عمل المرأة السعودية بين الواقع والطموح
(دراسة تطبيقية عن قطاعات التجزئة في المنطقة الشرقية)

د. منى بنت صالح الرشادة
جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل
malrashad@iau.edu.sa

م.ملاك عبد العزيز العبد الهادي
جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل
maalabdulhadi@iau.edu.sa

د. أريج حماد البواردي
جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل
aalbawardi@iau.edu.sa

(قدم للنشر في ٢٠٢١/١٠/٣١م، وقبل للنشر في ٢٠٢١/١٢/٢١م)
بحث مدعوم من جمعية أفق لتنمية وتأهيل الفتيات بالمنطقة الشرقية

ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع عمل المرأة في قطاع التجزئة، وكشف التحديات التي تواجهها، وذلك لتحديد المعوّقات التي تقف حائلاً دون نجاحها، من خلال مسح شامل على أرض الواقع يرصد حد الإمكان، ويرسم حلولا للمستقبل تنطلق من الواقع، وتسد الفجوة بين التشريعات وتطبيقها، لذا اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وللوقوف على حيثيات الظاهرة، كان لابد من المزاوجة بين المنهجين الكمي والكيفي في الدراسة باستخدام المسح الاجتماعي للعينة، أما في جمع البيانات فقد اعتمدت الدراسة المقابلة المقننة أداة لها، وشملت العينة بائعات سعوديات ضمن الفئة العمرية (١٨- ٣٥) في مختلف مدن المنطقة الشرقية، وقد بلغ حجم عينة المبحوثات من العاملات والمشرفات ٣٥٠ مفردة، كما طبقت استمارة المقابلة على عينة طبقية من المشرفات بلغ عددها ٣٤ مفردة. وتكمن أهمية الدراسة في كون الموضوع يجمع بين دراسات المرأة وعلم اجتماع التنمية، التي تبحث في تمكين المرأة وما يمكن أن تقوم به في مجال التنمية، كما أنها تتحدد في كونها ضرورة لتوفير بيانات تساعد الدارسين لسوق العمل على فهم واقع تمكين المرأة البائعة في محلات التجزئة كنقطة انطلاق لدراسات أخرى في هذا المجال تمهيداً لوضع السياسات والإستراتيجيات والخطط لتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمرأة العاملة في تلك القطاعات.

الكلمات المفتاحية: قطاع التجزئة – مستقبل عمل المرأة – المرأة السعودية العاملة – واقع عمل المرأة.

Abstract

This study aimed to explore the reality of Saudi women's work at retail sectors, and reveal the challenges that face Saudi women for the sake to identify the obstacles that hinder women's success. A field survey has been used to assess women's work reality to provide possible solutions. The study aimed as well to bridge the gap between legislation and application. The study relied on a mixed methodology consisting of descriptive and analytical survey. This methodology allows the examination of this phenomena and combines quantitative and qualitative tools: Data has been collected through social survey and interview. The sample consisted of 350 Saudi female sellers at the ages of (18 – 35), who come from different cities at the Eastern province, and the interview has been conducted with 34 supervisors at retail stores. This study is important because it combines woman studies and developmental sociology that examine the empowerment of women and what women can do through the process of growth. The study also fills in a gap in the literature because it provides data that may help researchers examining the job market to understand the reality of women empowerment at retail sectors. Therefore, this study can be a starting point to other studies in this field as it can contribute to the improvement of legislations, strategies and future plans that improve the current economic and social status of working women.

Keywords: Retail sector - Future of women's work - Saudi Working women - Reality of women's work

المقدمة

دخلت المرأة السعودية سوق العمل، وتبوأت مكانة عليا في المجتمع السعودي منذ تأسيس الدولة السعودية على يد الملك المؤسس طيب الله ثراه ، ثم أخذت تثبت نفسها عاملة حرة مستقلة في مختلف القطاعات الحكومية في المراحل التالية، فنالت الشهادات العليا، ودخلت الوظائف، ولكن الأمر لم يعد متيسراً أمامها في ظل تزايد أعداد الخريجات، وأصبح تأمين عمل مرغوب صعباً ومتعسراً ، فبدأت مشكلة توفير العمل المناسب للمرأة يؤرق الحكومة، فوضعت خطط التنمية وأسندتها بالقرارات والقوانين لتنظيم عمل المرأة وإزالة المعوّقات أمام مشاركتها في العمل في القطاع الخاص وفي الأنشطة التنموية من خلال التشريعات والقوانين التي تنظم عملها بصدور قرار عام ٢٠٠٥م، المتضمن 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، ٢٠٠٥-٢٠٠٩م)، وزيادة معدلات المشاركة في سوق العمل، ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية وفقا لما جاء في خطة التنمية التاسعة (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٤م).

ونظراً لأهمية تنظيم عمل المرأة في القطاع الخاص، أصدرت وزارة العمل دليلاً إرشادياً يتضمن اشتراطات عمل المرأة الواردة في نظام العمل، وهذا نابع من اهتمام القيادة السعودية بتوظيف المرأة للقيام بأعمال معينة؛ مثل البيع في قطاع التجزئة وفق ضوابط معينة لتمكنها من مزاولة العمل والاستمرار فيه، فأطلقت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مبادرة التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة في القطاع الخاص (وزارة العمل، ١٤٣٥هـ، المقدمة)[١]، وكان القرار الوزاري رقم (٣٧٢٩/١/١/ع) وتاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨هـ بشأن تنظيم عمل المرأة السعودية كمحاسبة مبيعات في محلات التجزئة، إلا أن المرأة واجهت تحديات كبيرة تتصل بالنظرة الاجتماعية للعمل، والربط بين العمل والقيمة الاجتماعية بعيداً عن ثقافة العمل التي ترتبط بأهمية العمل والإنتاج للذات البشرية، إضافة إلى اعتبارات أخرى تتعلق بساعات العمل، والمقابل المادي الذي تتلقاه، وحقوقها وواجباته.

من هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على واقع عمل المرأة في قطاع التجزئة، والإشكاليات التي تواجهها المرأة، ورسم صورة واضحة للواقع من خلال مسح شامل على أرض الواقع يرصد حد الإمكان، ويرسم حلول مستقبلية تنطلق من الواقع وتسد الفجوة بين التشريعات وتطبيقها.

أهمية الدراسة

تتحدد أهمية الدراسة في كون الموضوع يجمع بين عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص وعلم اجتماع التنمية الذي يبحث في تمكين المرأة، وما يمكن أن تقوم به في مجال التنمية الاقتصادية، إذ يسهم تمكين المرأة في نمو وتعزيز ودعم الاقتصاد الوطني والخطط التنموية الشاملة، ويدعم إنتاجية المملكة العربية السعودية، ويحقق عوائد لميزانية البلاد (وكالة الأنباء السعودية، ٢٠٢١م).

كما تكمن أهمية الدراسة في استهدافها تحقيق جانب من خطة رؤية المملكة (٢٠٣٠) التي جعلت ضمن تطلعاتها وأهدافها الإستراتيجية تمكين المرأة ورفع مؤهلاتها، وتعزيز دورها في تحمل المسؤولية، وتوفير فرص دخولها إلى سوق العمل في القطاعات المختلفة، لاسيما القطاع الخاص، والسعي إلى رفع نسبة النساء العاملات إلى ٣٠٪ (رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ المويشر، ٢٠١٩م) من جحم سوق التوطين باعتبارها أهم عناصر التحول الوطني.

كما تتحدد أهمية الدراسة في كونها ضرورة لتوفير بيانات تساعد الدارسين لسوق العمل على فهم واقع تمكين المرأة العاملة في السوق بوظيفة بائعة في محلات التجزئة كنقطة انطلاق لدراسات أخرى في هذا المجال، وتمهيداً لوضع السياسات والإستراتيجيات والخطط؛ لتحسين أوضاع المرأة العاملة الاقتصادية والاجتماعية في تلك القطاعات، بما يفتح لها باب التطوير والمنافسة.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى رصد واقع عمل المرأة، والتحديات التي تواجهها لتحديد المعوّقات التي تقف حائلاً دون نجاحها وصولا إلى تمكينها، ومن هذا الهدف تنبثق الأهداف الفرعية الآتية:

١ بناءً على الأمر الملكي رقم أ / ١٢١ وتاريخ ٢/ ٧ / ١٤٣٢ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات والمتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذا الأمر الملكي، وبناء على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٧ /٧ / ١٤٢٦ هـ والمتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وعلى الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل لتتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك. دليل عمل المرأة في القطاع الخاص، وزارة العمل، النسخة الأولى، ١٤٣٥هـ، المقدمة.

- التعرف إلى الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمرأة العاملة في قطاع التجزئة.
- التعرف إلى القدرات والمهارات والكفاءات المهنية التي تملكها المرأة السعودية العاملة في قطاع التجزئة.
- الكشف عن التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في قطاع التجزئة.
- تحليل طبيعة التحديات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع التجزئة.
- الوصول إلى توصيات ومقترحات تحسن من واقع عمل المرأة السعودية العاملة في قطاع التجزئة.

إشكالية الدراسية

تتحدد إشكالية الدراسية في السؤال الآتي: ما واقع عمل المرأة في المملكة العربية السعودية وما المأمول؟

للإجابة عن السؤال تمتد الدراسة لتشمل قطاع التجزئة في المنطقة الشرقية بالمسح والدراسة التطبيقية لرصد الواقع الذي تعيشه المرأة خصوصا في ظل التحول الوطني، ورؤية المملكة (٢٠٣٠)، والتي تهدف إلى تمكين المرأة ورفع مؤهلاتها، ثم الطموح والمأمول والنظرة الاستشرافية لعمل المرأة في تلك القطاعات، والوصول إلى تمكينها في مجال عملها من خلال تطبيق السياسات والإجراءات والأنظمة الحكومية، والتي وضعت لضبط عمل المرأة خاصة خصوصا في القطاع الخاص.

مفاهيم الدراسة

قطاع التجزئة

قطاع التجزئة هو "كل مكان مخصص لمزاولة نشاط مرخص له لبيع التجزئة عن طريق ارتياد الجمهور لذلك المكان على أن يتوافر لديه قسم (أو أقسام) بها أجهزة متعددة للمحاسبة وبحد أدنى ستة أجهزة توظف ثلاث عاملات على الأقل في الوردية الواحدة، بما يشمل – على سبيل المثال لا الحصر – السوبر ماركت، والهايبر ماركت، ومحلات بيع المواد الاستهلاكية الغذائية، ومحلات بيع المواد المنزلية، والأواني، والمفروشات، والأجهزة، والحاسبات الآلية، والملابس النسائية، وملابس الأطفال، والألعاب الترفيهية، وغيرها، سواءً كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أم في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها" (وزارة العمل، ١٤٣٥هـ، ص ١٨).

التحديات

تعرف التحديات بأنها تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو العالمية، كما تعرف بأنها تغيرات إما إيجابية يجب التماشي معها لإحداث التغيير والتطور، وإما سلبية يجب الوقوف عليها وتفاديها حتى لا تشكل عائقاً أمام تحقيق الهدف (وزارة العمل، ١٤٣٥هـ، ص ١٨).

والتحديات أنواع منها التحديات الاجتماعية ومنها الاقتصادية ...إلخ.

التحديات الاقتصادية

هي العوائق التي تعرقل عمل المرأة، ويصعّب عملها أو أداء وظيفتها بشكل عادي، مما يؤثر في سير التنمية.

التحديات الاجتماعية: تتعلق بالعادات والتقاليد، والأسرة والمجتمع، وغيرها مما يتحكم في حياة المرأة، كالنظرة السلبية للعمل وتعارضه مع متطلبات الأسرة.

وربما كانت التحديات الاقتصادية أشد وطأة لاتساع الهوة بين متطلبات الحياة والأجر.

التمكين

ورد مفهوم التمكين في القرآن الكريم في مواضع كثيرة (ميثاق الرابطة، ٢٠١٠م) بمعنى الاستخلاف، وأن يجعل الله دينهم الذي ارتضى لهم هو الذي يهيمن على الأرض.

ويعرف التمكين بأنه "إطلاق حرية الفرد، وهي حالة ذهنية، وسياق إدراكي لا يمكن بشكل أن يفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها، والتمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني هذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ القرارات، واختبار النتائج التي يريد أن يصل إليها" (ملحم، ٢٠٠٦م، ص ١٨).

فالتمكين هو تعزيز الثقة بالنفس ليكون الفرد فاعلاً قادراً على أداء مهامه، وأن تكون له استقلالية في أداء العمل، وأن يمتلك الخبرة والقدرة في التأثير عند أداء العمل وتحقيق الأهداف (عجلان، ٢٠٠٩م)، فالتمكين يقضي على جميع أشكال التمييز بين البشر، والوصول إليه لا يكون إلا عبر إزالة العقبات القانونية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وغيرها من السلوكيات النمطية التي تضع الفئات المستضعفة، والمهمشة في آخر اهتمام الدول، ومن ثم وضع تشريعات وإقامة مؤسسات تولي مهمة تمكين هذه الفئات والقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها (ببة، ٢٠١٢م، ص ٧).

ويتضمن مفهوم التمكين أيضاً امتلاك القدرة على التغيير، لذلك يفترض التمكين تنمية الذات المشاركة، وتطور قدراتها وإمكاناتها وفاعليتها ووجودها، ومن هنا كان ارتباط مفهوم التمكين بمفهوم تحقيق الذات، وتعزيز قدراتها في المشاركة والاختيار الحر أو ما يختصره مفهوم تعزيز القدرات (رئاسة مجلس الوزراء، ٢٠٠٥م، ص ٣٢).

تمكين المرأة

يعني إحساس المرأة بقيمتها وحقها في تحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات، وحقها في الوصول إلى الفرص والموارد، وحقها في الوصول إلى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه، وقدرتها على التأثير على المتغيرات الاجتماعية لخلق وضع اجتماعي واقتصادي أكثر وطنية وعالمية.

ويعرّف أيضاً بأنه: تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعيًا واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها، فتكسب الثقة بالنفس، والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل.

ويمكن القول إن مفهوم التمكين هو تطور لمفهوم المرأة والتنمية الذي بدأ في الظهور منذ عدة عقود، وذلك أن دراسة قضية المرأة والتنمية قد مرت بعدة مراحل تغيرت فيها المفاهيم والمناهج والسياسات المتبعة للمعالجة (النعيمات، ١٩٦٨م).

الدراسات والمسح الأدبي

أجريت دراسات كثيرة حول عمل المرأة وتمكينها في المملكة العربية السعودية منها:

هدفت دراسة الغامدي (٢٠١٨م) إلى دراسة الأسباب التي تؤثر على تمكين المرأة السعودية، وتحليلها فيما يتعلق بتلبية متطلبات رؤية (٢٠٣٠)، وقد ركزت الدراسة على مدى إمكانية توظيف ريادة الأعمال في مساعدة استقلال المرأة السعودية ماديا، ومدى الفائدة التي تعود على المجتمع، إذ جمعت بيانات من خلال استبانة تمت على عينة بحث مكونة من ٧٠ امرأة سعودية يعملن في قطاع التعليم العالي، وتوصلت الدراسة الى أن انخراط المرأة السعودية في سوق العمل مازال منخفضاً،

ولكنه في ازدياد وتصاعد ملحوظ. وأوصت الدراسة بإعطاء المرأة والرجل فرصاً متكافئة في التعليم والتوظيف.

وأشارت دراسة أبو مغلي والعبد الله (٢٠١٩م) إلى أن النساء في المملكة العربية السعودية جزء حيوي في قطاع الأعمال، وقد قيّمت الدراسة رحلة رائدات الأعمال في المملكة العربية السعودية من خلال مراجعة منهجية لتقييم الفرص والتحديات. وقد تم استقصاء الدراسات السابقة، فعُثر على ستة وتسعين مقالاً عبر قاعدة البيانات ومحركات البحث المختارة؛ منها اثنتان وعشرون (٢٢) دراسة تناقش الموضوع المدروس على وجه التحديد. وقد أظهر التحليل تأثير العوامل الثقافية والعوامل الاجتماعية والقيود المالية على مشاركة المرأة في العمل، كما أكدت الدراسة على أن ميل المرأة نحو رضا العملاء يساعدها على النهوض بأعمالها بطرق مميزة. وأوصت الدراسة بضرورة تزويد المرأة بالتدريب والدعم على المستويين المؤسسي والمجتمعي لتحقيق عتبة النجاح المنشودة في عالم ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية.

وفي دراسة أخرى عن المرأة السعودية في قطاع الأعمال، قام بها الخالد وبيرقاند (٢٠١٨م) تستند إلى دراستين تتكونان من ٢٦ قصة حياة شاملة ترويها رائدات أعمال في السياقين الوطنيين للمملكة العربية السعودية والسويد (ثلاث عشرة قصة لكل دولة). وقد اعتمدت منهجية الدراسة على مقابلات جماعية مركزة، وملاحظات للأنماط السائدة تمت بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٦م. وقد تركز البحث حول مناقشة المشاريع الفردية المستمرة التي تبحث في ريادة الأعمال النسائية في سياق كل بلد (السعودية والسويد) والنضالات في تصور التمكين من خلال ريادة الأعمال. وامتدت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية لست سنوات، بدأت في عام ٢٠١٠، واستمرت حتى عام ٢٠١٦. وتتبعت الدراسة تجارب ريادة الأعمال لثلاث عشرة امرأة في إنشاء منظماتهن وإدارتها بهدف فهم الفرص والقيود التي تواجهن، وكيفية استكشافها، وما إستراتيجياتهن في التغلب عليها. وتم جمع البيانات في المملكة العربية السعودية عن طريق ملاحظة للنساء في أعمالهن وثلاث عشرة مقابلة (مسجلة وجهًا لوجه). وقد استمرت مقابلات المتابعة بعد الزيارة عبر سكايب والمكالمات الهاتفية، بسبب الصعوبات المالية، والعملية في الوصول إلى الميدان بشكل منتظم.

دراسات حول معوقات تمكين المرأة في سوق العمل

تناول عدد من الدراسات في المملكة العربية السعودية المعوّقات التي تحول دون تمكين المرأة في سوق العمل من ضمنها انخفاض رواتب القطاع الخاص (الذي يقصي ٧٤٪ من السعوديات عن القطاع) وغيرها من المعوّقات الذاتية والمجتمعية التي تحد من انخراطهن في كثير من المهن والوظائف في المملكة. وسيتم تسليط الضوء على بعض من هذه الدراسات؛ منها دراسة قامت بها الدكتورة غادة بنت عبد الرحمن الطريف بعنوان "معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل" وهو بحث ممول من عمادة البحث العلمي بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تمكين المرأة السعودية، التي تتمثل في المعوّقات الذاتية والمعوّقات المجتمعية، والمعوّقات المؤسساتية والتنظيمية التي تعيق تمكين المرأة السعودية في سوق العمل بهدف وضع تصور مقترح لمعالجتها. وطبقت استبانة الدراسة على عينة عشوائية من الإناث العاطلات عن العمل، والمتقدمات لبرنامج "حافز" بصندوق تنمية الموارد البشرية على مستوى المملكة، وبلغ إجمالي حجم العينة ٦٠٠ امرأة

سعودية. وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية عينة البحث تتراوح أعمارهن من ٢٢ إلى أقل من ٣٠ سنة، وغالبيتهن جامعيات. وبيّنت الدراسة أن المعوّقات الذاتية المرتبطة بتمكين المرأة في سوق العمل تتمثل في ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية بنسبة ٥٧,٩٪، ثم الضغوط النفسية التي تواجهها المرأة للالتحاق في الأعمال غير التقليدية بنسبة بلغت ٥٦,٢٪، ثم عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال بنسبة ٥٥,٩٪. كما بيّنت الدراسة أن بعض العادات والتقاليد تحجم المرأة عن التحاقها ببعض المهن بنسبة بلغت ٦٩,٥٪. كما بيّنت الدراسة أنه لا يزال المجتمع غير مقتنع بعمل المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال بنسبة ٦٨,٩٪، كما ترفض أغلب الأسر السماح بالانخراط في المهن التي فيها اختلاط بين الجنسين بنسبة ٦٨,٠٪. ويعد طول ساعات العمل من الأسباب التي تحرم المرأة من الاهتمام بأسرتها بنسبة ٦٨,٣٪.

أما فيما يخص التحديات الاقتصادية التي تحد من تمكين المرأة في سوق العمل فقد بيّنت الدراسة أن انخفاض مستوى الرواتب المقدمة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي ٧٤,١٪. كما مثلت منافسة العمالة الوافدة على سوق العمل نظراً لانخفاض رواتبها ٧٣,٢٪، وعدم تناسب الراتب المعروض مع الجهد المبذول ٧١,٢٪، وعدم توافر المكافآت والحوافز المادية ٦٤,٨٪. أما فيما يتعلق بالمعوّقات الإدارية والتنظيمية التي قد تواجه تمكين المرأة في سوق العمل، أوضحت الدراسة أن تعقيد الإجراءات الإدارية والأنظمة عند البحث عن عمل ٦٣,٧٪، والافتقار للإرشاد المهني المناسب ٥٩,٧٪، وعدم توافر المعلومات بسهولة، وبدرجة كافية بالنسبة لاحتياجات سوق العمل ٥٩,٧٪. وانتهت الدراسة بتوصيات تعالج المعوّقات التي تواجه تمكين المرأة في سوق العمل، وذلك من خلال تضافر الجهود بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص لتحقيق نتيجة إيجابية من أجل الوصول إلى مشاركة حقيقية وفعلية وليست صورية، وذلك من خلال الدراسة، والعمل المستمر على تغيير نظرة المجتمع لبعض الوظائف، وذلك من خلال عمل تغيرات جوهرية في الموروث الاجتماعي والثقافي الذي يحد من تمكين المرأة في سوق العمل (مساواة، ٢٠٢٢م).

وفي دراسة أخرى بعنوان "المعوّقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي"، قدمت الباحثة سهام الزهراني (١٤٣٢هـ) دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص بمحافظة جدة عام ١٤٣٢هـ؛ للتعرف إلى التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي والمعوّقات التي تعيقها، المتمثلة بالمعوّقات الاقتصادية والثقافية والأُسرية والمهنية والذاتية. وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، واعتمدت في جمع البيانات على الاستبانة التي تم توزيعها في بعض المستشفيات بمحافظة جدة على مجموعة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص، وتشمل العينة ٤٠٠ موظفة. وانتهت الدراسة إلى تأكيد دور المعوّقات التي تواجه المرأة العاملة في هذا القطاع من خلال النتائج التي توصل إليها البحث، وهي: انعكاس حاجات أبناء العاملات على أداء العمل بالمستشفى، وأن هناك ازدواجا في أدوار الموظفات بين المنزل والعمل. وأجاب عدد كبير من الموظفات بأنهن غير ملمات بأنظمة العمل بالمستشفى، وأن من التحديات التي تواجه الموظفة في المستشفى الاختلاط بالرجال. وأجابت نسبة كبيرة من الموظفات أنهن يواجهن صعوبة في طبيعة العمل تختلف عن باقي العاملات في أي جهة حكومية أُخرى، وتتمثل هذه الصعوبات في قلة الراتب، ولكن أثبتت

الدراسة أنه لا يحصل الموظفون على رواتب أعلى من الموظفات. وأجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن يتعرضن لمضايقات من قبل الموظفين بالمستشفى. وفيما يتعلق بالمعوّقات التي تواجه المرأة السعودية في الالتحاق بالعمل بالمستشفى أجابت العينة بأن المناوبات الليلية من أهمها، وهو سبب لتركهن العمل بالمستشفى. ومن الأُمور التي تسهم في الرضا الوظيفي بين العاملات في المستشفيات عمل جدول مناوبات في العمل بما يتناسب مع ظروف العاملات الشخصية والاجتماعية، وأن من أسباب عدم الرضا تتمثل في عدم إعطاء صلاحية صنع القرار.

الإجراءات المنهجية الميدانية للدارسة

منهجية الدراسة

ذُكر فيما سلف أن الدراسة تعتمد على وصف الواقع، والكشف عن التحديات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع التجزئة للكشف عن مواضع القصور، ورسم سياسات تعطي صورة عن الواقع المأمول، وهذا يفترض الوصف والتحليل والتفسير، ولذا اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يلائم دراسة الواقع الاجتماعي، ويوفر الفهم الصحيح الواقعي للحال الموصوفة، وإظهار وخصائصها، فهو بذلك يعد الخطوة الأولى لفهم الواقع والإحاطة بأبعاده كلها من حيث جمع المعلومات الدقيقة عما نريد في إطار المجتمع، ووصف وتحليل قدرات ومهارات وكفاءات المرأة السعودية العاملة في قطاع البيع بالتجزئة، إضافة إلى معرفة أبرز التحديات والمعوّقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والمهنية التي تواجهها في عملها، وتحليلها لملامسة الواقع، وصياغة النتائج المبنية على الاستقراء، بهدف تجاوز الواقع والوصول إلى المأمول بناء على مقترحاتهن لتطوير العمل في قطاع التجزئة.

وللوقوف على حيثيات الظاهرة، كان لابد من المزاوجة بين المنهج الكمي، والمنهج الكيفي في هذه الدراسة، إذ استخدم منهج المسح الاجتماعي بالعينة لتناسبه مع أهداف الدراسة المذكورة. أما في جمع البيانات، فقد اعتمدت الدراسة المقابلة المقننة أداة لها.

المجتمع الإحصائي وعينة الدراسة

استُخدِمَ منهج المسح الاجتماعي لتحديد عينة ممثلة للدراسة من عاملات قطاع التجزئة، وشملت العينة بائعات سعوديات ضمن الفئة العمرية (١٨- ٣٥) في مدن المنطقة الشرقية الآتية: الأحساء، والجبيل، والقطيف، والدمام، والخبر، والخفجي وحفر الباطن على أن تختار الدراسة ٥٠ بائعة تجزئة سعودية في كل مدينة من المدن المذكورة اختياراً قصديا، وذلك لعدم توافر بيانات إحصائية دقيقة تبين عدد العاملات السعوديات في كل مدينة، وفي كل مكان تجاري تدعم قرار تحديد عدد العينة، فالتقرير الوارد من الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الخاص بنسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في المنطقة الشرقية، حدد فيه بيانات عمل المرأة بشكل عام في المنطقة الشرقية في الربع الأول من عام ٢٠٢٠م، نسبة عمل المرأة ١٠٣,٢١٩، أما في الربع الثاني من عام ٢٠٢٠م، فنسبة عمل المرأة ١٠٠,٣٦١ (الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ص ١٣). وقد اتضح من تقرير (الوضع الراهن للقطاع الخاص في سوق العمل) الصادر من صندوق التنمية الموارد البشر "هدف" الربع الثالث ٢٠٢٠م أن ٥٨٥,٣٣٩ مشتركة سعودية في التأمينات الاجتماعية على رأس العمل، وتمثل نسبة المشتركات السعوديات ٣٣,٣ إلى إجمالي المشتركين السعوديين بالتأمينات الاجتماعية، ونسبة تجارة الجملة التجزئة للنساء ٢٩,٧٢٪ (صندوق تنمية الموارد البشرية،

٢٠٢٠م، ص ٩). ويعد عدم توافر إحصائيات دقيقة من أكبر عوائق الدراسة وتحديد العينة، إلا أن الفريق البحثي عمل على أن تكون العينة شاملة لكل المدن، وتحتوي على عدد يمثل عينة العاملات السعوديات في قطاع التجزئة. والجدير بالذكر أن مجتمع الدراسة يتسم بالكبر والاتساع، فالمنطقة الشرقية تتألف من مدن كبيرة، تضم عدداً كبيرا من مراكز بيع التجزئة.

أداة الدارسة

- تقوم الدراسة على استبانة واستمارة مقابلة تم تحكيمهما من قبل ستة من أهل الاختصاص في الأبحاث الاجتماعية، وقام بتعبئتهما مجموعة من جامعي البيانات المدربات على إجراء المقابلة مع البائعات والمشرفات في مقر عملهن.
- تستغرق الاستبانة من ١٥ إلى ٢٠ دقيقة.
- أما استمارة المقابلة مع المشرفة، فتستغرق المقابلة ٣٠ دقيقة.

وقد تضمنت أداة الدراسة البيانات الأولية للمبحوثات (مثل: العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى الاقتصادي، إلخ)، ومحاور الدراسة المتعلقة بالقدرات والمهارات، والكفاءات المهنية التي يملكونها، وأبرز التحديات والمعوّقات التي تواجههن، ومقترحاتهن لتطوير عملهن.

وقد روعي في الدراسة الاتساع الجغرافي للمنطقة الشرقية، وتعدد مناطقها، وتباينها ثقافيا واجتماعياً، فاستخدمت العينة العنقودية لاتساع مجتمع الدراسة وتوزعه على مناطق جغرافية متعددة، وتم اختيار ٧ سبع مدن تمثل المنطقة الشرقية، وهي الدمام، والخبر، والقطيف، والجبيل، والأحساء، والخفجي، وحفر الباطن. ومن ثم تم اختيار عدد من المجمعات التجارية المغلقة، والأسواق المفتوحة، و(عينة طبقية)، وعدد من المتاجر المتفرغة المغلقة مثل: محلات الأثاث، والمطابخ، والأواني المنزلية، والمقاهي، ومحلات بيع الحلويات في أحياء متفرعة من كل مدينة.

وقد أُجريت ٥٠ خمسون مقابلة في كل مدينة عدا مدينة القطيف فقد أجريت فيها ٣٠ ثلاثون مقابلة فقط، لعدم وجود عدد كبير من المجمعات التجارية من ناحية، ولقلة عدد النساء العاملات في هذه المجمعات من ناحية ثانية، فبلغ حجم عينة المبحوثات من العاملات ٣٣٠ مفردة.

كما طبقت استمارة المقابلة على عينة طبقية من المشرفات بلغ عددها ١٤مفردة، في المدن الممثلة للمنطقة الشرقية، وذلك للوقوف على طبيعة عمل المشرفات، ورصد المهارات المهنية التي تحتاجها العاملات ومدى تمكنهن منها، وتحليل المعوّقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تواجه العاملات، ومدى تأثير جائحة كورونا على العمل، ومقترحاتهن لتطوير العمل.

والجدير بالذكر أن الدراسة في البداية أجريت ٢٠ مقابلة تجريبية؛ عشر منها مبدئية للعاملات، ومثلها للمشرفات، وقد حُكمت الاستبانتان من قبل ستة من المحكمين المختصين من الخدمة الاجتماعية، وفي ضوء تعديل المحكمين والعاملات والمشرفات، خرجت الاستبانتان بالصورة النهائية.

مجالات الدراسة

المجال الزمني: امتدت الدراسة بين تاريخ ١٤-٢-١٤٤٢هـ الموافق ١-١٠-٢٠٢٠م و٢٠-٧-١٤٤٢هـ الموافق ٣-٣-٢٠٢١م.

المجال المكاني: المدن الرئيسة في المنطقة الشرقية، وعددها سبع مدن. موزعة كالآتي:

الدمام: ابن خلدون بلازا – النخيل مول – العثيم مول – مارينا مول – سوق الدمام (العدامة) المركزي.

الخبر: الراشد مول – الخبر مول – فينيسا مول – الظهران مول – الخبر بلازا – سوق الخبر (السويكت) العام.

القطيف: سيتي مول.

الجبيل: الجبيل مول – غاليريا مول.

الأحساء: الأحساء مول – العثيم مول – فوارس مول –سوق الأحساء العام.

الخفجي: الخفجي مول – العثيم مول – اللؤلؤة مول.

حفر الباطن: العقارية مول – سارة مول.

بالإضافة إلى عدد من محلات العطور، والأثاث، والمطابخ، والأواني المنزلية، والمقاهي، والحلويات في كل من المدن السبعة.

المجال البشري: عينة من النساء السعوديات العاملات في قطاع البيع بالتجزئة في مدن المنطقة الشرقية بلغ عددهن ٣٣٠، وعينة من المشرفات السعوديات العاملات في قطاع البيع بالتجزئة.

المعالجة والأساليب الإحصائية

تحليل وتفسير البيانات

أ) نتائج المقابلات التي أجريت مع العاملات

البيانات الأولية للعاملات في قطاع البيع بالتجزئة

جدول (١) توزيع العينة حسب المدينة والعمر:

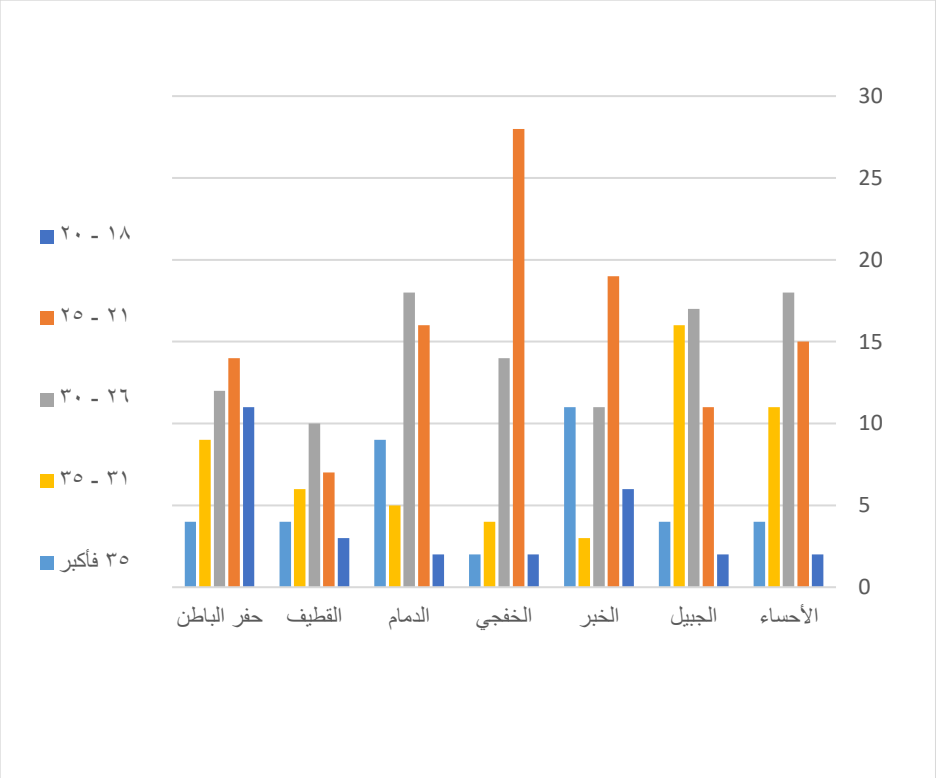
المدينة	العمر					الإجمالي الكلي
	٢٠–١٨	٢٥–٢١	٣٠–٢٦	٣٥–٣١	٣٥ فأكبر	
الأحساء	٢	١٥	١٨	١١	٤	٥٠
الجبيل	٢	١١	١٧	١٦	٤	٥٠
الخبر	٦	١٩	١١	٣	١١	٥٠
الخفجي	٢	٢٨	١٤	٤	٢	٥٠
الدمام	٢	١٦	١٨	٥	٩	٥٠
القطيف	٣	٧	١٠	٦	٤	٣٠
حفر الباطن	١١	١٤	١٢	٩	٤	٥٠
الإجمالي الكلي	**٢٨**	**١١٠**	**١١٠**	**٥٤**	**٣٨**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٨٪**	**٣٣٪**	**٣٠٪**	**١٦٪**	**١٢٪**	**١٠٠٪**

الأساليب الإحصائية

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات مثل المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وحصر التكرارات، والنسب المئوية لمعرفة البيانات الأولية لأفراد العينة، واستجاباتهن وذلك باستخدام برنامج SPSS.

ومن ثم تم حساب المتوسط الحسابي للمحاور التي اعتمدت مقياس (ليكرت) الخماسي كأداة للقياس، موافق بشدة ٥، موافق٤، إلى حد ما ٣، غير موافق ٢، غير موافق بشدة ١، وحساب مستوياتها، وفق الآتي:

المتوسط الحسابي	المستوى
١ – ٢,٥	مستوى منخفض
٢,٦ – ٣,٣	مستوى متوسط
٣,٤ – ٥	مستوى مرتفع

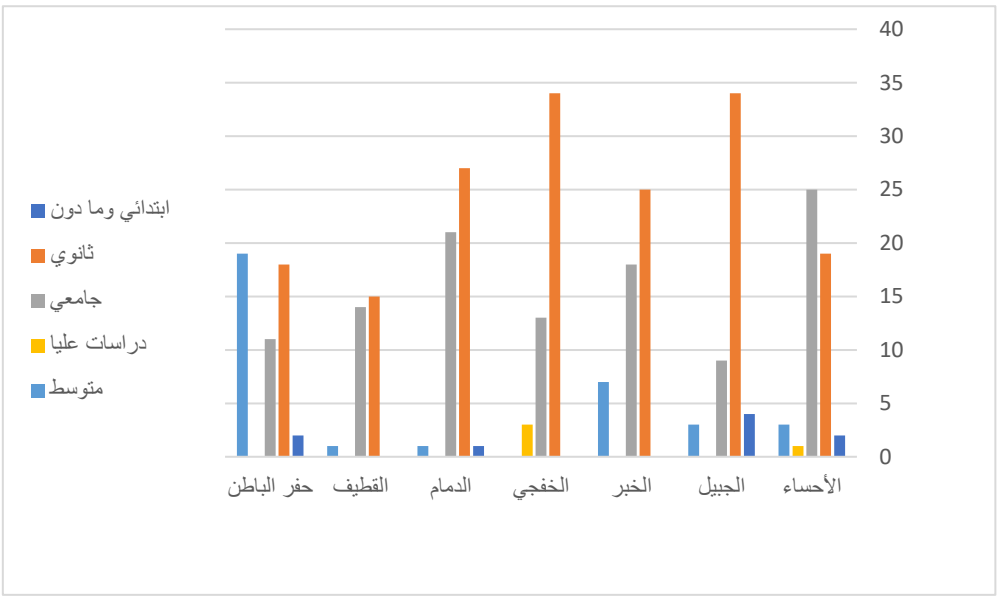


شكل رقم (١)

يظهر الجدول (١) أعلاه أن أغلبية أفراد العينة من الفئة العمرية بين ٢١ و٢٥ ما نسبته ٣٣٪، يلي ذلك النساء ما بين سن ٢٦ و٣٠ بنسبة ٣٠٪؛ أي ما يقارب ثلثي مفردات العينة في العشرين من العمر. ويرجع أسباب ذلك إلى أن طبيعة المهنة تتطلب تفرغاً اجتماعياً، وعدم وجود التزامات حياتية كثيرة، وهذا ما قد يجعلهن أكثر إقبالاً على هذه المهنة من غيرهن من الفئات، كما أن دخول النساء في هذا المجال حديث، وقد لا يجد تقبلا من فئات عمرية أكبر، غير أن من هن في سن العشرين أكثر تقبلاً وانفتاحاً على هذا الأمر. ويظهر الرسم البياني المتضمن توزيع أفراد العينة وفق المدن أن أغلبية النساء في معظم المدن هن في مرحلة العشرين عدا مدينة الجبيل، ويظهر أن الفئات التي تعمل هناك أكبر سناً من بقية المدن.

جدول (٢) توزيع العينة حسب المدينة والمستوى التعليمي

المدينة	المستوى التعليمي				الإجمالي الكلي
	ابتدائي وما دون	متوسط	ثانوي	جامعي	دراسات عليا
الأحساء	٢	٣	١٩	٢٥	١	٥٠
الجبيل	٤	٣	٣٤	٩	–	٥٠
الخبر	–	٧	٢٥	١٨	–	٥٠
الخفجي	–	–	٣٤	١٣	٣	٥٠
الدمام	١	١	٢٧	٢١	–	٥٠
القطيف	–	١	١٥	١٤	–	٣٠
حفر الباطن	٢	١٩	١٨	١١	–	٥٠
الإجمالي الكلي	**٩**	**٣٤**	**١٧٢**	**١١١**	**٤**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٣٪**	**١٠٪**	**٥٢٪**	**٣٤٪**	**١٪**	**١٠٠٪**

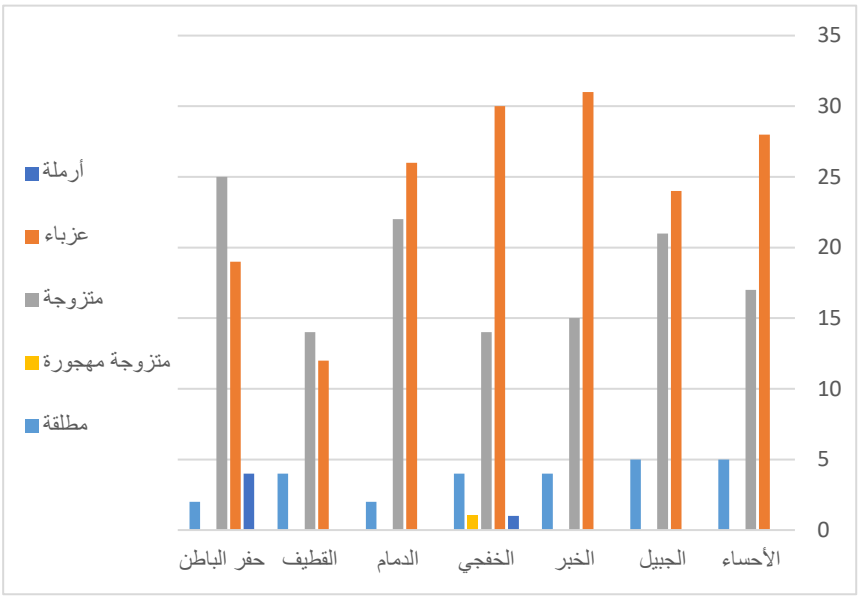


شكل رقم (٢)

يظهر الجدول (٢) أعلاه أن أغلبية أفراد العينة حاصلات على شهادة ثانوية فأعلى، وقد يرجع ذلك لارتفاع نسبة تعليم البنات في المناطق الحضرية، ولاشتراط معظم المتاجر حصول الموظفات على شهادة ثانوية كحد أدنى فقد بلغت نسبة الحاصلات على شهادة ثانوية ٥٢٪ من مجموع أفراد العينة، وهن الفئة الغالبة في المدن التالية: الدمام – الخبر – الجبيل – القطيف –الخفجي. أما من يحملن شهادة جامعية، فقد بلغت نسبتهن ٣٤٪، وكانت هي الفئة الأغلبية في مدينة الأحساء. أما مدينة حفر الباطن فكانت أغلبيتهن ممن يحملن الشهادة المتوسطة بنسبة ٣٨٪ من مجموع أفراد عينة العاملات في مدينة حفر الباطن.

جدول (٣). توزيع العينة حسب المدينة والحالة الاجتماعية

المدينة	الحالة الاجتماعية					الإجمالي الكلي
	عزباء	متزوجة	متزوجة مهجورة	مطلقة	أرملة	
الأحساء	٢٨	١٧		٥		٥٠
الجبيل	٢٤	٢١		٥		٥٠
الخبر	٣١	١٥		٤		٥٠
الخفجي	٣٠	١٤	١	٤	١	٥٠
الدمام	٢٦	٢٢		٢		٥٠
القطيف	١٢	١٤		٤		٣٠
حفر الباطن	١٩	٢٥		٢	٤	٥٠
الإجمالي الكلي	**١٧٠**	**١٢٨**	**١**	**٢٦**	**٥**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٥٢٪**	**٣٩٪**	**٠,٣٪**	**٨٪**	**٢٪**	**١٠٠٪**

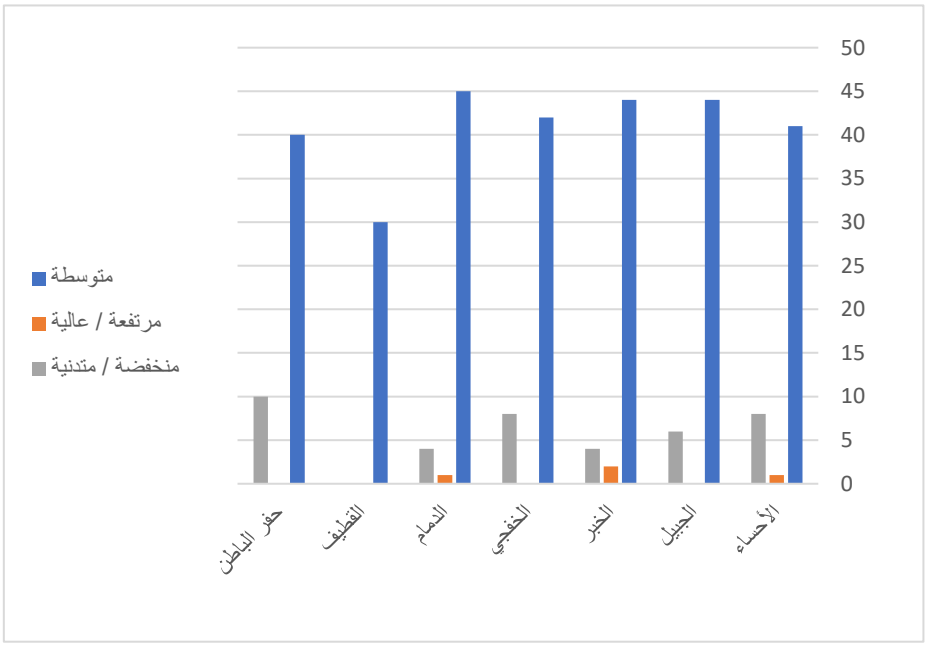


شكل رقم (٣)

يتضح من الجدول رقم (٣) أن الفئة الأكبر من عينة الدراسة مثلتها غير المتزوجات، إذ بلغت ٥٢٪، وقد يرجع ذلك لتوافق طول ساعات العمل مع قلة عدد الالتزامات المترتبة عليها، والفئة العمرية التي تمثلها وهي ٢٠ سنة، تلت ذلك فئة المتزوجات بنسبة ٣٩٪ ومثلن أعلى فئة في مدينتي القطيف وحفر الباطن، وقد يرجع ذلك إلى الثقافة الحضرية في تلك المدن. أما المطلقات فقد مثلت نسبتهن ٢٦٪ من العينة، أدناه كانت فئة الأرامل إذ بلغت النسبة ٢٪.

جدول (٤) توزيع العينة حسب المدينة وعدد أفراد الأسرة

المدينة	عدد أفراد الأسرة				الإجمالي الكلي
	٣ أفراد فأقل	٤-٦ أفراد	٧-٩ فرد	١٠ أفراد فأكثر	
الأحساء	١٢	٢٤	٨	٦	٥٠
الجبيل	٤	١٨	٢٠	٨	٥٠
الخبر	١٠	١٦	١٩	٥	٥٠
الخفجي	٣	٢٧	١٧	٣	٥٠
الدمام	١٦	١٥	١٢	٧	٥٠
القطيف	١٢	٨	٦	٤	٣٠
حفر الباطن	٢٤	٢٤	٢	–	٥٠
الإجمالي الكلي	**٨١**	**١٣٢**	**٨٤**	**٣٣**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٢٥٪**	**٤٠٪**	**٢٥٪**	**١٠٪**	**١٠٠٪**

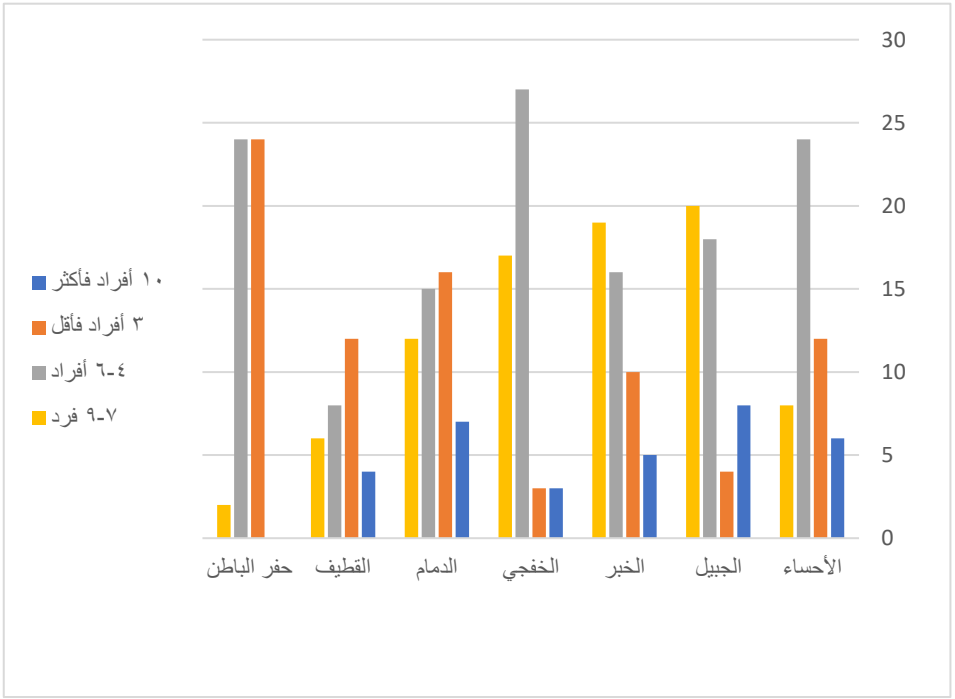


شكل رقم (٤)

أظهرت نتائج جدول (٤) أن أغلبية العاملات ينتمين لأسر متوسطة الحجم، ٤٠٪ منهن من أسر تراوح عدد أفرادها ما بين ٤-٦ أفراد، وهذا هو متوسط عدد أفراد الأسر الشائع في المجتمع السعودي. كما كان هناك تقارب في عدد أفراد العينة اللاتي ينتمين لأسر مكونة من ٧-٩ أفراد، و٣ أفراد فأقل بنسبة ٢٥٪، وكانت أقل نسبة لأفراد الأسرة المكونة من ١٠ أفراد فأكثر بنسبة ١٠٪.

جدول (٥) توزيع العينة حسب المدينة والحالة الاقتصادية

المدينة	الحالة الاقتصادية			الإجمالي الكلي
	منخفضة / متدنية	متوسطة	مرتفعة / عالية	
الأحساء	٨	٤١	١	٥٠
الجبيل	٦	٤٤	–	٥٠
الخبر	٤	٤٤	٢	٥٠
الخفجي	٨	٤٢	–	٥٠
الدمام	٤	٤٥	١	٥٠
القطيف	–	٣٠	–	٣٠
حفر الباطن	١٠	٤٠	–	٥٠
الإجمالي الكلي	**٤٠**	**٢٨٦**	**٤**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٪١٢**	**٪٨٧**	**٪١**	**٪١٠٠**

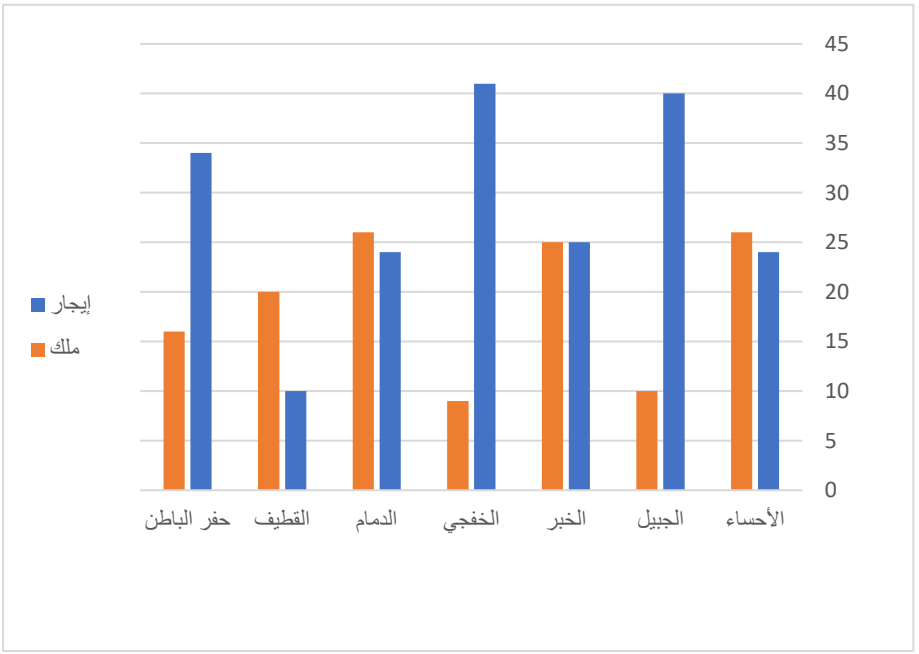


شكل رقم:٥

يظهر جدول (٥) أن أغلب أفراد العينة من الطبقة المتوسطة بنسبة ٨٧٪، تلت ذلك الفئة المنتمية للطبقة المنخفضة/ المتدنية بنسبة ١٢٪، وجاءت نسبة من ينتمين للطبقة المرتفعة/ العالية ١٪. وهذا هو التقسيم الشائع والمعتدل في المدن، كما أن كونهن يشغلن وظائف فهذا مما يسهم في رفع مستواهن الاقتصادي.

جدول (٦) توزيع العينة حسب المدينة وملكية السكن

المدينة	ملكية السكن		الإجمالي الكلي
	إيجار	ملك	
الأحساء	٢٤	٢٦	٥٠
الجبيل	٤٠	١٠	٥٠
الخبر	٢٥	٢٥	٥٠
الخفجي	٤١	٩	٥٠
الدمام	٢٤	٢٦	٥٠
القطيف	١٠	٢٠	٣٠
حفر الباطن	٣٤	١٦	٥٠
الإجمالي الكلي	**١٩٨**	**١٣٢**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٦٠٪**	**٤٠٪**	**١٠٠٪**

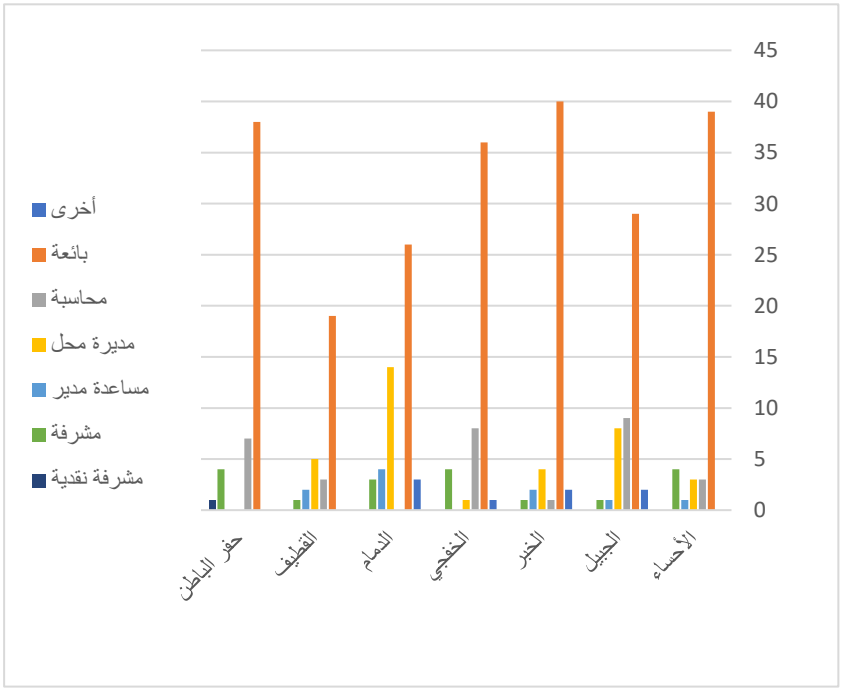


شكل رقم (٦)

يتضح من الجدول (٦) أن أغلب أفراد العينة يقطنون في مساكن مستأجرة بنسبة ٦٠٪، وكان أغلبهن في مدينة الخفجي والجبيل وحفر الباطن، وهذا يعطي دلالة على أن المستوى الاقتصادي لأغلبهن ما بين المتوسط والمتدني، أما نسبة من يسكن في مساكن ملك فنسبتهن ٤٠٪، وكان أغلبهن في مدينة الأحساء، والدمام، والخبر، والقطيف.

جدول (٧) توزيع العينة حسب المدينة، والمسمى الوظيفي

المدينة	المسمى الوظيفي							الإجمالي الكلي
	بائعة	محاسبة	مديرة محل	مساعدة مدير	مشرفة	مشرفة نقدية	أخرى	
الأحساء	٣٩	٣	٣	١	٤	–	–	٥٠
الجبيل	٢٩	٩	٨	١	١	–	٢	٥٠
الخبر	٤٠	١	٤	٢	١	–	٢	٥٠
الخفجي	٣٦	٨	١	–	٤	–	١	٥٠
الدمام	٢٦		١٤	٤	٣	–	٣	٥٠
القطيف	١٩	٣	٥	٢	١	–	–	٣٠
حفر الباطن	٣٨	٧	–	–	٤	١	–	٥٠
الإجمالي الكلي	**٢٢٧**	**٣١**	**٣٥**	**١٠**	**١٨**	**١**	**٨**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٦٩٪**	**٩٪**	**١١٪**	**٣٪**	**٥٪**	**٠٪**	**٢٪**	**١٠٠٪**

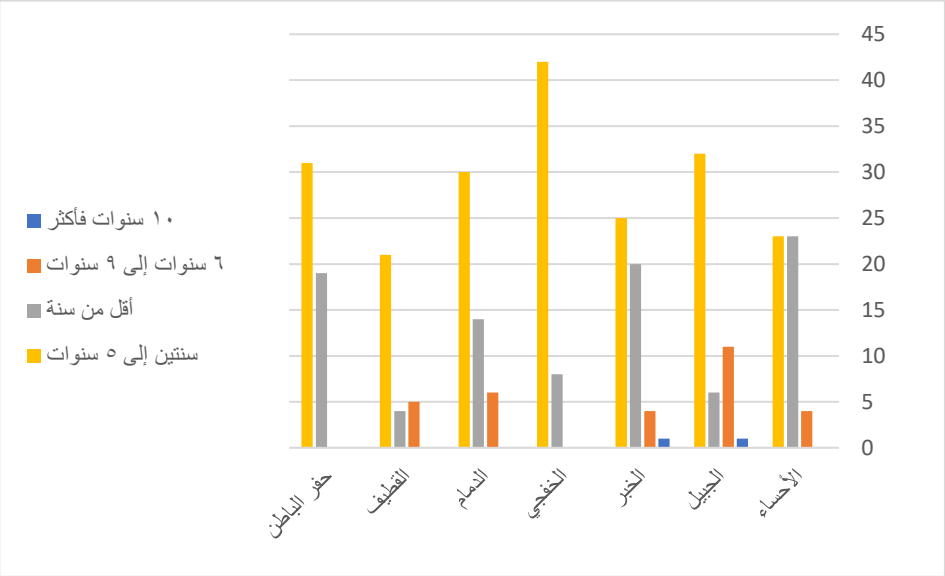


شكل رقم (٧)

يتبين من الجدول (٧) أن معظم من أُجريت معهن المقابلات يشغلن وظائف بمسمى بائعة بنسبة ٦٩٪، ولعل حاجة المتاجر للعاملات أكبر من بقية المسميات الوظيفية التي تتطلب حضوراً أقل، وهذه الفئة الأعلى نسبة في جميع المدن، تلت ذلك مديرة محل بنسبة ١١٪، ثم محاسبة بنسبة ٩٪، ثم مشرفة بنسبة ٥٪، ثم مساعدة مدير بنسبة ٣٪.

جدول (٨) توزيع العينة حسب المدينة وسنوات العمل

المدينة	سنوات العمل				الإجمالي الكلي
	أقل من سنة	سنتين إلى ٥ سنوات	٦ إلى ٩ سنوات	١٠ سنوات فأكثر	
الأحساء	٢٣	٢٣	٤	–	٥٠
الجبيل	٦	٣٢	١١	١	٥٠
الخبر	٢٠	٢٥	٤	١	٥٠
الخفجي	٨	٤٢	–	–	٥٠
الدمام	١٤	٣٠	٦	–	٥٠
القطيف	٤	٢١	٥	–	٣٠
حفر الباطن	١٩	٣١	–	–	٥٠
الإجمالي الكلي	**٩٤**	**٢٠٤**	**٣٠**	**٢**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٢٨٪**	**٦٢٪**	**٩٪**	**١٪**	**١٠٠٪**

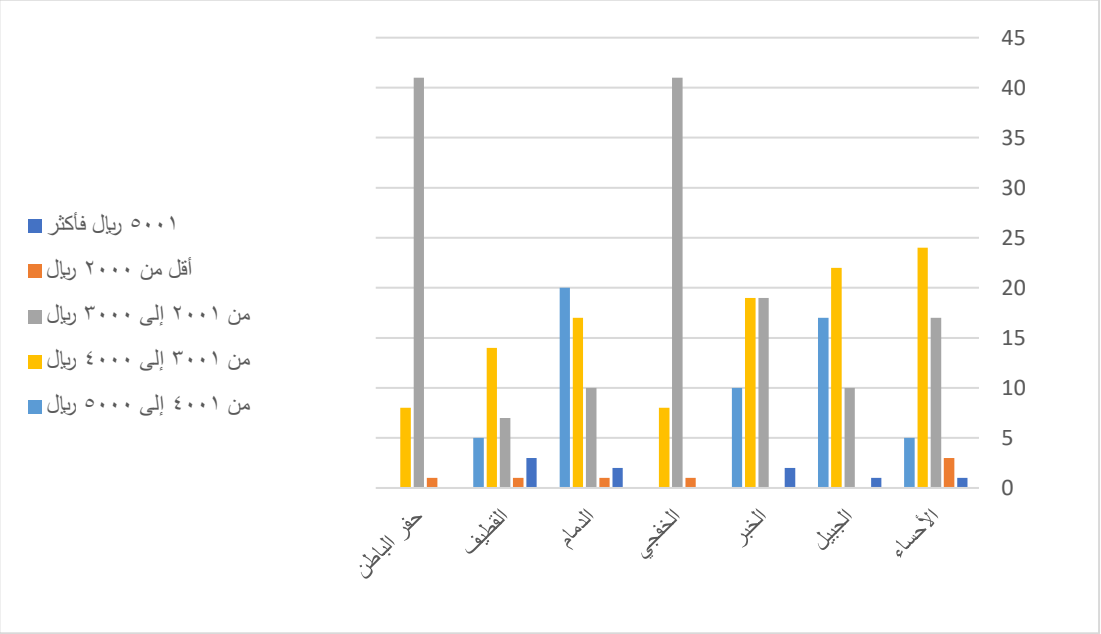


شكل رقم (٨)

يظهر الجدول (٨) أن أغلب أفراد العينة ممن مضى على عملهن في هذا القطاع سنتين إلى ٥ سنوات بنسبة ٦٢٪، تلا ذلك من مضى على عملهن أقل من سنة بنسبة ٢٨٪، تلا ذلك من مضى على عملهن ٦ إلى ٩ سنوات بنسبة ٩٪. وجاءت نسبة من مضى على عملهن ١٠سنوات فأكثر ١٪. وهذا يعني أن فتح مجال العمل في قطاع المبيعات للنساء حديث، وكذلك إقبال الفتيات عليه لم يكن بالقدر الذي عليه الآن من توسع، ومما زاد من حضورهن في هذا القطاع حديثاً بشكل أكبر صدور قرارات تلزم المتاجر بتأنيث الوظائف.

جدول (٩) توزيع العينة حسب المدينة والدخل الشهري

المدينة	الدخل الشهري					الإجمالي الكلي
	أقل من ٢٠٠٠ ريال	من ٢٠٠١ إلى ٣٠٠٠ ريال	من ٣٠٠١ إلى ٤٠٠٠ ريال	من ٤٠٠١ إلى ٥٠٠٠ ريال	٥٠٠١ ريال فأكثر	
الأحساء	٣	١٧	٢٤	٥	١	٥٠
الجبيل	–	١٠	٢٢	١٧	١	٥٠
الخبر	–	١٩	١٩	١٠	٢	٥٠
الخفجي	١	٤١	٨	–	–	٥٠
الدمام	١	١٠	١٧	٢٠	٢	٥٠
القطيف	١	٧	١٤	٥	٣	٣٠
حفر الباطن	١	٤١	٨	–	–	٥٠
الإجمالي الكلي	**٧**	**١٤٥**	**١١٢**	**٥٧**	**٩**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٢٪**	**٤٤٪**	**٣٤٪**	**١٧٪**	**٣٪**	**١٠٠٪**



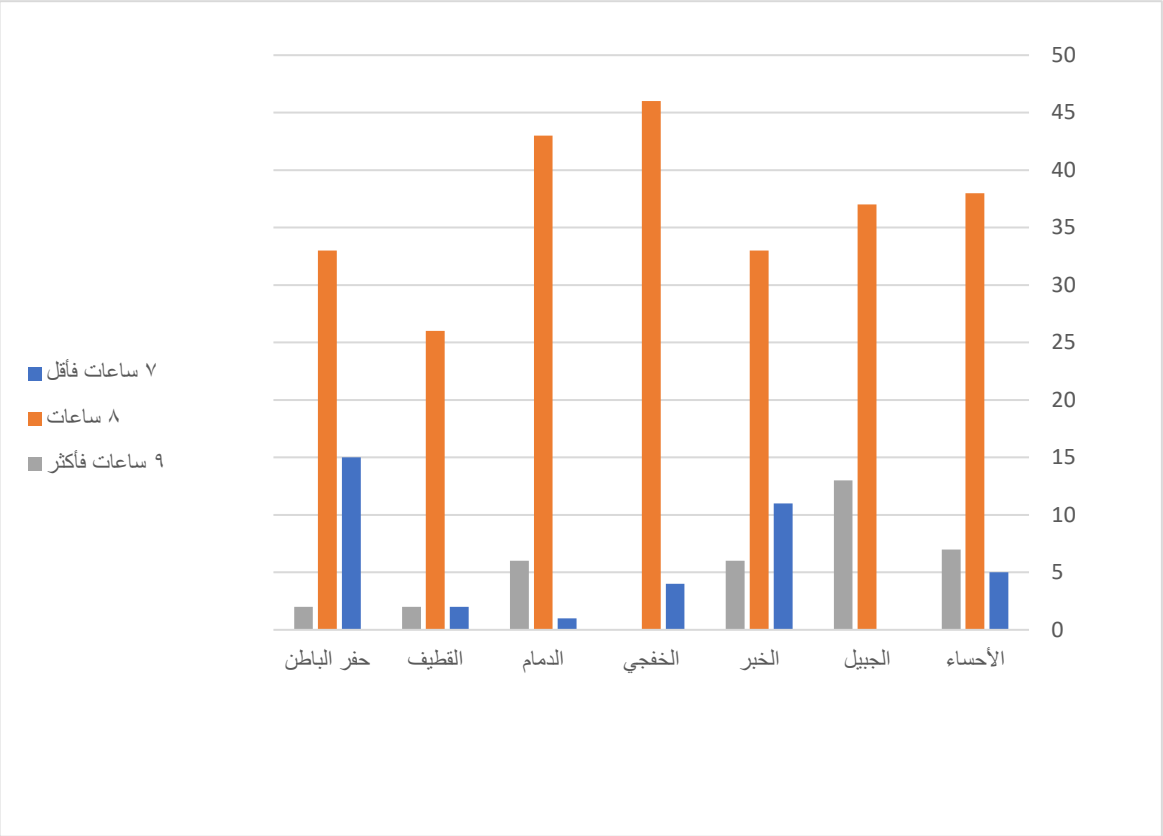
شكل رقم (٩)

يظهر الجدول (٩) أن ٤٤٪ من العاملات يتقاضين رواتب ما بين ٢٠٠١ إلى ٣٠٠٠ ريال، وهذه نسبة الأعلى في الخفجي وحفر الباطن وكذلك الخبر، تلا ذلك من يتقاضين راتبا يتراوح ما بين ٣٠٠١ إلى ٤٠٠٠ بنسبة ٣٤٪، وكان أغلبهن في مدينة الأحساء، والجبيل والقطيف والخبر. وكانت نسبة من يحصلن على رواتب (٤٠٠١ إلى ٥٠٠٠) ١٧٪، وكانت هذه الفئة الأعلى لرواتب العاملات في مدينة الدمام. وقد يعود السبب في ذلك أن أغلبية أفراد العينة تتراوح رواتبهن ما بين ٢٠٠٠ إلى ٥٠٠٠ ريال وهن من يعملن تحت مسمى بائعة.

وكانت النسب الأقل لمن رواتبهن ٥٠٠١ فأكثر بنسبة ٣٪. ومن يتقاضين رواتب أقل من ٢٠٠٠ بلغت نسبتهن ٢٪؛ ولعل السبب يرجع لوجود اشتراطات معينة للحد الأدنى من الرواتب.

جدول (١٠) توزيع العينة حسب المدينة، وساعات العمل في اليوم

المدينة	ساعات العمل في اليوم			الإجمالي الكلي
	٧ ساعات فأقل	٨ ساعات	٩ ساعات فأكثر	
الأحساء	٥	٣٨	٧	٥٠
الجبيل	–	٣٧	١٣	٥٠
الخبر	١١	٣٣	٦	٥٠
الخفجي	٤	٤٦	–	٥٠
الدمام	١	٤٣	٦	٥٠
القطيف	٢	٢٦	٢	٣٠
حفر الباطن	١٥	٣٣	٢	٥٠
الإجمالي الكلي	**٣٨**	**٢٥٦**	**٣٦**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**١٢٪**	**٧٨٪**	**١١٪**	**١٠٠٪**



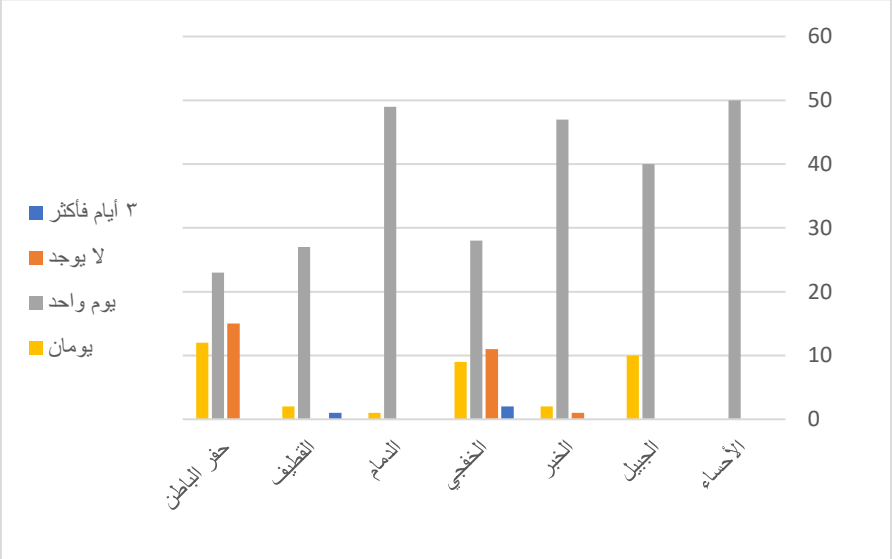
شكل رقم (١٠)

يتبين من الجدول (١٠) أن أغلبية أفراد العينة يعملن ٨ ثماني ساعات في اليوم بنسبة ٧٨٪، وهي الساعات الأعلى لدى جميع المدن، ويرجع هذا لقوانين العمل التي تحدد عدد ساعات العمل في اليوم بثماني ساعات، ثم جاءت نسبة من يعملن ٧ سبع ساعات فأقل في المرتبة الثانية بنسبة ١٢٪، فقد يعمل بعضهن بدوام جزئي، أو أن المحلات التجارية التي يعملن فيها تغلق في وقت مبكر مقارنة بغيرها من المتاجر، وهذه النسبة مقاربة لمن يعملن ٩ ساعات فأكثر وبلغت نسبتهن ١١٪ إذ إن نظام العمل السعودي كذلك يجيز العمل لمدة ٤٨ ساعة أسبوعية فقد تحصل هذه الفئة على أيام إجازة أكثر مقارنة بغيرها.

جدول (١١) توزيع العينة حسب المدينة وعدد أيام الإجازة في الأسبوع

المدينة	عدد أيام الإجازة في الأسبوع				الإجمالي الكلي
	لا يوجد	يوم واحد	يومان	٣ أيام فأكثر	
الأحساء		٥٠	–	–	٥٠
الجبيل	--	٤٠	١٠	–	٥٠
الخبر	١	٤٧	٢	–	٥٠
الخفجي	١١	٢٨	٩	٢	٥٠
الدمام	–	٤٩	١	–	٥٠
القطيف	–	٢٧	٢	١	٣٠
حفر الباطن	١٥	٢٣	١٢	–	٥٠
الإجمالي الكلي	**٢٧**	**٢٦٤**	**٣٦**	**٣**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٨٪**	**٨٠٪**	**١١٪**	**١٪**	**١٠٠٪**

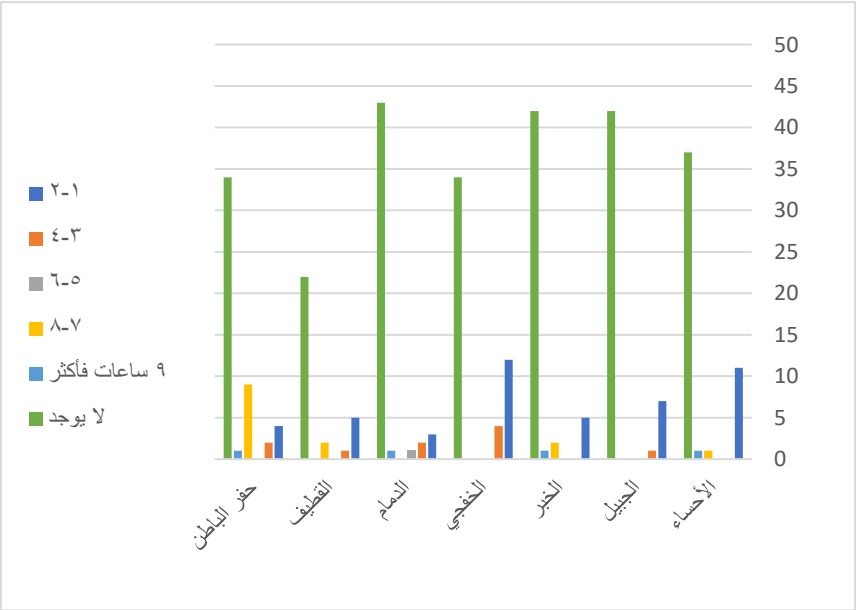
شكل رقم (١١)



يوضح الجدول (١١) أن أغلب أفراد العينة في جميع المدن يحصلن على إجازة يوم واحد بنسبة ٨٠٪، يلي ذلك من يتمتعن بيومي إجازة، وقد بلغت نسبتهن ١١٪. أما من لا يحصلن على أيام إجازة فقد كان أغلبهن في مدينة الخفجي، وحفر الباطن بنسبة ٨٪ من المجموع الكلي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن بعضهن يعملن في محلات تجارية هن الموظفات الوحيدات فيها. أما النسبة الأقل ١٪ فقد كانت لمن لديهن ٣ أيام إجازة فأكثر، وقد ترجع أسباب ذلك إلى كونهن يعملن بدوام جزئي.

جدول (١٢) توزيع العينة حسب المدينة، وعدد الساعات الإضافية في الأسبوع

المدينة	عدد الساعات الإضافية في الأسبوع						الإجمالي الكلي
	لا يوجد	٢-١	٤-٣	٦-٥	٨-٧	٩ ساعات فأكثر	
الأحساء	٣٧	١١	–	–	١	١	٥٠
الجبيل	٤٢	٧	١-	–	–	–	٥٠
الخبر	٤٢	٥	–	–	٢	١	٥٠
الخفجي	٣٤	١٢	٤		–	–	٥٠
الدمام	٤٣	٣	٢	١	–	١	٥٠
القطيف	٢٢	٥	١	–	٢	–	٣٠
حفر الباطن	٣٤	٤	٢	–	٩	١	٥٠
الإجمالي الكلي	**٢٥٤**	**٤٧**	**١٠**	**١**	**١٤**	**٤**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٧٧٪**	**١٤٪**	**٣٪**	**٠٪**	**٤٪**	**١٪**	**١٠٠٪**

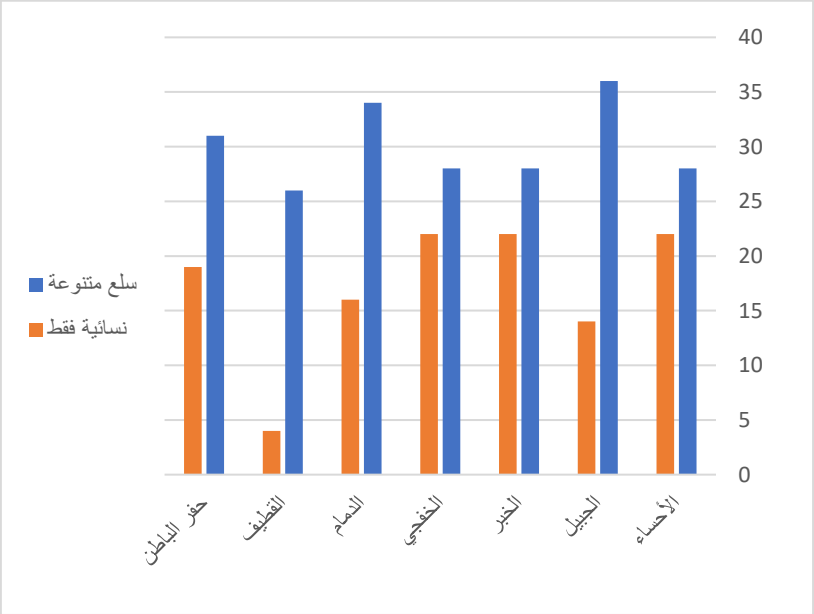


شكل رقم (١٢)

يظهر الجدول (١٢) أن أغلبية أعضاء العينة؛ أي ما يقارب نسبة ٧٧٪ ليست لديهن ساعات عمل إضافية. وقد ترجع الأسباب إلى أن مواعيد إغلاق المحلات، وفتحها محددة وثابتة، وعدد منها مقترن بإغلاق المجمعات التجارية، كما أن طبيعة عملهن مقترنة بمكان العمل فقط. يلي ذلك من يعملن من ساعة إلى ساعتين إضافيتين في الأسبوع بنسبة ١٤٪، ثم من يعملن ما بين ٧ إلى ٨ ساعات في اليوم بنسبة ٤٪ وكان أغلبهن في مدينة حفر الباطن. أما من يعملن لمدة ٣-٤ ساعات إضافية في الأسبوع فنسبتهن٣٪.

جدول (١٣) توزيع العينة حسب المدينة، ونوعية السلع

المدينة	نوعية السلع		الإجمالي الكلي
	نسائية فقط	سلع متنوعة	
الأحساء	٢٢	٢٨	٥٠
الجبيل	١٤	٣٦	٥٠
الخبر	٢٢	٢٨	٥٠
الخفجي	٢٢	٢٨	٥٠
الدمام	١٦	٣٤	٥٠
القطيف	٤	٢٦	٣٠
حفر الباطن	١٩	٣١	٥٠
الإجمالي الكلي	**١١٩**	**٢١١**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٣٦٪**	**٦٤٪**	**١٠٠٪**

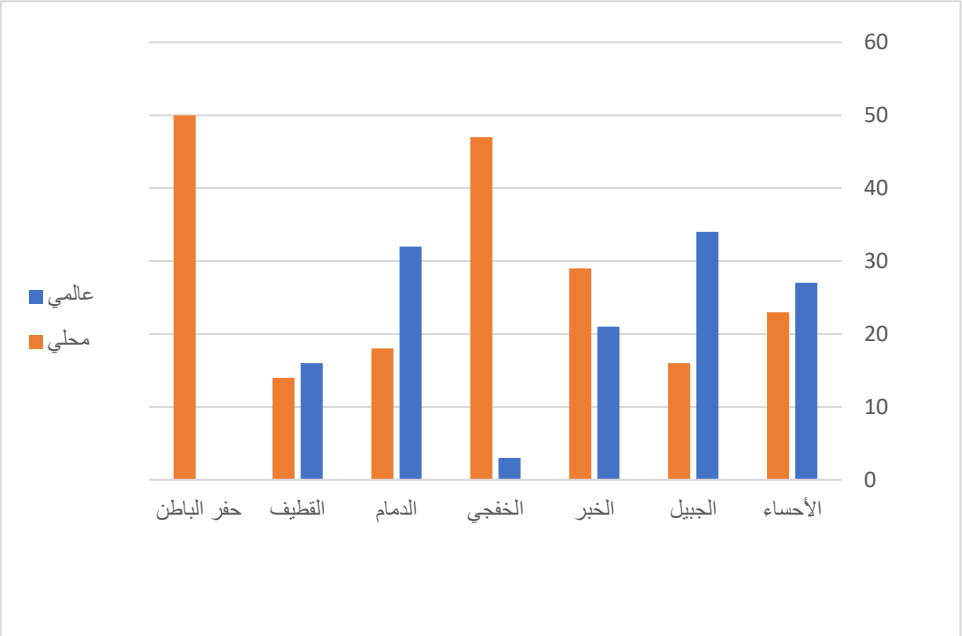


شكل رقم (١٣)

يتبين من الجدول (١٣) أن أغلب أفراد العينة يعملن في متاجر تبيع سلعاً متنوعة بنسبة ٦٤٪ كعادة المتاجر كلها، أما نسبة من يعملن في متاجر نسائية فقط فنسبتهن ٣٦٪، وتساوت جميع المدن في ارتفاع نسبة من يعملن في متاجر متنوعة على من يعملن في متاجر تبيع سلعاً نسائية فقط.

جدول (١٤) توزيع العينة حسب المدينة ونوع المتجر

المدينة	نوع المتجر		الإجمالي الكلي
	محلي	عالمي	
الأحساء	٢٣	٢٧	٥٠
الجبيل	١٦	٣٤	٥٠
الخبر	٢٩	٢١	٥٠
الخفجي	٤٧	٣	٥٠
الدمام	١٨	٣٢	٥٠
القطيف	١٤	١٦	٣٠
حفر الباطن	٥٠	–	٥٠
الإجمالي الكلي	**١٩٧**	**١٣٣**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٦٠٪**	**٤٠٪**	**١٠٠٪**



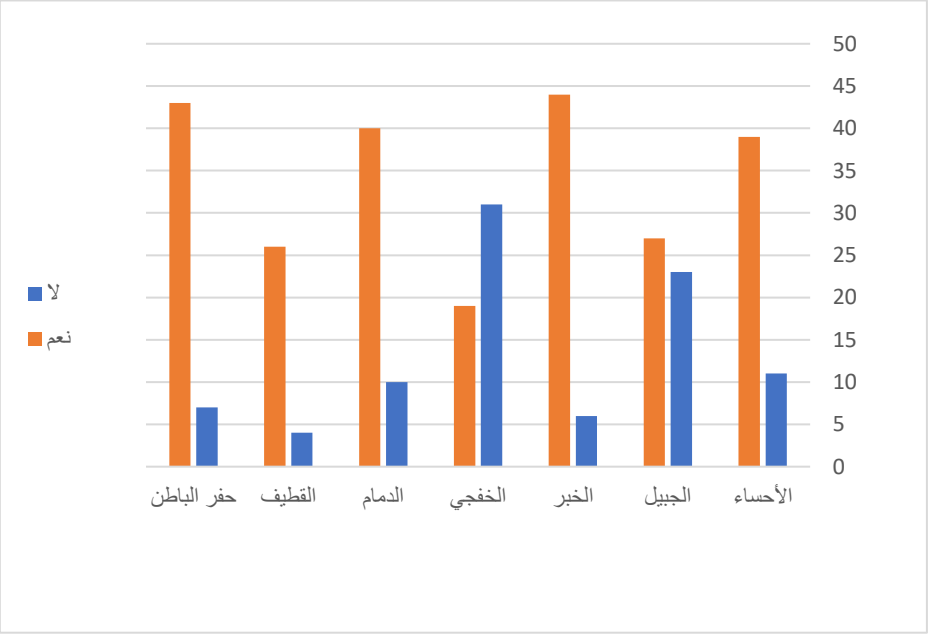
شكل رقم (١٤)

يظهر الجدول رقم (١٤) أن هناك تفاوتاً بين المدن في نوعية المتاجر فقد كانت غالبية أفراد العينة ممن يعملن في متاجر محلية بنسبة ٦٠٪، ومما أسهم في رفع تلك النسبة كون جميع أفراد عينة مدينة حفر الباطن يعملن في متاجر محلية، وكذلك ٩٤٪ من أفراد عينة مدينة الخفجي يعملن في متاجر محلية، وهذا التفاوت بين المدن يعود لتفاوت درجة التحضر بينها. أما من يعملن في متاجر عالمية فقد كانت نسبتهن ٤٠٪ هي الفئة الأعلى في الجبيل، ثم الدمام ثم الأحساء ثم القطيف.

جدول (١٥) توزيع العينة حسب المدينة والتوصيف الوظيفي

المدينة	الحصول على التوصيف الوظيفي		الإجمالي الكلي
	نعم	لا	
الأحساء	٣٩	١١	٥٠
الجبيل	٢٧	٢٣	٥٠
الخبر	٤٤	٦	٥٠
الخفجي	١٩	٣١	٥٠
الدمام	٤٠	١٠	٥٠
القطيف	٢٦	4	٣٠
حفر الباطن	٤٣	٧	٥٠
الإجمالي الكلي	**٢٣٨**	**٩٢**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٧٢٪**	**٢٨٪**	**١٠٠٪**

شكل رقم (١٥)

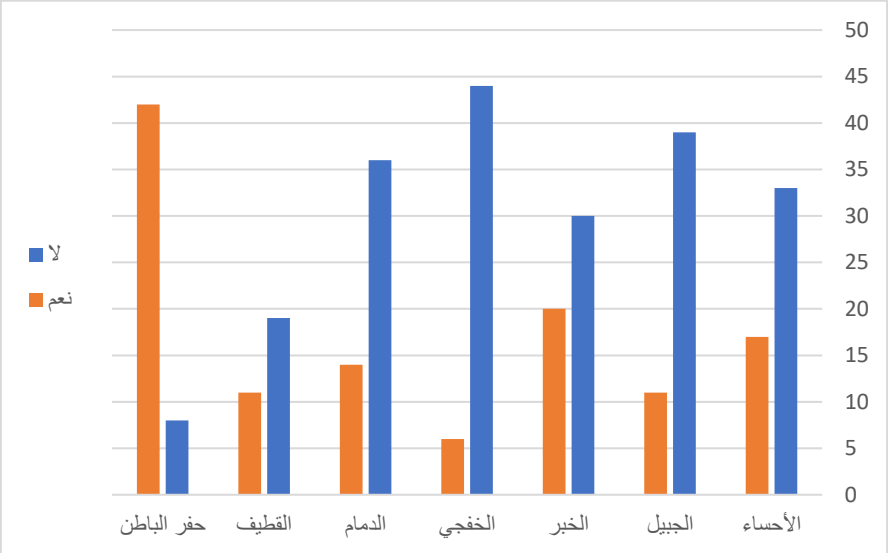


يتبين من الجدول رقم (١٥) أن معظم أفراد العينة، قد حصلن على توصيف وظيفي عند توظيفهن بنسبة ٧٢٪، وذلك في معظم المدن عدا مدينة الخفجي، إذ أوضحت ٦٢٪ من العاملات في مدينة الخفجي عدم حصولهن على توصيف وظيفي. أما النسبة الإجمالية من أفراد العينة اللواتي لم يحصلن على توصيف وظيفي فقد بلغت ٢٨٪، وارتفاع نسبة من يحصلن على توصيف وظيفي تعطي دلالة على التزام تلك الشركات بتوضيح المهام المطلوبة للعاملات، وأن العاملات على معرفة ودراية بالأمور المطلوب منهن أداؤها، وهذا يساعدهن على معرفة حقوقهن وعدم إجبارهن على أمور غير مرتبطة بمسماهن الوظيفي.

جدول (١٦) توزيع العينة حسب المدينة ومدى الاستفادة من برنامج وصول

المدينة	الاستفادة من برنامج وصول		الإجمالي الكلي
	نعم	لا	
الأحساء	١٧	٣٣	٥٠
الجبيل	١١	٣٩	٥٠
الخبر	٢٠	٣٠	٥٠
الخفجي	٦	٤٤	٥٠
الدمام	١٤	٣٦	٥٠
القطيف	١١	١٩	٣٠
حفر الباطن	٤٢	٨	٥٠
الإجمالي الكلي	**١٢١**	**٢٠٩**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٣٧٪**	**٦٣٪**	**١٠٠٪**

شكل رقم (١٦)

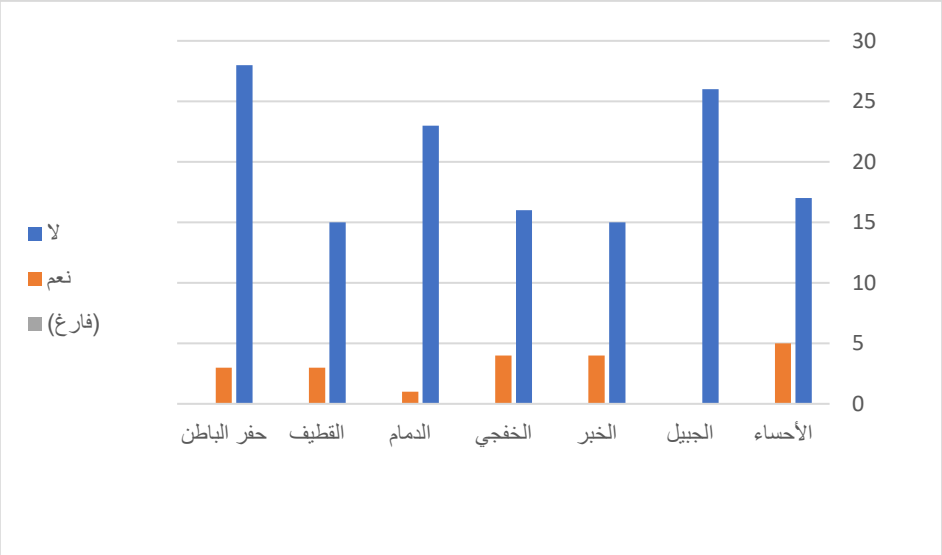


يقدم صندوق تنمية الموارد البشرية عدداً من البرامج الداعمة لعمل المرأة: أحدها برنامج (وصول) المتعلق بنقل المرأة العاملة بتغطية ٨٠٪ من تكلفة النقل لكل رحلة بين العمل والمنزل باشتراطات معينة. ويظهر الجدول رقم (١٦) أن نسبة المستفيدات من هذا البرنامج ٣٧٪، وأغلبهن في مدينة حفر الباطن، ثم الخبر، ثم الأحساء، ثم الدمام، ثم القطيف والجبيل. وقد ترجع أسباب ذلك إلى وجود اشتراطات معينة في البرنامج متعلقة بالمسافة، والراتب، وسنوات العمل، وغيرها من الاشتراطات التي لا تنطبق على جميع العاملات، وقد يوجد عدد منهن لا يعلمن بمثل اشتراطات هذه البرامج.

جدول (١٧) توزيع العينة حسب المدينة وبرنامج قرة

المدينة	الاستفادة من برنامج قرة		الإجمالي الكلي
	نعم	لا	
الأحساء	٥	١٧	٢٢
الجبيل	–	٢٦	٢٦
الخبر	٤	١٥	١٩
الخفجي	٤	١٦	٢٠
الدمام	١	٢٣	٢٤
القطيف	٣	١٥	١٨
حفر الباطن	٣	٢٨	٣١
الإجمالي الكلي	**٢٠**	**١٤٠**	**١٦٠**
النسبة المئوية	**٪١٣**	**٪٨٨**	**٪١٠٠**

شكل رقم (١٧)

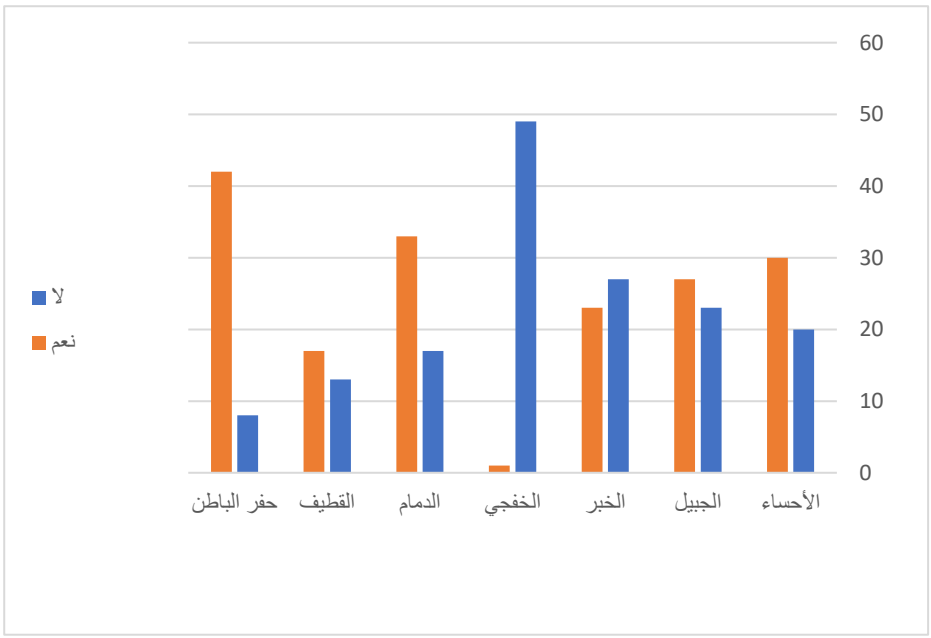


برنامج (قرة) هو أيضاً برنامج آخر يقدمه صندوق تنمية الموارد البشرية لدعم المرأة العاملة من خلال تغطية جزء من تكلفة رسوم تسجيل الطفل في مراكز رعاية الطفل وفق اشتراطات معينة. وقد استثنيت النساء غير المتزوجات من هذه الإجابة، وحصرت إجابات الفئات الآتية: المتزوجة – المطلقة – المطلقة المهجورة – الأرملة، فبلغ مجموع أفراد العينة ١٦٠ مفردة.

ويظهر الجدول رقم (١٧) أن عدد المستفيدات من هذا البرنامج١٣٪ فقط، وكانت أكثر المدن استفادة منه مدينة الأحساء، أما مدينة الجبيل فلم تستفد منه، وقد ترجع أسباب ذلك إلى عدم إتاحة خدمات هذا البرنامج لجميع المدن، ولوجود اشتراطات لا تنطبق على الجميع. وقد يكون أطفال العاملات في عمر كبير، ولا يستفيدون من هذه الخدمة، أو لا يوجد من لديهن أطفال أصلا.

جدول (١٨) توزيع العينة حسب المدينة، والبرنامج التدريبي

المدينة	الحصول على برنامج تدريبي		الإجمالي الكلي
	نعم	لا	
الأحساء	٣٠	٢٠	٥٠
الجبيل	٢٧	٢٣	٥٠
الخبر	٢٣	٢٧	٥٠
الخفجي	١	٤٩	٥٠
الدمام	٣٣	١٧	٥٠
القطيف	١٧	١٣	٣٠
حفر الباطن	٤٢	٨	٥٠
الإجمالي الكلي	**١٧٣**	**١٥٧**	**٣٣٠**
النسبة المئوية	**٥٢٪**	**٤٨٪**	**١٠٠٪**



شكل رقم (١٨)

يظهر الجدول (١٨) أن غالبية أفراد العينة حصلن على برنامج تدريبي يؤهلهن للعمل ونسبتهم ٥٢٪، وكان أغلبهن في مدينة حفر الباطن، ثم الدمام، ثم الأحساء، ثم الجبيل، فيما كان نسبة العاملات اللاتي لم يحصلن على برنامج تدريبي ٤٨٪، وهن العاملات في مدينة الخفجي عدا واحدة، وكانت النسبة الأعلى في مدينة الخبر.

جدول (١٩) المحور الأول: القدرات والمهارات، والكفاءات المهنية التي تملكها المرأة السعودية العاملة في قطاع البيع بالتجزئة

م	العبارة		موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	القدرات:										
١	أعرف كل المنتجات التي يعرضها المتجر.		٦٤,٢٪	٢٦,٤٪	٩,٤٪	٠٪	٠٪	١٠٠٪	٤,٥	٠,٦٦١	١
			٢١٢	٨٧	٣١	٠	٠	٣٣٠			
٢	أتحمل ضغوطات العمل الشديدة.		٥٠٪	٣٥,٨٪	١٢,٧٪	١,٢٪	٠,٣٪	١٠٠٪	٤,٣	٠,٧٦٨	٣
			١٦٥	١١٨	٤٢	٤	١	٣٣٠			
٣	أستطيع بيع الكمية المطلوبة مني.		٤١,٨٪	٣٦,١٪	٢١,٢٪	٠,٦٪	٠,٣٪	١٠٠٪	٤,٢	٠,٨٠٦	٤
			١٣٨	١١٩	٧٠	٢	١	٣٣٠			
٤	إمكانيات مظهري الخاص تعزز من قدراتي.		٥٣٪	٣١,٥٪	١١,٥٪	٣,٩٪	٠٪	١٠٠٪	٤,٣	٠,٨٣٢	٢
			١٧٥	١٠٤	٣٨	١٣	٠	٣٣٠			
٥	أفهم اللغة الإنجليزية، وأجيد التحدث بها.		١٩,٤٪	٢٤,٨٪	٣٩,١٪	١٢,٤٪	٤,٢٪	١٠٠٪	٣,٤	١,١٠	٥
			٦٤	٨٢	١٢٩	٤١	١٤	٣٣٠			
	المتوسط الحسابي لمحور القدرات: ٤,١ الانحراف المعياري لمحور القدرات ٥,٢										
	المهارات:										
٦	أجد سهولة في التواصل مع الآخرين.		٥٧٪	٣٣٪	٨,٨٪	٠,٩٪	٠,٣٪	١٠٠٪	٤,٤	٠,٧١٨	١
			١٨٨	١٠٩	٢٩	٣	١	٣٣٠			
٧	أستطيع جذب الزبون وإقناعه بشراء المنتج.		٤٥,٥٪	٣٩,٧٪	١٤,٨٪	٠٪	٠٪	١٠٠٪	٤,٣	٠,٧١٥	٤
			١٥٠	١٣١	٤٩	٠	٠	٣٣٠			

م	العبارة		موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٨	أنجز المهام المطلوبة بإتقان.		٥٥,٥٪	٣٦,١٪	٨,٢٪	٠,٣٪	٠٪	١٠٠٪	٤,٤	٠,٦٥٧	٢
			١٨٣	١١٩	٢٧	١	٠	٣٣٠			
٩	أعتقد أنني سريعة في إنجاز مهماتي.		٥٠,٣٪	٣٨,٢٪	١٠,٦٪	٠,٦٪	٠,٣٪	١٠٠٪	٤,٤	٠,٧٢٢	٣
			١٦٦	١٢٦	٣٥	٢	١	٣٣٠			
١٠	أستغرق وقتاً طويلاً في تعلم الأشياء الجديدة.		٧,٦٪	١١,٧٪	٢٥,٨٪	٣١,٥٪	٢٢,٤٪	١٠٠٪	٣,٥	١,١٩	٥
			٢٥	٤٢	٨٥	١٠٤	٧٤	٣٣٠			
	المتوسط الحسابي لمحور المهارات: ٤,٢										
	الكفاءات:										
١١	أحافظ على دقّة المواعيد في الحضور والانصراف.		٥٨,٨٪	٢٩,١٪	١٠,٩٪	١,٢٪	٠٪	١٠٠٪	٤,٤	٠,٧٣٥	٢
			١٩٤	٩٦	٣٦	٤	٠	٣٣٠			
١٢	أتعاون مع زميلاتي في العمل.		٦٧٪	٢٦,٧٪	٥,٢٪	١,٢٪	٠٪	١٠٠٪	٤,٦	٠,٦٤٧	١
			٢٢١	٨٨	١٧	٤	٠	٣٣٠			
١٣	أتمكن من الدفاع عن حقوقي في حال التعرض للظلم.		٥٣,٣٪	٢٧,٩٪	١٥,٥٪	٢,٤٪	٠,٩٪	١٠٠٪	٤,٣	٠,٨٨٢	٣
			١٧٦	٩٢	٥١	٨	٣	٣٣٠			
	المتوسط الحسابي لمحور الكفاءات: ٤,٤										

يظهر الجدول رقم (١٩) المتعلق بالقدرات والمهارات والكفاءات المهنية التي تمتلكها البائعات أن "قدرتهن على معرفة المنتجات التي يعرضها المتجر" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٤,٥، فقد أجاب ٦٤٪ بموافق بشدة،

وقد يرجع ذلك إلى أن هذه القدرة من صميم عملهن الأساسي، ولتعاملهن مع المنتجات بشكل يومي.

تلت ذلك عبارة "إمكانيات مظهري الخاص تعزز من قدراتي" بمتوسط حسابي ٤,٣، إذ أجابت ٥٣٪ منهن بموافق بشدة، ثم القدرة على تحمل الضغوط بمتوسط حسابي ٤,٣، فنسبة من ذكرن موافق بشدة ٥٠٪، وفي المرتبة الرابعة قدرتهن على بيع الكميات المطلوبة منهن بمتوسط حسابي ٤,٢ إذ أجابت ٤١,٨٪ منهن بموافق بشدة، فيما جاءت قدرتهن على فهم اللغة الإنجليزية والتحدث بها في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٤، و انحراف معياري ١,١٠، مما يدل على وجود تباين وتشتت في الإجابات إذ أظهر ٣٩٪ من أفراد العينة أنهن يفهمن ويتحدثن اللغة الإنجليزية إلى حد ما، وقد يرجع ذلك إلى قصور البرنامج التدريبي في تعليمهن أساسيات التواصل مع الآخرين باللغة الإنجليزية، ولكون أغلبيتهن من حملة الشهادة الثانوية. وكان أدنى متوسط حسابي لهذه العبارة لدى العاملات في مدينة حفر الباطن بمتوسط حسابي بلغ ٢,٧، وأعلاها كان في مدينة الخفجي بمتوسط حسابي ٤,١ . وقد بلغ المتوسط الحسابي للعبارات الخمسة المتعلقة بقياس القدرات ٤,١، مما يعطي دلالة على أن معظم العاملات ينظرن إلى أنفسهن على أنهن يتمتعن بقدر جيد من المهارات التي يتطلبها العمل، وأن أغلب الإجابات كانت بالموافقة.

وفيما يتعلق بجانب المهارات، كانت أعلى مهارة يتمتعن بها من وجهة نظرهن هي مهارة التواصل مع الآخرين بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤، فقد بلغت إجابة ٥٧٪ موافق بشدة، وقد يرجع ارتفاع هذه المهارة إلى كونها من المهارات الأساسية التي لابد أن تتمتع بها العاملة في هذا المجال. وكذلك بلغت قدرتهن على إنجاز الأعمال بإتقان بمتوسط حسابي ٤,٤، فقد أجاب ٥٥٪ منهن بأنهن يوافقن بشدة. أما المهارة الثالثة فكانت متعلقة بإنجازهن المهام بسرعة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤، فقد أجاب ٥٠٪ بموافق بشدة. وفي المرتبة الرابعة مهارة جذب الزبائن وإقناعهم بمتوسط حسابي ٤,٣ ، فقد أجاب ٤٥,٥٪ بموافق بشدة، وربما كان هذا بسبب أن مهارة الإقناع مهارة متقدمة نوعا ما، وقد يصعب على بعضهن اكتسابها. وأيضاً، قد ترجع أسباب ذلك إلى أن بعض العاملات لا يتقاضين مكافآت مقابل عدد السلع التي تباع فلا يكون لديهن الدافع لإقناع الزبائن، أو أن يكون دورها مقترناً بمساعدة الزبائن وليس التسويق. وآخر مهارة كانت متعلقة بتعلم الأشياء الجديدة بسرعة فكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٥. وقد بلغ المتوسط الحسابي للعبارات الخمسة المتعلقة بالمهارات ٤,٢ ، مما يعني أن إجابتهن مقاربة للخيار موافق، وأنهن يقيمن أنفسهن بأنهن يتمتعن بمستوى عال من المهارات.

وفي جانب الكفاءات كانت أعلى كفاءة في جانب التعاون مع الزميلات بمتوسط حسابي ٤,٦ ثم دقة المواعيد في الحضور والانصراف بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤، يلي ذلك الدفاع عن الحق في حال التعرض للظلم بمتوسط حسابي بلغ ٤,٣. وكان المتوسط الحسابي للعبارات المتعلقة بالكفاءات ٤,٤، مما يعني أن مستوى الكفاءة المهنية لديهن عالٍ.

قطاع البيع بالتجزئة:

جدول (٢٠) المحور الثاني: التحديات والمعوّقات (الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، المهنية التي تواجهها المرأة السعودية في العاملة)

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
التحديات والمعوِّقات الاجتماعية:										
١	أفتقد دعم أسرتي كي أستمر بعملي.	٪١٥,٥	٪٩,١	٪٢٧,٩	٪٢٥,٥	٪٢٢,١	٪١٠٠	٢,٧	١,٣٣	٢
		٥١	٣٠	٩٢	٨٤	٧٣	٣٣٠			
٢	أجد صعوبة في التوفيق بين عملي وأسرتي.	٪١٠	٪١٦,٧	٪٢٧,٦	٪٢٧,٣	٪١٨,٥	٪١٠٠	٢,٧	١,٢٣	١
		٣٣	٥٥	٩١	٩٠٠	٦١	٣٣٠			
٣	يؤثر عملي على علاقاتي الاجتماعية سلباً.	٪٩,١	٪١٢,٤	٪٢٦,١	٪٢٩,٧	٪٢٢,٧	٪١٠٠	٢,٦	١,٢٢	٣
		٣٠	٤١	٨٦	٩٨	٧٥	٣٣٠			
٤	ترفض أسرتي العمل في بيئة مختلطة.	٪٧	٪٨,٥	٪١٩,١	٪٢٩,٧	٪٣٥,٨	٪١٠٠	٢,٢	١,٢١	٥
		٢٣	٢٨	٦٣	٩٨	١١٨	٣٣٠			
٥	يؤثر العمل في قطاع البيع بالتجزئة على زواج المرأة.	٪٨,٥	٪٩,٧	٪٢٥,٨	٪٢٧,٩	٪٢٨,٢	٪١٠٠	٢,٤	١,٢٣	٤
		٢٨	٣٢	٨٥	٩٢	٩٣	٣٣٠			
المتوسط الحسابي للتحديات الاجتماعية: ٢,٥										
التحديات والمعوِّقات الثقافية:										
٦	ينظر المجتمع لعملي بازدراء وسخرية.	٪٥,٥	٪٩,١	٪٢٣,٦	٪٣٠,٦	٪٣١,٢	٪١٠٠	٢,٣	١,١٦	٣
		١٨	٣٠	٧٨	١٠١	١٠٣	٣٣٠			
٧	ينظر المجتمع للرجل بأنه أكثر كفاءة مني في العمل.	٪١٤,٢	٪١٥,٢	٪٢٠,٣	٪٢٧,٩	٪٢٢,٤	٪١٠٠	٢,٧	١,٣٥	١
		٤٧	٥٠	٦٧	٩٢	٧٤	٣٣٠			
٨	أخجل أن يعرف المجتمع من حولي بطبيعة عملي.	٪٥,٥	٪٨,٢	٪١٦,٤	٪٢٨,٥	٪٤١,٥	٪١٠٠	٢,١	١,١٨	٤
		١٨	٢٧	٥٤	٩٤	١٣٧	٣٣٠			
٩	يعتقد الكثير من الناس أن عمل المرأة في قطاع البيع بالتجزئة يخالف العادات والتقاليد.	٪٨,٥	٪١٣,٦	٪٢٦,١	٪٢٥,٨	٪٢٦,١	٪١٠٠	٢,٥	١,٢٥	٢
		٢٨	٤٥	٨٦	٨٥	٨٦	٣٣٠			
المتوسط الحسابي للتحديات الثقافية: ٢,٤										

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
التحديات والمعوّقات الاقتصادية:										
١٠	يناسب الراتب طبيعة العمل والجهد الذي أبذله.	٪١١,٥	٪١٣	٪٣٤,٨	٪١٨,٨	٪٢١,٨	٪١٠٠	٣,٣	١,٢٦	٢
		٣٨	٤٣	١١٥	٦٢	٧٢	٣٣٠			
١١	تيسر لي جهة العمل جميع التأمينات الاجتماعية.	٪٢٨,٨	٪٢٤,٥	٪٢٩,١	٪٨,٨	٪٨,٨	٪١٠٠	٢,٤	١,٢٤	٤
		٩٥	٨١	٩٦	٢٩	٢٩	٣٣٠			
١٢	أستطيع سد تكاليف كل احتياجاتي.	٪١٣,٦	٪١٧,٩	٪٣٩,٤	٪١٧,٦	٪١١,٥	٪١٠٠	٣	١,١٧	٣
		٤٥	٥٩	١٣٠	٥٨	٣٨	٣٣٠			
١٣	أدفع مبالغ كبيرة في التنقل من وإلى مكان العمل.	٪٢٧,٣	٪٢٠,٩	٪٢٩,٤	٪١٣,٩	٪٨,٥	٪١٠٠	٣,٤	١,٢٦	١
		٩٠	٦٩	٩٧	٤٦	٢٨	٣٣٠			
المتوسط الحسابي للتحديات الاقتصادية: ٣,٠										
التحديات والمعوّقات المهنية:										
١٤	لا أحصل على كافة حقوقي المتفق عليها مع جهة العمل.	٪١٢,٧	٪١٥,٨	٪٢١,٨	٪٢٧,٦	٪٢٢,١	٪١٠٠	٢,٧	١,٣٢	١٠
		٤٢	٥٢	٧٢	٩١	٧٣	٣٣٠			
١٥	أقوم بمختلف الأعمال بغض النظر عن مسمى وظيفتي.	٪٣٤,٨	٪٢٤,٨	٪١٩,٤	٪١٣	٪٧,٩	٪١٠٠	٣,٧	١,٢٩	٢
		١١٥	٨٢	٦٤	٤٣	٢٦	٣٣٠			
١٦	تعامل المشرف سيء معي.	٪٧,٦	٪٧,٦	٪١٦,٤	٪٣١,٢	٪٣٧,٣	٪١٠٠	٢,٢	١,٢٢	١٦
		٢٥	٢٥	٥٤	١٠٣	١٢٣	٣٣٠			
١٧	تعامل الزبائن سيء معي.	٪٥,٨	٪٧,٣	٪٣٦,١	٪٢٧,٣	٪٢٣,٦	٪١٠٠	٢,٤	١,١٠	١٤
		١٩	٢٤	١١٩	٩٠	٧٨	٣٣٠			
١٨	لا تمنح جهة العمل المكافآت والحوافز.	٪٢١,٨	٪١٧,٣	٪٢١,٢	٪٢٣,٩	٪١٥,٨	٪١٠٠	٣,١	١,٣٨	٧
		٧٢	٥٧	٧٠	٧٩	٥٢	٣٣٠			
١٩	لا تتعامل الإدارة بشكل عادل مع موظفيها.	٪١٣	٪١٢,٤	٪١٨,٨	٪٣٣,٦	٪٢٢,١	٪١٠٠	٢,٦	١,٣١	١٢
		٤٣	٤١	٦٢	١١١	٧٣	٣٣٠			

يظهر من الجدول رقم (٢٠) أن مستوى المعوقات الاجتماعية كان متوسطا إلى حد حسب ما أظهرت معظم العبارات حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التحديات ٢,٥، وجاءت نتائجها كالآتي:

التحديات والمعوّقات الاجتماعية

بلغ المتوسط الحسابي للإجابات المتعلقة بالتحديات والمعوّقات الاجتماعية ٢,٥، الأمر الذي يعطي دلالة على أن أغلب إجابتهن كانت تميل إلى الخيارات (إلى حد ما) و(غير موافق)، وهذا يدل على أن التحديات الاجتماعية كان مستواها متوسطاً، ولم تشكل عائقاً كبيراً بالنسبة لهن. وكان المتوسط الحسابي للعبارات: (أجد صعوبة في التوفيق بين عملي وأسرتي) أعلاهن بمقدار ٢,٧، وقد ترجع أسباب ذلك إلى طول ساعات العمل التي تقضيها المرأة خارج المنزل، وإلى كون أغلب أفراد العينة يحصلن على يوم إجازة واحد، وقد لا يصادف هذا اليوم عطلة نهاية الأسبوع الرسمية.

جاءت عبارة (أفتقد دعم أسرتي كي أستمر بعملي) ثانياً بمتوسط حسابي ٢,٧، وهذا يظهر أن أسرهن غير رافضات لعملهن في هذا القطاع.

وفي جانب العلاقات الاجتماعية يظهر أنها لم تتأثر كثيرا بسبب ظروف عملهن، فقد كان المتوسط الحسابي لعبارة (يؤثر عملي على علاقاتي الاجتماعية سلباً) ٢,٦.

كما أن العمل في هذه المهنة لم يكن مؤثراً سلبياً على زواجهن من وجهة نظرهن، فقد بلغ المتوسط الحسابي لعبارة (يؤثر العمل في قطاع البيع بالتجزئة على زواج المرأة) ٢,٤. وكان أدنى متوسط حسابي ٢,٤ لعبارة (ترفض أسرتي العمل في بيئة مختلطة) مما يدل أن العمل في بيئة مختلطة لم يشكل عائقا لأغلبهن.

التحديات والمعوّقات الثقافية

تناول جانب التحديات والمعوّقات الثقافية نظرة المجتمع إلى هذه المهنة، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا الجانب ٢,٤، مما يعني أنها تشكل تحديات منخفضة، ولم تكن عقبة كبيرة أمامهن.

كان ترتيب عبارة (ينظر المجتمع للرجل بأنه أكثر كفاءة مني في العمل)، وكانت أكثر الإجابات تميل إلى عدم الموافقة بنسبة ٢٧٪.

جاءت عبارة (يعتقد الكثير من الناس أن عمل المرأة في قطاع البيع بالتجزئة يخالف العادات والتقاليد) بمتوسط حسابي ٢,٥، وانخفاض هذه العبارة يدل على أن نظرتهن إلى هذه المهنة لا تخالف العادات والتقاليد، وأن المجتمع كذلك متقبل لدخول المرأة السعودية في هذا المجال.

وجاءت عبارة (ينظر المجتمع إلى عملي بازدراء وسخرية) في المرتبة الثالثة، مما يدل على أن المجتمع يحترم هذا النوع من المهن.

جاءت عبارة (أخجل أن يعرف المجتمع من حولي بطبيعة عملي) في آخر مرتبة بمتوسط حسابي ٢,١، مما يدل على أنهن ينظرن إلى الأعمال التي يشغلنها نظرة احترام، ولا يخجلن من الإفصاح عنها.

التحديات والمعوّقات الاقتصادية

بلغ المتوسط الحسابي للعبارات التي قاست التحديات والمعوّقات الاقتصادية ٣,٠؛ أي أن مستوى التحديات الاقتصادية كان متوسطاً بالنسبة لهن على الرغم من أن ٨٠٪ منهن يتقاضين رواتب ٤٠٠٠ ريال فأدنى، وقد ترجع أسباب ذلك إلى أن الالتزامات المالية في ثقافة المجتمع السعودي تقع على عاتق الرجل، وليس على عاتق المرأة.

وقد أظهرت النتائج أن أكثر التحديات الاقتصادية بالنسبة لهن متمثلة في مصاريف النقل بمتوسط حسابي ٣,٤، وقد ترجع أسباب ذلك إلى اعتمادهن على شركات نقل تقتص جزءاً من رواتبهن، كما أن عدداً منهن يسكن في مدن غير المدن التي يعملن فيها، الأمر الذي يجعل تكلفة النقل مرتفعة.

ثم جاءت عبارة (يناسب الراتب طبيعة العمل والجهد الذي أبذله) بمتوسط حسابي ٣,٣، وكانت أعلى نسبة لخيار (إلى حد ما) مما يظهر مستوى رضا متوسطاً عن الرواتب اللاتي يتقاضينها مقارنة بالجهود التي يبذلنها.

ثالثاً جاءت عبارة (أستطيع سد تكاليف كل احتياجاتي) بمتوسط حسابي ٣,٠، ما يظهر أن رواتبهن تغطي احتياجاتهن إلى حد ما.

وأخيراً جاءت عبارة (تيسر لي جهة العمل جميع التأمينات الاجتماعية) بمتوسط حسابي ٢,٤ ويظهر ذلك أن هناك التزاماً جيداً من قبل الجهات الموظفة بالتأمينات الاجتماعية، إذ أظهرت النتائج أن ٥٣,٣٪ من الإجابات تميل إلى الموافقة على التزام جهات العمل بالتأمينات الاجتماعية.

التحديات والمعوِّقات المهنية

يسعى هذا الجانب إلى قياس حجم التحديات والمعوِّقات التي تواجه العاملات من قبل الإدارة، والزبائن، وفي بيئة العمل.

بلغ المتوسط الحسابي لهذا الجانب ٢,٩، بما يعني أن مستوى التحديات والمعوّقات المهنية متوسطاً لديهن، وكانت أعلى نسبة متعلقة بعدم توفير المواصلات لهن من قبل جهة العمل بمتوسط حسابي بلغ ٣,٨.

وفي المرتبة الثانية، جاءت عبارة (أقوم بمختلف الأعمال بغض النظر عن مسمى وظيفتي) بمتوسط حسابي ٣,٧، وهذا يظهر عدم التزام بعض المتاجر بالتوصيف الوظيفي المقدم للعاملات.

أما في المرتبة الثالثة، فقد جاءت عبارة (أثرت الأزمات من ذلك جائحة كورونا على الراتب الذي أتقاضاه) بمتوسط حسابي ٣,٥، ويدل ذلك على أن المتاجر بحاجة لتطوير قدراتها في التعامل مع الأزمات.

أما أدنى الإجابات فكانت متعلقة بتعامل الزبائن السيء معي، ثم تعرضهن للتحرش بسبب العمل، وأدناها تعامل المشرف السيء معي مما يظهر أن جانب التعاملات لا يشكل عائقا لهن، وإنما أغلب المشكلات المهنية كانت تميل إلى كونها متعلقة بالجوانب الإدارية.

جدول (٢١). المحور الثالث: مقترحات لتطوير العمل في قطاع البيع بالتجزئة:

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيم الأعلى
١	استخدام استبيانات الرضا الوظيفي	٥٨,٢٪	٢٣٪	١٢,٤٪	٣٪	٣,٣٪	١٠٠٪	٤,٣	١,٠٢	٤
		١٩٢	٧٦	٤١	١٠	١١	٣٣٠			
٢	الاعتماد على الوصف الوظيفي في تحديد المهمات	٤٦,٤٪	٣٣,٩٪	١٦,٧٪	٢,٤٪	٠,٦٪	١٠٠٪	٤,٢	٠,٨٥٥	٥
		١٥٣	١١٢	٥٥	٨	٢	٣٣٠			
٣	تعزيز دور البائعات القيادي	٥٣,٦٪	٣٠٪	١٢,٧٪	١,٥٪	٢,١٪	١٠٠٪	٤,٣	٠,٩٠٥	٢
		١٧٧	٩٩	٤٢	٥	٧	٣٣٠			
٤	تدريب وتأهيل البائعات	٥٤,٥٪	٣٠٪	١٠,٦٪	١,٨٪	٣٪	١٠٠٪	٤,٣	٠,٩٥٠	٣
		١٨٠	٩٩	٣٥	٦	١٠	٣٣٠			
٥	تقديم الحوافز المادية والمعنوية	٦٢,٧٪	٢١,٥٪	٨,٢٪	٣,٦٪	٣,٩٪	١٠٠٪	٤,٤	١,٠٤	١
		٢٠٧	٧١	٢٧	١٢	١٣	٣٣٠			
٦	توفير حضانات للأطفال	٤٧,٣٪	١٢,٧٪	١٣٪	١٣,٣٪	١٣,٦٪	١٠٠٪	٣,٧	١,٥٠	٧
		١٥٦	٤٢	٤٣	٤٤	٤٥	٣٣٠			
٧	تعليم البائعات اللغة الإنجليزية	٥٣,٩٪	١٥,٥٪	١٠,٣٪	١٠,٣٪	١٠٪	١٠٠٪	٣,٩	١,٤٠	٦
		١٧٨	٥١	٣٤	٣٤	٣٣	٣٣٠			
المتوسط الحسابي لمحور مقترحات تطوير العمل: ٤,٢										

يظهر الجدول (٢١) المتعلق بالمحور الثالث: وهو مقترحات العاملات لتطوير العمل، فكانت المقترحات هي:

- أعلى المقترحات من وجهة نظرهن، هو تقديم حوافز معنوية ومادية بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤.
- ثم تعزيز دور البائعات القيادي بمتوسط حسابي بلغ ٤,٣، فشعورهن أنهن سيحصلن على ترقيات سيكون دافعاً لعملهن.
- فيما جاء تدريب العاملات وتأهيلهن في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٣.

- ومن ثم استخدام استبيانات الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ ٤,٣.
- يليه الاعتماد على الوصف الوظيفي في تحديد المهمات بمتوسط حسابي ٤,٢.
- كما اتفق عدد كبير منهن على أهمية تعلم اللغة الإنجليزية بوصفها إحدى وسائل التطوير بمتوسط حسابي ٣,٩.
- وآخر عبارة كانت توفير حضانات للأطفال بمتوسط حسابي بلغ ٣,٧.

وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور ٤,٢، مما يدل على أن جميع المقترحات المذكورة ذات أهمية عالية في تطوير العمل في قطاع البيع بالتجزئة.

كما كان هناك سؤال مفتوح وجّه لهن، فذكرن فيه رغبتهن في الرفع من الرواتب والحصول على أيام إجازة أسبوعية أكثر، وتأمين المواصلات.

ب) نتائج المقابلات التي أجريت مع المشرفات

جدول (٢٢) البيانات الديمغرافية للمشرفات في قطاع البيع بالتجزئة

المتغير	الخيارات						
العمر	٢٠ – ٢٩	٣٠ – ٣٩		٤٠ – ٤٩		٥٠ سنة فأكثر	
التكرارات	٨	٣		٢		١	
المستوى التعليمي	ابتدائي وما دون	متوسطة		ثانوي		جامعي	دراسات عليا
التكرارات	–	١		١٠		٣	
الحالة الاجتماعية	عزباء	متزوجة		متزوجة مهجورة		مطلقة	أرملة
التكرارات	٣	١١					
عدد أفراد الأسرة	٣ أفراد فأقل	٤–٦ أفراد		٧–٩ فرد		١٠ أفراد فأكثر	
التكرارات	٢	٨		٢		٢	
عدد الأطفال	لا يوجد	١		٢–٣		٤–٥	٦ فأكثر
التكرارات	٥	١		٤		٣	١
مكان العمل	الدمام	الخبر	الجبيل	القطيف	الأحساء	حفر الباطن	الخفجي
التكرارات	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
الحالة الاقتصادية للأسرة	منخفضة / متدنية		متوسطة		مرتفعة / عالية		
التكرارات			١٣		١		
نوع السكن	بيت شعبي		شقة		فيلا		
التكرارات	٥		٦		٣		

المتغير	الخيارات									
ملكية السكن:	ملك						إيجار			
التكرارات	٩						٥			
سنوات العمل	أقل من سنة		سنتين إلى ٥ سنوات			٦ سنوات إلى ٩ سنوات			١٠ سنوات فأكثر	
التكرارات			١٠			٤				
الدخل الشهري	أقل من ٢٠٠٠ ريال		٢٠٠١ إلى ٣٠٠٠ ريال		٣٠٠١ إلى ٤٠٠٠ ريال		٤٠٠١ إلى ٥٠٠٠ ريال		٥٠٠١ ريال فأكثر	
التكرارات			٥		٣		٣		٣	
عدد ساعات العمل في اليوم	٧ ساعات فأقل			٨ ساعات			٩ ساعات فأكثر			
التكرارات	١			١٣						
عدد أيام الإجازة في الأسبوع	لا يوجد		يوم واحد			يومان			٣ أيام فأكثر	
التكرارات			١٤							
ساعات العمل الإضافية في الأسبوع	لا يوجد	١-٢		٣-٤		٥-٦		٧-٨		٩ ساعات
التكرارات	٧	١						٢		٤
نوعية السلع التي يبيعها المحل	سلع متعلقة بالنساء فقط						سلع متنوعة			
التكرارات	٥						٩			
نوع المتجر	متجر عالمي						متجر محلي			
التكرارات	١٠						٤			
مكان المتجر	متجر في سوق مغلق						متجر في سوق مفتوح			
التكرارات	١١						٣			
هل خضعت لبرنامج تدريبي متعلق بإدارة العاملين	نعم						لا			
التكرارات	١٠						٤			
الاستفادة من البرنامج التدريبي	موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة	
التكرارات	٦		٢		٢		٤			
هل يتم إعطاء العاملات توصيف وظيفي	نعم						لا			
التكرارات	١٤									

يظهر الجدول رقم (٢٢) البيانات الديمغرافية للمشرفات، فقد أجريت معهن ١٤مقابلة، مشرفتان من كل مدينة من المدن الآتية: الدمام – الخبر– القطيف — الجبيل – الأحساء — حفر الباطن.

أظهرت نتائج البيانات الديمغرافية أن ٧مشرفات، وهن يمثلن نصف أفراد العينة من الفئة العمرية (٢٠–٢٩)، وهذا يظهر أن أعمارهن مقاربة لأغلبية أعمار العاملات اللاتي يقع أغلبهن في الفئة العمرية ذاتها.

كان مستواهن التعليمي المرحلة الثانوية، وفي هذا يتفقن إلى حد كبير مع فئة العاملات، وكان مستوى إحداهن متوسطاً، مما يعطي دلالة على أن ارتفاع المستوى التعليمي ليس شرطاً أساسيا للمفاضلة في الحصول على درجة مشرفة.

كذلك كان عدد أفراد الأسرة ثمانية أفراد؛ منهن أسر تراوح عدد أفرادها ما بين ٤ و٦، وهذا هو حجم الأسر المتعارف عليه في السعودية، وكان خمسهن بلا أطفال، وكانت الحالة الاقتصادية لثلاث عشرة موظفة متوسطة، ويسكن ست منهن في شقق ويملك ٩ منهن السكن.

وفيما يتعلق بسنوات العمل، فقد كان عشرة منهن قد قضين من سنتين إلى ٥ سنوات، وبعضهن من ٦ إلى ٩ سنوات، وهذا منطقي لأن طبيعة العمل التي يشغلنها تتطلب وجود نوع من الخبرة. ومع أنهن مشرفات، إلا أن خمسهن يتقاضين رواتب ما بين ٢٠٠١ إلى ٣٠٠٠ ريال. تلا ذلك أربع يتقاضين رواتب أعلى من ٥٠٠٠ ريال وهن من مدينة الدمام، والخبر، والقطيف، والجبيل. وثلاثة يتقاضين رواتب من ٣٠٠١ إلى ٤٠٠٠ ريال، وثلاث يتقاضين رواتب من ٤٠٠١ إلى٥٠٠٠ ريال، وثلاث يتقاضين أكثر من ٥٠٠٠.

كما أن عدد ساعات العمل في اليوم كانت ٨ ثماني ساعات لثلاث عشرة مشرفة، وواحدة كانت عدد ساعات عملها في اليوم ٧ ساعات. كما أظهرت النتائج أن أغلبهن ليس لديهن ساعات عمل إضافية، و٤ ذكرن أن عدد الساعات الإضافية تصل إلى ٩ ساعات فأكثر حسب الحاجة، واثنتان ذكرن أن ساعات العمل الإضافية تصل إلى ٧–٨ ساعات، وواحدة ذكرت أن ساعات عملها الإضافية تصل إلى ساعتين، وهذا متجانس مع عدد الساعات الإضافية للعاملات، مما يظهر أن ساعات عملها متقاربة مع عدد ساعات العاملات.

ويعمل تسع منهن في متاجر لبيع السلع المتنوعة، وهن الأغلبية، وخمس منهن في محلات لبيع سلع نسائية فقط. كما يعمل عشر منهن في متاجر تابعة لشركات عالمية، وأربع منهن في متاجر محلية، وربما يعود السبب إلى أن عدداً من المتاجر المحلية تكتفي بعدد قليل، بل قد تقتصر في بعض الأحيان على موظفة واحدة فقط، فلا يتطلب ذلك وجود مشرفة. كما تعمل ١١ مشرفة في أسواق مغلقة، وثلاث في أسواق مفتوحة. كما خضعت عشر منهن لبرنامج تدريبي متعلق بإدارة العاملين، وهذا يدل على وجود اهتمام بالجانب التطويري لديهن، ووافق ٦ منهن بشدة على أن التدريب مفيد، واثنتان وافقن فقط، وثلاث إلى حد ما، واثنتان غير موافقتين. كما أكدن جميعهن على أن العاملات يستلمن توصيفاً وظيفياً.

وقد تضمنت المقابلة عدة أسئلة:

السؤال الأول: ناقش طبيعة المهمات التي يقمن بها ومسمياتهن الوظيفية، وقد أوضحن أن هناك عدة مسميات لمثل هذه الأدوار، فبعضهن مسماهن الوظيفي مشرفة، وهذا الأغلب، ثم مديرة أو مساعدة مدير، وأخريات مديرة معرض أو مسؤولة معرض. وقد أجمعن

على أن من المهمات الرئيسة التي تقع على عاتقهن المحافظة على سير العمل، والاهتمام بالمعرض من خلال استلام البضائع وجردها، والسعي إلى رفع مستوى المبيعات، كما يتطلب دورهن الاهتمام بمشكلات الموظفات، وتحسين أدائهن من خلال توجيههن وتقييمهن وخدمة الزبائن. وهذا يظهر تعدد المهمات اللاتي يقمن بها من عدة جوانب متعلقة بالبضائع والعاملات والزبائن، مما يثقل كاهل المشرفات ويدفعهن إلى عدم الشغف بالترقية.

السؤال الثاني: تناول القدرات والمهارات التي تمكن المرأة العاملة من النجاح في عملها في هذا القطاع، وقد كانت أغلب الإجابات متعلقة بمهارات التواصل مع الزبائن من خلال اللباقة في الحديث، ومحاولة إقناعهن بالسلعة والصبر عليهم، تلا ذلك التعاون بين الزميلات، ولاسيما مع المدير، وفيما يتعلق باللغة الإنجليزية، فقد كانت إجاباتهن متباينة، فأغلبهن أشار إلى أنها مهمة إلى حد ما، وخصوصا للتواصل مع المدير، ولاستلام البضائع وكذلك للتواصل مع الزبائن، فيما أشارت إحدى المشرفات في مدينة القطيف إلى أنه غير مهم، بينما رأت اثنتان منهن أنه مهم. وقد ترجع أسباب ذلك إلى تباين احتياجاتهن للغة الإنجليزية، فقد يكون المسؤول لا يتحدث سوى اللغة الإنجليزية، أو أن المحل يتردد عليه من لا يتحدث العربية. ومع وجود الآلات الحاسبة، إلا أن المشرفات أوضحن أهمية معرفة العاملات بالعمليات الحسابية، وكان هناك عدد من الإجابات المنفردة التي أشارت إلى أهمية قدرتهن على إنجاز المهام المطلوبة، والحضور باكراً إلى العمل، والثقة بالنفس.

السؤال الثالث: تناول المهارات المهنية التي تتميز بها العاملات السعوديات، وقد كانت أكثر الإجابات تكراراً أن كونهن سعوديات ساعد في سرعة فهم الزبائن وفهم احتياجاتهم، واهتماماتهم، وخصوصا فهم المرأة للمرأة. كما أسهم شعورهن الوطني في الدفع إلى العمل بجد واجتهاد وإخلاص. ومما يتميزن به أيضاً من وجهة نظر المشرفات قدرتهن على البيع بلباقة وممارسة العمل بكفاءة وتحمل المسؤولية، وقدرتهن على الإقناع، كما أن هناك تعاوناً فيما بينهن. وذكرت المشرفات من مدينة حفر الباطن أن العاملات يتميزن بالعزيمة والإصرار، والتغلب على المصاعب. وهذا كله يظهر أن هناك اتفاقا من قبل العاملات والمشرفات، بفضل الله ثم بفضل ما يتمتعن به من القدرات والمهارات والكفاءات التي يتطلبها العمل.

ومن جانب **المهارات المهنية** التي تحتاج العاملات إلى تطويرها؛ فأكثر الإجابات تكراراً كانت أهمية تطوير لغتهن الإنجليزية، وهذا يتفق مع إجابات العاملات، إذ كان متوسطها الحسابي ٣,٤، الأمر الذي يظهر أن قدرتهن متوسطة في اللغة وهي بحاجة إلى تطوير. وقد ذكرت إحدى المشرفات أهمية تمكينهن من استخدام الحاسب، كما ركزت أغلب الإجابات على آلية هذا التطوير فاقترحن تدريبهن وتطويرهن من خلال إقامة دورات تتعلق بكيفية التعامل مع الزبائن، واختيار القطع والمنتجات وتحمل المسؤولية، والتخطيط السليم من أجل تعزيز كفاءتهن في العمل.

وحول **التحديات الاجتماعية** التي تعيق المرأة العاملة في هذا القطاع كان أكثرها تكراراً:

- طول ساعات العمل، وإجازة اليوم الواحد أحدث قصورا في واجباتهن الاجتماعية تجاه أسرهن وأزواجهن وأبنائهن، وإن لم يكن ذلك مؤثراً على أعمالهن،

ولكن الأسرة هي من تأثرت مما دفع بعدد منهن إلى ترك العمل.

- عدم توافر المواصلات، وقد جعلت اثنتان منهن ظروف الدراسة، ورغبة بعضهن في إكمال الدراسة تحدياً لهن، كما ذكرت اثنتان منهن تعرضهما للتحرش من قبل بعض الفئات، وكانت هناك إجابات منفردة منها عدم تقدير المديرين لظروف المرأة، ونظرة المجتمع.

وتناولت المقابلة كذلك الحديث عن **التحديات والمعوّقات الثقافية** التي تواجه العاملات وقد أجاب ثمان منهن بأن المجتمع يحترم هذه المهنة، وهي لا تتعارض مع العادات والتقاليد، فيما أجابت اثنتان بأنها تتعارض مع العادات والتقاليد، وأن هناك من ينظر إلى المهنة نظرة دونية، وهناك من يخشى على بناته من الاختلاط بالرجال، فيما أوضحت إحداهن أن ذلك مُرتهن بطبيعة المتجر؛ فكون المرأة تعمل في متاجر تبيع سلعاً نسائية جعل المجتمع يتقبل ذلك، كما أجابت إحدى المشرفات من مدينة الأحساء أنها تلاحظ تغيراً في نظرة المجتمع، ففيما مضى كان هناك رفض وسخرية من قبل الأسرة، لكن مع مرور الوقت تغير ذلك الأمر، كما تغير دور الرجل داخل الأسرة، فأصبح يتحمل مسؤولية الأسرة عند غياب زوجته. كما تحدثت إحدى المشرفات من مدينة الجبيل حول نظرة المجتمع إلى هذه المهنة بأن هناك من يفسر اختيارهن للعمل في هذه المهنة أنها لم تخرج سوى للحاجة المادية، وهذا أمر غير صحيح. كما أوضحن أن مثل هذه العوائق الثقافية لم تكن من الأسباب الملحوظة التي تدفع ببعضهن إلى ترك هذا المجال.

وفيما يتعلق **بالتحديات والمعوّقات الاقتصادية**، فقد أجمعت المشرفات على أن هناك التزاما من قبل المتاجر بتسليم الرواتب في موعدها عدا مشرفتين اثنتين إحداهن في مدينة الخبر والأخرى في القطيف. أما الحوافر، فقد أوضحن أن هناك عدة أشكال لهذه الحوافز؛ شهرية، وأخرى ذكرت أنها كل ثلاثة شهور، وفيما ذكرت أخرى أنها مرتبطة بحجم المبيعات المحققة. كما أجمعن على وجود حوافز مقدمة من قبل الشركة عدا مشرفة واحدة في حفر الباطن. وأوضحت ٥ منهن أن هناك من تترك العمل بسبب ضعف الرواتب. كما ذكرت ثمان منهن أن هناك من تجد فرصا وظيفية برواتب أعلى.

وكان هناك حديث مع المشرفات حول **التحديات المهنية** وكان من أبرزها وجود بعض الصعوبات المتعلقة بتعامل بعض

الزبائن؛ مثل انزعاجهم من طول الانتظار وقت المحاسبة، وبعض الزبائن لا يتعامل مع الموظفات بشكل لائق، وقد ذكرت إحدى المشرفات من مدينة الدمام مشكلة التعرض للتحرش.

وفي الحديث عن مدى تجاوب الشركات مع الشكاوى المقدمة من قبلهن، أجابت أربع منهن بأن الشركات متجاوبة في ذلك، فيما أجابت اثنتان بقولها إلى حد ما، وأجابت اثنتان بأنه لا يوجد أي تجاوب. وعند حدوث مشكلات بين العاملات يتم الاستماع للطرفين، وتتم محاولة حل المشكلة بهدوء، وقد يتم اللجوء للأمن إذا استدعى الأمر.

وقد أوضحت خمس مشرفات أن بيئة العمل مناسبة، وتتوافر فيها احتياجاتهن فيما أوضحت مشرفة من مدينة الدمام، وأخرى من الجبيل من عدم توافر أماكن مخصصة للنساء.

وفيما يتعلق بأبرز الشكاوى من العاملات، فقد كانت أكثر الإجابات تكراراً هي ضعف الرواتب، وقلة عدد أيام الإجازة الأسبوعية، فيما أضافت أخريات عدم

السماح للموظفة بالجلوس وأخذ قسط من الراحة، وإلزامها بتنظيف كل قطعة في المحل، وعدم السماح لها بمسك الجوال، وأن المشرف العام والمتحكم غير سعودي، أو أن تكون المشرفة امرأة من نفس مستوى البائعات، وهذا يخلق عداءً بينهن، أو وجود الزوج مع زوجته في بيئة العمل نفسها.

أما عن **اقتراحاتهن** حول تطوير العمل في قطاع البيع بالتجزئة أجابت خمس منهن من مدينة الدمام، والخبر، والقطيف، والأحساء، والجبيل بوجود برامج تطوير مهني تقدم للعاملات، فيما ذكرت ست منهن في مدينة الدمام والخبر والأحساء وحفر الباطن بأنه لا توجد برامج تطويرية. وقد اقترحن عدداً من المقترحات منها:

- تخفيف الضغط على المرأة، ومنحها يومين إجازة.
- تدريبها المستمر مع ترقيتها وظيفيا، وحماية حقوقها من أصحاب المحلات من خلال وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- تخصيص أماكن راحة للنساء.
- زيادة الرواتب ومنح شهادات تشجيعية وإتاحة فرصة النقل بإجبار من التأمينات الاجتماعية.

وقد أجريت هذه المقابلات أثناء جائحة كورونا، وقد سئلن عن تأثيرها عليهن، فأوضحت ست منهن بأنهن كن مهددات بعدم استمرارية العمل، فيما أجابت ثلاث منهن بأن عملهن لم يتأثر من الجائحة، كما أن منهن من تأثرت رواتبهن بسبب ضعف مدخول القطاع، الأمر الذي دفع بعض المتاجر إلى خفض الرواتب والاستغناء عن بعض العاملات. وقد ذكرت اثنتان منهن من مدينة الدمام والقطيف أن الراتب الأساسي لم يتأثر إنما تأثرت الحوافز. وعن إمكانية ممارسة العمل عن بعد، فقد أجبن بأن الاجتماعات هي التي تم عملها من بعد، ولكن بالنسبة للبيع فقد أجابت مشرفة في القطيف بصعوبة ذلك. وشكلت تلك الظروف تحدياً لهن، ودافعاً لابتكار الحلول، كما أوضحت مشرفة في الجبيل بقولها "أجبرت المشرفات على التفكير بطرق جديدة للبيع داخل المحل من خلال أرقام العملاء وعن طريق الإعلانات، وتمت مخاطبة الزبائن بوجود خدمة الواتساب، والأونلاين، ومن ثم عمل فواتير". وفيما يتعلق بإسهام ظروف الجائحة بوجود خطط مستقبلية لفتح متاجر إلكترونية تمكنهن من العمل عن بعد، فقد أجابت خمس منهن في الدمام والقطيف والأحساء والجبيل وحفر الباطن بنعم، وأوضحت اثنتان منهن أنهن يعملن لصالح شركات لديها متاجر، ولكن حظر التجول شكل صعوبة كون البضائع داخل المتاجر. وقد أجابت خمس منهن في الخبر والقطيف والخفجي والجبيل بعدم وجود خطط مستقبلية للعمل عن بعد.

وختاماً، كان هناك سؤال مفتوح، فيما لو رغبن في إضافة أي أمر متعلق بعمل المرأة في قطاع البيع بالتجزئة، فأكدت أكثر من مشرفة حاجتهن للشعور بالأمان الوظيفي، ورفع الرواتب، كما أكدن حاجتهن لبدل المواصلات، وأوضحت إحدى المشرفات من مدينة الجبيل بقولها: "بدل المواصلات مطلوب، فالمرأة بحاجة لسائق حكومي بأسعار ثابته فالسائق غير مرخص أحيانا ويرفع الأسعار حسبما يريد، فخدمة التوصيل كانت لفئة معينة ومدته سنة واحدة، ولمن عملت أقل من ٣ سنوات، ولمن راتبها أقل من ٥٠٠٠". كما تحدثت إحدى المشرفات في مدينة الخفجي عن طول ساعات العمل بقولها "تخفيض الضغط على المرأة حتى لا تنفر وتترك العمل، وجعل الدوام فترتين لكل فترة موظفاتها"، كما تحدثت إحدى المشرفات في مدينة الجبيل عن قضية نقل

الموظفات بقولها: "تثبيت العاملة وعدم نقلها من وظيفة إلى أخرى إلا إذا طلبت هي". وفيما يتعلق بالترقيات، قالت إحدى المشرفات في مدينة حفر الباطن "على أصحاب الشركات الأخذ بالخبرة، والسنوات الأكثر في أثناء الترشيح للعمل، وهذا أفضل". كما تحدثن عن أهمية تشجيع المرأة، فالمرأة تمتلك القدرة على التحمل، ونعي تماماً أن النجاح لا يأتي بلا عمل.

ولم تكن الدراسة، والمسح الاجتماعي الذي قام به فريق العمل يسيراً، بل اكتنف العمل صعوبات كثيرة تتعلق باتساع المكان الذي توزع عليه العمل، وطبيعة العمل، إذ استلزم إجراء (المقابلة الشخصية)، والأهم من ذلك خصوصية المرأة، فالعمل غطى أماكن البيع في المنطقة الشرقية كلها، وهذا استلزم عددا من المتعاونات القادرات المدربات على التعامل مع المرأة، والحديث عن عملها الذي تحجم أحيانا عن الحديث عنه خشية فقدان العمل فيما لو سمع صاحب العمل كلامها، لذلك كانت مسألة جمع معلومات توصّف الواقع صعبة جدا جدا مع تقديم الضمانات لهن في أن تبقى هوياتهن مجهولة، ولن تستخدم إلا المعلومات التي أدلين بها للوقوف على واقع وضعهن من أجل تحسينه.

أما من حيث طبيعة العمل، فالمرأة تخشى أن يعلم أحد أنها تعمل في قطاع التجزئة نظراً لما يكتنف العمل من نظرة وضيعة لدى شريحة واسعة من الشعب، فحاول فريق العمل التخفيف من هذا الجانب لأن العمل الشريف أقره الإسلام.

نتائج الدراسة

مجمل ما فصل في ثنايا الدراسة الوصفية التحليلية التي سلفت، أظهر واقع عمل المرأة في قطاعات التجزئة، كالآتي:

- أكدت المرأة العاملة في قطاع التجزئة أن أهم المهارات التي تحتاجها العاملات للنجاح في عملهن: اللباقة، والإقناع، والصبر، والتعاون، بالإضافة إلى معرفة اللغة الإنجليزية والعمليات الحسابية. وأوضحن أن العاملات يتمتعن بعدد من المهارات التي يتطلبها العمل؛ ومن أهمها: فهم احتياجات الزبائن، وعملهن بإخلاص وجد، وقدرتهن على إقناع الزبائن، والعمل بكفاءة، إلا أن بعضهن لديها ضعف الإمكانات اللغوية المختلفة، مما يضعف من قدراتهن في التعامل مع الناطقين بغير اللغة العربية.
- أظهرت نتائج المقابلات مع العاملات والمشرفات أنهن يمارسن أعمالاً متنوعة تتعلق بإدارة العاملات والمنتجات المعروضة، ومشكلات الزبائن، والمحاسبة، والصف والترتيب، والتنظيف أحيانا، وأن العقد الوظيفي يخالف الواقع، وهذه معضلة كبيرة تواجهها المرأة العاملة في قطاع التجزئة.
- عدم التزام بعض قطاع التجزئة بضوابط وقوانين العمل، ومحاولة الضغط على المرأة من قبل الرئيس المباشر والذي يكون غالبا غير سعودي.
- ضغط ظروف العمل من حيث عدد ساعات الدوام في اليوم، واستمراره إلى وقت متأخر من المساء، واقتصار الإجازة على يوم واحد، وعدم وجود أماكن خاصة للاستراحة خلال الدوام.
- ضعف العائد المادي للعمل الذي تزاوله المرأة في قطاعات التجزئة إلى درجة أنه لا يفي بمتطلبات الحياة في أدنى مستوياتها.

- عدم توافر وجود مواصلات يشكل عبئاً إضافياً ضاغطاً على المرأة جسدياً ومادياً.
- ترقية السلم الوظيفي شبه معدوم في محيط قطاعات التجزئة، فمن توظفت على وظيفة عاملة مبيعات تظل على ذلك، وإن أثبتت جدارتها، فلا تصل إلى مرتبة رئيس، وبالتالي يقف الراتب عند حد معين من دون تغيير.
- انعدام الشعور بالأمان الوظيفي، فالمرأة في القطاع الخاص لا تزال تشعر بأن عملها رهن رب العمل، من الممكن أن يستغني عنها متى شاء.
- معاناة بعض النساء من النظرة الاجتماعية الدونية إلى عملها، ولعل هذا يعود إلى ضعف ثقافة العمل، وشيوع النظرة الاجتماعية القائمة على التفاوت الطبقي، والاستهانة بها من قبل بعض الزبائن.

توصيات الدراسة

في ختام الدراسة يُوصى بما يأتي بناء على النتائج التي تم الوصول إليها:

- إنشاء قاعدة بيانات من قبل الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لإحصاء عدد العاملات في سوق عمل قطاع التجزئة في جميع مناطق المملكة العربية السعودية تحدث دوريا كل عام.
- إقامة الدورات المهنية والمهارية لتطوير مهارات المرأة (أساسيات ومبادئ ومعايير المحاسبة، ومهارات البيع المتقدم، ومهارات البيع بالتجزئة، وإدارة الاتصالات التسويقية، وإدارة العلامة التجارية، وتعلم المحادثة في اللغة الإنجليزية، وأساسيات اللغة الإنجليزية للأعمال، وإدارة الوقت والتحكم في ضغوطات العمل، وجودة العمل، وترتيب الأولويات والالتزام بالمواعيد، والمهارات المتقدمة في التواصل والتعامل مع الآخرين، ومهارات التفاوض، وإدارة الذات وقيادة الآخرين، ومهارات التواصل والإقناع...)، وذلك لرفع كفاءتها المهنية، والعمل على تمكينها، وإعدادها لممارسة المهن التي يتطلبها الواقع في ظل ثورة التكنولوجيا، وتشجيعها على تثقيف نفسها بما يتيح لها المشاركة في التنمية الاقتصادية التي تشهدها المملكة (غرفة الشرقية، ص ٦).
- تحسين الظروف التي تتحكم بعمل المرأة في قطاعات التجزئة بتفعيل القوانين والأنظمة التي سنتها المملكة العربية السعودية، ومراقبة تنفيذ الملاك لها، توعريف العاملات ببرامج الدعم المقدمة لهن.
- مطالبة التأمينات الاجتماعية أصحاب قطاعات البيع بتفعيل استبانة الرضا الوظيفي، ووجوب إجرائها كل عام.
- ترقية السلم الوظيفي، وفقا لتقييم الأداء الوظيفي، ورفع رواتب العاملات، ومنحهن حوافز مادية تتناسب مع عملهن لتغطية نفقاتها بما يحقق لها الأمن الوظيفي ووضع حد أدنى للأجور من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بما يتناسب والاحتياجات المعيشية، ومنحهن زيادات سنوية، ومتابعة مدى التزام المتاجر بذلك من قبل الوزارة، فترقية المرأة العاملة ذات الخبرة إلى مناصب أعلى يزيد الثقة لدى العاملات الجدد، وتحسين وضعهن المادي يدفع بهن إلى الحرص على زيادة الانتاج بما يسهم في نجاح العمل وجودته.

- تصحيح بعض المفاهيم المغلوطة اجتماعيا حول عمل المرأة، وترسيخ العادات والقيم والتقاليد الاجتماعية السليمة، ونشر ثقافة العمل ليتقبل المجتمع فكرة أن شرف العمل يتحقق في أي مهمة كانت لا تمتهن كرامة الإنسان.
- التركيز على الفئة المتدنية من الفتيات والحرص على إدراجها في سوق العمل لتصحيح وضعها الاجتماعي، فقد أثبتت الدراسة بأن نسبة إقبالهن على العمل أقل من الفئة المتوسطة.
- تأمين وسائل مواصلات تغنيها عن الانتظار، وتحميها من تحكم سائق الأجرة.
- توفير أماكن مخصصة لاستراحة العاملات، وتوفير دور الحضانة ورياض الأطفال مهيأة بما يتناسب مع رعاية الأطفال.
- منح المرأة العاملة يومي إجازة في الأسبوع، تتفرغ فيها لمسؤولياتها الأسرية، ولواجباتها العائلية، والالتزامات الاجتماعية.
- توعية العاملات بضرورة حصولهن على توصيف وظيفي بوصفه حقاً من حقوقهن، ولفت عناية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المتاجر بتقديم توصيف وظيفي لهن.
- إعادة النظر في اشتراطات برامج دعم المرأة العاملة المقدمة من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية حتى تشمل عدداً أكبر من المستفيدات.
- على المؤسسات التجارية في وقت الأزمات أن تطور من عملها، وتضع خطة لإدارة الأزمات لتستفيد وتفيد موظفيها، وتبتكر الحلول المناسبة، وتبدع في الأساليب والممارسات لتتجاوز العوائق، وتحقق أهدافها المنشودة، وتجني ثمار بذرها.
- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالمشكلات التي تواجه عمل المرأة.

المراجع العربية

١. ببة، إيمان (٢٠١٢م). **المؤسسات الصغيرة كأداة لتمكين المرأة الاقتصادي في الجزائر**، vshgm ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

٢. الجربوع، أيوب بن منصور وآخرون (٢٠٠٥م). المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية: **ورقة عمل مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الثاني لمساهمة المرأة السعودية في الاقتصاد، الرياض، ٤-٦ ديسمبر**.

٣. رئاسة مجلس الوزراء (٢٠٠٥م). التقرير الوطني الثاني لأهداف التنمية للألفية في الجمهورية العربية السورية، دمشق: رئاسة مجلس الوزراء، هيئة تخطيط الدولة، أيلول.

٤. الزهراني، سهام (١٤٣٢هـ). **المعوّقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص بمحافظة جدة**، رسالة الماجستير بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز.

٥. سليمان، هدى توفيق (٢٠١٤م). التحديات الاجتماعية في الوطن العربي في الألفية (العقد

الجديد)، **ورقة مقدمة إلى مؤتمر الحماية الاجتماعية والتنمية ٢٤-٢٦ نوفمبر**، الرياض، المملكة العربية السعودية.

٦. الطيالسي، سليمان أبو داود – (١٩٩٩م). **مسند أبي داود الطيالسي**، تحقيق: محمد بن عبد المحسن التركي، الدمام: دار هجر، ط١، ١٤١٩ – ١٩٩٩.

٧. عجلان، محمد (٢٠٠٩م). أثر عوامل التمكين في تعزيز السمات القيادية للمدير، **مجلة الإدارة والاقتصاد**، المملكة العربية السعودية.

٨. العراقي، شمس الدين؛ وابن حجر، نور الدين الهيثمي (١٩٣١م). **مجمع الزوائد ومنبع الفوائد**، بتحرير الحافظين، القاهرة: مكتبة القدسي، ١٣٥٢هـ / ١٩٣١م

٩. غرفة الشرقية. **دليل أنظمة عمل المرأة في المملكة العربية السعودية**، ص٦.

١٠. ملحم، يحيى سليم (٢٠٠٦م). **التمكين كمفهوم إداري معاصر**، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر الجديدة، القاهرة (د.ط).

١١. الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٠م). **نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في المنطقة الشرقية**.

١٢. المويشير، نعيمة – (٢٠١٩م). **تمكين المرأة في سوق العمل في ظل رؤية السعودية ٢٠٣٠**، الرياض، مركز سمت للدراسات.

١٣. المويشير، نعيمة (٢٠١٩م). توظيف المرأة السعودية.. حراك لا يستكين مليون عاملة تتهيأ للمساهمة في التنمية الاقتصادية، العدد عدد ١٤٩٧٠، نوفمبر.

١٤. ميثاق الرابطة (٢٠١٠م). **مفهوم التمكين في القرآن الكريم**، الرباط، العدد ١٢، ميثاق الرابطة، ع١٢، ٢١ مارس.

١٥. النجار، سبيكة (١٩٩٧م). الرؤية الأهلية لاستراتيجية التنمية، **ندوة المرأة والتنمية، مركز معلومات المرأة والطفل، من ٨-٩ نوفمبر**، البحرين.

١٦. هدف صندوق تنمية الموارد البشرية (٢٠٢٠م). **تقرير الوضع الراهن للقطاع الخاص في سوق العمل**، الربع الثالث ٢٠٢٠م.

١٧. وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٤م).، **وثيقة خطة التنمية الخمسية التاسعة٢٠١٠- ٢٠١٤**.

١٨. وزارة العمل (١٤٣٥هـ). **دليل عمل المرأة في القطاع الخاص**، النسخة الأولى.

١٩. وكالة الأنباء السعودية (٢٠٢١م).، واس، تقرير **المرأة ركيزة أساسية في رؤية المملكة ٢٠٣٠**، الرياض١٤٤٢هـ-٢٠٢١م.

المراجع الأجنبية

20. Abou-Moghli, A., & Al-Abdallah, G. (2019). A systematic review of women entrepreneurs' opportunities and challenges in saudi arabia, *Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 22, No. 6, pp. 22(6), 1-14. Retrieved from

21. Alghamdi, A. M. (2018). Women empowerment in Wede Saudi Aarabia, (Order No. 10978227). Available from *ProQuest Dissertations & Theses*.

22. Alkhaled, S., & Berglund, K. (2018). ‘And now I’m free’: Women’s empowerment and emancipation through entrepreneurship in Wede arabSaudi Arabia and Swedenia and Weden. Entrepreneurship and Regional Development, Vo. 30, No. 7-8, pp.30(7-8), 877-900. Doi:10.1080/08985626.2018.1500645

23. Global. (2198634781). Retrieved from https://library.iau.edu.sa/scholarly-journals/systematic-review-women-entrepreneurs/docview/2424960796/se-?accountid=136546

المواقع الإلكترونية

http://musawasyr.org/?p=7121

https://www.spa.gov.sa/viewfullstory.php?newsid=2110032

https://library.iau.edu.sa/dissertations-theses/women-mpowerment-saudi-arabia/docview/2198634781/se-2?accountid=136546

https://www.chamber.org.sa

https://www.spa.gov.sa/2197982