المعوقات المهنية التي تواجه خريجي الهندسة والعمارة في المملكة: دراسة لمقومات الشخصية المهنية

¹مشاري عبد الله النعيم ، و ²علي محمد السواط

¹قسم العمارة، كلية العمارة والتخطيط، جامعة الملك فيصل، ص ب 2397،
و²إدارة تنسيق المشاريع، الدمام، المملكة العربية السعودية
(قدم للنشر في 2004/10/15، قبل للنشر في 2006/6/18)

المستخلص. تعكس بيانات العمل خصوصيات ثقافية غالباً ما تتشكل خلال فترة زمنية طويلة، وتتميز بوجود بناء معرفي وتقاليد خاصة لا يفهمها إلا الأعضاء المنتمين لهذه البيئات. هذه الخصوصية الثقافية لبيئات العمل غالباً ما يتجاهلها معدو برامج التعليم المهني في المملكة وخصوصاً التعليم الهندسي المشتغل في صناعة البناء والتشييد، مما حد من فرص مخرجات هذه البرامج للاندماج مباشرة في سوق العمل. هذه الدراسة تحاول أن تثير أكثر القضايا أهمية وهي مدي قدرة مخرجات برامج التعليم المعماري والهندسي في الجامعات السعودية على العمل والمنافسة في السوق المهنية، كما تسعى إلى دراسة بيئة العمل الهندسي والمعماري في المملكة كبيئة ذات خصوصية ثقافية. وفي سبيل تحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتوزيع استبيان في عدد من مدن ومناطق المملكة على مهندسين ومعماريين ينتمون لقطاعات حكومية وصناعية وأكاديمية وخاصة وجميعهم يعملون في قطاع التشييد والبناء، ويغطي الاستبيان ثلاث

قضايا رئيسية، الأولى الواقع الثقافي لسوق المهنة الهندسية في المملكة، والقضية الثانية تحاول أن تحدد دور المهندس والمعماري السعودي في هذه السوق، أما القضية الثالثة فنتناول شخصية المهندس والمعماري السعودي وإمكانية وجود معوقات ثقافية تمنعه من الانخراط بصورة فاعلة في السوق المهنية، كما تحاول هذه الدراسة طرح بعض الأفكار المستقبلية حول السوق المهنية السعودية والأخطار المحدقة بها، وتخلص إلى ضرورة إعادة النظر في برامج التعليم الهندسي والمعماري وتطويرها لتحقيق التكامل بين العمل المهني والتعليم الأكاديمي، والتركيز على مفهوم التنشئة المهنية كوسيلة أساسية لصناعة الشخصية المهنية للمهندس والمعماري السعودي.

الكلمات المفتاحية: ممارسة المهنة، حديثو التخرج، الشخصية المهنية، المعوقات المهنية.

1. مقدمة

تشير إحدى الدراسات إلى أن عمل المهندس السعودي الحديث التخرج لدى المكاتب الهندسية الخاصة يواجه كثيرًا من العوائق، فقد أكدت هذه الدراسة على أن هناك أسبابًا كثيرة تجعل القطاع الخاص غير مقتنع بإمكانية عمل المهندسين السعوديين لديه^[1]. بينما يشير أحد المعماريين السعوديين الممارسين للمهنة في القطاع الخاص إلى صعوبات سعودة الوظائف الهندسية في السوق المهنية السعودية، وذكر من تلك الصعوبات شيوع ظاهرة التستر في المكاتب الهندسية حيث يُعهد بالعمل الهندسي بالكامل لمهندسين وافدين يديرون المكتب ويشغلونه ويقومون بجميع الأعمال بدءًا باستقبال الزبائن والعملاء والتفاوض معهم وإعداد التصميمات ومراجعة الجهات الحكومية ذات العلاقة وانتهاءً بتحصيل الأتعاب المادية، ويضيف هذا المعماري بأن بعض الإحصائيات تشير إلى أن حجم

خدمات المكاتب الهندسية والاستشارية السنوي في المملكة يتراوح بين (14-18 مليار ريال) في حين أن هناك غياباً واضحاً للمهندس والمعماري السعودي في هذه السوق الضخمة، وفي إحصائية أخرى تبين أن المعماريين السعوديين الممارسين للمهنة في السوق كملاك للمكاتب الهندسية أو عاملين بها لا يتجاوز (5%) من إجمالي الخريجين السعوديين من كليات العمارة في المملكة من بداية نشأتها حتى الآن^[2]. وهذا ما يؤكد أيضاً معماري سعودي آخر يعمل في القطاع الخاص، حيث تحدث عن ظاهرة غياب المهندسين السعوديين حديثي التخرج من العمل في المكاتب الهندسية وعدم قدرة هذه المكاتب على استيعابهم مشيراً إلى أن بعض المكاتب الهندسية الكبرى - وهي قليلة - تستطيع احتواء أعداداً بسيطة من الخريجين الجدد^[3].

إن التساؤل الذي دفع الباحثون للقيام بهذه الدراسة هو تساؤل قديم جديد وهو: لماذا لا يوجد مهندسون ومعماريون سعوديون يعملون في المكاتب والشركات الهندسية في القطاع الخاص باستثناء أصحاب وملاك المكاتب؟ فرغم التجربة الطويلة نسبياً للتعليم المعماري والهندسي في المملكة التي استمرت لأكثر من ثلاثة عقود ورغم تزايد أعداد الخريجين سنة بعد سنة، إلا أن هذا لم ينعكس على سوق العمل فما زال المهندس غير السعودي يمثل غالبية ساحقة في سوق المكاتب الهندسية وما زال المهندس والمعماري السعودي يبحث عن الفرصة المهنية الآمنة والمريحة، قد لا يكون من الإنصاف توجيه اللوم للمهندس السعودي بمفرده لابتعاده عن الممارسة الفعلية للعمل الهندسي في السوق المهنية لأن هناك من العوائق ما يجعل من هذه الممارسة أمراً في غاية الصعوبة.

1-1 هدف الدراسة

تحاول هذه الدراسة التعرف على بنية الثقافة المهنية في المملكة العربية السعودية، والتي نراها على أنها مجموعة من العلاقات المتشابكة بين أطراف

متعددة يبنى حولها، عبر الزمن، أعراف وتقاليده تنظم هذه العلاقات وتتولد من خلالها معاني ضمنية يستخدمها ويفهمها فقط أولئك المنتمون والممارسون للمهنة، ولأن المهنة تتشكل من مجموعة بشرية تمارس عملاً ذا خصائص شبه معروفة وضمن نطاق شبه محدد، وذلك لتشابه المهن بعضها ببعض وطغيان بعضها على الآخر، لذلك فإن من المؤكد أن هذه المجموعة البشرية تتصف بكل ما يتصف به المجتمع البشري من صفات كالقدرة على توليد الأعراف والمعاني الخاصة وصياغة القوانين المنظمة لتعامل أفراد المجموعة مع بعضهم البعض ومع المجموعات البشرية الأخرى، كما أن كل تلك السمات والخصائص، كما هو الحال في المجتمعات البشرية، عرضة للتغير والتحول والاستجابة لعامل الزمن وما تفرضه التحولات المعرفية والتقنية من قوالب للتعامل، جديدة أو حتى مهجنة^[4]. على هذا الأساس تهدف هذه الدراسة إلى فهم المعوقات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية التي تجعل المهندس والمعماري السعودي الحديث التخرج لا يتجاوب مع السوق المهنية، وتركز هذه الدراسة بصفة خاصة على مفهوم التنشئة المهنية التي يفترض أن تحت عليها برامج التعليم المعماري والهندسي في المملكة.

1-2 منهجية الدراسة

اعتمد البحث في جمع المعلومات على الدراسات والبحوث السابقة والوثائق الرسمية (وهي قليلة ونادرة وغالبا غير مرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة)، كما تم تصميم استبانة لاستقصاء آراء المختصين حول واقع السوق المهنية وشخصية المهندس والمعماري السعودي ودور المؤسسات التعليمية في صياغتها، وقد وزعت الاستبانة في عدد من المدن الرئيسية في المملكة على عينة عشوائية من المهندسين والمعماريين العاملين لدى المكاتب الهندسية والبلديات والشركات الحكومية والخاصة، بالإضافة إلى عدد من أعضاء هيئة التدريس وطلاب كليات

العمارة والهندسة المدنية في كل من: جامعة الملك سعود، وجامعة أم القرى، وجامعة الملك فيصل، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وجامعة الملك عبدالعزيز، وقد بلغ مجموع أفراد مجتمع الدراسة (1120) موزعين على اثنتي عشرة مدينة سعودية استجاب منهم (671) فرداً، كما هو مبين في الجدول 1. وقد وضع في الاعتبار حجم عينة الدراسة المتوقع لكل مدينة حسب النشاط الهندسي والعمراني فالمدن الكبيرة مثل الرياض وجدة والدمام تم توزيع استبانات أكثر، بينما وزعت 80 استبانة على باقي المدن.

جدول 1. عدد أفراد العينة الموزعة عليهم الاستبيانات في بعض مدن المملكة.

الرياض	الدمام	الجبيل	القطيف	الظهران	الغدير	الغمامة	الغمامة	الغمامة	الغمامة	الغمامة	الغمامة	الغمامة	الغمامة
عدد الاستبيانات الموزعة	80	80	80	80	80	80	80	150	100	150	80	80	عدد الاستبيانات المستردة
671	32	53	56	44	40	50	48	100	60	103	40	45	النسبة المئوية (%)
100	4.8	7.9	8.3	6.5	6	7.4	7.1	15	9	15.3	6	6.7	

وقد تم تحليل البيانات المجمعة إحصائياً بغرض التعرف على مستوى الموافقة والرفض لأفراد العينة على بعض العبارات المطروحة التي تمثل بعض الفرضيات للمعوقات التي تحول دون انضمام المهندس والمعماري السعودي للعمل في القطاع الخاص. ولتسهيل فهم هذه البيانات تم استخراج مؤشر مئوي واحد يمثل درجة الموافقة والرفض لكل فرضية، حيث تم تحويل مستويات الموافقة والرفض الوصفية إلى أرقام معيارية ثابتة، كما هو مبين في الجدول 2.

جدول 2. تحويل مستويات الموافقة والرفض الوصفية إلى أرقام معيارية.

مستويات الموافقة	موافق بشدة	موافق	حيادي	غير موافق	غير موافق بشدة
الرقم المعياري	5	4	3	2	1

وللحصول على قيمة الموافقة والرفض تم أخذ تكرار الإجابات لكل مستوى وضربها في الرقم المعياري لنفس المستوى، ثم جُمعت نتائج الخمسة مستويات وتمت قسمتها على الرقم (5) وهو عدد المستويات الكلي، ولتحويل قيمة الموافقة إلى مؤشر مئوي ذي دلالة تم ضربها في الرقم (100) وقسمة الناتج على العدد الكلي لأفراد العينة وهو (671)، وفيما يلي مثال لهذه العملية الحسابية (جدول 3):

جدول 3. مثال لحساب مؤشر الموافقة والرفض المئوي.

مستويات الموافقة	موافق بشدة	موافق	حيادي	غير موافق	غير موافق بشدة
الرقم المعياري	5	4	3	2	1
تكرار الإجابات	269	240	75	64	23

$$\text{قيمة الموافقة والرفض} = [\text{تكرار الإجابات} \times \text{الرقم المعياري لكل مستوى}] \div \text{العدد الكلي للمستويات}$$

$$= 5 \div [(1 \times 23) + (2 \times 64) + (3 \times 75) + (4 \times 240) + (5 \times 269)] = 536.2$$

$$\text{مؤشر الموافقة المئوي} = [\text{قيمة الموافقة والرفض} \times 100] \div \text{عدد العينة الكلي}$$

$$= 79.9\% = 671 \div (100 \times 536.2)$$

والمؤشر المئوي (79.9%) يعطي دلالة على (الموافقة) وهو في نفس الوقت قريب جداً من (الموافقة بشدة) التي تبدأ من (81%) كما هو مبين في الجدول 4، الذي يوضح دلالة المؤشرات المئوية من حيث الموافقة والرفض.

جدول 4. دلالة المؤشرات المئوية من حيث الموافقة والرفض.

المؤشر المئوي للموافقة والرفض	دلالة المؤشر
أكثر من 80 إلى 100%	موافق بشدة
أكثر من 60 إلى 80%	موافق
أكثر من 40 إلى 60%	حيادي
أكثر من 20 إلى 40%	غير موافق
1 إلى 20%	غير موافق بشدة

وبشكل عام يعرف عالم الاجتماع الألماني فيبر (Weber) عملية الامتثال (Professionalization) على أنها تمثل العبور من نظام اجتماعي تقليدي إلى نظام اجتماعي يرتبط فيه وضع كل فرد من المجتمع بمهام محددة يقوم بها ويعوض عنها حسب الكفاءة والتخصص. أما دوركايم (Durkheim) فإنه يضع للسلطة الشرعية القدرة على بسط نفوذها على المهنة والتوفيق بين نزاع المصالح بين أعضائها أهمية كبرى، كما أن إقامة حد أدنى من التماسك بين أعضاء المهنة هو ما يجعل المهنة منظومة اجتماعية - ثقافية، ويؤكد دوركايم أن كل مهنة تحكمها آداب خاصة تمثل ذلك الجانب من السلوك الإنساني الذي لا يمكن تقنينه بقوانين ثابتة، بل تعتمد على المهني نفسه ومدى تقيده وقبوله لها كقواعد منظمة للمهنة تهتم بعلاقة المهنيين بعضهم ببعض وبعلاقتهم بالمهنة بشكل عام. هذا لا يعني أن تُترك الآداب حسب هوى مزاوِل المهنة، بل يجب أن يكون هناك حد أدنى من تلك الآداب التي يخضع لها الجميع. ويعتقد بارسونز (Parsons) أن المهنة قائمة على الارتباط الوثيق بين المهني ذي الكفاءة والمحتاج للخدمة [5-6]، وهذا الارتباط قائم على الكفاءة التقنية المستندة إلى العلم والاهتمام حيال المستفيد من الخدمة، وهنا تصبح الآداب المهنية أساسية في تقنين هذه العلاقة ومنع الطرف الأقوى (المهني) من استغلال الطرف الأضعف (المستفيد من الخدمة) [7]. ويمكننا أن نخلص إلى أن هناك بُعدان اثنان للعلاقات الاجتماعية يميزان المهنة الهندسية

والمعمارية، فبينما يركز الأول على العلاقات المهنية بين أطراف المهنة فإن الثاني يهتم بعلاقة المهنيين بعامة الناس، وهذان البُعدان يشيران إلى تعقيد العلاقات المهنية ويؤكدان أن دراسة أي وسط مهني بحاجة إلى فهم عميق للعلاقات المتشابكة في هذا الوسط.

إن واقع السوق المهنية في المملكة يشير إلى أن هناك شعوراً بوجود خطر حقيقي من منافسة المهندس الوافد للمهندس والمعماري السعودي، فقد بلغ مؤشر الموافقة المئوي على أن المهندسين الوافدين يشكلون مصدر منافسة لحديثي التخرج من المهندسين والمعماريين السعوديين (79.9%) كما هو مبين في الجدول 5 وهذا المؤشر يعطي دلالة على الموافقة وهو قريب جداً من الموافقة بشدة، وقد يفسر ذلك أن المهندس والمعماري السعودي حديث التخرج بحاجة إلى وقت للتدريب والإعداد لكي يصبح جاهزاً للعمل، كما أنه يطلب أجراً أعلى مما يطلبه المهندس الوافد وهو ما يقلل من فرص العمل المتاحة له. فمن الناحية الاقتصادية تشكل مسألة تكلفة وأداء المهندس قضية جوهرية، لأنه من حيث المبدأ يصعب إلزام المؤسسات والشركات الهندسية بتوظيف المهندسين السعوديين إذا كانت أجورهم مرتفعة بالشكل الذي لا يبرره أدائهم في العمل^[8].

جدول 5. المهندسون والمعماريون الوافدون يشكلون مصدر منافسة للمهندس والمعماري السعودي.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المؤشر الكلي للموافقة (%)
269	240	75	64	23	79.9%
النسبة (%)	40%	35.8%	11.2%	9.5%	3.4%

وفي ظل هذا التنافس الذي يلقاه المهندس والمعماري السعودي من المهندس الوافد نعتقد أنه يجب أن تتاح له الفرصة لكي يطور من قدراته حتى تصل إلى الدرجة التي تصبح معها مطالبته بأجر عال مبرراً ومقنعاً من وجهة نظر القطاع الخاص، فقد بلغ مؤشر الموافقة المئوي على أن وجود المهندسين الوافدين بكثافة أدى إلى حرمان المهندسين والمعماريين السعوديين من كثير من الفرص الوظيفية في السوق المهنية (80.4%) كما هو مبين في الجدول 6، وهذا المؤشر يعطي دلالة على الموافقة بشدة، وهو الوضع القائم الذي يسهم في تضيق الخناق على المهندس والمعماري السعودي مما يصعب من مهمة تكوين الخبرة الضرورية لموازنة الأجر بالأداء. ويبدو أن هذه الإشكالية يصعب حلها دون وضع سياسة للتوطين على المستوى الوطني وتطوير برامج واضحة لإحلال المهندس والمعماري السعودي وفق خطة واضحة قريبة وبعيدة المدى.

جدول 6. وجود المهندسين الوافدين بكثافة في السوق المهنية الهندسية أدى إلى حرمان المهندس والمعماري السعودي من كثير من الوظائف التي هو أكفأ من غيره لشغلها.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المؤشر الكلي للموافقة (%)
257	244	108	50	12	80.4%
38.3%	36.4%	16.1%	7.4%	1.8%	

ربما تأتي مسألة الأجر كأحد أهم المعوقات التي تمنع المهندس والمعماري السعودي من الدخول في السوق المهنية، فقد بلغ مؤشر الموافقة المئوي على أن القطاع الخاص يحبذ المهندس الوافد ليس لأنه الأكفأ ولكن لأنه يحصل على أجر أقل (82.6%) كما هو مبين في الجدول 7، وهذا المؤشر المرتفع يعطي دلالة واضحة على الموافقة بشدة، وإذا كانت الشركات والمكاتب الهندسية توفر بعض

المال على المدى القصير من خلال اعتمادها الكلي على المهندس الوافد، فإنها على المدى الطويل تخسر الكثير، خاصة إذا ما علمنا بأن هناك الكثير من الالتزامات والبدلات المالية التي تتكبدها تلك المكاتب بسبب تعاقدتها مع مهندسين أجانب.

جدول 7. بعض الشركات والمكاتب الهندسية تفضل المهندس والمعماري الوافد لأن أجره أقل وليس لأنه أكفأ.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المؤشر الكلي للموافقة (%)
301	225	93	34	18	82.6%
44.9%	33.5%	13.9%	5%	2.7%	
النسبة (%)					
التكرار					

يمكن أن نقسم الأسباب التي تزيد من تفاقم هذه المشكلة إلى قسمين، الأول يتصل بالدراسة الأكاديمية للمهندس، والتي ترى أغلب المكاتب الهندسية أنها لا تهيئ المهندس الخريج للسوق وأنه- أي المهندس المبتدئ - بحاجة إلى فترة إعداد طويلة ومكلفة بالنسبة للمكتب الهندسي، لذلك فهم يرون أن المهندس الأجنبي أقل تكلفة وأكثر مهارة كما أنه مطيع ولا يثير المشاكل، هذا يقودنا إلى الشق الثاني من الأسباب المعيقة لعمل المهندس السعودي لدى القطاع الخاص، وهو الجانب الاجتماعي، فالمهندس المبتدئ يطلب أجراً شهرياً مرتفعاً مقارنة بالمهندس الوافد، وهذا العامل بالذات يعتبر عائقاً رئيسياً أمام الكثيرين، سواء من المهندسين أو المكاتب الهندسية، فلا المكتب الهندسي لديه القدرة على دفع أجور عالية - مع تدني أسعار العمل الهندسي - ولا المهندس المبتدئ لديه الاستعداد للعمل بأجر متدن لا يحقق الحد الأدنى من متطلبات الحياة المعيشية (وهذا لا يتناقض مع كون الشركات والمكاتب تفضل الأجنبي لتدني أجره كون السوق السعودية مكتظة

بالمهندسين الوافدين القليلي المهارة وهذا لا يعني أن كل الوافدين ليسوا مهرة لكنه يؤكد أن أجراًهم متدني مقارنة باحتياجات المعماري والمهندس السعودي). لقد زادت هذه الإشكالية من عمق الهوة بين القطاع الخاص والمهندس المبتدئ ولا توجد على ما يبدو بوادر لتقليص هذه الهوة، لأن أسعار العمل الهندسي لا يمكن أن ترتفع في ظل الزيادة المستمرة في أعداد المكاتب الهندسية، وزاد من تفاقم هذه المشكلة عدم وجود لائحة لأتعاب العمل الهندسي في المملكة أسوة بما هو موجود في الكثير من دول العالم، كما هو مبين في الجدول 8، كما أن المهندس والمعماري السعودي وفي ظل ضغوطات الحياة وصعوبات المعيشة لا يمكن أن يتقبل فكرة الأجر المنخفض، مما قد يؤدي في نهاية الأمر إلى تقلص عدد المتخصصين في المجالات الهندسية وربما يزيد من الاعتماد على المهندس الوافد ويقلل من فرص توطين الخبرة الهندسية بشكل كبير.

جدول 8. مؤشرات نسبة أجر التصميم والإشراف في عدد من الدول.

البلد	أمريكا	بريطانيا	اليابان	الهند	المغرب	مصر	السعودية
نسبة الأتعاب للتصميم والإشراف من إجمالي قيمة المشروع	6%	5-11%	5-7%	6%	5-7%	6-10%	لا يوجد

المصدر: تطوير عن المرجع [9].

هذه الظاهرة لا بد أن تترك أثراً سلبياً على مفهوم "توطين الخبرة الهندسية"، فقد بلغ مؤشر الموافقة المئوي على أن عدم شغل المهندس والمعماري السعودي للوظائف المهنية في القطاع الخاص أدى إلى عدم توطين الخبرة الهندسية في المملكة (79.2%) كما هو مبين في الجدول 9. وهذا المؤشر يعطي دلالة على الموافقة، وهو قريب جداً من الموافقة بشدة. لقد ذكر ديفد لاندز في كتابه "غنى وفق الأمم" (The Wealth and Poverty of Nations) "أن الدول العربية عجزت

عن تطوير اقتصاد متقدم وأنفقت ثرواتها - كما فعل البرتغاليون من قبل - في استيراد الكفاءات البشرية والخدمات من الخارج" [نقلاً عن المرجع رقم 1]. وها نحن ما نزال نعتمد وبشكل كبير على العمالة الخارجية وما زالت النظرة الدونية للعمل المهني موجودة لدى الكثير من مهندسينا، ويعزي الدكتور محمد الرميحي هذه الظاهرة إلى وجود عوائق ثقافية تواجه عملية التنمية، فالثقافة العربية تكاد تقدس الحصول على الشهادة الجامعية التي هي جواز المرور للوظيفة والحياة العائلية وتكاد ثقافتنا تحقر العمل اليدوي الذي يشكل "رافعة التقدم المعاصر" [10].

جدول 9. عدم شغل المهندس والمعماري السعودي للوظائف المهنية الهندسية في القطاع الخاص أدى وسيؤدي إلى عدم توظيف الخبرة الهندسية في المملكة.

المؤشر الكلي للموافقة (%)	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
79.2%	18	52	103	263	235	التكرار
	2.7%	7.7%	15.4%	39.2%	35%	النسبة (%)

وإذا كان حديثنا في هذا البحث منصباً على معوقات العمل المهني الهندسي في القطاع الخاص فلا بد من الإشارة إلى الاستثمار المجدي وهو التدريب والتنمية البشرية، ذلك أن الإنسان الذي يمتلك الخبرة سيقوم حتماً بنقل هذه الخبرة لمحيطه المهني وبذلك يمكن أن تنشأ خبرة محلية ويمكن أن تنمو هذه الخبرة وتصبح مجتمعاتنا معتمدة على ذاتها، إن توظيف الخبرة الهندسية تعد من أهم الاستثمارات التي تسعى إليها الدول صغیرها وكبیرها لأن المهنة الهندسية هي أحد أركان التنمية ودون توفر الخبرة المحلية سيظل هناك استنزاف لموارد الدولة والمواطن على حد سواء [1].

قد يكون عدم الإلمام بإمكانات ومهارات المهندس المعماري السعودي أحد الأسباب لعدم وجوده بشكل كبير في السوق المهنية، وقد يقترن هذا الجهل بكفاءة المهندس والمعماري السعودي بمحاولات التشكيك فيه من قبل بعض المكاتب الهندسية المحلية، وفي هذا الخصوص فإن هناك من يلقي باللائمة على وسائل الإعلام، سواءً داخل الجامعة أو خارجها، لكونها لم تتمكن من إيصال المهندس والمعماري السعودي للقطاع الخاص ولم تستطع أن تعرف به وتحسن من صورته وتبرز إمكاناته، فقد بلغ مؤشر الموافقة المئوي على أن عدم معرفة الشركات والمكاتب الهندسية بإمكانات المهندس والمعماري السعودي أثر سلباً على صورته لدى القطاع الخاص وزاد من التشكيك في قدراته (81.9%) كما هو مبين في الجدول 10، وهذا المؤشر المرتفع يعطي دلالة على الموافقة بشدة.

جدول 10. عدم معرفة إمكانات ومهارات المهندس والمعماري السعودي والتشكيك في قدراته أثر سلباً على صورته لدى القطاع الخاص.

المؤشر الكلي للموافقة (%)	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
81.9%	14	37	99	243	278	التكرار
	2%	5.5%	14.8%	36.2%	41.4%	النسبة (%)

3. شخصية المهندس والمعماري السعودي

تأتي شخصية المهندس السعودي كأحد المعوقات التي تمنعه من الانخراط في العمل المهني بسهولة، فقد أكدت إحدى الدراسات أن عدم الانضباط في العمل وعدم الالتزام بمواعيده تعد من الأسباب غير المشجعة لاستقطاب المهندسين السعوديين للعمل في القطاع الخاص، كما أن عدم وجود الخبرة الكافية وصعوبة تكيف المهندس المبتدئ مع العمل يشكلان عاملاً آخران يوسعان الهوة بين

المهندس الحديث التخرج والمكاتب الهندسية الخاصة، وقد يضيف البعض عاملاً آخرًا على ما سبق وهو متعلق بشخصية المهندس السعودي الراضة للإذعان لرؤسائه أثناء العمل خصوصاً إذا كانوا من غير السعوديين لأنه يعتبر أن ذلك نوع من الإذلال الشخصي له، وهذا الوضع يؤدي بلا شك إلى ازدياد صعوبات تكيف المهندس والمعماري السعودي مع العمل في المكتب الهندسي، وربما يقود هذا الوضع إلى مشاكل كبيرة يرى أصحاب المكاتب أنهم في غنى عنها ^[1].

ولو حاولنا أن نفهم شخصية المعماري والمهندس على ضوء المفاهيم المهنية نجد أنه يمكننا النظر لممارسة المهنة على أنها "فن التعامل مع الآخر"، لأنه وقبل أن يبدأ الممارس في العمل الهندسي يجب عليه أن يحصل على العمل، وأن يقنع صاحب العمل أنه الأفضل من حيث الجودة والسعر لأداء الخدمة المطلوبة^[8]. لقد لوحظ عدم الموافقة على فكرة أن المهندس والمعماري السعودي متسبب في عمله، حيث بلغ مؤشر الموافقة المئوي على هذه الفكرة (47.7%) فقط، وهذا المؤشر يعطي دلالة على الحياد إلا أنه أقرب إلى عدم الموافقة كما هو مبين في الجدول 11، وهذا يشير إلى التغير الكبير الذي بدأ يظهر على شخصية المهندس السعودي، فمقارنة بالدراسة التي أجراها مجلس الغرف التجارية السعودية في عام 1411هـ، كما هو مبين في الجدول 12، نجد أن نسبة المفاضلة في الانضباط في العمل بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة كانت (8.2%) للعمالة الوطنية مقارنة بـ (91.8%) للعمالة الوافدة بينما تزيد النسبة قليلاً لدى العمالة الوطنية لتصبح (12%) عندما يكون الحديث عن الاستقرار في العمل.

جدول 11. المهندس والمعماري السعودي غير منضبط ومتسبب في عمله.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المؤشر الكلي للموافقة (%)
51	90	124	208	198	47.7%
7.6%	13.4%	18.5%	31%	29.5%	

جدول 12. مقارنة بين العمالة السعودية والعمالة الوافدة [8].

البيان	نسبة	
	عمالة وطنية	عمالة وافدة
الانضباط في العمل	8.2	91.8
التغيب عن العمل بدون عذر	66	34
الاستقرار في العمل	12	88
احترام أنظمة العمل	15	85
توافر الخبرة	3.3	96.7
توافر لغة أجنبية	21	79
الانتقال حسب حاجة العمل	17.4	82.6
انخفاض مستوى الأجر	13	87
ارتفاع مستوى الإنتاجية	23	77

وعندما طُرح سؤال على عينة الدراسة يقول: هل المهندس والمعماري السعودي اتكالي وبفضل الاعتماد على الآخرين بلغ مؤشر الموافقة المئوي (48.4%) فقط كما هو مبين في الجدول 13، وهو مؤشر يعطي دلالة على الحياد مع قربه من عدم الموافقة، مما يجعلنا نستشعر التغيرات التي طرأت على المهندس والمعماري السعودي خلال العقد المنصرم، ونمو الإحساس بالمسؤولية لديه بعد التغيرات الاقتصادية التي مرت على المنطقة والصعوبات التي بدأ يواجهها المتخرج في الحصول على العمل.

جدول 13. المهندس والمعماري السعودي اتكالي ولديه الرغبة في الاعتماد على الآخرين.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المؤشر الكلي للموافقة (%)	
50	104	117	206	194	48.4%	التكرار
7.5%	15.5%	17.4%	30.7%	28.9%		النسبة (%)

هناك بعض السلبيات التي ما تزال عالقة في ذهن المهندس والمعماري السعودي والتي يجب عليه أن يتخلص منها، فقد بلغ مؤشر الموافقة المئوي على أن المهندس والمعماري السعودي يفضل العمل المكتبي على العمل الميداني (65.3%) كما هو مبين بالجدول 14، وهذا المؤشر يعطي دلالة على الموافقة، يمكن تفسير ذلك بنقص الجرعات التدريبية الضرورية في برامج التعليم المعماري والهندسي في مؤسساتنا الأكاديمية، فالافتقار بتدريب صيفي في أغلب كليات العمارة والهندسة السعودية كمتطلب للتخرج غير كافٍ بل قد يعمق الهوة الموجودة أصلاً بين التعليم والممارسة في الهندسة والعمارة^[4].

جدول 14. المهندس والمعماري السعودي يفضل العمل المكتبي على العمل الميداني.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المؤشر الكلي للموافقة (%)	
130	194	139	139	69	65.3%	التكرار
19.4%	28.9%	20.7%	20.7%	10.3%		النسبة (%)

4. إشكالية التعليم والممارسة المهنية

هناك تساؤل حول التعليم الهندسي والمعماري أهو تعليم أم أنه تدريب وإعداد مهندسين ومعماريين مؤهلين للقيام بأدوار محددة في عملية صناعة البناء،

وفي ذات السياق تتساءل إحدى الدراسات عن أهمية دراسة نظريات وتاريخ العمارة فهي موضوع أكاديمي مفيد ما دام الممارسين لن يطالبوا بالتعامل معها في حياتهم العملية، لذلك تقترح الدراسة أن تترك هذه المواضيع "الممتعة" جانباً في الوقت الحالي وأن يتم التركيز على الحاجة الفعلية لطلاب العمارة الذين من المفترض أن يأخذوا أماكنهم كأعضاء فاعلين في تشكيل بيئتنا العمرانية وأن يتم تدريبهم وتأهيلهم للقيام بهذا الدور، وهذا التدريب ليس أكاديمياً بل هو في جوهره تدريب مهني أما كيف نسمي هذا التدريب فليس مهما هنا بل المهم هو مدى فاعليته في إعداد الطالب لدوره المستقبلي في حقل العمل^[11]. وتؤكد دراسة أخرى أن الكثيرين من خريجي كليات وأقسام العمارة بعينين عن احتياج السوق المهنية، ذلك أن هذه الكليات والأقسام غالباً ما تقوم بتعليم الطالب عبر برامج تصور دوره المهني بمثالية ولا تأخذ بعين الاعتبار التعقيدات التي تفرضها أنماط المباني والمهارات الإدارية المطلوبة لإنجاز العمل والجهد الذي يجب أن يبذل للحصول على المشاريع، وبدلاً من ذلك تركز هذه المدارس على الجوانب الشكلية وعلى تاريخ ونظريات العمارة، بناءً على الاعتقاد السائد بأن تدهور المهارات في صناعة الشكل المعماري هي المسؤولة عن الصعوبات التي تواجهها ممارسة مهنة العمارة، وفي الغالب يكون الطالب الذي يتخرج من هذه البرامج غير قادر على التعامل مع الجوانب الاقتصادية والسياسية التي تحكم في عملية الحصول على المشاريع وتنفيذها، فهؤلاء الطلاب يفتقدون للمهارات الكافية والاستعداد النفسي لمواجهة المشاكل المهنية، ولتجاوز هذه الثغرات تقترح الدراسة أنه بدلاً من أن تركز كليات العمارة على تعليم التصميم فقط يجب عليها أن تفكر كيف تحول هذه التصميمات إلى بنية صناعة إنشائية عن طريق تطوير نماذج تجمع وتربط بين هذه الصناعة وبين الزبون والمعماري والمهنة وكليات العمارة^[12].

يتضح من هذه الدراسة حجم النقد الموجه لبرامج التعليم الهندسي والمعماري في الجامعات السعودية، فقد بلغ مؤشر الموافقة المئوي على أن مشكلة المهندس والمعماري السعودي تكمن في برامج التعليم الهندسي التي ليست لديها القدرة على تنشئته مهنياً ولا تربطه بمفاهيم وظروف المهنة أثناء الدراسة (76.4%) كما هو مبين في الجدول 15، وهذا المؤشر يعطي دلالة على الموافقة وهو قريب من الموافقة بشدة.

جدول 15. تكمن مشكلة المهندس والمعماري السعودي في برامج التعليم الهندسي والمعماري في الجامعات السعودية التي لا تنشئه مهنيًا ولا تربطه بمفاهيم وواقع المهنة أثناء الدراسة.

المؤشر الكلي للموافقة (%)	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
76.4%	38	59	122	218	234	التكرار
	5.7%	8.8%	18.2%	32.5%	34.9%	النسبة (%)

في دراسة إحصائية أجريت على 511 معمارياً سعودياً من أعضاء الجمعية السعودية لعلوم العمران اتضح أن (49%) منهم يعملون في القطاع الحكومي و(30%) يعملون في القطاع الأكاديمي، بينما (16%) فقط يعملون في المكاتب الهندسية والاستشارية و(5%) يعملون في باقي القطاعات المختلفة، وعلى الرغم من خطورة الأرقام الموجودة في هذه الإحصائية البسيطة فإن النتيجة الأكثر أهمية هي أن (7%) فقط من الذين يعملون في المكاتب الهندسية هم من خريجي الجامعات السعودية، مما يثير عدة أسئلة حول قدرة برامج التعليم الهندسي والمعماري في المملكة على تهيئة خريجها لممارسة العمل في السوق المهنية [13]. ولعلنا هنا ننشر قضية الشخصية المهنية، وكيف يسهم التعليم الأكاديمي في بناءها؟ تتشكل الشخصية المهنية عبر إسهامات عدة، ولعل التربية منذ الصغر

على قيم الإنجاز والإتقان في العمل من أهم تلك الإسهامات، ويمكن أن نطلق على هذه العملية "التنشئة المهنية"، وهي تلك العملية الكلية التي يمر بها الفرد كي يدخل في المجتمع وثقافته ويصبح عضواً كامل الوظائف والأدوار، فهي بذلك عملية تشكيل لخصائصه وإمكاناته وطاقاته بحيث يتاح له الاندماج العضوي والوظيفي في المجتمع الذي ينتمي إليه، لذلك فإن التنشئة المهنية تستوعب التعليم والتدريب، كما أنها عملية ديناميكية فليس هناك تنشئة نهائية ومستقرة^[14].

ولأن هدفنا ينصب على المعماري والمهندس وكيف يمكننا أن ننشئه مهنيًا لكي يمثل بحق ثقافة ممارسة المهنة فإننا نحتاج أن نسأل أولاً متى تبدأ التربية المهنية، وهل هي مهمة المؤسسات الأكاديمية أم أنها أسلوب حياة يجب أن يتعوده كل إنسان حتى يستطيع تحقيق إنجاز ما في حياته. تؤكد دراسة أمريكية أجريت على كتب القراءة الخاصة بالأطفال في المدارس الأمريكية من عام 1800م وحتى عام 1950م، على أهمية غرس القيم الخاصة بالإنجاز المهني منذ البدايات الأولى للتعليم وربما قبل الالتحاق بالتعليم النظامي، فالكتب التي أجريت عليها الدراسة كرست القيم الأساسية للعمل، إذ إن النتائج أشارت إلى أن ظهور الصور العقلية الدافعة للإنجاز تزايد دونما انقطاع حتى عام 1890م ثم تأخذ في التناقص حتى عام 1950م وعند إجراء إحصائية لبراءات الاختراع في أمريكا في نفس الفترة وجد أن عدد براءات الاختراع كان مرتفعاً حتى عام 1890م ثم أخذ في التناقص^[15]. هذه العلاقة المباشرة بين التعليم والإنجاز تسمى "ثقافة الإنجاز" وهي التي "تجعل من الأداء المهني المتميز المرجع الأساس في تعريف الهوية الشخصية، باعتبارها هوية مهنية منتجة في المقام الأول"^[14]. وهذا ما تستشعره غالبية أفراد عينة الدراسة عندما أكدوا بأن التنشئة المهنية تمثل قضية عامة ليست على مستوى الجامعات بل في كل مراحل التعليم وحتى في المنزل حيث بلغ مؤشر

الموافقة المئوية على هذه الفكرة (80.5%) كما هو مبين في الجدول 16، وهذا المؤشر يعطي دلالة على الموافقة بشدة.

جدول 16. التنشئة المهنية قضية عامة ليست مقصورة على الجامعات بل مطلوبة في جميع مراحل التعليم وفي المنزل أيضاً.

المؤشر الكلية للموافقة (%)	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
80.5%	22	36	101	257	255	التكرار
	3.3%	5.4%	15%	38.3%	38%	النسبة (%)

وحتى نستطيع تحقيق هذا الهدف يمكن أن نبدأ بما تقدمه برامج التعليم الهندسي والمعماري في جامعاتنا لتحسينها واستثمارها استثماراً عملياً، فتطوير برامج التدريب هو أحد السبل، فمثلاً في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن يقوم طالب الهندسة المعمارية بالعمل لدى إحدى الشركات ذات العلاقة بالتخصص، وفي نهاية الفترة التدريبية يقدم الطالب تقريراً مفصلاً عن جميع الأعمال التي قام بها أثناء التدريب ويتم تقييمه من قبل لجنة من أعضاء هيئة التدريس^[16]. وفي الكويت قامت كلية الهندسة والبترول بخطوتين أساسيتين للارتقاء بمفهوم التدريب العملي، أولاً عن طريق إنشاء مكتب للتدريب الهندسي للطلبة واستحداث مقرر "تدريب هندسي" يمارس فيه طالب السنة الثالثة والرابعة العمل الهندسي في الوزارات والشركات والمؤسسات، بحيث أصبح هذا المكتب قناة اتصال مع جهات العمل، أما الخطوة الثانية فهي السماح لأعضاء هيئة التدريس بممارسة المهنة من خلال افتتاح مكاتب استشارية خاصة بهم^[17]. ولعل أحد الحلول المقترحة يتمركز حول تطوير نظام الترقية الأكاديمية لأساتذة العمارة والهندسة في الجامعات السعودية، هذا النظام الذي يعتمد على الإنتاج البحثي بصورة كبيرة، ويمكن تطويره

عن طريق إدراج الخبرة المهنية لمدرس العمارة، وهي الخبرة التي يحتاجها الأستاذ لنقل المفاهيم المهنية لطلابه، خصوصاً مع تزايد الاعتماد على المدرس السعودي في الآونة الأخيرة، فعدد الأساتذة غير السعوديين - وغالبيتهم يمتلكون خبرات مهنية - أخذ في التناقص بشكل ملحوظ الأمر الذي يجعلنا نشير قضية الخبرة المهنية التي من المفترض أن يكتسبها الطالب [18].

5. الخاتمة

تناولت هذه الدراسة ثلاث إشكاليات تواجه المهندس والمعماري السعودي الحديث التخرج وهي بالترتيب: أولاً: الثغرات الموجودة في البرامج التعليمية المسؤولة عن إعدادة للسوق، وثانياً: وضع السوق نفسها، وهي سوق مكتظة بالمنافسين غير السعوديين الذين يفوقونه خبرة ويقلون عنه أجراً، وثالثاً: العوائق الثقافية المرتبطة بشخصية المهندس والمعماري السعودي وإن كنا لاحظنا تغييراً على تلك الشخصية خلال العقد الأخير، ربما نحتاج كذلك إلى التطرق لأهمية القطاع الخاص كوسط تعليمي وتدريب ينتج الخبرات التي يحتاج إليها المجتمع لأنه لا يمكن أن يكون هناك تعليم هندسي ومعماري دون تدريب علمي/عملي فاعل، لذلك فإن مد جسور الثقة بين المؤسسات التعليمية من جهة وبين دور الخبرة الهندسية والمعمارية من جهة أخرى يمكن أن تقلص من الفوارق بين التعليم والممارسة، كما أن سن القوانين والتنظيمات المهنية التي تجبر المهندس والمعماري المبتدئ على التدريب للحصول على ترخيص لمزاولة المهنة سيزيد من الترابط بين التعليم والممارسة لأنه يفترض أن تقوم مؤسسات مهنية نشطة بالإشراف على هذا التدريب وتقييم المتدرب.

ويجب أن نؤكد هنا أن هذه الدراسة تهتم بشكل خاص بالوضع المستقبلي للسوق المهنية في مجال البناء والتشييد في المملكة العربية السعودية فبعد انضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية ستكون حدة المنافسة داخل السوق المحلية كبيرة

وستتضاعف المعوقات التي ستواجه حديثي التخرج في العمارة والهندسة [19]. لذلك فإننا نقترح أن يكون هناك دراسات مستقبلية تبين تداعيات تأثير منظمة التجارة العالمية على سوق المملكة وما يجب أن ينتج عن ذلك من تطوير في المناهج التعليمية وتحرير لكثير من القوانين والأنظمة لزيادة التنافس بين الممارسين والمهندسين السعوديين وتطوير برامج للتأهيل، سواء على المستوى المحلي أو الخليجي والعربي. كما نقترح الدراسة أن يكون تركيز على اقتصاديات السوق المهنية وتشكيل صورة ذهنية جديدة للمعماري والمهندس السعودي مختلفة عن تلك الموجودة حالياً في أذهان أصحاب العمل، فمن شأن الصورة الذهنية الجديدة بناء الثقة بين مقدم المتخصصين في العمل المعماري والهندسي وبين المستفيدين من هذه المهن.

المراجع

- [1] النعيم، مشاري عبد الله، "الدور الغائب للجمعيات المهنية ومستقبل ممارسة المهنة في المملكة"، سجل أبحاث منتدى المهندسين الخليجي أمام تحديات القرن الواحد والعشرين الذي أقيم على هامش الملتقى الهندسي الخليجي الثالث، جمعية المهندسين البحرينية، المنامة (21-22 يونيو 1999)، ص ص: 283-293 (1999).
- [2] فادن، سلطان، تحقيق صحفي عن ظاهرة التستر في القطاع الهندسي، صفحة العمران والتنمية، صحيفة الرياض السعودية، العدد 12650، السنة (38)، السبت 8 فبراير (2003).
- [3] الثروة، عبدالله، حوار صحفي، صفحة سلع وأسواق، صحيفة الجزيرة السعودية، العدد 10461، 20 مايو (2001).
- [4] النعيم، مشاري عبد الله، "دور التعليم التعاوني في بناء الشخصية المهنية لطلاب العمارة في جامعة الملك فيصل"، الندوة السعودية الأولى للتعليم التعاوني، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن (23-24 أبريل 2000م)، ص ص 167-190 (2000).
- [5] Cuff, D., *Architecture: The Story of Practice*, Cambridge, MIT Press (1991).
- [6] Pressman, A., *Professional Practice 101: A Compendium of Business and Management Strategies in Architecture*, New York, John Wiley & Sons, INC (1997).

- [7] بوريكو، ر. بوردون وف، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة الدكتور سليم حداد، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع (1986).
- [8] الحميد، عبد الواحد خالد، "السعودة وثنائية التكليف والأداء"، مجلة الأسواق، العدد 15 (رمضان 1416هـ/فبراير 1996)، ص ص: 30-35 (1996).
- [9] الرميحي، محمد غانم، "المعوقات الثقافية للتنمية"، مجلة البحرين الثقافية، العدد 26، مجلد 7، أكتوبر، ص ص: 96-102 (2000).
- [10] عبد الحميد، عمر الفاروق، "دراسة مقارنة لمزاولة مهنة الهندسة المعمارية في مصر (مع الهند والمغرب) في ظل اتفاقية الـ (GATS) ومعايير الاتحاد الدولي للمعماريين"، سجل أبحاث مؤتمر اتحاد المعماريين المصريين حماية لقب المعماري وتنظيم مزاوله المهنة المعمارية، القاهرة، 4 يناير (1997).
- [11] Arup, O., "The Education of Architects", *Arq* 2 (Autum): 38-43 (1996).
- [12] Gutman, R., "Education and the World of Practice", *JAE*, 40(2): 24-25 (1987).
- [13] جريدة الرياض، عدد 11581، الخميس 3 ذو الحجة 1420هـ الموافق 9 مارس (2000).
- [14] حجازي، مصطفى، "العولمة والتنشئة المستقبلية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة البحرين، العدد 2، ص ص: 16-47 (1999).
- [15] سيمانيتين، دين كيث، العبقرية والإبداع والقيادة، سلسلة عالم المعرفة (176)، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، أغسطس (1995).
- [16] الحمود، محمد سعد، "برنامج الهندسة المعمارية بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن ومتطلبات التنمية العمرانية للملكة"، السجل العلمي لندوة المهندس الخليجي وطموحات القرن الجديد، الملتنقى الهندسي الخليجي الرابع 2000، الرياض (16-18 ذو القعدة 1420 الموافق 22-24 فبراير 2000)، ص ص: 143-154 (2000).
- [17] السند، حسن عبد العزيز، "كليات الهندسة بدول مجلس التعاون الخليجي ودورها في دعم خطط التنمية"، السجل العلمي لندوة المهندس الخليجي وطموحات القرن الجديد، الملتنقى الهندسي الخليجي الرابع 2000، الرياض (16-18 ذو القعدة 1420 الموافق 22-24 فبراير 2000)، ص ص: 155-157 (2000).
- [18] النعيم، مشاري و الشيباني خالد، "تقييم التعليم المعماري: دراسة تحليلية لمنهج العمارة في جامعة الملك فيصل"، ندوة تقييم التعليم الهندسي والتقني بالمملكة العربية السعودية (15-

16 شعبان 1420 الموافق 23-24/2009).

[19] النعيم، مشاري عبدالله، والسواط، علي محمد، "تأثير العولمة على اندماج المكاتب المعمارية والهندسية: دراسة للحالة السعودية"، دورية التعاون الصناعي في الخليج العربي، العدد 97، السنة الخامسة والعشرون، ص ص: 74-102 (2004).

Professional Problems Facing Engineering and Architecture Graduates in Saudi Arabia: A Study of Professional Personality

¹Mashary A. Al-Naim and ²Ali M. Al-Swat

¹College of Architecture and Planning, KFU and ²Municipality, Dammam, Saudi Arabia

(Received: 15/10/2004, Accepted: 18/6/2006)

Abstract. Work environment invariably reflects cultural contexts, which is distinguished by its internal code, where members from the same environment can decode it. Engineering and architectural curricula in Saudi universities tend to ignore this phenomenon and hence develop their programs without considering professional practice as cultural setting. This paper tries to examine the ability of these curricula to produce graduates qualified to work in the professional market of Saudi Arabia. To accomplish this objective a questionnaire was developed to explore four related issues including: Constraints in the local professional market, role of Saudi engineers and architects in this market, professional personality of Saudi engineer and architect, and finally suggestions to overcome the existing constraints in the near future.

Keywords: Professional practice, Recent graduates, Personality, Professional obstacles.