

التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية لعمل المرأة السعودية في قطاع التجزئة

دراسة ميدانية مطبقة على العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بالأسواق التجارية بمدينة الرياض

Social, economic and organizational challenges for the work of
Saudi women in the retail sector

نجلاء صالح آل عوض

جامعة الملك سعود

مستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية لعمل المرأة في قطاع التجزئة واعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي وتكون مجتمع الدراسة الحالية من مجتمع هذه الدراسة من النساء السعوديات العاملات في قطاع التجزئة بالأسواق التجارية بمدينة الرياض وتم الاعتماد على الإستبانة كأداة للدراسة وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات الاقتصادية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض بنسبة موافقة (٧٤.٩%)، ومن أبرز تلك التحديات، عدم توفر وظائف حكومية بنسبة موافقة (٨٣.٣%) وقلة الراتب بنسبة موافقة (٨٠.٠%). وأن الراتب لا غير متوازى مع الجهد المبذول في العمل بنسبة موافقة (٧٩.٣%).

- أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات التنظيمية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض بنسبة موافقة (٧٠.٣%)، ومن أبرز تلك التحديات أن ساعات العمل طويلة بنسبة موافقة (٧٧.١%). كما أن العمل في قطاع التجزئة لعدم توفر وظيفة ملائمة لمؤهلهم التعليمي بنسبة موافقة (٧٦.٤%). وافتقاد الخصوصية في مكان العمل بنسبة موافقة (٧٥.٢%).

- أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض بنسبة موافقة (٧١.٦%)، حيث تأتي التحديات الاقتصادية بالمرتبة الأولى بنسبة موافقة (٧٤.٩%)، يليها التحديات التنظيمية بنسبة مئوية (٧٠.٣%)، وفي الأخير تأتي التحديات الاجتماعية كأقل التحديات التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض بنسبة موافقة (٦٩.٧%).

الكلمات المفتاحية::: التحديات الاجتماعية - التحديات الاقتصادية-التحديات التنظيمية- عمل المرأة

مشكلة الدراسة:

عمل المرأة بصفة عامة له مساحة كبيرة في الدراسات التي تتناول واقع الحياة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع السعودي، وقد تبلور اهتمام تلك الدراسات في عدة محاور، منها على سبيل المثال مشكلات ومعوقات عمل المرأة، سواء تلك المشكلات الكامنة في طبيعة البنية الاقتصادية والثقافية والدينية للمجتمع السعودي، أو تلك المشكلات التي تتعلق بالآثار المترتبة على عمل المرأة على مختلف المستويات والمجالات، وكذا دراسة اتجاهات مختلف الفئات الاجتماعية بما فيهم المرأة نحو عمل المرأة (العايد، ٢٠١٧م).

وترى الباحثة أن المرأة تمثل نصف المجتمع، وقد كفل لها الإسلام حقوقها كاملة؛ ومن هذه الحقوق حقها في العلم والعمل، خاصة بعدما تعاضم دورها وأصبحت في بعض الأحيان هي المسؤولة عن إعالة أسرتها، كما تحاول أيضًا أن تسهم في خدمة مجتمعها والمشاركة في تطويره وتنميته، ومع التزايد المضطرد في أعداد الخريجات سنويًا والإقبال الكبير على العمل، أصبحت هناك فجوة كبيرة بين أعداد الخريجات سنويًا وبين الفرص المتاحة لهن في سوق العمل، مما نتج عنه تزايد معدل بطالة النساء.

فمما لا شك فيه أنه بعد دخول المملكة العربية السعودية عصر إنتاج البترول اختفى دور المرأة في النشاط الاقتصادي التقليدي، وتحول المجتمع السعودي إلى المرحلة الانتقالية التي ترتبط بالتوسع في مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تم إرساء البنية الأساسية بهدف التوسع في التنمية الإنتاجية من ناحية، وتوفير وتطوير جميع أنواع الخدمات من تعلم وصحة وإسكان ومرافق ورعاية اجتماعية ومحو أمية من ناحية أخرى. وقد أدى هذا التحول إلى اختفاء أنماط الإنتاج التقليدية، وقلت فرص العمل أمام المواطنين، واختفت النشاطات النسائية التقليدية دون تقديم أعمالا بديلة، فضلا عن اعتماد المواطنين على العمالة الوافدة في شئون الأسرة أيضا (الشبعان، ٢٠١٩م).

للمرأة السعودية دور كبير وفعال في مختلف جوانب الحياة، فما أنجزته وحققته منذ بدء التعليم الرسمي للبنات في المملكة سنة ١٣٨٠هـ، وفي ظل الإمكانيات التي وفرتها الدولة والتخصصات العديدة التي توفرها الجامعات للمرأة، بدأت أعداد الخريجات السعوديات تزايد عاما بعد عام سواء من الجامعات أو الكليات، وبدأت مشكلة توفير العمل المناسب لهن تظهر كقضية تحتاج للمعالجة العقلانية، وهذا ما ركزت عليه خطة التنمية الخامسة (١٤١٠-١٤١٥هـ) حيث أكدت أنه على الرغم من التوسع المشهود الذي حققته وكالة الرئاسة العامة لكليات البنات والجامعات، إلا أنه توسع يفتقد مراعاة التخطيط الشامل لتنمية الموارد البشرية السعودية فالإحصاءات التعليمية تشير إلى النمو الكبير في أعداد الخريجات وتوقع استمرار الوضع في المستقبل مما يستوجب وقفة متأنية خاصة وأن برامج التعليم الجامعي للفتاة لا زالت في مراحلها الأولية آنذاك (الشهراني، ١٤١٧هـ).

وفي ضوء ذلك، جاءت التوجهات المستقبلية لخطط التنمية اللاحقة بمنح أهمية خاصة للمرأة، كما في خطة التنمية الثامنة التي جعلت من أساسها الاستراتيجي الثاني ينصب على (الاهتمام بشؤون المرأة وتطوير قدراتها، وإزالة المعوقات أمام مشاركتها في الأنشطة التنموية في إطار ما تقتضي به القيم والتعاليم الإسلامية) وقد تم ترجمة مثل هذه التوجهات والخطط التنموية من خلال التشريعات والقوانين التي تنظم عمل المرأة السعودية بصدور قرار عام ٢٠٠٥م والمتضمن خطة وطنية متكاملة للقوى النسائية العاملة في السعودية تتولاها وزارة العمل بالاشتراك مع وزارة الاقتصاد والتخطيط لتحديد الاحتياجات الفعلية للقوى النسائية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثامنة، 2009-2005م)، وأيضاً زيادة معدلات المشاركة في سوق العمل ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية وفقاً لما جاء في خطة التنمية التاسعة ولقد أولت خطط التنمية في المملكة العربية السعودية، اهتماماً كبيراً بالمرأة السعودية وتحقيق طموحاتها وتحسين مستوى معيشتها، إذ أكد الهدف الثالث عشر للخطة الخمسية العاشرة (٢٠١٥-٢٠١٩م) على تمكين المرأة السعودية، وزيادة إسهاماتها في مجالات التنمية المختلفة، وذلك من خلال توسيع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وزيادة فرص العمل أمامها في مختلف المجالات (التميمي، ٢٠١٨: ٦).

وفي السنوات الأخيرة، استدعت خصوصية المجتمع السعودي اهتماماً بتوظيف المرأة للقيام بأعمال معينة أوجبت عوامل مجتمعية تشغيلها فيها، ومن ذلك توظيفها للعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية وذلك تنفيذاً لقرار قصر العمل في هذه المحلات على المرأة السعودية (الأمر الملكي رقم أ/١٢١ والصادر بتاريخ ٢٠١٢/٧/٢هـ)، وقد وفقت وزارة العمل في تخطيطها لتنفيذ هذا المشروع الاستراتيجي عندما اعتمدت على تنفيذ المشروع على مراحل عدة مراعية في ذلك التدرج المنتظم في عملية التحول بما في ذلك مراعاة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية.

وإذ نلمس توفر معطيات وقوانين أساسية لتمكين المرأة من الإسهام الإيجابي في هذا العمل، إلا أن هناك بعض التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة، تتمثل بثقافة المجتمع السعودي المرتبطة بالعمل حيث نجد تصنيف المهن على أساس القيمة الاجتماعية للمهنة فالمكانة الاجتماعية للفرد ترتبط بقيمة المهنة التي يمارسها، إلى جانب عدم تقدير دور المرأة التنموي والنظرة الدونية لعملها على اعتبار أنها تعمل في أماكن مختلطة، بالإضافة إلى التحديات الاقتصادية كندني الأجور وضعف الحوافز وغيرها (الشهري، ٢٠١٩م).

وجاء قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بتاريخ (١٢ / ٤ / ١٤٢٥هـ) بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية، والمتضمن في البند الثامن منه؛ عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية، والذي جاء بعده الأمر السامي الكريم القاضي بتأنيث محلات بيع المستلزمات النسائية لفتح آفاق عمل جديدة للمرأة تحت سقف بيئة مناسبة بشأن تشغيل النساء في المحلات النسائية، والذي صدر في (٢ / ٧ /

١٤٣٢ هـ) برقم (أ/ ١٢١) الذي يتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية وفقاً للضوابط المحددة لذلك (الراجحي، ١٤٣٥: ٣). وتوسع المجال للمرأة للعمل وزادت الفرص أمامها لشغل وظائف لم تكن متاحة لها من قبل، حيث دخلت مجال قطاع التجزئة بشتى مجالاته، وأصبحت إلى جانب شقيقها الرجل في هذا القطاع.

حيث جاء في تقرير الهيئة العامة للإحصاء ٢٠١٨م أن عدد العاملات في مهن البيع عمومًا في المملكة قد ارتفع إلى (١٢٥.٥٠٥) عاملة بنهاية الربع الثالث من العام ٢٠١٨م، على الرغم من وجود (٤٠٧.٠٧٧) متعطلة عن العمل (<https://www.stats.gov.sa/>). مما يدل على أن هناك معوقات وتحديات تواجهها المرأة السعودية العاملة في قطاع التجزئة تحول دون استفادتها أو استمراريتها للعمل في هذا القطاع، التي تعد عائق أمام المرأة العاملة في قطاع التجزئة، مما يعطل تحقيق أحد أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ بالشكل المأمول الذي تسعى إليه، وبات من الضروري تحديد هذه التحديات ووضع تصور مقترح للحلول الممكنة لها.

ومن هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة والتي تتمثل بالكشف عن التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية التي تواجهها المرأة العاملة في قطاع التجزئة بالمحلات التجارية بمدينة الرياض، بالإضافة إلى وضع حلول مقترحة لتلك التحديات وفق ما تخرج به هذه الدراسة من نتائج، وبالتالي تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس:

ما التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية لعمل المرأة في قطاع التجزئة؟

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على أهم التحديات الاجتماعية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة.
- ٢- التعرف على أهم التحديات الاقتصادية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة.
- ٣- التعرف على أهم التحديات التنظيمية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة.

تساؤلات الدراسة:

- ١- ما أهم التحديات الاجتماعية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة؟
- ٢- ما أهم التحديات الاقتصادية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة؟
- ٣- ما أهم التحديات التنظيمية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة.

مفاهيم الدراسة:

التحديات: التحدي هو ذلك الوضع الذي يمثل وجوده أو عدم وجوده تهديداً أو إضعافاً، أو تشويهاً، كلياً أو جزئياً، دائماً كان أو مؤقتاً، لوجود وضع آخر يُراد له الثبات والقوة والاستمرار (فتحي، ٢٠٠٥: ١٥).

وهناك تعريف آخر للتحديات مفاده؛ أن التحديات هي تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو الدولية (فتحي، ٢٠٠٥: ١٦).

ولكن نوعية التحديات هي التي تحدد حجم الخطر الذي تتعرض له هذه الدولة أو ذلك المجتمع، فبعض التحديات تؤثر في كيان الدولة أو المجتمع في الصميم، بحيث يكون تأثير التحدي شاملاً وليس ذا بعد واحد، وهنا لا بد أن تكون المواجهة شاملة، أي تكون المواجهة بحجم التحديات وإلا فإن النتيجة سوف تكون اكتساحاً شاملاً، وتتخذ التحديات عدة أشكال، وأهمها:

- التحديات الاجتماعية

- التحديات الاقتصادية (فتحي، ٢٠٠٥: ١٥-١٧).

- التحديات التنظيمية.

التحديات الاقتصادية: هي تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق اقتصادية نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو الدولية، وتشكل تهديداً أو خطراً على مستقبل النمو والتنمية الاقتصادية (<https://mawdoo3.com>).

تعرف الباحثة "التحديات الاقتصادية" إجرائياً: هي المعوقات التي تقف أمام المرأة العاملة السعودية في قطاع التجزئة، والتي تمنعها من استكمال وتحقيق أهدافها من الناحية الاقتصادية، وتحول دون كسبها المالي.

التحديات الاجتماعية:

تعرف الباحثة "التحديات الاجتماعية" إجرائياً: هي المعوقات التي تقف أمام المرأة العاملة السعودية في قطاع التجزئة، والتي تمنعها من استكمال تحقيق أهدافها من الناحية الاجتماعية، سواء من مجتمعها أو أسرتها.

التحديات التنظيمية: هي الظروف غير الملائمة موجودة بشكل دائم في بيئة المنظمة، وتجعلها غير قادرة على الوصول إلى أهدافها التي ترغب الوصول إليها.

وهي أيضاً: صعوبات ومشكلات تعيق الأداء المنظمي وتعرقل تحقيق أهدافه المرسومة، إلا إن هذا لا يعني استحالة اكتشافها والتعامل معها (سموعي والسراجي، ٢٠١٤: ٧٧).

تعرف الباحثة "التحديات التنظيمية" إجرائياً: هي المعوقات التي تقف أمام المرأة العاملة السعودية في قطاع التجزئة، والتي تمنع من تطويرها وتحسين مستواها المهني واستمرارها في العمل والمتعلقة بالجهة التي تعمل لديها والتي تنظم عملها.

عمل المرأة: هو الجهد البدني أو العقلي الذي تبذله المرأة لإتمام شيء ما، أو لتحقيق هدف معين، وبالتالي تعني المهنة التي تزاو لها المرأة وتتقاضى عليها أجرًا (بلحاج، ٢٠١٤: ٢٢٢).

تعرف الباحثة "عمل المرأة" إجرائيًا: هو خروج المرأة إلى ميدان العمل للقيام بمجهود عقلي أو بدني يلائم قدرتها النفسية والجسدية في مجالات العمل المتوفرة، مقابل أجر تتقاضاه وتحقيق المنفعة لها إلى جانب واجباتها الأسرية في المنزل.

قطاع التجزئة: هو القطاع الذي يشمل النشاطات التي ترتبط بشكل مباشر ببيع المنتجات والخدمات للمستهلك، سواء كانت للاستخدام الشخصي أو غيره (عبيدات، ٢٠٠٦: ٣١٦).

تعرف الباحثة "قطاع التجزئة" إجرائيًا: هو القطاع والمكان الذي يحتوي على مجموعة من العمليات التجارية التي تتضمن بيع السلع من مكان محدد، والتي تساعد المشتري على شراء السلعة أو الخدمة بغرض الاستخدام الشخصي، مثل: المتجر في الأسواق التجارية الذي يبيع المستلزمات النسائية وغيرها لتحقيق المنفعة.

الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية والعربية:

دراسة حلواني (٢٠٠٠) بعنوان: "العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها". هدفت الدراسة للتعرف على المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص، والتي تعطل قدرتها على أداء دورها الوظيفي، ومن نتائجها أن أهم المعوقات المرتبطة بالرجل المسؤول في جهة العمل تتمثل في تقييد حريتهن في اتخاذ القرارات الملائمة، وقلة الصلاحيات المعطاة لهن، والمركزية من قبل الرجل، وبالنسبة للمعوقات المتصلة ببيئة العمل الداخلية، فمنها: انعدام الفرص الملائمة للإبداع، وروتينية العمل، وتثبيت القيادات الإدارية، والصراعات بين الموظفين، ومن المعوقات الأخرى أيضًا محدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة، وعدم تناسب كثير من الأنظمة المطبقة لظروفها وتعدد الأدوار الذي تقوم به، وطول وقت الدوام، كذلك تبين أنه لا توجد فروق كبيرة في المعوقات بين المتزوجات والغير متزوجات، وهناك أيضًا اتفاق بشكل كبير بين معظم المعوقات التي تواجه المرأة في القطاعين الحكومي والخاص، أما بالنسبة للمعوقات المتعلقة بالأسرة والمعوقات الاجتماعية، مثل: تأنيب الزوج في حالة التقصير، وعدم تقسيم المسؤولية الأسرية مع الزوجة مما يزيد العبء على الزوجة، وكذلك عدم تفهم الزوج لمسؤولياتها الوظيفية، وغيابه الدائم من البيت مما يضاعف هذه المسؤوليات وحاجة أطفالها الصغار للرعاية، والشعور المستمر بالضغط والإحباط والتقصير، وتأنيب الضمير، وسرعة الغضب، وضعف العلاقات الاجتماعية وقلة التواصل مع الأهل.

دراسة اليوسف (٢٠٠٨م) بعنوان "مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل: الواقع والتحديات" هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية في عملها، وقد أتت الدراسة المنهج الاستقرائي، والمنهج المكتبي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، وكان أبرزها هو: أن المرأة بدأت بدخول سوق العمل عندما أخذت المملكة بأسباب التعليم في عام ١٣٨٠هـ، وأنه ساعد فتح باب التعليم للمرأة بمشاركتها في سوق العمل، وأن من أسباب ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل أن نظام السعودية للوظائف النسائية أقل من المطلوب، وأن وظائف المرأة السعودية تتأثر بالنمو الاقتصادي، وزيادة عدد خريجات التخصصات التربوية مقارنة بالتخصصات العلمية.

دراسة الشتيوي وآخرون (٢٠٠٨م) بعنوان "توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص-المعوقات والحلول". هدفت الدراسة إلى الوقوف على مواقع القصور في عملية توظيف المرأة السعودية وذلك من أجل معرفة أسبابها، ومن ثم اقتراح الحلول الملائمة وتوصلت هذه الدراسة إلى تدني مستوى الرواتب، طول ساعات العمل، قلة الإجازات، عدم وجود الأمان الوظيفي، الوظيفة تتطلب الدوام على فترتين، ومن أهم العوامل التي تزيد من فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص من وجهة نظر العاملات بالقطاع الخاص؛ فتح تخصصات تعليمية جديدة يحتاجها سوق العمل، وتوفير وسائل نقل مجانية، تأمين الوظائف، وأيضاً من النتائج التي تم التوصل إليها من خلال وجهة نظر المسؤولين بالقطاع الخاص، هي: تأمين الوظائف المرتبطة بشؤون المرأة، وتخفيض ساعات العمل الرسمي.

دراسة البلوي (٢٠٠٩م) بعنوان: "تشغيل النساء والأحداث في النظام العمل السعودي والقانون المقارن والشريعة". تهدف الدراسة للتعرف على الحقوق التي كفلتها الشريعة الإسلامية لفئة معينة من المجتمع لا تعلم الكثير عن حقوقها وهم النساء والأحداث، وقد توصلت الدراسة إلى أن عقود العمل في نظام العمل في المملكة العربية السعودية لا يختلف عن عقد العمل في الفقه الإسلامي، كما ذكر أهم أركان عقد العمل الفردي من التراض، والأجر، والمدة، ومن صفات عقد العمل الفردي كتابة عقد العمل وتحرير العقد باللغة العربية، والالتزامات والحقوق المترتبة على عقد العمل من حقوق العميل وصاحب العمل، ومنها: حق تنظيم العمل ويندرج تحته تنظيم ساعات العمل، وتوزيع مهام العمل، ونقل العمال وترقيتهم، وتحديد يوم الراحة من كل أسبوع، وموعد الإجازة السنوية، وتكليف العامل بساعات إضافية، وحق تأديب العامل، وفسخ العقد، وحق العامل في استلام أجره بالموعد المحدد.

دراسة الفرج (٢٠١١م) بعنوان "اتجاهات النساء نحو توظيف الوظائف النسائية". هدفت الدراسة إلى تحديد ومعرفة اتجاهات النساء نحو توظيف الوظائف النسائية، وتم إجراء الدراسة على (٣٥٠) مفردة، وكان من نتائجها تأكيد وموافقة مفردات الدراسة على أنه يوجد بعض

المشكلات التي تواجه النساء السعوديات العاملات في المشاغل النسائية، مثل: استئذان الكوافيرة السعودية نهاية الأسبوع يؤثر سلبيًا على إنتاجية المشغل، وقلة الرواتب التي تدفعها المشاغل النسائية لأخصائية التجميل السعودية يدفعها لترك العمل، ورفض الكوافيرة السعودية تلبية طلبات الزبونة خارج المشغل، وصعوبة موازنة الكوافيرة السعودية بين متطلبات العمل والمنزل، والتكلفة العالية التي يتكبدها المشغل عند توظيف الكوافيرة السعودية، ومعاونة الكوافيرة السعودية من مشاكل اجتماعية نتيجة عملها في المشغل، وطول ساعات العمل،

دراسة العبد الكريم (٢٠١٢م) بعنوان: "واقع النساء العاملات في القطاع الخاص بمدينة الرياض". هدفت الدراسة للتعرف على صفات المرأة العاملة في القطاع الخاص (الأهلي)، ودوافعها للعمل خارج المنزل، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، والتي طبقت في المحلات التجارية بمدينة الرياض، هي أن ٧٨% من العاملات لا تتجاوز أعمارهن عن ٣٥ سنة، و٧٦% يحملن الشهادة الثانوية، ونسبة السعوديات العاملات في هذا المجال ٤٢% والبقية لم يذكرن جنسياتهن، وتنوعت أسباب المرأة للعمل خارج المنزل، حيث كانت العوامل النفسية هي الأعلى، تليها العوامل الاجتماعية والاقتصادية، ومؤشرات الرضا عن العمل تدل على أن المرأة العاملة لا تتمتع برضا مرتفع عن عملها، ولكنها بالجمل تشعر بالأمان في عملها، بالإضافة إلى أن معظم أفراد العينة يعملون في بيئة غير مختلطة ويفضلونها، وبالنسبة للمضايقات التي تتعرض لها العاملة تكون من إدارة العمل، من ناحية التعسف في المعاملة والتعدي على الكرامة، وكذلك التعسف في تطبيق النظام، والتحرش الجنسي، والابتزاز، وأنها لا تجد الإنصاف عندما تتعرض للظلم من رب العمل.

دراسة الراجحي (٢٠١٤) عن "تحديات تطبيق قرار تأنيث المحلات النسائية في مدينة الرياض". هدفت الدراسة للتعرف على الإيجابيات والتحديات من تطبيق قرار تأنيث المحلات، وقد خلصت الدراسة إلى أن من إيجابيات قرار تأنيث المحلات النسائية هو توفير وظائف أكثر للنساء لا تتطلب مؤهلات عالية، مما يساهم في تقليص نسبة البطالة، كما أنه يعمل على إدماج النساء في المجتمع وتوسيع مداركهن واتساع نطاق علاقاتهن الاجتماعية، أما عن التحديات فقد أظهرت النتائج أبرز تلك التحديات وهي؛ عدم قدرة المرأة العاملة على الموازنة بين متطلبات العمل والمنزل، كذلك العادات والتقاليد التي لا تحبذ عمل المرأة في مهن القطاع الخاص، ويرى أصحاب العمل أن أبرز المشكلات هي عدم استقرار المرأة في العمل مما ينتج عنه خسائر مالية، وخسائر من ناحية الوقت والتدريب، بالإضافة إلى ترك العمل دون سابق إنذار،

دراسة الطريف (٢٠١٧م) بعنوان "فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية" هدفت الدراسة إلى التعرف إلى فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات

النسائية التي يقدمها القطاع الخاص بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة للتعرف إلى فاعلية تلك البرامج. وتتبع الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة وذلك من منظور المستفيدين من هذه البرامج، بالإضافة إلى منظور القائمين عليها ومتخذي القرار بشأنها. وكشفت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهات إيجابية لأفراد عينة الدراسة نحو البرامج المقدمة، على الرغم من المعوقات التي تواجهها. ووضعت تصورا مقترحا لتفعيل برامج تأهيل الراغبين في العمل في محلات المستلزمات النسائية بالمملكة.

دراسة عبد الرحيم (٢٠١٧م)، بعنوان "المعوقات والحلول المقترحة لتوطين وظائف تجارة التجزئة في مدينة الطائف من وجهة نظر أصحاب الأعمال" والدراسة وصفية تحليلية تعتمد على دراسة ميدانية لعينة قصديه من مؤسسات تجارة التجزئة في الطائف. خلصت الدراسة إلى أن معوقات توطين وظائف تجارة التجزئة في الطائف مرتبة حسب أهميتها هي: التوظيف الوهمي للعمالة الوطنية، ساعات العمل الطويلة، انخفاض الأجور، قلة الإجازات، انخفاض فرص الترقية، انعدام التأمين الصحي والضمان الاجتماعي، تديني فرص التدريب والابتعاث، عدم ملائمة مكان العمل، عدم الأمان الوظيفي، ارتفاع تكلفة العمالة الوطنية، عدم مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات تجارة التجزئة، عدم ضبط استقطاب الأيدي العاملة، تفشي ثقافة العيب للعمل الحرّفي والفني، تفشي تجارة التآشير والتستر في سوق العمل، عدم تعويض إصابات العمل. وهذه المعوقات ذات انحراف معياري متوسط، وإن معظم هذه المعوقات ذات دلالة إحصائية

الدراسات الأجنبية:

١. دراسة مالينو (Mallno, 1982). **Faces across the counter: A social history of female department store employees.**

ناقشت هذه الدراسة تجربة عمل النساء في متاجر البيع بالتجزئة في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ تعد التجربة مثيرة للجدل في بدايتها، حيث أبدا المحافظون وأرباب العمل والعمّال والنقاد الاجتماعيون والإصلاحيون قلقهم إزاء تزايد وجود النساء في سوق العمل، وعلى الرغم من تقدم التجربة؛ إلا أن متوسط أجورهن بقي منخفضاً، وساعات عملهن طويلة، وظروفهن استمرت قاسية، وبالتالي فإن عددًا كبيرًا من القوة النسائية العاملة في هذه المتاجر لم تستمر طويلاً، إلا أن فئة قليلة منهن استمرت في التقدم وظيفيًا لتمارس أدوارًا إدارية أكبر فيها، ساهمت في إعادة تشكيل دور المرأة العاملة، والبدء في الاعتراف بالمرأة كعضو دائم في قوة العمل.

٢. دراسة ويغرز (Wiggers, 2014) Saleswomen and the middle-class:

Gender and class conflict.

تؤكد الدراسة أنه حتى عام ١٩٢٦م لم تكن المتاجر الأمريكية توفر فرصًا للإناث للعمل فيها، بل إن وجودهن في تجارة التجزئة يكاد يكون معدومًا، إلا أن الفرصة أصبحت مواتية بسبب الثقافة الاستهلاكية الجديدة، التي ساهمت بشكل كبير في دفع الأيدي العاملة النسائية إلى العمل في أسواق التجزئة التي كانت في بدايتها، فيما كان مفهوم المتاجر متعددة الأقسام في طور النمو، ومع مطلع القرن العشرين؛ شكلت النساء أغلبية كباثعات في المتاجر متعددة الأقسام، ونتيجة لعدم رضى الإناث عن أحوالهن الاقتصادية، فقد دخلت عدة اصطلاحات جاءت في الأساس من إدراك الاقتصاديين دور المتاجر متعددة الأقسام، وما تمثله كرمز لثقافة ذلك الوقت وقيمه، إضافة لدور النقابات التي وفرت للعاملات أدوات ضغط نقابية، ونتيجة لكل هذه العوامل - وخاصة في الفترة بين عامي ١٩٢٠م - ١٩٣٠م (فترة حركة الإصلاح) بدأت المتاجر متعددة الأقسام، بتحسين ظروف العمل وبيئته لتصدر الإناث القوة العاملة الأكبر في هذا القطاع في شيكاغو، ومن جانب آخر أشارت الدراسة إلى سرعة الدوران الوظيفي في قطاع التجزئة كجزء من حالة عالمية في هذا النوع من الوظائف.

عمل المرأة

عمل المرأة في الإسلام:

الإسلام يحث على العمل، ويحارب البطالة، ويمقت الفراغ لما لها آثار سلبية على الفرد والمجتمع، فالإسلام يحث على ممارسة العمل المشروع والكسب الحلال، ويمقت سؤال الناس، وعد دعا الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم إلى العمل حتى آخر لحظة في حياته، فقال: "إن قامت القيامة وفي يد أحدكم فسيلة فاستطاع ألا يقوم حتى يغرسها فليغرسها" (الألباني، ١٤٠٥: ١١). والدين الإسلامي لم يستثنى المرأة من العمل، بل جعل لها حق فيه مثلها مثل الرجل، فالعمل عبادة تشمل الجنسين وبما يتوافق مع ضوابط الشريعة الإسلامية.

وشاركت المرأة في العمل في مجالات عدة من أهمها مجال التجارة والبيع والشراء، وكان لها دور في الحياة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع الإسلامي ولها شخصيتها الاقتصادية المستقلة واعتبارها وحريتها في التصرف بأموالها، ولم يسلبها أهليتها في ذلك، قال تعالى: "للرجال نصيب مما اكتسبوا. وللنساء نصيب مما اكتسبن" (النساء، آية ٣٢)، واشتهرت السيدة خديجة بنت خويلد رضي الله عنها بالتجارة ولنا في أمهات المؤمنين أسوة.

عمل المرأة في المواثيق الدولية:

تقرر المواثيق الدولية حق المرأة في العمل على أساس المساواة الكاملة مع الرجل، ومن ذلك؛ المادة (٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة (٦) من العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وكذلك المادة (١٠) من العهد ذاته، أما المادة (١١) من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) فتلزم الدولة الأطراف باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق، كما وضعت مواد وقوانين لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ضمناً لحقها في العمل، وتركز اتفاقيات منظمة العمل الدولية على حقوق المرأة العاملة ومساواتها بالرجل في الأجور لدى تساوي قيمة العمل، وفي الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين الذين لديهم أعباء عائلية(الحريري، ١٤٣٧: ٣٧).

كل ذلك يأتي للسعي لتمكين المرأة وتحسين أوضاعها اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، وتوفير الخدمات الاستثمارية لبناء القدرات البشرية والمؤسسية للآليات الوطنية المعنية بالمرأة، والدعوة إلى اتباع نهج يقوم على الحق في التنمية لتمكين المرأة والنهوض بها من أجل القضاء على جميع أشكال العنصرية ضدها، وتقليص الاختلالات والاختلافات بين الجنسين، وإدماج منظور النوع الاجتماعي في سياسات وبرامج ومشاريع تنموية كأداة لتحقيق العدل بين الجنسين، ووصول المرأة إلى المشاركة الحقيقية في صنع القرار بدءاً من الأسرة حتى أعلى مراكز صنع القرار في الدولة، ومروراً بمؤسسات المجتمع المحلي والقومي الحكومية والغير حكومية، وكذلك تعزيز دور القطاع الأهلي والمنظمات النسائية في تغيير الأوضاع السائدة والمشاركة بفعالية أكبر في تمكين المرأة، ومحاربة بطالة النساء وفقرهن، وإجراء العديد من الإصلاحات في نصوص القانون خصوصاً في المواد التي تعتبر ظالمة للمرأة(آل عوض، ١٤٣٥: ٦٠).

سوق العمل للمرأة في المملكة العربية السعودية:

يعتبر التوظيف غير الرسمي مصدراً مهماً لعمل المرأة أكثر من الرجل في دول العالم الثالث، فنجد أن ٤٣% من النساء في قوة العمل يعملن في وظائف غير رسمية في دول شمال إفريقيا، و ٦٠% في دول العالم الثالث من النساء يعملن في عمل غير رسمي، وكذلك ٥٨% في أمريكا اللاتينية. وعلى الرغم من انخفاض نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل مقارنة بالذكور - وذلك لأن المرأة تمثل غالبية التوظيف غير الرسمي في عام ١٩٨٨، فقد مثلت المرأة أكثر من ٦٠% من التوظيف الجزئي في دول (OECD) ونسبة مشاركة المرأة في العمل الجزئي مثلت ٩٨% في السويد، و ٨٠% في المملكة المتحدة، و ٦٨% في اليابان وفي الولايات المتحدة الأمريكية) موقع (OECD). وهذه الإحصائيات تثبت ارتفاع نسبة مساهمة المرأة في العمل الجزئي بالمقارنة بالرجل، ويعود ذلك جزئياً إلى التزامات ومسئوليات المرأة الاجتماعية. ويواجه سوق العمل السعودي صعوبات مشابهة لما يعانيه سوق العمل الدولي. حيث إن ٨٥.٦% من قوة العمل السعودية ذكور. وبالتالي فإن نسبة البطالة في أوساط النساء السعوديات تمثل

٢٦.٩% (تقريباً أربعة أضعاف البطالة لدى الذكور). وهذا الواقع يمثل امتداداً لما يتميز به سوق العمل السعودي من خصائص. فقد توجهت المملكة العربية السعودية وبشكل أكيد نحو التنوع في المصادر الاقتصادية والابتعاد عن الاعتماد على السلعة الواحدة. وهذا يتطلب بالتأكيد مهارات ومشاركة فاعلة من المواطنين والمواطنات. وبمنظرة متأملة لسوق العمل السعودي نجد أن حجم سوق العمل يمثل ٨.٢ مليون، ولكن أقل من نصف هذا الرقم يمثل مواطنون (وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية، ٢٥٤٢٥هـ). كما إننا نجد أن المملكة العربية السعودية تبذل جهوداً ضخمة لزيادة نسبة السعودة في الوظائف المنافسة، وهذا التوجه يستدعي الأخذ في الاعتبار دعم وتعزيز دور المرأة في الاقتصاد الوطني. فالحقائق تؤكد أن جهود دعم المرأة السعودية في سوق العمل قد بدأت مبكراً، فقد تضاعفت قوة العمل في المملكة ثلاثة مرات منذ ذلك الحين من ٥.٤% إلى ١٤.٤%. وبالرغم من أن ذلك يمثل تطوراً كبيراً، لكن لا تزال نسبة مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل هي الأقل بالمقارنة بدول المنطقة. حيث نجد أن نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل تمثل ٥٩% في الإمارات العربية المتحدة، وتليها الكويت بنسبة ٤٩.٤٢% ثم قطر بنسبة ٣٦.٤%، وأخيراً البحرين بنسبة ٣٤.٣% (الجوعيد، ٢٠٠٩م).

وبالرغم من نمو نسبة تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية لكن ذلك يصاحبه نمو مستمر في نسبة البطالة التي تنسب بشكل كبير إلى محدودية فرص العمل المتاحة للمرأة. كما إن نسبة البطالة تنمو بشكل كبير في المناطق الريفية أيضاً. حيث أشارت دراسة إحصائية حديثة إلى أن هذه المناطق توفر فرص عمل أقل. إن أعلى نسبة بطالة هي في منطقة حائل بمقدار ٣٥%، ثم تليها منطقة الشرقية بنسبة ٣٢%، ثم مكة المكرمة بنسبة ٢٩%، والمدينة المنورة ٢٨%، ومنطقة عسير ٢٣%، وأخيراً منطقة القصيم بنسبة ١٧% وبالرغم من أن ٥% فقط من النساء السعوديات يعملن في القطاع الخاص (خطة التنمية الثامنة، ٢٠٠٥)، لكن هذه النسبة قد ازدادت في بداية ٢٠٠٦ ونهاية ٢٠٠٧ من ٤٠٠٠٠ إلى ٥١٠٠٠ سيدة، أي بنسبة ٢٧%. كما تجدر الإشارة إلى أن فرص العمل تتركز بشكل أكبر في المناطق المدنية. (Ministry of Labor, 2008) فضلاً عن أن عمل المرأة في القطاع الخاص يتركز معظمه في مجالات محدودة من أهمها الاستثمار في العمل الحر، والعمل في القطاع البنكي. حيث ازداد عدد النساء العاملات في القطاع البنكي بنسبة ٢٨٠% خلال الفترة من 2000 إلى ٢٠٠٨ (من ٩٧٢ سيدة إلى ٣٧٠٠ سيدة). أما القطاع الاستثماري فقد نجحت المرأة السعودية في خوض التجربة، حيث إن ٩٧% من استثماراتها تتركز في تجارة الجملة وتجارة التجزئة، وقطاع الخدمات والمقاولات، كما إن ١٢% من الشركات تملكها سيدات سعوديات (الجوعيد، ٢٠١٠م).

يتضح للباحثة من المناقشة إن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل تعد ضعيفة ومحدودة، كما إن توزيع مشاركتها بين القطاعات غير متوازن وللتعرف على طبيعة مشاركة المرأة في سوق العمل وخصائصها، فإنه لا بد من نظرة أكثر عمقاً على الإحصائيات المتاحة.

أما بالنسبة لمشاركة المرأة السعودية في القطاع الخاص فإن النسبة محدودة مما يشير إلى إمكانية فتح مجال عمل للمرأة في القطاع الخاص وتدريبها وتأهيلها للعمل في ذلك القطاع. وكما ذكر آنفاً فإن المرأة السعودية قد حققت نجاحات في قطاع العمل الحر، لكن هذه النجاحات تظل أقل من المأمول. حيث بلغ عدد السجلات الصادرة من وزارة التجارة والصناعة للسيدات، حسب إحصائيات وزارة التجارة والصناعة (٢٩.٧٤٣) سجل تجاري حتى تاريخ ١٥/٥/١٤٢٦هـ بنسبة زيادة (٤٥%)، عن عام ١٤٢٣هـ، حيث بلغ عدد سجلات تلك السنة (٢٠.٤٥٣) سجلاً تجارياً ورغم هذا الارتفاع فإنه لا يعبر بدقة عن واقع فعلي لممارسة المرأة النشاط التجاري والاستثماري، وذلك بسبب أن غالبية هذه السجلات الصادرة بأسماء سيدات، والواقع يشير إلى أن تلك السجلات تمارس من قبل الرجال الذين يستغلون أسماء سيدات تجاوزاً للنظام الذي لا يتيح للموظف في القطاع الحكومي موازلة العمل التجاري، لكن ذلك يعتبر أحد الأدلة أو المؤشرات على حجم هذه المشاركة إلى حد ما. أما أحدث الإحصائيات فإنها تشير إلى أن عدد السجلات التجارية المسجلة في مكاتب السجل التجاري في المملكة عام ١٤٣١هـ تبلغ ٧٧٦٨٦ بينما تمثل السجلات النسائية ٥٧٢١ سجلاً فقط، أي ما نسبته ٧%. ومن استعراض الإحصائيات الخاصة بالمرأة وعملها في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية تتضح محدودية مساهمتها في سوق العمل في هذا القطاع بالرغم من الزيادة الملحوظة في نسبة البطالة وبشكل مستمر (الجويعد، ٢٠١٠م).

إن فرص عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص واعدة، وفي ظل الصعوبات التي تواجهها المرأة لمزاولة العمل بالنظام الكلي، فإن العمل الجزئي يمثل أحد الخيارات المهمة التي يمكن أن تدعم مساهمتها للعمل في القطاع الخاص، وقد أدركت الحكومة أهمية هذا النوع من العمل ودعمته بإصدار موافقة خادم الحرمين الشريفين على دعم عمل المرأة الجزئي بتاريخ ٢/٧/١٤٣٢هـ. وقد أشارت دراسة حديثة إلى أن من أهم الصعوبات التي تعيق مساهمة المرأة السعودية في القطاع الخاص هو افتقاد العديد من البنى التحتية والتنظيمية الداعمة لعمل المرأة مثل: السياسات المرنة كنظام العمل الجزئي، إجازات الأمومة المرنة، تسهيلات رعاية المولود، وتوافر المواصلات العامة التي تسهل وتيسر حرية حركة المرأة (Amunajjed, 2010).

وهذه الحقائق تدعو وبإلحاح إلى البحث عن وسائل وأساليب لاستيعاب هذه الطاقة المعطلة وبما يلائم ظروف المرأة وما تواجهه من تحديات. لذا تأتي هذه الدراسة للمساهمة جزئياً في حل المشكلة من خلال استكشاف طبيعة الدوام الجزئي في سوق العمل النسائي في المملكة العربية السعودية وما يواجهه من تحديات، وذلك من وجهة نظر رب العمل.

موقف المجتمع السعودي من عمل المرأة:

باعتبار أن عمل المرأة مقابل أجر أمر مستجد على المجتمع السعودي، فقد تعددت وجهات النظر وانقسمت الآراء حول عمل المرأة، ما بين مؤيد ومعارض ورأي وسطي، وفيما يلي عرض لهذه الآراء الرأي الأول: **المعارض لعمل المرأة**: يمثل هذا الرأي الفئة المعارضة لعمل المرأة خارج المنزل على الإطلاق، باعتبار أن عملها الأصلي هو البيت وتربية الأبناء ومراعاة زوجها (الشتيوي وآخرون، ١٤٢٨هـ).

ويستند أصحاب هذا الرأي إلى أن عمل المرأة خارج البيت يمثل ظلماً يضاف لواجبات المرأة الطبيعية (كزوجة وأم)، وأنها سوف تحاسب على أي تقصير أمام الله والمجتمع. (الحارثي، ١٤٢٥هـ، ١٢١).

الرأي الثاني: (المؤيد لعمل المرأة): يمثل هذا الرأي الفئة المؤيدة لعمل المرأة خارج المنزل، والذي يرى ضرورة عمل المرأة جنباً إلى جنب مع الرجل، ويستند أصحاب هذا الرأي إلى أن عمل المرأة يمثل ضرورة اجتماعية واقتصادية بحته لا بد منها في هذا العصر، وأن عملها أصبح ضرورة من ضروريات الحضارة. (الجوير، ١٤١٦هـ، ٨١).

الرأي الثالث: (التوسط بين الرأيين السابقين): يعتبر هذا الرأي، رأي وسطي بين الاتجاهين السابقين (المؤيد والمعارض)، حيث يؤكد أصحاب هذا الرأي على أن العمل حق ضروري للمرأة، ولكن في المجالات التي تتناسب مع أنوثتها وتتوافق مع القواعد الشرعية، ويستند أصحاب هذا الرأي إلى تأكيد الإسلام الحق المرأة في العمل من حيث المبدأ في مجالات تفيد المجتمع، إلا أنهم يرون أن العمل يجب أن يكون وفقاً للضوابط الشرعية؛ فلا إفراط ولا تفريط. (الشتيوي & آخرون، ١٤٢٩هـ، ٨٧).

وبناء على الآراء السابقة، فقد ترى الباحثة أن الموقف العام للمملكة العربية السعودية من عمل المرأة يسير وفق المنظور الوسطي، الذي يرى ضرورة عمل المرأة في المجالات المناسبة، بما يتماشى مع القيم والمبادئ الإسلامية، ولا يخل بدورها الأساسي في المجتمع (كزوجة وأم)، ومما يدعم ذلك ما أكدت عليه حكومات المملكة العربية السعودية، وظهر جلياً في خطط التنمية الخمسية التي توضح نمو وتطور عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، وتهدف جميعها إلى ضرورة إشراك المرأة في العمل من أجل التنمية المستدامة في المجتمع.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

نوع الدراسة. تندرج هذه الدراسة تحت الدراسات الوصفية لاتساقها مع موضوع الدراسة، والأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً يعبر عنها تعبيراً كميّاً أو كميّاً

منهج الدراسة: تم الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي، والمسح الاجتماعي هو أحد أنواع مناهج البحوث الواسعة الانتشار بين المنتمين للعلوم الإنسانية بوجه عام، والعلوم الاجتماعية على وجه

الخصوص، حيث يساعد على جمع معلومات حول موضوع ما (Jones, 1996: 175). من خلال التعرف على آراء الباحثين واتجاهاتهم حول هذا الموضوع، والحصول أيضاً على البيانات الديموغرافية والأولية الخاصة بالباحثين

عينة الدراسة: ونظراً لصعوبة التحديد الفعلي لمجتمع الدراسة، فقد اعتمدت الباحثة في تحديد حجم عينة الدراسة على عدد من المعادلات والجداول الإحصائية، فقد أوضحت الجداول والمعادلات، أن حجم العينة لمجتمع غير معلوم هو (٣٨٤) مفردة (جدول كريس ومورجن) وقد استخدمت الباحثة العينة العشوائية البسيطة للنساء السعوديات العاملات في محلات المستلزمات النسائية في الأسواق التجارية بمدينة الرياض بكافة مستوياتهن التعليمية، وتم تحديد ثلاث أسواق شرق مدينة الرياض، وثلاث أسواق شمال مدينة الرياض، والوصول لهن عن طريق جدول الأرقام العشوائية، من أجل تحديد التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية لعمل المرأة في هذا القطاع.

مجالات الدراسة:

(أ) - **المجال البشري:** ويشمل العاملات السعوديات اللاتي يعملن في قطاع التجزئة بالأسواق التجارية بمدينة الرياض بكافة مستوياتهن التعليمية.

(ب) - **المجال المكاني:** تمثل المجال المكاني للدراسة في محلات قطاع التجزئة وتحديدًا محلات المستلزمات النسائية بالأسواق التجارية بمدينة الرياض.

(ج) - **المجال الزمني:** مثل المجال الزمني للدراسة في الفترة التي تم استغراقها في عملية توزيع الاستبيانات، وجمع البيانات خلال العام ١٤٤٠/١٤٤١ هـ.

أداة الدراسة. أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة ولقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين، وهما: **القسم الأول:** وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة **القسم الثاني:** وهو يتكون من (٥٥) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور **المحور الأول:** يتناول التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في قطاع التجزئة، وهو يتكون من (٢٢) عبارة. **المحور الثاني:** يتناول التحديات الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في قطاع التجزئة، وهو يتكون من (٩) عبارات. **المحور الثالث:** يتناول التحديات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في قطاع التجزئة، وهو يتكون من (٢٤) عبارة.

وكانت الاستبانة والدرجات على النحو التالي:

٥- موافق بشدة ٤- موافق ٣- محايد ٢- معارض ١- معارض بشدة

(ب). صدق أداة الدراسة

١- الصدق الظاهري للأداة:

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة والتي تتناول " التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في قطاع التجزئة"، تم عرضها على عدد من المحكمين؛ وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملائمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة. وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبدأها المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من (٥٠) مفردة، وعلى بيانات العينة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية. وجاءت جميعها معنوية عند مستوى (٠.٠١) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

٣- ثبات أداة الدراسة :

ثبات الأداة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (العساف، ٢٠١٢: ص ٤٣٠)، وقد قامت الباحثة بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات (الفاكرونباخ) والجدول رقم (٤) يوضح معامل الثبات لمخاور أداة الدراسة وذلك

فان استبانة الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠.٩١٦) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (٠.٨٠٥ ، ٠.٨٣٢)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة:

١- العمر: أن ما يقارب من نصف أفراد عينة الدراسة عمرهم أقل من (٢٥) سنة بتكرار (١٧٨) موظفة وبنسبة (٤٤.٦%)، في حين أن هناك (١١٦) موظفة بنسبة (٢٩.١%) عمرهم (٣٠) سنة فأكثر، وهناك (١٠٥) موظفة بنسبة (٢٦.٣%) تتراوح سنوات عمرهم ما بين (٢٥) إلى أقل من ٣٠ سنة.

٢- الحالة الاجتماعية: النسبة الأكبر من أفراد الدراسة حالتهم الاجتماعية غير متزوجة بتكرار (٢٦٧) موظفة وبنسبة (٦٦.٩%)، في حين أن هناك (٨٢) موظفة بنسبة (٢٠.٦%) من الموظفات، إضافة إلى ما سبق فإن هناك (٤٥) موظفة بنسبة (١١.٣%) من المطلبات، وهناك (٤) من الموظفات بنسبة (١.٠%) من الأراامل، وفي الأخير فإن هناك موظفة واحدة بنسبة (٠.٣%) مهجورة.

٣- عدد أفراد الأسرة: أن ما يقارب من نصف أفراد عينة الدراسة عدد أفراد أسرهم (٧) أفراد فأكثر بتكرار (١٩٤) موظفة بنسبة (٤٨.٦%)، في حين أن هناك (١٤٣) موظفة بنسبة (٣٥.٨%) يتراوح عدد أفراد أسرهم ما بين (٤ إلى ٦) أفراد، وهناك (٦٢) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (١٥.٥%) عددهم أفراد أسرهم يتراوح ما بين (١ إلى ٣) أفراد.

٤- السكن: أن ما يزيد على نصف أفراد الدراسة سكنهم إيجار بتكرار (٢٠٨) موظفة وبنسبة (٥٢.١%)، في حين أن هناك (١٧٩) موظفة بنسبة (٤٤.٩%) سكنهم ملك، وهناك (١٢) موظفة بنسبة (٣.٠%) سكنهم أخرى (مع الأهل).

٥- نوعية السكن: أن هناك (١٦٩) موظفة بنسبة (٤٢.٤%) يسكن بشقة، في حين أن هناك (١٦٤) موظفة بنسبة (٤١.١%) يسكن بفيلا، وهناك (٦١) موظفة بنسبة (١٥.٣%) يسكن بيت شعبي، وفي الأخير فإن هناك (٥) موظفات بنسبة (١.٣%) نوع سكنهم أخرى.

٦- المؤهل العلمي: أن ما يزيد على نصف أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوية عامة بتكرار (٢٢٤) موظفة وبنسبة (٥٦.١%)، في حين أن هناك (٩٠) موظفة بنسبة (٢٢.٦%) مؤهلهم العلمي بكالوريوس، إضافة إلى ما سبق فإن هناك (٤٦) موظفة بنسبة (١١.٥%) مؤهلهم العلمي متوسط، وهناك (٣٦) موظفة بنسبة (٩.٠%) مؤهلهم العلمي أخرى (دبلوم، إبتدائي، معهد)، وفي الأخير فإن هناك (٣) موظفات بنسبة (٠.٨%) مؤهلهم العلمي ماجستير.

٧- **التخصص الجامعي إن وجد:** أن هناك (٢٧) موظفة بنسبة (٦.٨%) تخصصهن إداري، في حين أن هناك (٢٦) موظفة بنسبة (٦.٥%) تخصصهن تربوي، إضافة إلى ما سبق فإن هناك (١٨) موظفة بنسبة (٤.٥%) تخصصهن إنساني، وهناك (١٥) موظفة بنسبة (٣.٨%) تخصصهن علمي، وفي الأخير فإن هناك (٧) موظفات بنسبة (١.٨%) تخصصهن صحي.

٨- **العمل الحالي:** أن ما يزيد على نصف أفراد الدراسة عملهن الحالي بائعة بتكرار (٢٦١) موظفة وبنسبة (٦٥.٤%)، في حين أن هناك (٥٦) موظفة بنسبة (١٤.٠%) عملهن الحالي محاسبة، إضافة إلى ما سبق فإن هناك (٤٣) موظفة بنسبة (١٠.٨%) عملهن الحالي مديرة معرض، وهناك (٢٤) موظفة بنسبة (٦.٠%) عملهن الحالي مديرات، كما أن هناك (٨) موظفات بنسبة (٢.٠%) من المنسقات، وفي الأخير فإن هناك (٧) موظفات عملهن أخرى (دعم فني، مسؤول موقع الكتروني، مساعدة مديرة، ممثلة مبيعات).

٩- **الخبرة العملية:** أن ما يزيد على نصف أفراد عينة الدراسة خبرتهن ما بين سنة إلى أقل من (٤) سنوات بتكرار (٢٠٣) موظفة وبنسبة (٥٠.٩%)، في حين أن هناك (٨٨) موظفة بنسبة (٢٢.١%) خبرتهن العملية أقل من سنة، كما أن هناك (٥٦) موظفة بنسبة (١٤.٠%) تتراوح سنوات خبرتهن ما بين (٤) إلى أقل من (٦) سنوات، وهناك (٥٢) موظفة بنسبة (١٣.٠%) خبرتهن العملية (٦) سنوات فأكثر.

١٠- **عدد ساعات العمل:** أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة عدد ساعات عملهن (٨) ساعات بتكرار (٣١٧) موظفة وبنسبة (٧٩.٤%)، في حين أن هناك (٤٦) موظفة بنسبة (١١.٥%) عدد ساعات عملهن (٩) ساعات فأكثر، وهناك (٣٦) موظفة بنسبة (٩.٠%) عدد ساعات عملهن أقل من (٨) ساعات.

١١- **أوقات عملك:** أن ما يزيد على نصف أفراد الدراسة أوقات عملهن فترة صباحية ومسائية بتكرار (٢١٠) موظفة وبنسبة (٥٢.٦%)، في حين أن هناك (١٠٧) موظفة يمثلن ما نسبته (٢٦.٨%) أوقات عملهن فترة مسائية، وهناك (٨٢) موظفة بنسبة (٢٠.٦%) يعملن فترة صباحية.

١٢- **الراتب:** أن ما يقارب من نصف أفراد الدراسة راتبهن يتراوح ما بين (٣٠٠٠) إلى أقل من ٤٠٠٠٠ ريال، بتكرار (١٩٨) موظفة وبنسبة (٤٩.٦%)، في حين أن هناك (١١٤) موظفة بنسبة (٢٨.٦%) يتراوح راتبهن الشهري ما بين (٤٠٠٠) إلى أقل من (٥٠٠٠) ريال، كما أن هناك (٥٣)

موظفة بنسبة (١٣.٣%) راتبهن الشهري يتراوح ما بين (٢٠٠٠ إلى أقل من ٣٠٠٠ ريال)، وهناك (٣٤) موظفة بنسبة (٨.٥%) راتبهن الشهري (٥٠٠٠ ريال فأكثر).

١٣- هل يتم تدريبك من قبلك جهة العمل؟: أن الغالبية العظمى من أفراد الدراسة قد حصلن على تدريب من جهة عملهن بتكرار (٣٢٤) موظفة وبنسبة (٨١.٢%)، في حين أن هناك (٧٥) موظفة بنسبة (١٨.٨%) لم يتم تدريبهن من قبل جهة عملهن.

١٤- هل تعتبرين عملك هنا عمل مؤقت؟ أن ما يقارب من نصف أفراد الدراسة (١٩٦) موظفة بنسبة (٤٩.١%) يعتبرن عملهن في قطاع التجزئة عمل مؤقت، في حين أن هناك (١٤٢) موظفة بنسبة (٣٥.٦%) لا يعرفن إذا ما كان عملهن في نظام التجزئة عمل مؤقت أم لا، وهناك (٦١) موظفة بنسبة (١٥.٣%) لا يعتبرن عملهن في قطاع التجزئة عمل مؤقت.

١٥- وسيلة النقل التي يتم استخدامها للذهاب إلى العمل: أن النسبة الأكبر من الموظفات يستخدمن سائق خاص للذهاب إلى العمل بتكرار (١٧٩) موظفة وبنسبة (٤٤.٩%)، في حين أن هناك (٩١) موظفة بنسبة (٢٢.٨%) يستخدمن سيارة أجرة للذهاب إلى عملهن، كما أن هناك (٧٨) موظفة بنسبة (١٩.٥%) يستخدمن أحد أفراد الأسرة للذهاب إلى العمل، إضافة إلى ماسبق فإن هناك (٣٩) موظفة بنسبة (٩.٨%) يقدن سيارتهن للذهاب إلى العمل، وفي الأخير فإن هناك (١٢) موظفة بنسبة (٣.٠%) يستخدمن حافلة من جهة العمل للذهاب إلى العمل.

١٦- هل تتقاضين بدل نقل؟ أن نصف أفراد الدراسة (٢٠٢) موظفة بنسبة (٥٠.٦%) لا يتقاضين بدل نقل، في حين أن هناك (١٩٧) موظفة يمثلن ما نسبته (٤٩.٤%) يتقاضين بدل نقل من الشركة التي يعملن بها.

١٧- هل لديك أطفال في سن الحضانة (أقل من ٦ سنوات)؟ أن الغالبية العظمى من أفراد الدراسة ليس لديهن أطفال في سن الحضانة (أقل من ٦ سنوات) بتكرار (٢٣٨) موظفة وبنسبة (٨٤.٧%)، في حين أن هناك (٦١) موظفة بنسبة (١٥.٣%) لديهن أطفال في سن الحضانة (أقل من ٦ سنوات).

١٨- هل أنتِ العائل للأسرة؟ أن هناك (٢١٧) موظفة بنسبة (٥٤.٤%) ليسوا هن العائل الوحيد للأسرهن، في حين أن هناك (١٨٢) موظفة بنسبة (٤٥.٦%) هن العائل الوحيد للأسرهن.

١٩- هل ولي الأمر موافق على العمل الذي تقومين به؟ أن الغالبية العظمى من أفراد الدراسة والدهن موافق على العمل الذي يقمن به بتكرار (٣٨٠) موظفة ونسبة (٩٥.٢%)، في حين أن هناك (١٩) موظفة بنسبة (٤.٨%) والدهن غير موافق عن العمل الذي يقمن به في قطاع التجزئة.

٢٠- هل وظيفتك الحالية لها مستقبل وظيفي؟ أن ما يزيد على نصف أفراد الدراسة لا يوافقن على أن العمل في قطاع التجزئة له مستقبل وظيفي بتكرار (٢٠٩) موظف ونسبة (٥٢.٤%)، في حين أن هناك (١٩٠) موظفة بنسبة (٤٧.٦%) يوافقن على أن العمل في قطاع التجزئة له مستقبل وظيفي.

٢١- هل أنت راضية عن العمل في هذا المجال؟ أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة راضين عن العمل في قطاع التجزئة بتكرار (٢٨٤) موظفة ونسبة (٧١.٢%)، في حين أن هناك (١١٥) موظفة بنسبة (٢٨.٨%) غير راضين عن العمل في ذلك القطاع.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة

جدول رقم (١)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة

نحو التحديات الاجتماعية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة

م	العبارات	درجة الموافقة									
		موافق بشدة		موافق		محايد		معارض		معارض بشدة	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
٧	هذه الوظيفة أقل من مستوى طموحي.	١٨٣	٤٥.٩	١٤٧	٣٦.٨	٥٠	١٢.٥	١٥	٣.٨	٤	١.٠
١٧	أسرتي لا تشجعني على العمل في مجال قطاع التجزئة.	١١٣	٢٨.٣	١٦٠	٤٠.١	٨٠	٢٠.١	٣٥	٨.٨	١١	٢.٨
٨	نظرة المجتمع دونية لعمل المرأة في قطاع التجزئة.	١٢٦	٣١.٦	١٣٥	٣٣.٨	٧٦	١٩.٠	٤٢	١٠.٥	٢٠	٥.٠
٤	دفعتي ظروف أسرتي للعمل في مجال قطاع التجزئة.	١٤٠	٣٥.١	١٢٣	٣٠.٨	٥٨	١٤.٥	٣٨	٩.٥	٤٠	١٠.٠
٩	العمل في قطاع التجزئة قلل من علاقتي الاجتماعية.	١٢٩	٣٢.٣	١٣٢	٣٣.١	٥١	١٢.٨	٥٠	١٢.٥	٣٧	٩.٣
٦	عملي في قطاع التجزئة لا يساهم في زيادة دخل الأسرة.	١٠٨	٢٧.١	١٣٧	٣٤.٣	٦٠	١٥.٠	٧١	١٧.٨	٢٣	٥.٨
١٨	أعرض لمضايقات من الزبائن.	٧٧	١٩.٣	١٧٢	٤٣.١	٨٥	٢١.٣	٣٩	٩.٨	٢٦	٦.٥

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		محايد		معارض		معارض بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
١٦	يصعب علي التوفيق بين متطلبات المنزل والعمل.	٨٧	٢١.٨	١٦٢	٤٠.٦	٦٧	١٦.٨	٥٦	١٤.٠	٢٧	٦.٨	٣.٥٧	١.٠١	٨
٢١	أعمل في مجال قطاع التجزئة لشغل وقت الفراغ.	٧٦	١٩.٠	١٧٢	٤٣.١	٦٦	١٦.٥	٥٥	١٣.٨	٣٠	٧.٥	٣.٥٢	١.٠٧	٩
١٩	عملي في مجال قطاع التجزئة لا يساهم في تحقيق ذاتي .	٦١	١٥.٣	١٧٤	٤٣.٦	٨٥	٢١.٣	٥٠	١٢.٥	٢٩	٧.٣	٣.٤٧	١.٠١	١٠
١٤	تضعف ثقة الزبائن في جدارة المرأة العاملة في مجال قطاع التجزئة.	٨٨	٢٢.١	١٣٧	٣٤.٣	٧٤	١٨.٥	٥٨	١٤.٥	٤٢	١٠.٥	٣.٤٣	١.٠٧	١١
٢٢	طبيعة عملي تؤثر على تأدية التزاماتي الأسرية	٦٢	١٥.٥	١٦٤	٤١.١	٨٧	٢١.٨	٥٢	١٣.٠	٣٤	٨.٥	٣.٤٢	١.٠٥	١٢
١١	يرفض الشباب الزواج بمن تعمل في قطاع التجزئة.	٨٦	٢١.٦	١٢١	٣٠.٣	٩٦	٢٤.١	٦١	١٥.٣	٣٥	٨.٨	٣.٤١	١.٠٣	١٣
١٣	الزبائن يفضلون الموظف الرجل للعمل في هذا المجال.	٩٥	٢٣.٨	١٠٤	٢٦.١	٩٩	٢٤.٨	٦٥	١٦.٣	٣٦	٩.٠	٣.٣٩	١.٠٦	١٤
١٠	أواجه بعض المشكلات الأسرية المترتبة على عملي في قطاع التجزئة.	٨٥	٢١.٣	١٣٢	٣٣.١	٦٧	١٦.٨	٨٠	٢٠.١	٣٥	٨.٨	٣.٣٨	١.٠٢	١٥
٢	تتوافق طبيعة عملي مع العادات والتقاليد في المجتمع.	٨٠	٢٠.١	١٤٧	٣٦.٨	٦٣	١٥.٨	٥٩	١٤.٨	٥٠	١٢.٥	٣.٣٧	١.٠٣	١٦
٥	اضطرت للعمل في هذه الوظيفة لأني العائل الوحيد لأسرتي.	١٢٤	٣١.١	٨٢	٢٠.٦	٦٤	١٦.٠	٦٧	١٦.٨	٦٢	١٥.٥	٣.٣٥	١.٠٦	١٧
١٢	الزبائن يفضلون التعامل مع العمالة الوافدة للعمل في هذا المجال.	٩٠	٢٢.٦	١٢٠	٣٠.١	٦٦	١٦.٥	٨١	٢٠.٣	٤٢	١٠.٥	٣.٣٤	١.٠٠	١٨
١٥	يصعب علي مواجهة مشكلات العمل.	٨٧	٢١.٨	١٢٦	٣١.٦	٦٣	١٥.٨	٦٩	١٧.٣	٥٤	١٣.٥	٣.٣١	١.٠٥	١٩
٢٠	أعمل في مجال قطاع التجزئة لرغبتني في هذا النوع من العمل.	٣٤	٨.٥	١٧٩	٤٤.٩	٨٩	٢٢.٣	٦٦	١٦.٥	٣١	٧.٨	٣.٣٠	١.٠٩	٢٠
٣	طبيعة عملي لها تأثير سلبي على	٩١	٢٢.٨	٧٨	١٩.٥	٨٦	٢١.٦	٧١	١٧.٨	٧٣	١٨.٣	٣.١١	٠.٩٩	٢١

م	العبارات	درجة الموافقة									
		موافق بشدة		موافق		محايد		معارض		معارض بشدة	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
	نظرة المجتمع لي.										
١	أعاني من مشاكل أسرية بسبب طبيعة عملي المختلط.	٦١	١٥.٣	٧٩	١٩.٨	٩٥	٢٣.٨	٨٦	٢١.٦	٧٨	١٩.٥
	المتوسط الحسابي العام										
-		٣.٤٨	٠.٧١								

يتضح من خلال الجدول السابق أن محور التحديات الاجتماعية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض ، جاءت عبارة واحدة بدرجة استجابة (موافق بشدة) وهي العبارة رقم (٧)، في حين جاءت (١٢) عبارة بدرجة استجابة (موافق)، وجاءت (٩) عبارات بدرجة استجابة (محايد)، وهي العبارات رقم (١٣ ، ١٠ ، ٢ ، ٥ ، ١٢ ، ١٥ ، ٢٠ ، ٣ ، ١)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح ما بين (محايد - موافق بشدة).

تراوح الانحراف المعياري لعبارات المحور ما بين (٠.٨٨ ، ١.٠٩)، وهي قيم تتمحور حول الواحد الصحيح، وهذا يعكس أن هناك تجانس استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محور التحديات الاجتماعية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض.

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣.٤٨) بانحراف معياري (٠.٧١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات الاجتماعية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض، ومن أبرز تلك التحديات (أن الوظيفة أقل من مستوى طموحاتهن، وكذلك أن أسرهن لا تشجعهن على العمل في مجال قطاع التجزئة، ونظرة المجتمع الدونية لعمل المرأة في قطاع التجزئة، إضافة إلى أن ظروف أسرهن دفعتهن للعمل في مجال قطاع التجزئة)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الراجحي (٢٠١٤) والتي توصلت إلى أن عدم قدرة المرأة العاملة على الموازنة بين متطلبات العمل والمنزل من التحديات التي تواجه تطبيق قرار تأنيث المحلات النسائية في مدينة الرياض، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الفرج (١٤٣٢) والتي توصلت إلى أن صعوبة موازنة الكوافيرة السعودية بين متطلبات العمل والمنزل من أهم المشكلات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المشاغل النسائية، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة سالم (٢٠٠٤) والتي توصلت إلى أن صعوبة إيجاد المرأة للوقت الكافي للتوفيق بين مسؤولياتها في العمل، ورعايتها لأسرتها من المعوقات التي تحول دون وعي المرأة العاملة بأدوارها في المجتمع.

وبذلك فإن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات الاجتماعية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض بنسبة موافقة (٦٩.٧%)، ومن أبرز تلك التحديات:

- أن الوظيفة أقل من مستوى طموحاتهن بنسبة موافقة (٨٤.٦%).
- أن أسرهن لا تُشجعهن على العمل في مجال قطاع التجزئة بنسبة موافقة (٧٦.٥%).
- نظرة المجتمع الدونية لعمل المرأة في قطاع التجزئة بنسبة موافقة (٧٥.٣%).
- أن ظروف أسرهن دفعتهن للعمل في مجال قطاع التجزئة بنسبة موافقة (٧٤.٣%).

السؤال الثاني: ما أهم التحديات الاقتصادية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة؟
جدول رقم (٢)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة نحو التحديات الاقتصادية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		محايد		معارض		معارض بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٣	اضطرت للعمل في هذه الوظيفة لعدم توفر وظائف حكومية.	٢١٤	٥٣.٦	٩١	٢٢.٨	٥٥	١٣.٨	٢٤	٦.٠	١٥	٣.٨	٤.١٧	١.٠١	١
٨	قلة الراتب لا تتيح لي فرصة في الادخار.	١٧٧	٤٤.٤	٩٩	٢٤.٨	٨٢	٢٠.٦	٢٨	٧.٠	١٣	٣.٣	٤.٠٠	١.٠٧	٢
٤	الراتب غير موازي مع الجهد المبذول في العمل.	١٧٠	٤٢.٦	١٠٩	٢٧.٣	٦٩	١٧.٣	٣٨	٩.٥	١٣	٣.٣	٣.٩٦	١.١٣	٣
١	عملي في مجال قطاع التجزئة غير كافٍ مادياً لاحتياجاتي الشخصية.	١٣٨	٣٤.٦	١٢٥	٣١.٣	٧٧	١٩.٣	٤١	١٠.٣	١٨	٤.٥	٣.٨١	١.٠٠	٤
٢	أعاني من تكلفة المواصلات العالية للذهاب إلى عملي.	١٥٥	٣٨.٨	١٠١	٢٥.٣	٦٤	١٦.٠	٥٧	١٤.٣	٢٢	٥.٥	٣.٧٨	١.٠٢	٥
٩	أفتقد في عملي إلى المكافآت المالية.	١٥٤	٣٨.٦	٨٣	٢٠.٨	٨٤	٢١.١	٥١	١٢.٨	٢٧	٦.٨	٣.٧٢	٠.٩٩	٦
٥	يصعب على تحقيق الاستقلال الاقتصادي لعملي في هذا المجال.	١١١	٢٧.٨	١١٥	٢٨.٨	١١٤	٢٨.٦	٤٢	١٠.٥	١٧	٤.٣	٣.٦٥	١.٠٢	٧
٧	عملي في مجال قطاع التجزئة غير كافٍ مادياً لاحتياجات أسرتي.	١٢٥	٣١.٣	١١١	٢٧.٨	٩١	٢٢.٨	٤٣	١٠.٨	٢٩	٧.٣	٣.٦٥	١.١٢	٨
٦	العمل في قطاع التجزئة يحقق	٤٧	١١.٨	٧٥	١٨.٨	١٣٦	٣٤.١	٩٦	٢٤.١	٤٥	١١.٣	٢.٩٦	١.١٦	٩

م	العبارات	درجة الموافقة											
		معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة			
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
	الأمان الوظيفي لي.												
-		٠.٧٧	٣.٧٤	المتوسط الحسابي العام									

يتضح من خلال الجدول السابق أن محور التحديات الاقتصادية التي تواجهعاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض يتضمن (٩) عبارات، جاءت (٨) عبارات بدرجة استجابة (موافق)، في حين جاءت عبارة واحدة بدرجة استجابة (محايد)، وهي العبارة رقم (٦)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح ما بين (محايد - موافق).

تراوح الانحراف المعياري لعبارات المحور ما بين (٠.٩٩ ، ١.١٦)، وهي قيم تتمحور حول الواحد الصحيح، وهذا يعكس أن هناك تجانس استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محور التحديات الاقتصادية التي تواجهعاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض.

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣.٧٤) بانحراف معياري (٠.٧٧)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات الاقتصادية التي تواجهعاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض، ومن أبرز تلك التحديات (اضطراهن للعمل في قطاع التجزئة لعدم توفر وظائف حكومية، وكذلك قلة الراتب، إضافة إلى أن الراتب لا غير متوازي مع الجهد المبذول في العمل، وأن عملهن في مجال قطاع التجزئة غير مكافئ مادياً لاحتياجاتهن الشخصية).

أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات الاقتصادية التي تواجهعاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض بنسبة موافقة (٧٤.٩%)، ومن أبرز تلك التحديات:

- اضطراهن للعمل في قطاع التجزئة لعدم توفر وظائف حكومية بنسبة موافقة (٨٣.٣%).
- قلة الراتب بنسبة موافقة (٨٠.٠%).
- أن الراتب لا غير متوازي مع الجهد المبذول في العمل بنسبة موافقة (٧٩.٣%).
- أن عملهن في مجال قطاع التجزئة غير مكافئ مادياً لاحتياجاتهن الشخصية بنسبة موافقة (٧٦.٢%).

■ السؤال الثالث: ما أهم التحديات التنظيمية التي تواجهعاملات السعوديات في قطاع التجزئة؟

جدول رقم (٣)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة

نحو التحديات التنظيمية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		محايد		معارض		معارض بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٧	ساعات العمل طويلة.	١٢٥	٣١.٣	١٦٧	٤١.٩	٥١	١٢.٨	٣٦	٩.٠	٢٠	٥.٠	٣.٨٥	١.١١	١
٢٢	أعمل في قطاع التجزئة لعدم توفر وظيفة ملائمة لمؤهلي التعليمي.	١٢٢	٣٠.٦	١٥٢	٣٨.١	٧٤	١٨.٥	٣٣	٨.٣	١٨	٤.٥	٣.٨٢	١.٠٩	٢
١٦	أفتقد الخصوصية في مكان عملي.	٩٨	٢٤.٦	١٨٩	٤٧.٤	٥١	١٢.٨	٤١	١٠.٣	٢٠	٥.٠	٣.٧٦	١.٠٩	٣
٨	نظام الإجازات غير ملائم.	١٢٣	٣٠.٨	١٤٣	٣٥.٨	٦٥	١٦.٣	٤٥	١١.٣	٢٣	٥.٨	٣.٧٥	١.٠١	٤
٥	العمل في قطاع التجزئة أقل من مستوى قدراتي.	١١٢	٢٨.١	١٦٥	٤١.٤	٥٨	١٤.٥	٣٩	٩.٨	٢٥	٦.٣	٣.٧٥	١.٠٥	٥
١٢	ترقيات العمل في هذا المجال غير عادلة.	١١٨	٢٩.٦	١٤٩	٣٧.٣	٧٠	١٧.٥	٣٠	٧.٥	٣٢	٨.٠	٣.٧٣	١.٠٩	٦
٩	شروط الوظيفة لا تراعي ظروف المرأة.	١١٤	٢٨.٦	١٤٧	٣٦.٨	٦٢	١٥.٥	٤٨	١٢.٠	٢٨	٧.٠	٣.٦٨	١.٠٢	٧
١٥	ضعف المرونة في نظام العمل.	٩٧	٢٤.٣	١٤٣	٣٥.٨	١٠٩	٢٧.٣	٣٤	٨.٥	١٦	٤.٠	٣.٦٨	١.٠٦	٨
١٤	ضوابط وأنظمة عمل المرأة في هذا المجال مجحفة.	٨٧	٢١.٨	١٤١	٣٥.٣	١١٩	٢٩.٨	٣٣	٨.٣	١٩	٤.٨	٣.٦١	١.٠٦	٩
١٠	نحتاج لدورات في فن التعامل مع العملاء.	٨٩	٢٢.٣	١٧١	٤٢.٩	٦٢	١٥.٥	٤٢	١٠.٥	٣٥	٨.٨	٣.٥٩	٠.٩٩	١٠
١	تقل فرص التدريب والتأهيل في العمل.	٨٣	٢٠.٨	١٤٨	٣٧.١	١٠٢	٢٥.٦	٤٨	١٢.٠	١٨	٤.٥	٣.٥٨	١.٠٨	١١
٣	عدم وجود نظام يضمن حقي في بدلات العمل.	٩٤	٢٣.٦	١٥١	٣٧.٨	٧٠	١٧.٥	٥٥	١٣.٨	٢٩	٧.٣	٣.٥٧	١.٠٢	١٢
١٩	روتين العمل ممل.	٨٣	٢٠.٨	١٣٧	٣٤.٣	١٠٩	٢٧.٣	٣٤	٨.٥	١٦	٤.٠	٣.٥٤	١.١٠	١٣
١٣	صعوبة توفر الوظائف للمرأة في مجال قطاع التجزئة.	٩٧	٢٤.٣	١٣٥	٣٣.٨	٨٦	٢١.٦	٤٤	١١.٠	٣٧	٩.٣	٣.٥٣	١.٠٣	١٤
١٨	يوجد نظام في العمل يحمي من مضايقات الزملاء في العمل.	٧٥	١٨.٨	١٦٤	٤١.١	٨٢	٢٠.٦	٤٥	١١.٣	٣٣	٨.٣	٣.٥١	١.٠٦	١٥
٢٣	آليات التبليغ عن التعديات السلوكية غير واضحة.	٧٠	١٧.٥	١٤٠	٣٥.١	١٠٩	٢٧.٣	٤٧	١١.٨	٣٣	٨.٣	٣.٤٢	١.٠١	١٦
١٧	عملي الحالي متوافق مع مؤهلي	٧٢	١٨.٠	١٨٦	٤٦.٦	٤٩	١٢.٣	٣٣	٨.٣	٣٣	٨.٣	٣.٤٥	١.٠٢	١٧

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة								العبارات	م								
			معارض بشدة		معارض		محايد		موافق				موافق بشدة							
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			%	ك						
																			العلمي.	
١٨	١.٠٠٦	٣.٤٥	١٠.٣	٤١	١٥.٨	٦٣	١٣.٠	٥٢	٤٠.٤	١٦١	٢٠.٦	٨٢	٦	تتطلب الوظيفة الحالية الدوام على فترتين.						
١٩	١.٠٠٥	٣.٣٨	١٠.٨	٤٣	١٤.٠	٥٦	٢١.٨	٨٧	٣٣.٦	١٣٤	١٩.٨	٧٩	٢٤	هناك تمييز في الأجر بيننا وبين الرجال ممن يعملون في نفس المجال.						
٢٠	١.٠٠٢	٣.٣٠	١١.٥	٤٦	١٥.٨	٦٣	٢١.١	٨٤	٣٤.٦	١٣٨	١٧.٠	٦٨	٢	عدم توفر إجازات خاصة بالوضع والرضاعة.						
٢١	١.٠٠٢	٣.٢٨	١٠.٨	٤٣	١٥.٠	٦٠	٢٦.١	١٠٤	٣١.٨	١٢٧	١٦.٣	٦٥	٢١	أرباب العمل في هذا المجال يفضلون العمالة الوافدة.						
٢٢	١.٠٠٩	٣.٢٤	١٢.٥	٥٠	١٧.٨	٧١	٢٠.٣	٨١	٣١.٦	١٢٦	١٧.٨	٧١	٤	بيئة العمل في قطاع التجزئة غير مناسبة للمرأة.						
٢٣	١.٠٠١	٣.١١	١٩.٠	٧٦	١٨.٥	٧٤	١٣.٥	٥٤	٣٠.١	١٢٠	١٨.٨	٧٥	١١	أعرض لمضايقات من المسؤول في العمل.						
٢٤	١.٠٠٥	٢.٨٥	٢٨.٨	١١٥	١٥.٠	٦٠	١٠.٣	٤١	٣٤.٣	١٣٧	١١.٥	٤٦	٢٠	أعرض لتحرش من زملائي في العمل.						
-	٠.٧٤	٣.٥٢	المتوسط الحسابي العام																	

يتضح من خلال الجدول السابق أن محور التحديات التنظيمية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض يتضمن (٢٤) عبارة، جاءت عبارة واحدة بدرجة استجابة (موافق بشدة) وهي العبارة رقم (٧)، في حين جاءت (١٨) عبارة بدرجة استجابة (موافق)، وجاءت (٦) عبارات بدرجة استجابة (محايد)، وهي العبارات رقم (٢٤ ، ٢ ، ٢١ ، ٤ ، ١١ ، ٢٠)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح ما بين (محايد - موافق).
تتراوح الانحراف المعياري لعبارات المحور ما بين (٠.٩٩ ، ١.١١)، وهي قيم تتمحور حول الواحد الصحيح، وهذا يعكس أن هناك تجانس استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محور التحديات التنظيمية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض.
بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣.٥٢) بانحراف معياري (٠.٧٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات التنظيمية التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض، ومن أبرز تلك التحديات (ساعات العمل الطويلة، وكذلك العمل في قطاع

التجزئة لعدم توفر وظيفة ملائمة لمؤهلين التعليمي، إضافة إلى افتقاد الخصوصية في مكان العمل، وأن العمل في قطاع التجزئة أقل من مستوى قدراتهم)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الرشيد (١٤٢٩) والتي توصلت إلى أن قلة فرص التدريب من الأسباب التي تحد من إقبال المرأة السعودية عن العمل في القطاع الخاص.

أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات التنظيمية التي تواجه العاملات السعوديات

في قطاع التجزئة بمدينة الرياض بنسبة موافقة (٧٠.٣%)، ومن أبرز تلك التحديات:

■ ساعات العمل الطويلة بنسبة موافقة (٧٧.١%).

■ أن العمل في قطاع التجزئة لعدم توفر وظيفة ملائمة لمؤهلين التعليمي بنسبة موافقة (٧٦.٤%).

■ افتقاد الخصوصية في مكان العمل بنسبة موافقة (٧٥.٢%).

أن العمل في قطاع التجزئة أقل من مستوى قدراتهم بنسبة موافقة (٧٥.٠%).

ومن خلال العرض السابق للتحديات التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة، نجد أنها

جاءت على النحو التالي:

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول التحديات

التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع التجزئة

م	التحديات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	التحديات الاجتماعية	٣.٤٨	٠.٧١	٣
٢	التحديات الاقتصادية	٣.٧٤	٠.٧٧	١
٣	التحديات التنظيمية	٣.٥٢	٠.٧٤	٢
-	المتوسط الحسابي العام	٣.٥٨	٠.٥١	-

يتضح من خلال الجدول السابق أن محور التحديات التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع

التجزئة بمدينة الرياض يتضمن ثلاثة محاور وهي على التوالي وفقاً للمتوسط الحسابي لها: (التحديات

الاجتماعية، التحديات الاقتصادية، التحديات التنظيمية)، حيث جاءت جميعها بدرجة استجابة

(موافق).

يبلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (٣.٥٨ من ٥.٠) بانحراف معياري (٠.٧٤)، وهذا يدل

على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التحديات التي تواجه العاملات السعوديات في قطاع

التجزئة بمدينة الرياض، حيث تأتي التحديات الاقتصادية بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي عام (٣.٧٤) وبانحراف معياري (٠.٧٧)، يليها التحديات التنظيمية بمتوسط حسابي (٣.٥٢) وبانحراف معياري (٠.٧٤)، وفي الأخير تأتي التحديات الاجتماعية كأقل التحديات التي تواجه العوامل السعوديات في قطاع التجزئة بمدينة الرياض بمتوسط حسابي (٣.٤٨) وبانحراف معياري (٠.٧١)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الراجحي (١٤٣٥ هـ)، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الفرج (١٤٣٢ هـ)

المراجع

المراجع العربية:

إبراهيم، عبد الوهاب. (١٩٨٥). أسس البحث الاجتماعي. القاهرة: مكتبة نهضة الشرق.
الألباني، محمد ناصر الدين. (١٤٠٥). سلسلة الأحاديث الصحيحة. بيروت: المكتب
التعاوني.

بلحاج، مليكة. (٢٠١٤). عمل المرأة بين العبء والدافع. الجزائر: مجلة الإنسان والمجتمع.
العدد ٨.

البلوي، عواد. (١٤٣٠). تشغيل النساء والأحداث في نظام العمل السعودي والقانون
المقارن والشريعة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم القضاء والسياسة الشرعية.
المدينة المنورة: الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة.

البهلال، عبد الله بن فريح. (٢٠١٢). حقوق المرأة القضائية. ورقة عمل كحقيبة تدريبية
لندوة مقامة في مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة.
الرياض: جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

الشهري، مريم محمد (١٤١٧هـ)، مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة
وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص، رسالة
ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ص ٢

الشبعان، أحمد بن محمد عبد الله (٢٠١٩م)، تمكين عمل المرأة السعودية من العمل بالقطاع
الخاص: شركة دواجن الوطنية بالقصيم أنموذجاً، المجلة الجغرافية العربية، س (٥٠)،
ع (٧٣).

عبد الرحيم، خليل عليان (٢٠١٤م)، المعوقات والحلول المقترحة لتوطين وظائف تجارة التجزئة
في مدينة الطائف من وجهة نظر أصحاب الأعمال، مجلة التعاون، مجلس التعاون
لدول مجلس الخليج العربية، الأمانة العامة، قطاع الشؤون الثقافية والإعلامية،
س (٢٩)، ع (٨٤).

بن زعموش، نادية بوضياف (٢٠١٦م)، المرأة والعمل في المجتمع الجزائري، مجلة جيل العلوم
الإنسانية والاجتماعية، العدد (٢٠).

الأحمد، عبد الله أحمد (١٤٣١هـ)، دور المرأة في حل مشكلة السعودية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.

بوحفص، عبد الكريم (٢٠٠٥م)، الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية للطبع.

الحارثي، ندى دخيل الله (١٤٢٥هـ)، إستراتيجية عمل المرأة في القطاع الخاص، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة

الزهراني، سهام خضر (١٤٣٢هـ)، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز.

الشتيوي، وآخرون (١٤٢٩هـ)، توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص-المعوقات والحلول، ج ١، الرياض، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.

شتيوي، ربي (٢٠٠٢م)، الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

الشدي، طارق عبد الله (١٤٢٢هـ)، الدور الاقتصادي لربة الأسرة العاملة السعودية وعلاقته بالتوافق الزواجي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الغرفة التجارية الصناعية (١٤٢٣هـ)، دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية، ورقة عمل مقدمة في ندوة المجلس الأعلى للصناعة، الرياض المملكة العربية السعودية.

الغريير، رحاب راشد (٢٠١١م)، الضغوط التنظيمية والاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود.

تفاحه، علياء (٢٠٠٣م)، مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، الاردن.

الجويعد، حنان محمد وآخرون. (٢٠٠٩). اقتراح لائحة تنظيمية لتطبيق العمل عن بعد الرسمي في المملكة العربية السعودية في القطاعين الحكومي والخاص. الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية. (١٤٢٥ هـ). خطة التنمية الثامنة، ١٤٢٥-١٤٣٠ هـ.
الرياض: المملكة العربية السعودية.

الجويعد، حنان محمد. (٢٠١٠). "سياسات وإجراءات مقترحة لتنظيم العمل الجزئي للمرأة
في المملكة العربية السعودية"، ندوة عمل المرأة بمركز الدراسات الجامعية للبنات
بعليشة، جامعة الملك سعود.

الطريف، غادة بنت عبد الرحمن (٢٠١٧م)، فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات
المستلزمات النسائية، مجلة الاجتماعية، جامعة الإمام محمد سعود الإسلامية، الجمعية
السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، العدد (١٣).

التميمي، شيخة. (٢٠١٨). العاملات السعوديات في محلات المستلزمات النسائية في
المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض:
جامعة الملك سعود.

الحري، أماني. (١٤٣٧). الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملات السعوديات بالمحلات
التجارية النسائية. رسالة ماجستير غير منشورة: الرياض: جامعة الملك سعود.

حلواني، ابتسام. (٢٠٠٠). العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها.
ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية في مواجهة تحديات
القرن الحادي والعشيرة. القاهرة.

الحמיד، عبد الواحد. (١٤٢٨). المرأة والعمل فرص وتحديات. ورقة عمل مقدمة لمنتدى
واقعية مشاركة المرأة في التنمية الوطنية المنعقد في (١-٢) ربيع الأول (١٤٢٨).
جدة: العرفة التجارية الصناعية.

الراجحي، ربا. (١٤٣٥). تحديات تطبيق قرار تأنيث المحلات النسائية في مدينة الرياض.
رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: جامعة الملك سعود.

السراجي، إيمان وسموعي، رفاء. (٢٠١٤). التحديات التنظيمية وأثرها في الطقوس المنظمة.
العراق: مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية. العدد ٨٠.

الشتيوي، وآخرون. (١٤٢٩). توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص - المعوقات والحلول. الرياض: مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية الإدارة العامة لبرامج المنح البحثية.

الشهراني، عائض. (٢٠١٣). طرق الخدمة الاجتماعية تعدد الأساليب وتكامل الممارسة. جدة: الخوارزم العملية للنشر والتوزيع.

العبدالكريم، فواد. (١٤٣٣). دراسة ميدانية في واقع النساء العاملات في القطاع الأهلي (الخاص). الرياض: مركز باحثات لدراسات المرأة سلسلة باحثات.

عبدالقادر، علي. (١٤٢٥). المرأة الإرادة والتحدي نموذج للمرأة في المملكة العربية السعودية. جدة: الدار السعودية للنشر.

آل عوض، نجلاء. (١٤٣٥). معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية. الرياض: مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة.

الفايز، ميسون. (٢٠١٠). الموارد البشرية النسائية السعودية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، العدد ٣١، الجزء ٢، ص ٥٥٨ - ٦١٦.

فتحي، أنيس. (٢٠٠٥). الإمارات إلى أين.. استشراف التحديات والمخاطر على مدى ٢٥ عامًا. أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والإعلام.

محمود، سوزي. (٢٠٠٧). دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق المرأة العاملة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم العلوم السياسية. القاهرة: جامعة القاهرة.

المسيري، نوال وآخرون. (١٤٣٤). مقدمة في الخدمة الاجتماعية بمنظور معاصر. الرياض: مكتبة الرشد.

المراجع الأجنبية:

- Jones, Russell. (1996). Research methods in the social and behavioral sciences Second edition. New York: sinaure associates.

-Malino, S. S. (1982). Faces across the counter: A social history of female department store employees. Proquest Dissertations Publishing, 1870- 1920.

-Wiggers, L. N. (2014). Saleswomen and the middle-class: Gender and class conflict within the Chicago department store. 1880- 1930, Proquest Dissertations Publihing.

المراجع الإلكترونية:

موقع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية:

<https://mlsd.gov.sa/>.

موقع وزارة الخدمة المدنية:

<http://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Pages/default.aspx?PageIndex=2>

موقع رؤية ٢٠٣٠ <https://vision2030.gov.sa/ar>

الموقع الرسمي لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية <https://mlsd.gov.sa>

الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية <https://www.stats.gov.sa>

موقع العلوم الاجتماعية. http://hamdisocio.blogspot.com/2010/06/blog-post_19.html

موقع موضوع الرسمي <https://mawdoo3.com>

موقع منتدى المرأة الخليجية <http://www.gwf-online.org>

