

التحديات الشخصية في تمكين المرأة السعودية العاملة وآليات التعامل معها

الدكتور/ حسين بن محمد الحكمي

الأستاذ المشارك بقسم الدراسات الاجتماعية جامعة الملك سعود

Personal Challenges in Empowering Saudi Working Women and Mechanisms for Addressing Them

Dr. Husain M. Al Hakami

Associated Professor in Social Studies department

King Saud University

المخلص:

تسعى الدراسة لتحديد التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وتحديد آليات التعامل مع هذه التحديات. تعد الدراسة من الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي. واشتملت عينة الدراسة على النساء السعوديات العاملات في مؤسسات القطاع الخاص بمدينة الرياض، بحجم يبلغ ٣٨٤ مفردة. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقات على عدد من التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص. كذلك وافقت مفردات عينة الدراسة على آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص. الكلمات المفتاحية: المرأة السعودية العاملة – القطاع الخاص. –التحديات الشخصية- تمكين المرأة السعودية.

Abstract :

This study aimed to identify the personal challenges to empowering Saudi women working in the private sector and to determine mechanisms for addressing these challenges. The study employed a descriptive methodology using a social survey. The sample consisted of 384 Saudi women working in private sector institutions in Riyadh. Researchers used a questionnaire to achieve the study's objectives. The results showed that the study participants agreed on several personal challenges to empowering Saudi women working in the private sector. They also agreed on mechanisms for addressing these challenges. Keywords: Saudi working women – private sector – personal challenges – empowering Saudi women.

أولاً مقدمة ومشكلة الدراسة:

اهتمت الحكومة السعودية بتعزيز دور المرأة السعودية وتفعيله في مختلف مجالات الحياة، إذ عملت على تشجيعها على الانخراط في سوق العمل، ودعمت مشاركتها في القطاعين الحكومي والخاص، كما أوجدت قنوات جديدة لتمكينها في القطاع الخاص، ووفرت لها الخدمات الاستشارية ذات الصلة بمجال العمل، إلى جانب دعم الدراسات والبحوث المعنية بقضايا المرأة (وزارة التخطيط، ٢٠٢٢هـ) وتزامن ذلك مع اتساع الجهود التنموية التي شملت تطوير الأطر التنظيمية، وإدخال تعديلات على التشريعات والأنظمة التي تبنتها الحكومة، بهدف تمكين المرأة السعودية في سوق العمل وتعزيز مشاركتها بما يسهم في أداء دور اقتصادي فاعل، ويعزز إسهامها في مسيرة التنمية المستدامة، بوصف ذلك مطلباً تنموياً ومجتمعياً أساسياً فرضته الرؤى المستقبلية لمواجهة التحديات المجتمعية، وتمكينها من توسيع قدراتها، وتحسين أوضاعها، وإتاحة الفرص الملائمة أمامها للمشاركة الاقتصادية والاجتماعية (الطريف، ٢٠١٤) و يقودنا استعراض واقع تمكين المرأة في القطاع الخاص إلى العديد من المعوقات التي تحد من توسيع وتعزيز مشاركة المرأة، وهي مجموعة متشابكة من المعوقات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية ونحوها (الطريف، ٢٠١٤) ومن التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص: التحديات الشخصية ومنها: عدم وعي وإدراك كثير من النساء بأن لهن حقوقاً، ويحق لهن اكتسابها، وأن الحقوق ليست مقتصرة على الرجل فقط، وأن هذه الحقوق كفلها لهن الدين الإسلامي الحنيف والأنظمة واللوائح والقوانين، ولعل أحد الأسباب يعود لتشتتها الاجتماعية السلبية، وعدم المبادرة من النساء في البحث عن التنظيمات المتاحة لاكتساب

حقوقهن، وقلة الوعي هذه قد تؤدي إلى زيادة الجهد والوقت لإتمام إجراءاتهن القانونية (آل عوض، ٢٠١٤)، ونقص المهارات بالتعامل مع الجنس المختلف، نقص الوعي بحقوق العمل وعدم الإدراك الذاتي للقدرة والمهارات والتحديات الاجتماعية ومنها: النظرة الاجتماعية لبعض المهن والمسلّمات الاجتماعية الراضية لمواكبة العصر، والتنشئة الأسرية السلبية للمرأة التي تربيتها على هضم حقوقها في العمل والتنازل عنها. ومن التحديات الاجتماعية: ضعف الوعي لدى المجتمع السعودي بأهمية تمكين المرأة العاملة، وضبابية الرؤية في غالب المجتمع تجاه الحقوق القانونية للأفراد (آل عوض، ٢٠١٤). وأكدت الطريف (٢٠١٤) أن هناك العديد من المعوقات التي تقف أمام إسهام المرأة السعودية في سوق العمل والتي تحد من مساهمتها كشريك كامل للرجل في جهود التنمية، بينما ذكرت العبد الكريم (٢٠١٤)، معوقات أخرى منها: نظرة المجتمع للمرأة، إضافة للصورة الاجتماعية لمحدودية الوظائف التي على المرأة الالتحاق بها، كما أشارت الشهري (٢٠١٩) إلى تعدد الأدوار والضغط النفسية التي تواجه المرأة للالتحاق في الأعمال غير التقليدية. وتسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على التحديات الشخصية التي قد تزيد من معاناة المرأة وتقضي بها إلى الهروب من مستقبلها المهني وإيماناً بحق المرأة بأن تلعب دوراً قيادياً وأساسياً، تسعى هذه الدراسة إلى التوصل إلى آليات للتعامل مع التحديات التي تهدد تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص وذلك بالرغم من المجهودات المبذولة والدعم المستمر من جانب الدولة. وبناء على ذلك فإن هذه الدراسة تهدف إلى تحديد التحديات الشخصية التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وآليات التعامل معها

ثانياً: أهداف الدراسة

١- تحديد التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.

٢- تحديد آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة

١- ما التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

٢- ما آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

رابعاً: مصطلحات الدراسة

التحديات Challenges

تعرف التحديات على أنها، كل "تغير أو تحول كمي أو نوعي يفرض مطلباً أو متطلبات محددة تفوق إمكانيات المجتمع، بحيث يجب عليه مواجهتها واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيقها (المصليحي، ١٩٩٨). ويعرف مفهوم التحديات إجرائياً على أنه: تطورات، أو متغيرات، أو مشكلات، أو صعوبات، أو عوائق ذات بعد اجتماعي نابعة من البيئة المحيطة، تشكل تهديداً على تمكين المرأة في المجتمع وعلى علاقتها مع من حولها كما تراها المرأة نفسها، أو ذات بعد ذاتي نابعة من المرأة نفسها، تشكل تهديداً على تمكينها في المجتمع كما تراها المرأة نفسها.

التمكين Empowerment

ويشار إلى التمكين بأنه: "يعبر عن العناية بالأفراد والجماعات ليصبحوا قادرين على تحسين ظروفهم من خلال تحقيق الأهداف الخاصة بهم ليصبحوا قادرين على العمل من أجل مساعدة أنفسهم ومساعدة الآخرين، وليكونوا أكثر حكمة في تحديد نوعية حياتهم. (Adams, 2005)

تمكين المرأة Women's Empowerment

اصطلاحاً: يقصد به رفع الوعي والتفهم والاستعداد لدى المرأة بذاتها "Self-Reliant" وأن تنمي شعورها بالقوة الداخلية والاستقلال الذاتي والقدرة على اتخاذ القرار والإدارة وتغيير السلوك والاتجاهات، والخروج من دائرة التهميش الاجتماعي ويعني أيضاً قدرة النساء على التحكم في مسار حياتهن بوجه عام، وعلى وعيهن بحقوقهن الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وممارستها بوجه خاص (ربيع، وحبیب، ٢٠١٤).
إجرائياً: يقصد بتمكين المرأة السعودية في هذه الدراسة السياسات العامة والإجراءات التي تستهدف دعم مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية داخل المجتمع السعودي وارتفاع قيمة المرأة في محيطها الاجتماعي والعملية وحققها في الحصول على الموارد والفرص، ورفع قدراتها ودرجة ثقتها في نفسها ووعيها الذاتي للوصول إلى أعلى المستويات.

القطاع الخاص Private Sector

تعرف وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية القطاع الخاص بأنه: "ذلك الجزء الذي يعنى بجميع النشاطات الاقتصادية التي لا تؤديها الدولة، ويشمل الشركات الربحية ذات النشاط الصناعي أو الزراعي أو الخدمي، إلى جانب المنظمات الخاصة التي لا تهدف إلى تحقيق أرباح، وإنما تؤدي

إجرائيا: يعرف القطاع الخاص في هذا البحث بالمنظمات والشركات والمؤسسات التي تمارس أنشطة اقتصادية بإدارة أهلية مستقلة عن الحكومة ويعمل فيها مواطنات سعوديات.

خامسا: الإطار النظري:

أ- الدراسات السابقة

أشارت دراسة الفايز (٢٠١١) إلى المعوقات الشخصية المرتبطة بشخصية المرأة التنشئة السلبية في محيطها الأسري وتدني وعيها بحقوقها وجعلها بدورها التتموي. أما دراسة الطريف (٢٠١٤) فقد أوضحت أن المعوقات الشخصية المرتبطة في تمكين المرأة في سوق العمل تتمثل في الشعور بالخوف والقلق من عدم القدرة على التوافق بين العمل والأسرة، كثرة الأعباء الاجتماعية، تعدد الأدوار، الضغوط النفسية التي تواجه المرأة للالتحاق في الأعمال غير التقليدية. وبينت دراسة الشلهوب (٢٠١٧) أن مفهوم تمكين المرأة هو عملية إتاحة الفرصة للحصول على حقوقها الشرعية في المجتمع وأنه عملية تعزيز للقوة الشخصية والاجتماعية. وأوضحت دراسة الشهري (٢٠١٩) معاناة النساء العاملات في المراكز التجارية من صراع الأدوار نتيجة للتعارض بين متطلبات العمل والأسرة. وبينت دراسة الجهني (٢٠٢٠) أن أكثر المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص كانت مشكلة صعوبة تدبير المصروفات الشخصية والأسرية، كذلك مشكلة صعوبة التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل ومشكلة الافتقار الى الامن الوظيفي وقلة الاجازات والتحيز للموظفين الرجال من المشكلات التنظيمية. كذلك تناولت الدراسات العربية هذه القضية ومنها دراسة على (٢٠١٤) أن أهم التحديات التي تواجه المرأة العاملة في مطاعم الخدمة السريعة في مصر. كثرة ساعات العمل، وانخفاض مستوى الدخل، والتميز في التعيين والتحفيز وتقلص فرص الترقى. أما دراسة دبور ومحمد (٢٠١٥) فقد بينت أن من التحديات التي تواجه المرأة كمحاسبة في نيجيريا هي العناية بالطفل وكون المرأة غير متزوجة والعمر والالتزامات العائلية لها تأثير سلبي على اختيار المرأة العمل كمحاسبة في نيجيريا، وتوصلت نتائج دراسة محمد وعلي (٢٠٢١) إلى ارتفاع مستوى المشكلات الاجتماعية لدى المرأة العاملة في القطاعين العام والخاص في ظل جائحة فيروس كورونا. أيضا بينت نتائج دراسة (Wu, Li and Zhang (2019) أن متطلبات التمويل المرتفعة تشكل حاجزا أمام النساء خاصة مع متطلبات التمويل المرتفعة، بما يؤدي إلى انخفاض مستوى ريادة الأعمال النسائية. بينما توصلت نتائج دراسة (Clark and Muthuri (2019) إلى أن عدم قدرة الأمهات على الالتحاق بمراكز رعاية الأطفال ذات التكلفة الميسورة يعيق مشاركتهن في العمل والتمكين الاقتصادي، أما الأمهات اللواتي حصلن على أقسام لرعاية الأطفال المبكرة المدعومة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

وقد أستفيد من هذه الدراسات في صياغة مشكلة الدراسة، وتحديد مفاهيم الدراسة من خلال الاطلاع على الإطار النظري للدراسات السابقة، وتحديد واختيار النظريات الموجهة للدراسة، كذلك في تفسير نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها في ضوء نتائج الدراسات السابقة من خلال توضيح أوجه الشبه والاختلاف بين النتائج.

ب- النظرية الموجهة للبحث: استندت هذه الدراسة على التمكين في توجهها النظري على نظرية التمكين حيث تعد نظرية التمكين من النظريات الاستنباطية، حيث إنها "أسست من خلال مساهمات العديد من العلوم، منها علم النفس وعلم الاجتماع والعلوم السياسية والاقتصاد والدين، والعديد من النظريات منها على وجه الخصوص النظرية النسوية، ونظرية القمع، واللاهوت الليبرالي، والمدخل الروحاني في ممارسة العمل الاجتماعي (simon, 1994) والتمكين وفق منظور الممارسة العامة يتعلق بشكل جزئي بالقدرة على إنتاج المقدر على مساعدة الفرد على اكتساب مهارات الإدارة الشخصية وعلى نفس الدرجة من الأهمية نجد أن معنى حياة الأفراد ينبع من البيئة الخارجية والبيئة المباشرة، ومن هنا كان لزاما على الأخصائي الاجتماعي عند التعامل مع الظروف والمشكلات التي يعاني منها العميل أن يتنبه لتأثيرات البيئة الخارجية بالإضافة للطاقات والقدرات الخاصة للعميل (سليمان وعبد المجيد والبحر، ٢٠٠٥).

فرضيات نظرية التمكين

ذكر Turner (2017) عدة فرضيات لنظرية التمكين منها:

- ▼ الافتراض الأساسي لنظرية التمكين هو أن القمع ظاهرة قائمة على أساس بنائي لها آثار بعيدة المدى على الأفراد والمجتمعات.
- أن الذات وجدت في المجتمع مع الآخرين والمشاكل التي يسببها القمع تتطلب دائما تركيزا مزدوجا على تغيير البيئة وتعزيز الذات، لذا إن شبكات الدعم القوية والصلات البشرية الجيدة والاتصال ضرورية لتطوير شعور إيجابي بالهوية والتوجيه الذاتي.

■ إن الناس قادرون تماما على حل المشاكل المباشرة وتجاوزها، وهم قادرون على تعزيز الموارد الداخلية، والعمل بشكل تعاوني مع أسرهم وجماعاتهم ومجتمعاتهم المحلية لتغيير وتمكين أنفسهم من أجل التصدي للظروف التي تضطهدهم، فالأفراد قادرون على تمكين أنفسهم من خلال أعمال التمكين الفردية، والعمل الجماعي الموجه نحو التمكين، والعمل المجتمعي، والمعارف والمهارات السياسية. وترى النظرية أن الناس قادرون على إحداث ردات فعل انعكاسية، والعمل من خلال التفكير والحوار.

■ إن التصور المركز للشخص-البيئة يمنعنا من إلقاء اللوم على الضحية من جهة والسذاجة فيما يتعلق بعلاج التغيير البيئي من ناحية أخرى. ويؤدي ذلك إلى تطوير التقنيات المساعدة والاستراتيجيات والأساليب والمعرفة والمهارات على حد سواء.

■ يجب على الافراد أن يأخذوا أنفسهم وبيئاتهم في متناول اليد لتحقيق التمكين، فيجب عليهم العمل على تغيير أنفسهم لتحقيق التغيير الاجتماعي من خلال: رفض القمع، والعمل على تحقيق الإمكانيات، والكفاح النشط للحصول على الموارد، فالأهداف الجماعية أكثر من الفردية، ولكن هذين الهدفين لا ينفصلان .

▲ إن كلا من المضطهدين أو المظلومين، وكذلك أولئك المتضررون من القمع بحاجة إلى تحرير، فإنه يجب تحقيق الوحدة والوثام بين الجماعات المضطهدة. ومع ذلك، فإنه لا يبتعد عن المواجهة والصراع غير العنيفين، اللذين قد يشكلان جزءا ضروريا من التحرير.

▲ المفاهيم المرتبطة بالتمكين كما ذكرها ناجي (٢٠١٤):

▼ الضعف: يعرف بأنه عدم القدرة على التحكم بالنفس، المهارات، المعلومات، والموارد المادية بالطريقة التي تؤثر في فاعلية الأدوار الاجتماعية، مما يؤدي إلى عدم احساس الفرد بالرضا عن ذاته.

■ القوة: وتعرف بأنها التأثير في الآخرين وفاعلية أداء الأدوار الاجتماعية.

▲ المدافعة والمدافعة الشخصية: تعتمد جذور عملية المدافعة على رفع وعي الفرد بحقوقه أو بطرق الوصول للخدمات المهمة لحياته.

مظاهر التمكين:

التمكين عملية بموجبها تصبح النساء قادرات على التعرف على أوضاعهن بحيث يتمكن من اكتساب المهارة والخبرة ويطورن قدراتهن بالاعتماد على الذات، إذ إن التمكين يقوم على ثلاثة مظاهر مترابطة، أشار إليها عوض (٢٠١٤).

١- مظهر القدرة على: Power to يمكن النساء من المشاركة بنشاط في صنع القرارات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

٢- القدرة مع: Power with الذي يمكن النساء من تنظيم أنفسهن مع غيرهن من النساء من أجل تحقيق أهداف مشتركة.

٣- القدرة في: Power within الذي يمكن النساء من أن يصبحن أكثر وعيا وثقة بالنفس. (٣٦)

أدوار الأخصائي الاجتماعي في التمكين:

يرى Miley أن الأخصائي الاجتماعي الذي يقوم بالتمكين يجب عليه القيام بالآتي كما أشار إليها حبيب (٢٠٠٩):

١- إدراك أن لكل إنسان قدرات وإمكانيات فريدة ومميزة.

٢- ينظر إلى مشكلات الناس على أنها ليست قصورا في نسق العمل فقط، ولكنها نتيجة التفاعلات السلبية بين أنساق البيئة الاجتماعية التي يوجد فيها العمل.

٣- أن يتأكد من أن العملاء لديهم المعرفة والإدراك الكافي لمشكلاتهم وأن لديهم البدائل المتعددة التي توفر لهم أفضل الحلول للتعامل مع التحديات .

٤- التركيز على تشكيل جوانب التفوق والكفاءة لدى نسق العمل وتنمية قدراته أكثر من الاهتمام بإصلاح العيوب والأخطاء .

ج- تمكين المرأة السعودية:

تعد المرأة الركن الأساس في بناء أي مجتمع، بل من الطبيعي أن يكون مفتاح التقدم البشري والتطور الإنساني يقع في يد المرأة التي تصنع الرجال، وتربي النشء وجاء الدين الإسلامي محرراً للمرأة وجعل لها حقوقاً كما عليها واجبات، وجاءت أنظمة المملكة العربية السعودية مطابقة للشريعة الإسلامية، وكذلك بنود الاتفاقيات الدولية التي ساوت بين الرجال والنساء في تكافؤ الفرص في التعليم، والأعمال التي تتلاءم مع طبيعتها، وساوت بينهما في الرواتب، والإجازات، والعلاوات، والبدلات (مركز الحوار الوطني، ٢٠٠٤، ص ٧). لم تكن رؤية السعودية بعيدة عن الاستشراف المستقبلي لما سيكون عليه الوطن، فقد قامت الرؤية على مرتكزات شاملة أساسها بناء الإنسان وقد خاطبت ذلك الإنسان دون تمييز أو تحيز سواء كان رجل أو امرأة وهذه المرتكزات كما أشار إليها سمو ولي العهد في تقديمه للرؤية، العمق العربي والإسلامي وثانيها القدرات الاستثمارية الضخمة

التي تمتلكها المملكة، وثالثها الموقع الاستراتيجي المميز، ورابع المرتكزات جيل الشباب. مؤكداً أن هذه الرؤية تعبر عن طموحات الوطن وتعكس قدراته وتبني على مكامن القوة فيه بثرواته البشرية والطبيعية والمكتسبة. ولا يمكن أن تتحقق هذه الرؤية دون الاعتزاز بالهوية الوطنية والإرث الثقافي والتاريخي السعودي والعربي والإسلامي الذي يعد أهم ركائز تعزيز الوحدة الوطنية (وثيقة رؤية السعودية، ٢٠١٦، ٦). ولقد اهتمت المملكة العربية السعودية بتعزيز دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي والأسري مع الأخذ في الاعتبار المبادئ التالية كما ذكرتها الحقييل (٢٠٢٠).

- ضرورة الالتزام بمبادئ الدين الإسلامي.

- تعزيز المناخ الأخلاقي.

- مواجهة التمييز ضد المرأة.

- اعتبار الأسرة الوحدة الأساسية للمجتمع.

- تشجيع ودعم عمل المرأة

وقد عنيت الأمم المتحدة بوضع عدد من المؤشرات الكمية والقابلة للقياس لمفهوم التمكين حتى يمكن قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات المختلفة، ومن أهم هذه المؤشرات ما ذكرته حافظ (٢٠١١)

➤ - مشاركة النساء في المواقع القيادية.

➤ - مشاركة النساء في اللجان والمواقع العامة.

➤ - إتاحة فرص التعليم والتدريب غير التقليدية أمام النساء.

➤ - مشاركة النساء في عملية صنع واتخاذ القرارات.

➤ - اكتساب النساء مهارات وقدرات تنظيمية لإنشاء مجموعات للمطالبة بحقوقهن.

وقد انضمت المملكة العربية السعودية إلى الاتفاقيات الدولية المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وأصدرت في عام ٢٠٠٠ قراراً يقضي على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مع تحفظها على المواد التي تتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية. ومما يبين مصداقية المملكة في الالتزام بتنفيذ هذه الاتفاقية واتساقاً مع الاتجاهات العالمية في تمكين المرأة فقد حظيت المرأة السعودية بمراكز قيادية مختلفة في العديد من الجهات (الميزر، ٢٠١٠). كما أن تواجد المملكة العربية السعودية ضمن أعضاء المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة كعضو جديد في مجال تمكين المرأة وفوزها بالعضوية خلال الانتخابات التي جرت في المجلس الاقتصادي والاجتماعي في مقر الأمم المتحدة يعكس التوجه الإنساني والحقوقى تجاه النساء وتوالي القرارات لصالح المرأة السعودية (الحقييل، ٢٠٢٠).

د- **المرأة السعودية في سوق العمل:** تعد نشأة مدارس تعليم البنات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات عام ١٣٨٠هـ بدايات واضحة لوجود سياسية لتوظيف المرأة السعودية وذلك بفتح مجال عمل رسمي حكومي للمرأة في المملكة العربية السعودية في مجال التعليم للإناث (آل سعود، ١٤٢٣هـ) ثم تطورت الأمور بعد ذلك لتأخذ اهتماماً من خطط التنمية المتعاقبة، ومن ثم رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تضمنت برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ وركزت خلاله على عدة أبعاد، لكل بعد أهداف استراتيجية وجاء البعد السادس الذي نص على: تمكين فئات المجتمع من دخول سوق العمل ورفع جاذبيته، يسعى هذا البعد إلى تذليل العقبات أمام تنمية سوق العمل لجميع فئات المجتمع، وذلك عبر تعزيز ثقافة مشاركة المرأة في سوق العمل وتوفير الأدوات والوسائل الممكنة لها بما يجعل بيئة العمل مناسبة للمرأة، وجاء في نص الهدف الاستراتيجي الأول: زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل (وثيقة التحول الوطني ٢٠٢٠: ٢٠١٨) وقد تضمن تنظيم عمل المرأة وفقاً لوضعها في المجتمع السعودي عدة قرارات تمثل القرارات الوزارية المنظمة لعمل المرأة السعودية كما جاءت في الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة الموارد البشرية (٢٠١٣):

➤ قرار تنظيم عمل المرأة السعودية في محاسبة المبيعات في محلات التجزئة.

➤ قرار تنظيم عمل المرأة السعودية في المطابخ.

➤ قرار تنظيم عمل المرأة في محلات المتنزّهات الترفيهية العائلية-المرحلة الثانية لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

➤ قرار تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

➤ آلية احتساب عمل المرأة عن بعد في نسب توظيف الوظائف.

➤ اشتراطات توظيف النساء في المصانع.

ه-تحديات تمكين المرأة العاملة:

تتمثل تحديات تمكين المرأة كما ذكرها درويش (٢٠٠٤):

- عدم قدرة المرأة على التوفيق بين واجباتها المنزلية والتزاماتها الوظيفية.
 - عزوف الرجل في مجتمعنا عن تقبل المشاركة وتحمل الأعباء الناتجة عن عمل المرأة.
 - عدم توافر التسهيلات التي تخفف من الأعباء الأسرية عن المرأة.
 - المجتمعات العربية مجتمعات ذكورية يصعب فيها قبول أن المرأة تأخذ قرارها بنفسها دون تدخل الرجل في حياتها لأنه- وفي أغلب الأحيان- يفرض عليها البقاء في المنزل لرعاية الأطفال حتى وإن كانت تُعول أسرتها ويكون مرجعها لأحد الذكور بعائلتها فلا تستطيع أخذ أي قرارات بدون الرجوع إليه.
 - هناك معوقات مرتبطة بالنوع تتجلى في استهانة الرجل بقدرة المرأة على العمل والقدرة على التفاوض واتخاذ القرار.
- تحديات ذاتية وتمثلت في ما اشارت اليه الحقي (٢٠٢٠)
- ضعف قدرة بعض النساء العاملات على الموازنة بين العمل الوظيفي والأعباء الاجتماعية والعائلية؛ مما يزيد من رغبة المرأة في التقاعد المبكر.
 - تدني رغبة بعض النساء في العمل بالوظائف العليا التي تتطلب العمل لساعات متأخرة بعد انتهاء الدوام الرسمي والخوف من الفشل، وعدم الثقة بالنفس.

-ارتفاع معدل دوران المرأة في العمل، ويتضح ذلك في ظاهرة خروج الموظفات من العمل لأسباب مختلفة بما لا يكسبها الخبرة الكافية.

-عدم استعداد أو رغبة المرأة لتطوير نفسها عن طريق حضور الدورات التدريبية التي توفر لها فرص عمل أفضل.

كما أشارت دراسة يونس (٢٠١٤) إلى أن العقبات والتحديات التي تحول دون تمكين المرأة ترجع إلى العوامل الاجتماعية المتمثلة بالعاديات والتقاليد التي تحصر دور المرأة في نطاق محدد، كما أن العمل السياسي يعد من الأعمال الشاقة التي تحتاج إلى قدرات أكبر من قدرات المرأة، بالإضافة إلى نسبة الفقر والأمية، وخصوصاً بين النساء.

سادساً- الإجراءات المنهجية

أ- منهج الدراسة: الدراسة من الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، والذي يعتبر من أكثر المناهج ملاءمة للدراسة الحالية، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

ب- مجتمع الدراسة: يتكون من النساء السعوديات العاملات في مؤسسات القطاع الخاص بمدينة الرياض وتم التركيز على القطاع الخاص دون القطاع الحكومي لوجود برامج تعمل على تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص، وهذا يشير إلى وجود تحديات تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي.

ج- عينة الدراسة: النساء السعوديات العاملات في مؤسسات القطاع الخاص بمدينة الرياض-حيث بلغ عدد المشتركات في القطاع الخاص وتوزيعهن حسب إحصائية مكتب العمل بالرياض ١٢١٩٨٧ عاملة ولكبر حجم مجتمع الدراسة تم تحديد حجم العينة بالرجوع لـ(الضحيان، ٢٠١٢) بحجم يبلغ ٣٨٤ مفردة. ومن أجل الحصول على عينة ممثلة تم مايلي:

المرحلة الأولى: تم تقسيم مدينة الرياض إلى خمس مناطق أو أجزاء (شمال/جنوب/شرق/غرب/وسط).

المرحلة الثانية: اختيار مؤسسة من كل منطقة بطريقة عمدية لعدم توفر قوائم تفصيليه لأسماء المؤسسات بكل منطقة ونراعي في الاختيار عدة معايير: ١- حجم المؤسسة وعدد العاملين بها. ٢- الموقع الجغرافي للمؤسسة في المدينة على أن تكون من قطاعات جغرافية مختلفة.

المرحلة الثالثة: توزيع الاستبانة على مفردات العينة في كل مؤسسة بطريقة عمدية تم تضمين الرابط الإلكتروني للاستبيان على طريقة الكود بحيث تسمح الموظفة الكود من خلال كاميرا هاتف الجوال وتنتقل للرابط بسهولة، ونشر الاستبانة في مجموعات العمل الإلكترونية التابعة لمؤسسات في القطاع الخاص إلى أن وصل العدد إلى ٣٩٠ رداً.

د- أداة الدراسة: استخدمت الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة مع مراعاة ملاءمتها للمنهج المستخدم، وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات

المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

١- القسم الأول: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بمفردات عينة الدراسة، والمتمثلة في: العمر-المستوى التعليمي-الراتب الشهري-الحالة الاجتماعية-هل يوجد أشخاص توفر لهم الرعاية-عدد ساعات العمل-وسيلة المواصلات-نظام العمل-طبيعة العمل- طبيعة بيئة العمل-مجال العمل-أحصل على دعم من أحد برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص (برنامج قرّة لضيافة الاطفال- برنامج وصول لدعم نقل المرأة العاملة).القسم الثاني: ويتكون من (٢٩) عبارة، موزعة على محورين أساسيين، هما التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص

-بعد أخذ الموافقة على التطبيق من قبل المؤسسات، تم البدء بجمع البيانات واستغرقت الفترة الزمنية لجمع البيانات ما يقارب ٣ أشهر بدءاً من تاريخ ٣٢-٩-٢٠٢٥ حتى تاريخ ٢٠/١٢/٢٠٢٥، وتم البدء بجمع البيانات الكمية على عينة استطلاعية مكونة من ٣٠ مشاركات لأخذ آرائهم حول وقت الاستبانة (المدة)، وضوح الأسئلة، وضوح العبارات، ثم تم النزول للميدان وتوزيع الاستبانة.

صدق وثبات أداة الدراسة:

(أ) صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

١- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) (صدق المحكمين):

تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (٨) محكمين، وتم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين.

ب) ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α))، وبلغت درجة الثبات ٠.٨٨٠ وهي درجة مناسبة.

حدود الدراسة

الحد المكاني لدراسة: مؤسسات القطاع الخاص في مدينة الرياض وشملت: مؤسسة نهر الرياض التعليمية-مؤسسة سنابل السلام-مصنع العجلان- شركة الرواد التعليمية-بعض فروع شركة الاتصالات السعودية Stc-بعض فروع بنك الرياض-شركة سمه الائتمانية-العاملات المترددات على الشركة المشغلة لطاقت بالمملكة-الجمعيات ذات العلاقة بدعم وتمكين المرأة بمدينة الرياض.الحد البشري للدراسة: العاملات السعوديات في فروع مدينة الرياض لمؤسسات القطاع الخاص، الأخصائيات الاجتماعيات العاملات في جمعيات لها علاقة بدعم وتمكين المرأة.الحد الزمني: تم جمع البيانات في عام 2023

سابعاً نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً: خصائص مفردات عينة الدراسة النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص

جدول رقم (١) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير العمر والمستوى التعليمي والراتب الشهري والحالة الاجتماعية

م	العمر	التكرار	النسبة %	م	المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
١	أقل من ٢٢ سنة	٨	٢.١	١	ثانوي فأقل	١٨	٤.٦
٢	من ٢٢ إلى أقل من ٣٠ سنة	٢٠٣	٥٢.١	٢	دبلوم بعد الثانوي	٢٢	٥.٦
٣	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٤٩	٣٨.٢	٣	جامعي	٢٧٩	٧١.٥
٤	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٢١	٥.٤	٤	دراسات عليا	٧١	١٨.٢
٥	٥٠ سنة فأكثر	٩	٢.٣		المجموع	٣٩٠	١٠٠%

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٥) العدد (٦) نيسان لسنة ٢٠٢٦

النسبة %	التكرار	الراتب الشهري	م	%١٠٠	٣٩٠	المجموع
١٨.٢	٧١	٣٠٠٠ ريال وأقل	١	النسبة %	التكرار	م
٥١.٥	٢٠١	٤٠٠٠ إلى ٦٠٠٠ ريال	٢	٤٤.١	١٧٢	١ عازية
١٧.٧	٦٩	٧٠٠٠ إلى ٩٠٠٠ ريال	٣	٤٩.٧	١٩٤	٢ متزوجة
١٢.٦	٤٩	١٠٠٠٠ ريال وأكثر	٤	٥.٤	٢١	٣ مطلقة
%١٠٠	٣٩٠	المجموع		٠.٨	٣	٤ أرملة
				%١٠٠	٣٩٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (٢٠٣) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٥٢.١% أعمارهن من ٢٢ إلى أقل من ٣٠ سنة، بينما (٨) منهن يمثلن ما نسبته ٢.١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة أعمارهن أقل من ٢٢ سنة. وأن (٢٧٩) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٧١.٥% مستواهن التعليمي جامعي، بينما (١٨) منهن يمثلن ما نسبته ٤.٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة مستواهن التعليمي ثانوي فأقل. كما أن (٢٠١) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٥١.٥% راتبهن الشهري ٤٠٠٠ إلى ٦٠٠٠ ريال، بينما (٤٩) منهن يمثلن ما نسبته ١٢.٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة راتبهن الشهري ١٠٠٠٠ ريال وأكثر. وأخيراً أن فئة المتزوجات يمثلن ما نسبته ٤٩.٧% من إجمالي مفردات عينة الدراسة أي حوالي نصف العينة. جدول رقم (٢) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير هل يوجد أشخاص توفر لهم الرعاية وعدد ساعات العمل ووسيلة المواصلات ومتغير نظام العمل

م	هل يوجد أشخاص توفر لهم الرعاية	التكرار	النسبة %	م	عدد ساعات العمل	التكرار	النسبة %
١	أطفال	١٥٧	٤٠.٣	١	أقل من ٨ ساعات	٦٢	١٥.٩
٢	كبار السن	٣٨	٩.٧	٢	٨ ساعات	٢٣٢	٥٩.٥
٣	لا يوجد	١٩٥	٥٠.٠	٣	أكثر من ٨ ساعات	٩٦	٢٤.٦
	المجموع	٣٩٠	%١٠٠		المجموع	٣٩٠	%١٠٠
م	وسيلة المواصلات	التكرار	النسبة %	م	نظام العمل	التكرار	النسبة %
١	أقود سيارتي بنفسني	١٢٢	٣١.٣	١	دوام كامل	٢٩٥	٧٥.٦
٢	سائق خاص	١٣٩	٣٥.٦	٢	دوام جزئي	١٨	٤.٦
٣	أنتقل للعمل من خلال سيارات الأجرة	٨١	٢٠.٨	٣	نظام "ورديات أو شفتات"	٦٥	١٦.٧
٤	أنتقل للعمل مع زميلتي أو مجموعة من زملاء العمل	١٤	٣.٦	٤	نظام الساعات المرنة	١٢	٣.١
٥	والدي وإخوتي	٢٤	٦.٢		المجموع	٣٩٠	%١٠٠
٦	زوجي	١٠	٢.٦				
	المجموع	٣٩٠	%١٠٠				

يتضح من الجدول السابق أن (١٩٥) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٥٠.٠% لا يوجد لهن أشخاص يوفرن لهم الرعاية، بينما (١٥٧) منهن يمثلن ما نسبته ٤٠.٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة يوفرن الرعاية للأطفال. كذلك أن (٢٣٢) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٥) العدد (٦) نيسان لسنة ٢٠٢٦

نسبته ٥٩.٥% عدد ساعات عملهن ٨ ساعات، بينما (٦٢) منهن يمثلن ما نسبته ١٥.٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة عدد ساعات عملهن أقل من ٨ ساعات. وأن (١٣٩) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٣٥.٦% وسيلة مواصلاتهن سائق خاص، بينما (١٠) منهن يمثلن ما نسبته ٢.٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة وسيلة مواصلاتهن مع أزواجهن. وأن (٢٩٥) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٧٥.٦% نظام عملهن دوام كامل، بينما (١٢) منهن يمثلن ما نسبته ٣.١% من إجمالي مفردات عينة الدراسة نظام عملهن نظام الساعات المرنة. جدول رقم (٣) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير طبيعة العمل وطبيعة بيئة العمل

م	طبيعة العمل	التكرار	النسبة %	م	طبيعة العمل	بيئة	التكرار	النسبة %
١	حضور	٣٣١	٨٤.٩	١	مختلط		٢٠٩	٥٣.٦
٢	نظام العمل عن بعد	١٣	٣.٣	٢	غير مختلط		١٨١	٤٦.٤
٣	نظام العمل المدمج (حضور وعن بعد)	٤٦	١١.٨	المجموع			٣٩٠	١٠٠%
		٣٩٠	١٠٠%	المجموع				

يتضح من الجدول السابق أن (٣٣١) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٨٤.٩% طبيعة عملهن حضور، بينما (١٣) منهن يمثلن ما نسبته ٣.٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة عملهن نظام العمل عن بعد. وأن (٢٠٩) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٥٣.٦% طبيعة بيئة عملهن مختلطة، بينما (١٨١) منهن يمثلن ما نسبته ٤٦.٤% من إجمالي مفردات عينة الدراسة طبيعة بيئة عملهن غير مختلطة. جدول رقم (٤) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير أحصل على دعم من أحد برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص (برنامج قرة لضيافة الأطفال-برنامج وصول لدعم نقل المرأة العاملة)

أحصل على دعم من أحد برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص (برنامج قرة لضيافة الأطفال-برنامج وصول لدعم نقل المرأة العاملة)	التكرار	النسبة %
لا	٣٥٠	٨٩.٧
نعم	٤٠	١٠.٣
المجموع	٣٩٠	١٠٠%

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن (٣٥٠) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٨٩.٧% لا يحصلن على دعم من أحد برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص (برنامج قرة لضيافة الأطفال-برنامج وصول لدعم نقل المرأة العاملة)، بينما (٤٠) منهن يمثلن ما نسبته ١٠.٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة يحصلن على دعم من أحد برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص (برنامج قرة لضيافة الأطفال-برنامج وصول لدعم نقل المرأة العاملة).

إجابة السؤال الأول: ما التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

لتحديد التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، وجاءت النتائج كما يلي: جدول رقم (٥) استجابات مفردات عينة الدراسة حول التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٥) العدد (٦) نيسان لسنة ٢٠٢٦

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارات	م
			لا ينطبق	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	النسبة		
١	١.٢٧١	٢.٧٣	٣٤	٤١	٥٣	١٢٩	١٣٣	ك	أشعر بعدم الأمان الوظيفي كوني أعمل في قطاع خاص	١٦
			٨.٧	١٠.٥	١٣.٦	٣٣.١	٣٤.١	%		
٢	١.٤٠٤	٢.٣٥	٧٦	٢١	٧٤	١٢٩	٩٠	ك	أشعر بضغط نفسي أثناء أداء عملي	٣
			١٩.٥	٥.٤	١٩.٠	٣٣.٠	٢٣.١	%		
٣	١.٢٩٢	٢.٣٠	٦٢	٣٤	٨٤	١٤٦	٦٤	ك	أشعر بالقلق من عدم القدرة على أداء التزاماتي الأسرية	٢
			١٥.٩	٨.٧	٢١.٥	٣٧.٥	١٦.٤	%		
			٢٥.٤	٥.٤	٩.٢	٤٣.٨	١٦.٢	%		
٤	١.٢٣١	٢.١٦	٥٦	٥٢	١٠٢	١٣٢	٤٨	ك	أعاني ضعفا باللغة الإنجليزية	١٣
			١٤.٤	١٣.٣	٢٦.٢	٣٣.٨	١٢.٣	%		
٥	١.٣١٥	٢.١٤	٧٢	٤٧	٧٦	١٤٥	٥٠	ك	أجهل طريقة التصرف النظامية في حال التعرض لسوء المعاملة الإدارية	١٢
			١٨.٥	١٢.١	١٩.٥	٣٧.١	١٢.٨	%		
٦	١.٢٨٢	٢.١٣	٧١	٤٣	٨٣	١٥١	٤٢	ك	ليس لدي المعرفة الكافية بحقوقني في العمل	٩
			١٨.٢	١١.٠	٢١.٣	٣٨.٧	١٠.٨	%		
٧	١.٢٩٦	١.٩١	٩٥	٤٠	٨١	١٥٣	٢١	ك	أتلقي برامج التدريب المناسب لي وأنا على رأس العمل	١٠
			٢٤.٤	١٠.٣	٢٠.٨	٣٩.١	٥.٤	%		
٨	١.٢٥١	١.٨٦	٨٣	٦١	١٠٠	١٢٠	٢٦	ك	أشعر بالقلق من عدم القدرة على أداء التزاماتي المهنية	١
			٢١.٣	١٥.٦	٢٥.٦	٣٠.٨	٦.٧	%		
٩	١.٣١٧	١.٧٦	١١٠	٤١	٩٥	١٢٠	٢٤	ك	أجد صعوبة في اتخاذ القرارات الخاصة بمواقف مهنية في عملي	٤
			٢٨.٢	١٠.٥	٢٤.٤	٣٠.٧	٦.٢	%		
١٠	١.٣٠٥	١.٧٠	٩٣	٨٤	١٠٦	٦٢	٤٥	ك	أشعر بعدم تقبل عملي في هذه المنشأة	١٧
			٢٣.٨	٢١.٥	٢٧.٣	١٥.٩	١١.٥	%		
١١	١.١١٩	١.٦١	٧٥	١٠٦	١٢٣	٦٨	١٨	ك	الحياة الوظيفية في القطاع الخاص للمرأة قصيرة تنتهي بمجرد الزواج والإنجاب	١٥
			١٩.٢	٢٧.٢	٣١.٦	١٧.٤	٤.٦	%		
١٢	١.١٤٦	١.٦١	٩٠	٧٦	١٣٧	٧١	١٦	ك		١٤

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة	العبارات	م
			لا ينطبق	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة			
			٢٣.١	١٩.٥	٣٥.١	١٨.٢	٤.١	%	أشعر بضعف الرغبة في الإنجاز في العمل	
			١٣٦	٥١	٨٩	٩٤	٢٠	ك	أجد صعوبة في التعامل مع الزملاء العاملين من الرجال	٥
	١.٣٢٠	١.٥٢	٣٤.٩	١٣.١	٢٢.٨	٢٤.١	٥.١	%		
			١٢١	٧٢	١١٣	٦٠	٢٤	ك	أشعر بالإقصاء والتهميش من إدارة المنشأة في بيئة العمل	٧
	١.٢٤٥	١.٤٧	٣١.٠	١٨.٤	٢٩.٠	١٥.٤	٦.٢	%		
			١٠.٦	١٠.١	١٣٩	٢٩	١٥	ك	مسؤوليات العمل أكبر من قدراتي	١١
	١.٠٧٤	١.٣٥	٢٧.٢	٢٥.٩	٣٥.٧	٧.٤	٣.٨	%		
			١٥٢	٧٧	١١٧	٣٤	١٠	ك	أجد صعوبة في التعامل مع الجمهور حيث وظيفتي تتطلب ذلك	٦
	١.١١٦	١.١٦	٣٩.٠	١٩.٧	٣٠.٠	٨.٧	٢.٦	%		
المتوسط العام			٠.٥٩٣	١.٨٨						

يتضح من النتائج في الجدول السابق أن مفردات عينة الدراسة موافقات على بعض التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص تتمثل في العبارة رقم (١٦) وهي: "أشعر بعدم الأمان الوظيفي كوني أعمل في قطاع خاص" بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٣ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٦٨.٢٥ %) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + وموافقة" بلغ (٢٦٢) وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة تشعر أن القطاع الخاص لا يوفر لها متطلبات تأمين مستقبلها مما يشعرها بعدم الأمان الوظيفي في القطاع الخاص الأمر الذي يحدها من تمكينها فيه، والعبارة رقم (٣) وهي: "أشعر بضغوط نفسية أثناء أداء عملي" بمتوسط حسابي بلغ (٢.٣٥ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٥٨.٧٥ %) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + وموافقة" بلغ (٢١٩) وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص تشعر بضغوط نفسية أثناء تأدية عملها مما يجعلها أكثر عرضه للإصابة بالأمراض النفسية، والعبارة رقم (٢) وهي: "أشعر بالقلق من عدم القدرة على أداء التزاماتي الأسرية" بمتوسط حسابي بلغ (٢.٣٠ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٥٣.٨٤ %) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + وموافقة" بلغ (٢١٠) وتتسق هذه النتيجة مع نتيجة الفقرة السابقة وهي الحالة النفسية التي تشعر بها المرأة العاملة من عدم قدرتها على أداء التزاماتها الأسرية بالشكل الذي يرضيها، والعبارة رقم (١٣) وهي: "أعاني ضعف اللغة الإنجليزية" بمتوسط حسابي بلغ (٢.١٦ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٤٦.١٥ %) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + وموافقة" بلغ (١٨٠) وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة في القطاع الخاص بحاجة للتطوير الذاتي في اللغة الإنجليزية في هذا القطاع الذي يعتمد على اللغة الإنجليزية كلغة هامة حسب دراسة قادر وعلي (٢٠١٣) التي أوضحت أن من أهم الأسباب التي أدت إلى عزوف توظيف الخريجين واستمرارهم ضعف مهارات اللغة الإنجليزية. ويتضح من النتائج في الجدول (٢٠) أن مفردات عينة الدراسة غير موافقات بشدة على أربعة من التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص تتمثل في العبارات رقم (٥، ٧، ١١، ٦) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب عدم موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "أجد صعوبة في التعامل مع الزملاء العاملين من الرجال" بالمرتبة الرابعة عشر من حيث عدم موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (١.٥٢ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٣٨.٠ %) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + وموافقة" بلغ (١١٤)

وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص تجد التعاون والمساعدة من زملائها في العمل الأمر الذي قلل من تأثير عامل مواجهتها صعوبة في التعامل مع الزملاء العاملين من الرجال كعامل يحد من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص.

٢- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "أشعر بالإقصاء والتهميش من إدارة المنشأة في بيئة العمل" بالمرتبة الخامسة عشر من حيث عدم موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (١.٤٧ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٣٦.٧٥%) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + موافقة" بلغ (٨٤) وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص تجد التقدير من إدارات المنشآت الأمر الذي قلل من تأثير عامل شعورها بالإقصاء والتهميش من إدارة المنشأة في بيئة العمل كعامل يحد من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة علي (٢٠١٤) والتي بينت أن من المعوقات التمييز الذي تشعر به المرأة.

٣- جاءت العبارة رقم (١١) وهي: "مسؤوليات العمل أكبر من قدراتي" بالمرتبة السادسة عشر من حيث عدم موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (١.٣٥ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٣٣.٧٥%) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + موافقة" بلغ (٤٤) وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص تتمتع بالتأهيل العلمي اللازم (٧١.٥%) منهن تعليمهن جامعي الأمر الذي قلل من تأثير عامل أن مسؤوليات العمل أكبر من قدراتها كعامل يحد من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص.

٤- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: أجد صعوبة في التعامل مع الجمهور حيث وظيفتي تتطلب ذلك" بالمرتبة السابعة عشر من حيث عدم موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (١.١٦ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٢٩.٠%) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + موافقة" بلغ (٤٤) وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص اعتادت على مواجهة الجمهور الأمر الذي قلل من تأثير عامل مواجهتها لصعوبة تتعلق بالتعامل مع الجمهور كعامل يحد من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص.

إجابة السؤال الثاني: ما آليات التعامل مع تحديات تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

للتعرف على آليات التعامل مع تحديات لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات آليات التعامل مع تحديات تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، وجاءت النتائج كما يلي: جدول رقم (٦) استجابات مفردات عينة الدراسة حول آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	النسبة	درجة الموافقة					التكرار
			موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	لا ينطبق	
١٢	تعزيز برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص مثل برنامجي (قره لضيافة الأطفال - ووصول لدعم نقل المرأة العاملة) وتوسيع دائرة المستفيدات منها	ك	١٨٦	١٤٠	١٦	١٥	٣٣	
		%	٤٧.٧	٣٥.٩	٤.١	٣.٨	٨.٥	
١١	نشر الثقافة الحقوقية في أوساط النساء العاملات	ك	١٦١	١٥٧	٢٤	٩	٣٩	
		%	٤١.٣	٤٠.٢	٦.٢	٢.٣	١٠.٠	
١٠	إيجاد نظام حماية اجتماعية شفاف ومعلن يحفظ للمرأة العاملة حقوقها الشخصية والوظيفية	ك	١٥٦	١٥١	١٧	١١	٥٥	
		%	٤٠.٠	٣٨.٧	٤.٤	٢.٨	١٤.١	

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٥) العدد (٦) نيسان لسنة ٢٠٢٦

الترتبة	الفئة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارات	م
				لا ينطبق	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة			
٤	موافق	١.٢٠٠	٢.٨٦	٤١	٦	٤٦	١٦٩	١٢٨	ك	إحداث تحسين في بعض المهن وبيئات العمل مما يزيد الإقبال عليها من قبل المرأة العاملة دون وجود عقبات تحد من ذلك	٩
				١٠.٥	١.٥	١١.٨	٤٣.٤	٣٢.٨	%		
٥	موافق	١.٢٤٢	٢.٦٦	٥١	١٤	٤٢	١٩٤	٨٩	ك	تمكين العاملات من الالتحاق بالدورات التدريبية في المجال المهني واقعياً وإلكترونياً	٤
				١٣.١	٣.٦	١٠.٨	٤٩.٧	٢٢.٨	%		
٦	موافق	١.٣٧٣	٢.٦٤	٦٦	١٣	٢٦	١٧٤	١١١	ك	تبني السياسات التي تزيد من تعاون أسرة المرأة العاملة	٧
				١٦.٩	٣.٣	٦.٧	٤٤.٦	٢٨.٥	%		
٧	موافق	١.٣٦٢	٢.٥٧	٦٣	١٩	٤٤	١٥٩	١٠٥	ك	التوجه لتبني نظام الساعات المرنة في العمل بما يتوافق مع ظروف العاملات وفق احتياجات المنشأة	٦
				١٦.٢	٤.٩	١١.٣	٤٠.٧	٢٦.٩	%		
٨	موافق	١.٣٤٨	٢.٥٤	٦٢	٢٤	٣٩	١٧٠	٩٥	ك	المتابعة والتأكد من تطبيق اشتراطات تنظيم عمل المرأة في مؤسسات القطاع الخاص	٣
				١٥.٩	٦.٢	١٠.٠	٤٣.٥	٢٤.٤	%		
٩	موافق	١.٤٤٦	٢.٥٤	٧٨	١٤	٢٧	١٦١	١١٠	ك	تعزيز البرامج والندوات التي تعمق قيمة عمل المرأة	٨
				٢٠.٠	٣.٦	٦.٩	٤١.٣	٢٨.٢	%		
١٠	موافق	١.٤٠٤	٢.٤٦	٧٤	١٨	٤٦	١٥٧	٩٥	ك	تطبيق منظور عادل بين الجنسين في إتاحة الفرص التطويرية	٢
				١٩.٠	٤.٦	١١.٨	٤٠.٢	٢٤.٤	%		
١١	غير موافق	١.٤٢٥	٢.٣٤	٨٤	٢٠	٤٤	١٦٣	٧٩	ك	تبني ثقافة العمل الداعمة والشاملة لكلا الجنسين بعدالة داخل مؤسسات القطاع الخاص	١
				٢١.٥	٥.١	١١.٣	٤١.٨	٢٠.٣	%		
١٢		١.٤٤١	٢.٣١	٧٦	٤٥	٤٠	١٤٠	٨٩	ك		٥

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة				النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	الدرجة
			موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة					
	منح الحوافز لدعم التطوير الذاتي للعمليات في القطاع الخاص		٢٢.٨	٣٥.٩	١٠.٣	١١.٥	١٩.٥		غير موافق		
المتوسط العام											
								٢.٦٦	٠.٨٧٨	موافق	

يتضح في الجدول السابق أن مفردات عينة الدراسة موافقات على آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٦ من ٤.٠٠)، بمتوسط نسبي بلغ (٦٦.٥٠٪) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٢.٤١ إلى ٣.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول السابق أن أبرز آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص تتمثل في العبارات رقم (١٢، ١١، ١٠، ٩) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: "تعزيز برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص مثل برنامجي: قرة لضيافة الأطفال- ووصول لدعم نقل المرأة العاملة) وتوسيع دائرة المستفيدات منها" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.١١ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٧٧.٧٥٪) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + موافقة" بلغ (٣٢٦) وتفسر هذه النتيجة بأن تعزيز برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص مثل برنامجي: قرة لضيافة الأطفال- ووصول لدعم نقل المرأة العاملة، وتوسيع دائرة المستفيدات منها يوفر المساعدات اللازمة للمرأة العاملة في القطاع الخاص مما يعزز من تمكينها فيه وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة عيسى (٢٠٠٩) والتي بينت ضرورة التوسع في إنشاء الجمعيات والمنظمات والمبادرات المعنية بشؤون المرأة.

٢- جاءت العبارة رقم (١١) وهي: "نشر الثقافة الحقوقية في أوساط النساء العاملات" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٠١ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٧٥.٢٥٪) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + موافقة" بلغ (٣١٨) وتفسر هذه النتيجة بأن نشر الثقافة الحقوقية في أوساط النساء العاملات يعزز من الوعي للمرأة العاملة في القطاع الخاص بحقوقها ويدعم حصولها عليها مما يعزز من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفايز (٢٠١١) والتي بينت تدني وعي المرأة بحقوقها كما تتفق مع نتيجة دراسة محمد (٢٠١٨) والتي بينت ضعف الوعي القانوني لدى المرأة.

٣- جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: "إيجاد نظام حماية اجتماعية شفاف ومعلن يحفظ للمرأة العاملة حقوقها الشخصية والوظيفية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٨ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٧٢.٠٪) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + موافقة" بلغ (٣٠٧) وتفسر هذه النتيجة بأن إيجاد نظام حماية اجتماعية شفاف ومعلن يحفظ للمرأة العاملة حقوقها الشخصية والوظيفية يعزز من حصول المرأة العاملة في القطاع الخاص على التقدير المجتمعي لجهودها ودورها مما يعزز من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص.

٤- جاءت العبارة رقم (٩) وهي: "إحداث تحسين في بعض المهن وبيئات العمل مما يزيد الإقبال عليها من قبل المرأة العاملة دون وجود عقبات تحد من ذلك" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٦ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٧١.٥٠٪) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + موافقة" بلغ (٢٩٧) وتفسر هذه النتيجة بأن إحداث تحسين في بعض المهن وبيئات العمل مما يزيد الإقبال عليها من قبل المرأة العاملة دون وجود عقبات تحد من ذلك يوفر بيئة عمل مهينة لعمل المرأة بالقطاع الخاص مما يعزز من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة علي (٢٠١٤) والتي بينت ضرورة توفير بيئة عمل مريحة وأجواء عمل مناسبة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٢١) أن مفردات عينة الدراسة غير موافقات على اثنين من آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص تتمثلان في العبارتين رقم (١، ٥) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب عدم موافقة مفردات عينة الدراسة عليهما، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "تبني ثقافة العمل الداعمة والشاملة لكلا الجنسين بعدالة داخل مؤسسات القطاع الخاص" بالمرتبة الحادية عشرة من حيث عدم موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢.٣٤ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٥٨.٥٠٪) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + موافقة" بلغ (٢٤٢) وتفسر هذه النتيجة بأن القطاع الخاص يركز على دعم تشغيل الذكور فيه للاستفادة من طاقتهم وحركتهم ومرونتهم في وقت العمل مما قلل من فعالية آلية تبني ثقافة العمل الداعمة والشاملة لكلا الجنسين بعدالة داخل مؤسسات القطاع الخاص في تمكين المرأة في العمل بالقطاع الخاص.

٢- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "منح الحوافز لدعم التطوير الذاتي للعاملات في القطاع الخاص" بالمرتبة الثانية عشرة من حيث عدم موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢.٣١ من ٤) بمتوسط نسبي بلغ (٥٧.٧٥٪) بمجموع تكرار "موافقة بشدة + موافقة" بلغ (٢٢٩) وتفسر هذه النتيجة بأن القطاع الخاص عادة ما يركز على جانب الربح مما قلل من فعالية آلية تقديم الحوافز لدعم التطوير الذاتي للعاملات في القطاع الخاص في تمكين المرأة في العمل بالقطاع الخاص.

ثانياً تفسير نتائج الدراسة:

إجابة السؤال الأول: ما التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

مفردات عينة الدراسة موافقات على عدد من التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص تتمثل في: "أشعر بعدم الأمان الوظيفي كوني أعمل في قطاع خاص" وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة تشعر أن القطاع الخاص لا يوفر لها متطلبات تأمين مستقبلها مما يشعرها بعدم الأمان الوظيفي في القطاع الخاص الأمر الذي يحد من تمكينها فيه.

"أشعر بضغوط نفسية أثناء أداء عملي" وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص تشعر بضغوط نفسية أثناء عملها مما يجعلها أكثر عرضة للإصابة بالأمراض النفسية و"أشعر بالقلق من عدم القدرة على أداء التزاماتي الأسرية" وتتسق هذه النتيجة مع نتيجة الفقرة السابقة وهي الحالة النفسية التي تشعر بها المرأة العاملة من عدم قدرتها على أداء التزاماتها الأسرية بالشكل الذي يرضيها، و"ضعف اللغة الإنجليزية" باعتبارها لغة هامة نقصها يشكل تحدياً يواجه العاملات في القطاع الخاص.

مفردات عينة الدراسة غير موافقات بشدة على عدد من التحديات الشخصية لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص أبرزها من حيث عدم الموافقة بشدة تتمثل في:

١- أجد صعوبة في التعامل مع الزملاء العاملين من الرجال وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص تجد التعاون والمساعدة من زملائها في العمل الأمر الذي قلل من تأثير عامل مواجهتها صعوبة في التعامل مع الزملاء العاملين من الرجال كعامل يحد من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص.

٢- أشعر بالإقصاء والتهميش من إدارة المنشأة في بيئة العمل وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص تجد التقدير من إدارات المنشآت الأمر الذي قلل من تأثير عامل شعورها بالإقصاء والتهميش من إدارة المنشأة في بيئة العمل كعامل يحد من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة على (٢٠١٤) والتي بينت أن من المعوقات التمييز الذي تشعر به المرأة.

٣- مسؤوليات العمل أكبر من قدراتي وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص تتمتع بالتأهيل العلمي اللازم (٧١.٥٪) منهن تعليمهن جامعي الأمر الذي قلل من تأثير عامل أن "مسؤوليات العمل أكبر من قدراتها كعامل" يحد من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص.

٤- أجد صعوبة في التعامل مع الجمهور حيث وظيفتي تتطلب ذلك وتفسر هذه النتيجة بأن المرأة العاملة في القطاع الخاص اعتادت على مواجهة الجمهور الأمر الذي قلل من تأثير عامل مواجهتها لصعوبة تتعلق بالتعامل مع الجمهور كعامل يحد من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص.

إجابة السؤال الثاني: ما آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

مفردات عينة الدراسة موافقات على آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.

أبرز آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص تتمثل في:

١- تعزيز برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص مثل برنامجي: قرة لضيافة الأطفال - ووصول لدعم نقل المرأة العاملة، وتوسيع دائرة المستفيدات منها وتفسر هذه النتيجة بأن تعزيز برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص (مثل برنامجي: قرة لضيافة الأطفال - ووصول لدعم

نقل المرأة العاملة) وتوسيع دائرة المستفيدات منها يوفر المساعدات اللازمة للمرأة العاملة في القطاع الخاص مما يعزز من تمكينها فيه وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة عيسى (٢٠٠٩) والتي بينت ضرورة التوسع في إنشاء الجمعيات والمنظمات والمبادرات المعنية بشؤون المرأة.

٢- نشر الثقافة الحقوقية في أوساط النساء العاملات وتفسر هذه النتيجة بأن نشر الثقافة الحقوقية في أوساط النساء العاملات يعزز من الوعي للمرأة العاملة في القطاع الخاص بحقوقها ويدعم حصولها عليها مما يعزز من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفايز (٢٠١١) والتي بينت تدني وعي المرأة بحقوقها كما تتفق مع نتيجة دراسة محمد (٢٠١٨) والتي بينت ضعف الوعي القانوني لدى المرأة.

٣- إيجاد نظام حماية اجتماعية شفاف ومعلن يحفظ للمرأة العاملة حقوقها الشخصية والوظيفية وتفسر هذه النتيجة بأن إيجاد نظام حماية اجتماعية شفاف ومعلن يحفظ للمرأة العاملة حقوقها الشخصية والوظيفية يعزز من حصول المرأة العاملة في القطاع الخاص على التقدير المجتمعي لجهودها ودورها مما يعزز من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص.

٤- إحداث تحسين في بعض المهن وبيئات العمل مما يزيد الإقبال عليها من قبل المرأة العاملة دون وجود عقبات تحد من ذلك وتفسر هذه النتيجة بأن إحداث تحسين في بعض المهن وبيئات العمل مما يزيد الإقبال عليها من قبل المرأة العاملة دون وجود عقبات تحد من ذلك يوفر بيئة عمل مهينة لعمل المرأة بالقطاع الخاص مما يعزز من تمكينها في العمل بالقطاع الخاص وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة على (٢٠١٤) والتي بينت ضرورة توفير بيئة عمل مريحة وأجواء عمل مناسبة.

مفردات عينة الدراسة غير موافقات على اثنتين من آليات التعامل مع التحديات التي تواجه تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص تتمثلان في:

- تبني ثقافة العمل الداعمة والشاملة لكلا الجنسين بعدالة داخل مؤسسات القطاع الخاص وتفسر هذه النتيجة بأن القطاع الخاص يركز على دعم تشغيل الذكور فيه للاستفادة من طاقاتهم وحركتهم ومرونتهم في وقت العمل مما قلل من فعالية آلية تبني ثقافة العمل الداعمة والشاملة لكلا الجنسين بعدالة داخل مؤسسات القطاع الخاص في تمكين المرأة في العمل بالقطاع الخاص.
- منح الحوافز لدعم التطوير الذاتي للعاملات في القطاع الخاص وتفسر هذه النتيجة بأن القطاع الخاص عادة ما يركز على جانب الربح مما قلل من فعالية آلية تقديم الحوافز لدعم التطوير الذاتي للعاملات في القطاع الخاص في تمكين المرأة في العمل بالقطاع الخاص.

التوصيات

التوصية	جهة التنفيذ	آلية التنفيذ
تعزيز برامج تيسير عمل المرأة في القطاع الخاص، مع توسيع نطاق الاستفادة منها للفئات الأكثر احتياجاً.	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وصندوق تنمية الموارد البشرية، والمنشآت الخاصة.	زيادة المخصصات التمويلية، وتوسيع معايير الاستحقاق، وربط البرامج بمنصات إلكترونية موحدة تيسر التسجيل والمتابعة والتقييم الدوري.
رفع مستوى الوعي الحقوقي لدى النساء العاملات في القطاع الخاص بما يضمن معرفتهن بأنظمة العمل وحقوقهن الوظيفية والاجتماعية.	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وهيئة حقوق الإنسان، والجامعات، ومؤسسات المجتمع المدني.	تنفيذ حملات توعوية دورية، وورش عمل تدريبية، ونشر مواد إرشادية مبسطة عبر المنصات الرقمية، وإدراج الثقافة الحقوقية ضمن برامج التأهيل المهني.
استحداث نظام حماية اجتماعية أكثر شفافية ووضوحاً، يضمن صون الحقوق الشخصية والوظيفية للعاملات ويعزز الثقة في بيئة العمل.	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. الشركات والمؤسسات والقطاع غير الربحي.	مراجعة اللوائح التنظيمية، وتوحيد آليات الشكاوى والنظم، وتفعيل قنوات سرية وأمنة للإبلاغ عن المخالفات، مع إلزام المنشآت بالامتثال والرقابة.

التوصية	جهة التنفيذ	آلية التنفيذ
تحسين بيئات العمل في بعض المهن بما يجعلها أكثر ملاءمة للمرأة العاملة، ويقلل من العوائق التنظيمية والمهنية .	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والهيئات ذات العلاقة، والمنشآت الخاصة.	إجراء تقييمات دورية لبيئات العمل، وتعديل بيئات الممارسة المهنية، وتوفير تجهيزات تنظيمية ومكانية مناسبة، واعتماد مؤشرات لقياس ملاءمة بيئة العمل.
توفير برامج تدريب مهني وتطبيقي للمرأة العاملة، حضورياً وإلكترونياً، مع التركيز على المهارات التي تتطلبها وظائف القطاع الخاص.	صندوق تنمية الموارد البشرية، والمؤسسات التدريبية، والمنشآت الخاصة.	تصميم برامج تدريب متخصصة قصيرة المدى، وربطها باحتياجات سوق العمل، وتقديمها بصيغ مرنة، مع اعتماد آليات متابعة لقياس الأثر على الأداء الوظيفي.
دعم التطوير الذاتي للعاملات من خلال الحوافز المهنية والمادية والمعنوية بما يعزز دوافع الإنجاز والاستمرار الوظيفي.	المنشآت الخاصة، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وصندوق تنمية الموارد البشرية.	تبني أنظمة حوافز مرتبطة بالأداء، وتقديم مكافآت للتطوير المهني، واعتماد مسارات ترقية واضحة، وتشجيع الالتحاق بالشهادات المهنية المتخصصة.
تبني سياسات تعزز التوازن بين المسؤوليات الأسرية والمهنية للمرأة العاملة، بما يخفف من الضغوط النفسية المرتبطة بالأدوار المتعددة، خصوصاً للأم الحاضنة.	المنشآت الخاصة، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.	تطبيق العمل المرن عند الإمكان، وتوفير إجازات وحلول تنظيمية داعمة للأسرة، وتوسيع خدمات الدعم الأسري مثل الحضانه والنقل.
تفعيل المتابعة والرقابة على تطبيق اشتراطات تنظيم عمل المرأة في منشآت القطاع الخاص بما يحد من التفاوت في التطبيق ويعزز العدالة المهنية.	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والجهات الرقابية المختصة.	تنفيذ زيارات تفتيشية دورية، ورصد مؤشرات الامتثال، وتطبيق العقوبات النظامية عند المخالفة، ونشر تقارير شفافة عن مستوى الالتزام.
نشر ثقافة العمل الداعمة والشاملة داخل مؤسسات القطاع الخاص، بحيث تقوم على العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.	إدارات الموارد البشرية في المنشآت الخاصة، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.	اعتماد سياسات داخلية مكتوبة لمناهضة التمييز، وتدريب القيادات الإدارية على إدارة التنوع، وقياس الرضا الوظيفي ومناخ العمل بشكل دوري.

شكر وتقدير: يتوجه الباحث بجزير الشكر والتقدير إلى عمادة وكالة جامعة الملك سعود للبحث العلمي على دعمهم الدائم بالتمويل والرعاية للباحثين وتشجيعهم المستمر على إجراء البحوث الميدانية، كما أقدم بالشكر الجزيل لسعادة الدكتورة نايفة بنت مناحي البقمي لسماحها باستخدام البيانات الأولية الخام الخاصة بالدراسة.

المراجع العربية

ال سعود، الجوهرة سعود عبد العزيز (١٤٢٢) قضايا سياسات توظيف المرأة السعودية وإمكانات الحلول دراسة للوضع الوظيفي للمرأة في القطاعين العام والخاص، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود.

- آل عوض، نجلاء بنت صالح (٢٠١٤)، "معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية"، مركز الأبحاث في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، وزارة التعليم العالي، جامعة الأمير نورة.
- الجهني، حصة سليم (٢٠١٧) دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة صراع الأدوار الأسرية والمهنية لدى العاملات في المنظمات الطبية: دراسة مطبقة على العاملات السعوديات في القطاع الصحي الحكومي بالرياض، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية.
- حافظ، فاطمة (٢٠١١). تمكين المرأة الخليجية: جدل الداخل والخارج. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، ٣٦(١٣٧)، ٤٠١ - ٤٠٤.
- حبيب، جمال شحاته (٢٠٠٩) الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية، القاهرة: دار الهناء.
- الحقيل، الهنوف عبد العزيز (٢٠٢٠). التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بتحقيق الامن الاسري. ط١، دار تكوين للنشر والتوزيع.
- دبور، ألكسندر ومحمد، فاطمة (٢٠١٥) التحديات التي تواجه المرأة كمحاسبة في نيجيريا، بحث منشور، جامعات دول مجلس التعاون، البحرين.
- درويش، رمضان محمد (٢٠٠٤). واقع المرأة المصرية ودرورها التشاركي في عملية التنمية، المؤتمر السنوي الرابع والثلاثون لقضايا السكان والتنمية، المركز الديموغرافي، القاهرة.
- ربيع، أسماء محمد وحبيب، عالية حلمي (٢٠١٤) التحديات الاجتماعية والثقافية لطموح الفتاة الريفية في التعليم والعمل: دراسة ميدانية في قرية بمصر، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية.
- سليمان، حسين حسن وعبد المجيد، هشام سيد والبحر، منى جمعة (٢٠٠٥) الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
- الشلهوب، هيفاء عبد الرحمن صالح (٢٠١٧). أبعاد تمكين المرأة السعودية دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، السعودية، ع ٧٠.
- الشهري، حنان شعشوع (٢٠١٩) تمكين المرأة من العمل في المراكز التجارية دراسة ميدانية بجدة، بحث منشور، مركز جيل البحث العلمي.
- الضحيان، سعود ضحيان (٢٠١٢) العينات والمتغيرات، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- الطريف، غادة بنت عبد الرحمن (٢٠١٤)، "معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، مستقبل التربية العربية"، مج ٢١، ع ٨٨، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ص ١١-١٠٧.
- العبد الكريم، خلود برجس (٢٠١٤)، "معوقات تمكين المرأة السعودية ثقافيا واجتماعيا وقانونيا"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع ٣٦٤، ج ١، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٧٧ - ٢٣٨
- علي، فاتن محمد (٢٠١٤) التحديات التي تواجه المرأة العاملة في مطاعم الخدمة السريعة: مصر كدراسة حالة، بحث منشور، جامعة قناة السويس، مصر.
- الفايز، ميسون علي (٢٠١١). الموارد البشرية النسائية السعودية-نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للمملكة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، ع ٣١٤.
- الكتاب الإحصائي السنوي (٢٠١٣) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الموقع الالكتروني للوزارة
- مجمع اللغة العربية (١٩٨٠) المعجم الوجيز، القاهرة.
- محمد، أيوب وعلي، ياسمين (٢٠٢١) المشكلات الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص في ظل جائحة فيروس كورونا COVID-19، بحث منشور، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- مركز الحوار الوطني (٢٠٠٤) المرأة حقوقها وواجباتها في المجتمع السعودي. اللقاء الثالث، المدينة المنورة.

- المصيلحي، سالم محمد (١٩٩٨) وعي الطالب الجامعي لبعض التحديات التي تواجه المجتمع المصري في الآونة الأخيرة. مجلة كلية التربية، جامعة القاهرة، مصر .
- الميزر، هند عقيل محمد (٢٠١٧). المرأة السعودية من التمكين إلى التهميش في التعليم والعمل. بحث منشور. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، السعودية.
- ناجي، أحمد عبد الفتاح (٢٠١٤). تمكين الفئات المهمشة من منظور الخدمة الاجتماعية أسس ومبادئ-أساليب واتجاهات، المكتب الجامعي الحديث.
- الوداعي، عهود (٢٠١٤)، دراسة تطبيقية على رائدات الأعمال بالمنطقة الجنوبية في مدينتي أبها وخميس مشيط، مجلة رواد الأعمال، عدد ٢٣ ديسمبر.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٧) خطة التنمية الثامنة، الموقع الإلكتروني للوزارة.
- يونس، غادة محمد (٢٠١٤). تمكين المرأة والأداء البرلماني: دراسة ميدانية لعينة من الدوائر الانتخابية في مصر. المجلة العربية لعلم الاجتماع، ٢٧(٢٦)، ١٠٢ - ١٢٣.

المراجع الأجنبية:

- Wu, J., Li, Y., & Zhang, D. (2019). Identifying women's entrepreneurial barriers and empowering female entrepreneurship worldwide: a fuzzy-set QCA approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(3), 905-928.
- Clark, S., Kabiru, C. W., Laszlo, S., & Muthuri, S. (2019). The impact of childcare on poor urban women's economic empowerment in Africa. *Demography*, 56(4), 1247-1272.
- Simon, Barbara Levy (1994) *The Empowerment Tradition in American Social Work*, Columbia University.
- Turner, Francis (2017) *Empowerment Approach to Social Work Treatment*, 6th Edition, New York, Oxford press.
- وثيقة **المواقع الإلكترونية:**
رؤية **السعودية** ٢٠٣٠ عبر:
https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbn/saudi_vision2030_ar.pdf
وثيقة التحول الوطني ٢٠٢٠ (٢٠١٨) عبر: https://www.vision2030.gov.sa/media/jolbg3if/ntp-ar_opt.pdf