المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم (دراسة ميدانية في مدينة الخبر)

Social Obstacles Facing Saudi Women Working in Cafes and Restaurants: A Field Study in the City of Khobar

إعداد

مرضية سعد موسى الغامدي

Mardia Saad Musa Al-Ghamdi

باحث بقسم الدراسات الاجتماعية كلية الآداب - جامعة الملك فيصل

أ.د/ يسرة الهذيلي

Prof. Yusra Al-Hudhaili

أستاذ علم الاجتماع المساعد بجامعة الملك فيصل

Doi: 10.21608/ajahs.2024.386482

استلام البحث	**١٢ / ٨ / ٢٠٢٤**
قبول البحث	**٢٧ / ٨ / ٢٠٢٤**

الغامدي، مرضية سعد موسى والهذيلي، يسرة (٢٠٢٤). المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم (دراسة ميدانية في مدينة الخبر). ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٣٣)، ٥٩٧ – ٦٤٦.

http://ajahs.journals.ekb.eg

المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم (دراسة ميدانية في مدينة الخبر)

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسٍ هو: التعرفِ على المُعَوّقَاتِ الاجتماعيةِ التي تواجهُ المرأةَ السعوديةَ العاملةَ في المقاهي والمطاعمِ، وتتفرع من هذا الهدف مجموعةٌ من الأهداف الفرعية المتمثلة بِـ: معرفة المعوقات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية وتقصّي معوقات عمل المرأة الناشئة من ملاّك المقاهي والمطاعم، والكشف عن معوقات عمل المرأة في المقاهي والمطاعم المتولدة من أفراد المجتمع، ولتحقيقِ أهدافِ الدِّرَاسَةِ قامتْ الباحثةُ باستخدامِ منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة القصدية، واستخدامِ الاستبانةِ كأداةٍ لجمع البياناتِ من عينةِ الدِّرَاسَة، ولقد طُبِّقَتْ الدِّرَاسَةُ على عينةٍ مكونةٍ منْ (٥٠) امرأةً من العاملاتِ في المقاهِي والمطاعمِ بمدينةِ الخُبَر، وتمّ اختيارهن بطريقة العينة القصدية؛ لأنّ الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، وجُمعت البياناتِ بوساطة أداة الاستبانة، قامتْ الباحثةُ باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلومِ الاجتماعيةِ (SPSS) في تحليلِ البيانات، واعتمدت الدراسة على نظرية التغير الاجتماعي، والبنائية الوظيفية، ونظرية الصراع. وتوصلتْ الدِّرَاسَةُ لعددٍ منَ النتائج، أهمُّها: وجودُ درجةٍ متوسطةٍ منَ المُعَوّقَاتِ الأسريةِ والمُعَوّقَاتِ ذاتِ العلاقةِ ببيئةِ العملِ والمُعَوّقَاتِ المجتمعية التي تواجهُ عملَ المرأةِ السعوديةِ في قطاعِ المقاهي والمطاعمِ بمحافظةِ الخُبَر. ومنْ أهمِ هذهِ المُعَوّقَات: العملُ في مجالِ المقاهِي والمطاعمِ لا يسدُّ احتياجاتِي الأسرية، وقلةُ الراتبِ مقارنةً بساعاتِ العمل، واعتقادُ أفرادِ المجتمعِ السعوديّ بأنَّ عملَ المرأةِ في المقاهي والمطاعمِ يقللُ منْ فرصِ زواجِها. وعليه فقد احتوت الدراسة على خمسة فصول موزعة كالآتي: الفصل الأول: تناول مدخل الدراسة، والفصل الثاني: عبارة عن الإطار النظري للدراسة، وتناول الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة، وعرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية التي عُرضت بالفصل الرابع، ومن خلال الفصل الخامس للدراسة: تم عرض مناقشة النتائج والتوصيات.

الكلماتُ المفتاحيةُ: عملُ المرأة، المُعَوّقَاتُ الاجتماعيةُ، المرأةُ السعوديةُ، المقاهي والمطاعم.

Abstract

The study aims to achieve a main objective: to identify the social obstacles facing Saudi women working in cafes and restaurants, and a set of sub-objectives: Identifying family obstacles facing the work of Saudi women and investigating the obstacles to the work of women emerging from the owners of

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

cafes and restaurants and unfolding the obstacles to women's work in cafes and restaurants generated by members of society. The study relied on social change theory, functional constructivism, and conflict theory. Using social survey method, a questionnaire was distributed to a purposive sample of (50) women working in cafes and restaurants in the city of Khobar.The study reached a number of results, the most important of which are: The existence of a medium degree of family obstacles, obstacles related to the work environment and societal obstacles facing the work of Saudi women in the café and restaurant sector in Khobar Governorate. Among the most important of these obstacles: working in the field of cafes and restaurants does not meet my family needs, the low salary compared to working hours, and the belief of members of Saudi society that women's work in cafes and restaurants reduces the chances of their marriage. Accordingly, the study contained five chapters distributed as follows: the first chapter is the Introduction, the second chapter is the theoretical framework of the study, the third chapter dealt with the methodological procedures of the study, and the presentation and analysis of the field study data that was presented in the fourth chapter, and through the fifth chapter of the study was presented to discuss the results and recommendations.

Keywords: women's work, social obstacles, Saudi women, cafes and restaurants.

مُقَدِّمَة:

يحظى موضوع عمل المرأة في مجتمعاتنا الحديثة بأهمية بالغة؛ نظراً لارتباطه بمسيرة تنمية المجتمع وتحديثه، ولتمكين المرأة وحثها على الانخراط في كل المجالات العملية لا سيما أن التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والرؤى السياسية حثت على تمكين المرأة ودعمها في المجالات كافة.

ومنذ بداية مسيرة التعليم في المملكة العربية السعودية بدأت معها مسيرة عمل المرأة الوظيفي رسمياً، حيث تجدها قد ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بالتعليم وسارت معه جنباً إلى جنب وبايدٍ متشابكة، وهنا نستطيع القول بأن بدايات العمل كانت في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

نطاق مجال التعليم، وهي نقطة البداية لانطلاق عمل المرأة في القطاع الحكومي، وكانت تلك البداية مع متعاقدات من البلدان العربية الشقيقة أو مع مواطنات تلقين تعليمهن خارج المملكة. (الهيئة المركزية للتخطيط، ١٣٩٠هـ).

ومع خروج المرأة للتعليم، وللعمل ومشاركتها كعنصر فاعل في القوى العاملة، كان لا بد لها أن تبحث عن فرص جديدة في ميدان سوق العمل خاصةً أن القطاع الحكومي له طاقة استيعابية محددة في التوظيف؛ مما دفع المرأة الى البحث عن فرص وظيفية في القطاع الخاص. (Puente & Sánchez-Sánchez, 2021) وقد واجهت المرأة العاملة العديد من المُعَوِّقَات الاجتماعية، من بينها: البنى الذهنية التقليدية التي لطالما مثلت عقبة في تطوير وضعية المرأة، لا شك أن هذه القيم الاجتماعية والثقافية جعلت شريحة كبيرة من المجتمع تمانع عمل المرأة، خاصة في القطاع الخاص، خوفاً من أن تفشل بالقيام بدورها الأساس كأم أو أن تضطر إلى الخروج على المعايير والقيم التي تحكم المجتمع. (العمر، ٢٠١٦)، إذ تشكل المرأة قاعدة رئيسة في الثروة البشرية، لذا جاءت في إطار أهداف التنمية في المملكة العربية السعودية رؤية ٢٠٣٠ تحقيقاً لمتطلبات التنمية الاقتصادية في البلاد التي جعلت اندماج المرأة عاملاً حتميًّا وضروريًّا داخل المجتمع السعودي في شتى القطاعات، والقضاء على جميع أشكال التميز والعنف ضدها. (اللبدي وآخرون، ٢٠٢١).

ومن بين الفضاءات الخاصة التي استوعبت عدداً كبيراً من طالبي العمل المقاهي والمطاعم كمجالات عمل جديدة فتحت أبواباً كثيرة للنساء الراغبات في العمل، حيث أشارت دراسة (Brito, 2019) أن هناك تزايداً كبيراً في جميع أنحاء العالم على المقاهي والمطاعم؛ بسبب طبيعة الحياة العصرية التي جعلت الكثيرين يلجؤون للجلوس فيها لطلب الطعام والمشروبات وغيرها... وهذا ما دفع الكثير من النساء للالتحاق بهذا المجال الذي يُعَدُّ أمرًا جديداً على المجتمع السعودي، فإنه يواجه العديد من التحديات الاجتماعية، وهو ما ستركز عليه هذه الدِّرَاسَة التي ستحاول الباحثة من خلالها تقصي المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم في محافظة الخبر.

أولاً- مشكلةُ الدِّرَاسَة:

خلال عقد من الزمن في منطقة الشرق الأوسط نجد أن ما نسبته ٢٠٥% من النساء يشاركن في القوى العاملة في المجتمعات الأمر الذي أدى إلى قيام المنظمات والهيئات إلى تبنى السياسات والإجراءات التي تكفل تمكين المرأة من خلال دعم أصحاب المصالح في الحكومات ومؤسسات المجتمع المدني بهدف الوصول إلى التمكين للمرأة بما يتماشى مع الجهود التي تُحقق خطط التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. (تقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وهذا ما يتفق مع دراسة آل عوض (٢٠١٧) التي توصلت إلى أن نظريات التنمية الحديثة أكدت على أن هناك علاقة بين تمكين المرأة والنمو الاقتصادي وأن هناك ارتباط بين التقدم في تمكين المرأة والتقدم العام في التنمية الاقتصادية والمساواة في الحصول على الفرص الاقتصادية التي تسمح للمرأة أن تكون عضواً فعالاً في المجتمع الأمر الذي يُسهم في المساعدة على تشكيل سياسات أكثر شمولاً تغطي الأبعاد المختلفة للتمكين.

وذلك يتفق مع دراسة عبد الكريم (٢٠١٤) التي اشارت إلى أن موضوع تمكين المرأة يكتسب أهمية كُبرى كونه وظيفة من وظائف العمل الاجتماعي انطلاقاً من أن المرأة أحد أهم ركائز المجتمع الحديث.

وفي المملكة العربية السعودية نجد أن المرأة السعودية كانت ومازالت محل اهتمام الحكومة السعودية وأحد أهم المحاور التي تضمنتها الخطط التنموية والتي سعت من خلالها إلى تعزيز دور المرأة في مختلف مناحي الحياة فقد تم تشجيع النساء في المملكة العربية السعودية على العمل وتعزيز مشاركتهن في القطاع الحكومي والخاص ووفرت لهنّ الاستشارات في مجال العمل. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٣٣)

وقد أشار صالح (٢٠١٣) إلى أن أحد أهم أسباب مُحددات الاهتمام هي التغيرات الاجتماعية والثقافية التي طرأت على العالم في القرن الحادي والعشرين والتي أدت إلى تغيرات جذرية في واقع المرأة العربية بصفة عامة والمرأة السعودية على وجه الخصوص ففتحت لها الأفاق للانخراط في المسيرة التعليمية والعملية تغيرات اجتماعية وثقافية أسهمت في التخفيف من القيود والتحديات المتوارثة التي تمنع المرأة من الالتحاق بالعمل، غير أن القيم والمعايير المجتمعية في مجتمعاتنا العربية والإسلامية تُعدُّ من أكبر المُعَوِّقَات التي تواجهها المرأة العاملة بشكل عام التي تتسبب في النقد من أفراد المجتمع مما يؤثر سلباً عليها عملياً وشخصياً خاصةً حين تتنافى طبيعة عملها مع العادات والتقاليد والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع.

وفي هذا الصدد اشارت البيانات الصادرة من الهيئة العامة للإحصاء الصادرة عام ٢٠٢٠ والتي توضح الوضع الراهن لعمل المرأة في المملكة العربية السعودية حيث أشارت البيانات إلى ما نسبته ١٨% فقط من الوظائف في القطاع الخاص يشغلها النساء في المملكة العربية السعودية والنسبة مرجحة للزيادة وهذا يتفق مع نتائج عدد من الدراسات كدراسة بومدين (٢٠١٧) التي توصلت إلى أن هناك نسبة مرتفعة من الأسر التي تعيلها النساء ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بموت الزوج أو الطلاق أو الهجر أو الانفصال، وإن النساء العاملات دُفعن إلى العمل تحت ضغط الحاجة المادية خاصة عندما لا تجد المرأة مُعيلاً تعتمد عليه في تحصيل لقمة عيشها، فإنها تجد نفسها مجبرة على الخروج إلى العمل، إلا أنه وعلى الرغم من تلك الفرص المتاحة للمرأة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

للانخراط في مجال العمل إلا أن هناك عدد من المعيقات التي تعيقها عن أداء دورها حيث اشارت دراسة الهزاني (٢٠٢٠) إلى أن هناك معوقات مجتمعية وتنظيمية وهيكلية تعيق المرأة السعودية عن العمل في القطاع الخاص، ودراسة الشهري (٢٠١٩) التي أشارت إلى أن دراسة الشهري (٢٠١٩) أشارت إلى أن تعدد الأدوار والضغوط النفسية التي تواجه المرأة في الأعمال غير التقليدية أحد أهم المعوقات التي تعيق المرأة السعودية عن العمل في القطاع الخاص، وبنظرة أعمق نجد أن دراسة الرشادة وآخرون (٢٠٢٠) قد توصلت إلى أن هناك عدد من المشكلات التي تواجه المرأة السعودية في المحلات التجارية، منها المشكلات الاجتماعية كون الوظيفة أقل من مستوى طموح العاملات، عدم تشجيع الأسر على العمل في قطاع التجزئة، ونظرة المجتمع الدونية، وعدم التزام بعض قطاع التجزئة بضوابط وقوانين العمل، ومحاولة الضغط على المرأة من قبل الرئيس المباشر، وضغط ظروف العمل وطول ساعات الدوام، وضعف العائد المادي نظير العمل الذي تزاوله المرأة، وعدم وجود اهتمام بالترقيات في السلم الوظيفي، وهذا ما تبحث الدراسة الحالية حول المُعَوِّقَات التي تواجه النساء أثناء عملهنّ، وهو ما تطرحه إشكالية هذه الدِّرَاسَة المتمثلة بالتساؤل التالي: ما المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة السعودية في المقاهي والمطاعم؟

ثانياً- أسبابُ اختيارِ المَوضُوع:

١. ملاحظة الباحثة انتشار ظاهرة عمل الفتيات في المقاهي والمطاعم في المجتمع السعودي.
٢. الرغبة الذاتية لدى الباحثة في طرح موضوع الدِّرَاسَة للنقاش والبحث العلمي.
٣. قلة البحوث والدِّرَاسَات في حدود علم الباحثة التي تناولت المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في مجال المقاهي والمطاعم.

ثالثاً: أهدافُ الدِّرَاسَة:

يمكن تحديد أهداف هذه الدِّرَاسَة في الهدف الرئيس التالي: التعرف على المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة السعودية في المقاهي والمطاعم بمدينة الخبر.

وتتفرع منه الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر.
٢. تقصِّي معوقات عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر الناشئة من مُلَّاك المقاهي والمطاعم.
٣. الكشف عن معوقات عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر المتولدة من أفراد المجتمع.
٤. التعرف على الفروق بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية ومتغيرات الدِّرَاسَة:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

(العمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة، والمستوى التعليمي).

٥. تقديم مقترحات مبنية على نتائج الدِّرَاسَة التي يؤمل إسهامها في الحد من المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة في المقاهي والمطاعم بالمجتمع السعودي.

رابعاً: تساؤلاتُ الدِّرَاسَة:

ستحاول الدِّرَاسَة الحالية الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

- ما المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة السعودية في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر؟ وتتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم؟
٢. ما طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل ملاك المقاهي والمطاعم؟
٣. ما طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية ومتغيرات الدِّرَاسَة: (العمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة، والمستوى التعليمي)؟
٥. ما أبرز الحلول المقترحة للحد من المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم من وجهة نظر العاملات السعوديات؟

خامساً: أهميةُ الدِّرَاسَة:

بالنظر إلى ما توليه المملكة العربية السعودية من أهمية في تنمية القطاع الاقتصادي، واهتمام الحكومة الرشيدة بالمرأة وتنمية هذا القطاع بما يخدم رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، فإن الدِّرَاسَة تكتسب أهمية علمية على المستويين النظري والعملي.

[١] الأهميةُ النَّظَرِيَّةُ:

١. تنبع أهمية الدِّرَاسَة من حداثة الموضوع؛ كونها من الدِّرَاسَات القليلة النادرة- وذلك بحسب رجوع الباحثة للأدب النظري والدِّرَاسَات السابقة- التي تتناول موضوع المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم في محافظة الخبر.
٢. يُؤمل أن تسد هذه الدِّرَاسَة النقص في الدِّرَاسَات الخاصة بعلم اجتماع المرأة التي تتمحور حول المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة في قطاع المقاهي والمطاعم.
٣. تستمد هذه الدِّرَاسَة أهميتها من طبيعة العينة المستهدفة ألا وهي المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم، وحقها في العمل في مجال مهني جديد لم يكن متاحاً لها العمل فيه من قبل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

[٢] الأهميةُ التَّطبِيقِيَّةُ:

١. قد تفيد نتائج الدِّرَاسَة في وضع مقترحات للحد من المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة في المقاهي والمطاعم.
٢. وضع توصيات بناءً على نتائج الدِّرَاسَة ليستفيد منها المجتمع والجهات ذات الصلة.
٣. قد تكون مرجع للباحثين في تخصص علم الاجتماع.

سادساً- مفاهيم الدِّرَاسَة

[١] مفهومُ المُعَوِّقَات:

التعريف اللغوي: ورد لفظ عائق في المعجم الوسيط بأن العوق: العائق، ومن لا يزال يعوقه أمر عن حاجته، وعاقه عن الشيء- عوقًا، منعه منه، وشغله عنه. (مصطفى وآخرون،١٩٧٢م)، كما تعرف المُعَوِّقَات في اللغة بأنها: اسم فاعل من الفعل الرباعي عوق، قال في الصحاح: "عاقه من كذا يعوقه، واعتاقه أي حبسه وصرف عنه، وعوائق الدهر: الشواغل من أحداثه، والتعوق: التثبط والتعويق: التثبيط". (بن سعيد، ٢٠١٧: ٣٦٢)

- التعريف الاصطلاحي:

تعرف المُعَوِّقَات: بأنها مجموعة من الصعوبات والعقبات التي تواجه الأفراد وتعيق وصولهم لحل المشكلات الخاصة في ظل الإمكانات المتوفرة لديهم مما يحول دون تحقيقهم للأهداف المنشودة، وينظر إليها على أنها سبب في الانحراف الذي يحدث في أداء الفرد لمهامه أو تحقيقه لأهدافه. (صالح، ٢٠١٤: ٢٣٤٦)

وتوصف المُعَوِّقَات أيضًا بأنها: جميع العوائق التي تواجه الفرد، سواء كانت مالية أو فنية أو اجتماعية أو اقتصادية أو شخصية، وتعمل هذه المُعَوِّقَات كتحديات تقف أمام الفرد كعائق لتحقيق أهدافه. (محمد، ٢٠١٨: ٨٩٦)

كما تعرف أيضًا بأنها: "جميع الممارسات الصادرة عن الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات أو الهيئات أو المنظمات الاجتماعية داخل المجتمع التي من شأنها أن تحد من الوصول إلى حالة الاستقرار". (السهلي، ٢٠١٨)، من قوله تعالى: " قَد يَعلَمُ اللَّهُ المُعَوِّقينَ مِنكُم وَالقائِلينَ لِإِخوانِهِم هَلُمَّ إِلَينا وَلا يَأتونَ البَأسَ إِلّا قَليلًا ". (الأحزاب: ١٨)

- التعريف الإجرائي: هي الصعوبات التي قد تكون الأسرة أو أفراد المجتمع سبباً لوجودها وتعترض المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم بمدينة الخبر.

[٢] مفهومُ المرأةِ العَامِلَة:

لغويًا: المرأة: تطلق - عند تعريفها بأل - بمعنى أنثى الرَّجل، ومَرْأة تجمع نِساء (من غير لفظها) ونسوة (من غير لفظها)، والْمَرْأَةُ هِيَ نِصْفُ الْمُجْتَمَعِ. (عمر،٢٠٠٨: ٢٠٨٢).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- التعريفُ الاصطلاحيّ:

هي المرأة التي تقوم بدورين أساسيين: دور ربة البيت ودور الموظفة، حيث تعمل المرأة العاملة خارج بيتها وتتلقى مقابل ذلك أجرًا مادياً، وهي المرأة التي تخرج من بيتها بإرادتها، أو تخرجها حاجة المجتمع من أجل العمل في القطاعين الحكومي أو الخاص أو الأهلي، وتعمل هذه المرأة بأعمال تتناسب وطبيعتها الأنثوية بقصد الكسب المادي أو لسد حاجة المجتمع التي لا تؤدى إلا بالمرأة". (الأعرجي،٢٠٢٠: ١٢٨)

وتعرف المرأة العاملة بأنها: المرأة (العزباء أو المتزوجة أو المطلقة أو الأرملة) التي تزاول عملاً خارج بيتها بشكل رسمي ومنتظم أو بشكل متقطع، وهذا العمل يكون مقابل أجر مادي تتقاضاه إلى جانب دورها الأسري. (بومدين ،٢٠٢٢: ٤٣٠)

كما تعرف أيضًا: بأنها هي المرأة التي تخرج من منزلها إلى العمل لغرض إشباع حاجات معينة لديها، فهي تخرج من بيتها بإرادتها لكي تمارس عملاً مأجورًا نظير الحصول على مقابل مادي. (بن بوزيد، ٢٠١٥: ١١)

وتُعرَّف المرأة العاملة: بأنها المرأة التي تعمل بأجر مدفوع مقابل ما تبذله من جهد ونشاط. (الخطيب، ١٤١٥هـ)

- التعريفُ الإجرائيّ:

هي المرأة التي تحمل الجنسية السعودية وتخرج من بيتها بإرادتها لمزاولة العمل في المقاهي والمطاعم مقابل راتب شهري؛ بهدف إشباع حاجاتها مادياً أو معنوياً في محافظة الخبر.

[٣] مفهومُ المقَاهي: يعرف المقهى لغوياً: مَقَهَى الجمع: مَقَاهٍ، مَقَاهِي المَقْهَى: مكانٌ عامٌّ تقدم فيه القهوةُ ونحُوها من المشروبات الساخنة والباردة. (عمر،٢٠٠٨: ٢٠٦٠)

- التعريفُ الاصطلاحيّ:

إن مصطلح مقهى أو كوفي شوب أو كافيه كلها مصطلحات تشير إلى المعنى نفسه، وتعرف بأنها مكان عام يرتاده الأشخاص لممارسة العديد من الطقوس، مثل تناول الشراب أو الطعام أو اللقاء مع الآخرين وتبادل الحديث معهم أو لغرض الترفيه أو لغرض شغل أوقات الفراغ أو أي أغراض أخرى. (بدران، ٢٠١٧: ٢٢)

يُعرف المقهى بأنه: محل شرب القهوة ونحوها، ومقهى جمعها مقاهٍ، وهو مكان عام تقدم فيه القهوة وما نحوها من المشروبات الساخنة والباردة، وقد يكون المقهى بمنزلة ملتقى أدبي وثقافي حيث يجتمع الأدباء والمفكرون على المقهى ويتخدونه منتدياً يلتقون فيه ويتبادلون الرأي في قضاياهم الأدبية والفكرية، وتعقد في رحابه الأنشطة والندوات نظراً لتجمع الناس ووجودهم فيه. (محمد، ٢٠٢١: ٢٤١)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **التعريفُ الإجرائيّ:** هو المكان الذي يجتمع فيه الناس سواء الشباب أو الشابات أو العائلات لتناول المشروبات؛ بقصد الالتقاء ببعض، والترفيه عن النفس. وبعض المقاهي تحتوي على ركن للقراءة، ومزودة بخدمة الإنترنت.

[٤] مفهومُ المطَاعِم:

- **التعريفُ اللغويّ:** المطاعم جمع المَطْعَمُ، والمَطْعَمُ: الطَّعام، والمَطْعَمُ المكانُ يُقدَّمُ فيه الطعامُ بالثمن. (المعجم الوسيط، ٢٠٢٢)

مَطاعِم: جمع مَطعَم، ومُطَاعَم: اسم المفعول من طاعَمَ، ويقال طعَّمَ يُطعِّم، تطعيمًا، فهو مُطعِّم، والمفعول مُطعَّم، والطَّعامُ: اسم جامعٌ لكل ما يُؤكَلُ، وقد طَعِمَ يَطْعَمُ طُعْماً، فهو طاعِم إذا أَكَلَ أَو ذاقَ، مثال غَنِمَ يَغْنَمُ غُنْماً، فهو غانِمٌ. (ابن منظور، ١٤١٤ه)

- **التعريفُ الاصطلاحيّ:** هو المكان المجهز والمهيأ لتقديم خدمه الطعام والشراب للضيوف خارج مكان سكنهم مقابل ثمن معين، ويتناسب المكان مع نوع الخدمه ونوعية الطعام ودرجة وطبيعة المطعم. (Ibrahim, 2022)

كما تعرف المطاعم بأنها: أماكن تعمل على تقديم الوجبات الخفيفة التي تقدم بشكل سريع وخلال وقت قصير، "كالشطائر والشاورما والبرجر والفلافل والفطائر والبيتزا" وتسمى مطاعم الوجبات السريعة، وهنا أنواع أخرى من المطاعم، وتكون متخصصة في عمل أنواع مختلفة من الطعام سواء كان نوع هذا الطعام محليًّا أو كان من الأنواع المشهورة في الدول/ الثقافات الأخرى، ويحصل صاحب المطعم/ مقدم الطعام على مقابل مادي نظير توفير الطعام للزبائن. (عبد الشافي؛ وآخرون، ٢٠١٨: ٢٤٧)

- **التعريفُ الإجرائيّ:** هي أماكن معدة لصنع وتقديم أنواع من المأكولات تختلف باختلاف هدف الجهة المنشئة، فإما أن يكون مطعمًا عربيًّا يقدم المأكولات الشعبية أو حديثاً يقدم الوجبات السريعة.

الإطارُ النَّظَرِيُّ لِلدِّرَاسَة

أولاً- النظرياتُ المُفَسِّرَةُ لِلدِّرَاسَة:

استعانت الدِّرَاسَة ببعض النظريات المفسرة؛ لفهم موضوع الدِّرَاسَة المتعلق بالمُعَوِّقَات الاجتماعية لعمل المرأة السعودية في المقاهي والمطاعم، حيث إن استخدام تلك النظريات يسمح بمزيد من *القدرة* والتحليل والفهم العميق للموضوع المدروس، كما أن ذلك يساعد على بناء بيانات الدِّرَاسَة على نحو أكثر وضوحاً، وقد تم اختيار النظريات المفسرة وَفقًا لمناسبتها للموضوع، فقد استندت الدِّرَاسَة إلى: نظرية التغير الاجتماعي، والنظرية البنائية الوظيفية، والنظرية الصراعية.

[١] نظريةُ التغيرِ الاجتماعيّ:

إن أول ظهور لمصطلح التغير الاجتماعي كان في الربع الأخير من القرن الثامن عشر في كتاب ثروة الأمم لآدم سميث، لكن دون أن يقصد به المفهوم المتداول

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الآن، ويرجع الفضل في انتشار هذا المصطلح للعالم الأمريكي أوجبرن الذي وضع كتاب سنة ١٩٢٢ يحمل عنوان التغير الاجتماعي الذي استطاع فيه أن يخلص عملية التغير الاجتماعي من كل ما لصق بها من صفات يطلقها كل من اهتم قبله بهذا الموضوع، إذ يؤكد أن عملية التغير الاجتماعي هي عملية يمكن أن تتجه إلى التقدم أو التأخر، كما تشمل كل جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية. (تيماشيف، ١٩٨٣)، ويعني التغير: "الاختلاف ما بين الحالة الجديدة والحالة القديمة أو اختلاف الشيء عما كان عليه خلال فترة محددة من الزمن"، حينما تضاف كلمة الاجتماعي التي تعني ما يتعلق بالمجتمع، فيصبح التغير الاجتماعي: التغير الذي يحدث داخل المجتمع أو التحول أو التبدل الذي يطرأ على البناء الاجتماعي خلال فترة من الزمن، ويذهب (جنزبيرج) أن التغير الاجتماعي هو كل تغير يطرأ على البناء الاجتماعي في الكل والجزء وفي شكل النظام الاجتماعي، ولهذا فإن الأفراد يمارسون أدواراً اجتماعية مختلفة عن تلك التي كانوا يمارسونها خلال حقبة من الزمن. (الدقس، ١٩٩٦: ١٩)

وكذلك نظرية التغير الاجتماعى هي جملة آراء ونظريات المفكرين في ميدان علم الاجتماع، وكذلك المدارس والمذاهب الفكرية والمفاهيم الاجتماعية والبحوث والدِّرَاسَات التي تدخل في حقل علم الاجتماع، كأعمال ابن خلدون، وهوبز، وكونت، ولوك، وروسو، ودوركايم، وفيبر، وماركس، وبارسونز، ومختلف الاتجاهات والمذاهب في علم الاجتماع. (لبصير، عبد المجيد، ٢٠١٠)

ولقد نشأت نظرية التغير الاجتماعي بصورتها المعاصرة نتيجةً للتحديات والصعوبات التي ظهرت موازية لنظريات التقدم بمفهومها الفلسفي، ونظريات التطور في صورتها وهيكلها البيولوجي القديم، واعتمدت نظرية التغير الاجتماعي على إجراء العديد من الدِّرَاسَات العلمية التجريبية التي ترتكز على الأساليب الاجتماعية. (بو النعناع، ٢٠١٧)

[٢] النظريةُ البنائيّةُ الوظيفيّةُ:

برز مشروع الوظيفية الجديدة واستكمل في الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي مع أعمال جفري ألكسندر نتيجة لتطور المعرفة في علم الاجتماع والحديث على ما بعد الحداثة واستجابة للتغيرات الموضوعية في الحياة الاجتماعية الواقعية المعقدة من القرارات المتناقضة والتفاعلات والأسباب والنتائج. (طويل، ٢٠١٦).

وتُعدُّ النظرية البنائية الوظيفية من أكثر النظريات الاجتماعية شيوعاً واستخداماً في مجال علم الاجتماع، إذ تهدف هذه النظرية إلى معرفة كيف يعمل المجتمع؟ وكيف تعمل الأسرة؟ وما العلاقة بين الأسرة والمجتمع الكبير التي هي جزء منه؟

ولقد استخدمت هذه النظرية من قبل علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا، وعندما يحاول علماء هذه النظرية استخدامها، فإنهم يحاولون الإجابة عن ثلاثة أسئلة مهمة، هي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١. ما الوظائف التي تقوم بها الأسرة؟
٢. ما الوظائف التي يقوم بها الأفراد لخدمة الأسرة؟
٣. ما الاحتياجات التي تحاول الأسرة توفيرها لأفرادها؟

كما يحرص علماء هذه النظرية على دراسة العلاقة بين الأسرة والنظم الاجتماعية الأخرى من الرواد الأوائل المؤسسين للنظرية البنائية الوظيفية في علم الاجتماع "أوغست كونت"، و"دوركايم"، و"هربرت سبنسر"، فهؤلاء هم الذين وضعوا الحجر الأساسي لهذه النظرية، ثم جسّد هذه النظرية فيما بعد علماء الأنثروبولوجيا، أمثال: "رادكليف براون"، و"مالينوفسكي". (الخطيب، ٢٠٠٢) وتُعدُّ أعمال جفري ألكسندر Jeffrey C. Alexander إسهامًا في الحركة النظرية الجديدة والانتهاء من مشروع الوظيفة الجديدة.

ومن أبرز العلماء أيضًا نيل سملسر Neil Smelser مؤلف كتاب الاقتصاد والمجتمع بالاشتراك مع بارسونز. وعمل سملسر على منظور الجرح الثقافي أو الإيذاء الثقافي كما ركزت أعمال سملسر على مفهوم التضارب أو ازدواجية المعنى. أما الأنساق الاجتماعية، فكانت من ضمن أعمال نيكولاس لومان الذي يرى أن هناك ثلاثة أنماط من الأنساق الاجتماعية، هي: أنساق التفاعل وأنساق *التنظيم* والأنساق الاجتماعية. (طويل، ٢٠١٦)

وقد صنف/حد علماء النظرية البنائية الوظيفية روبرت ميرتون Robert Merton الوظائف إلى قسمين: الوظائف الكامنة، وهي: الوظائف غير المقصودة وغير المعروفة في النسق بالنسبة لعناصره المشتركة، والأخرى: تدعى الوظائف الظاهرة، وتشير إلى النتائج المقصودة والمعروفة لدى العناصر المشتركة في النسق، وتُعدُّ الوظائف الكامنة أو المستترة هي التي لا تركز على تحقيق التنظيمات الاجتماعية، فالوظائف المستترة هي التي تسبب الاختلال أو ما يسمى (العوق الوظيفي). (غربي وقلواز، ٢٠١٦)

أما تالكونت بارسونز، فيُعَدُّ من أكثر الباحثين الذين طوروا الصياغات النظرية لا سيما النظرية البنائية الوظيفية، فقد وضع إطارًا مرجعيًا لنظرية الفعل الاجتماعي، واستخدم هذا الإطار المرجعي في وصف الصور الأساسية التي يتشكل فيها الفعل الاجتماعي على شكل أنساق: النسق الثقافي، والنسق الاجتماعي، ونسق الشخصية، والنسق السلوكي، ثم حاول تفسير هذه الأنساق وعلاقتها ببعضها. (غربي وقلواز، ٢٠١٦)

[٣] نظريةُ الصِّرَاعِ:

يمكن تفسير الصراع: بأنه تعارض واختلاف يظهر بين فردين أو جماعتين، ما ينتج عنه حالة من التصادم بفعل تعارض التوجهات السلوكية لمجموعة ما؛ مما يؤدي لعرقلة ومنع مجموعة أخرى عن تحقيق أهدافها. (مطر، ٢٠١٤: ٤).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ولقد عرّف قاموس علم الاجتماع العربي الصراع بأنه: "نزاع مباشر ومقصود بين أفراد وجماعات من أجل هدف واحد، وتُعدُّ هزيمة الخصم شرطًا ضروريًا للتوصل إلى الهدف، ويظهر في عملية صراع الأشخاص بشكل واضح من ظهور الهدف المباشر، ونظرًا لتطور المشاعر العدوانية القوية، فإن تحقيق الهدف في بعض الأوقات قد يُعَدُّ شيئًا ثانويًا إلى جانب هزيمة الطرف الآخر". (بن عون؛ ودر، ٢٠٢١ : ٢٠٤-٢٠٥).

ويرى ماركس أن المجتمع يتكون من عدة جماعات متعارضة المصالح، ما نتج عن ذلك التعارض صراع بين هذه الجماعات، وبحسب ما تشير أفكار ماركس، فإن الحياة الاجتماعية قائمة على أساس التفاعل بين الأفراد والجماعات، ونتيجة لهذا التفاعل يحدث الصراع بين الأطراف المتفاعلة، ويكون سبب هذا الصراع هو محاولة كل جماعة التمتع بالقوة وكسب النفوذ والسيطرة أو إشغال المناصب أكثر من الجماعة الأخرى، وهذه المحاولات لا تحدث بشكل طوعي، إنما ينتج عنها صراع وتنافس. (ضيف؛ وزيدان، ٢٠١٦: ١٩٢)

ويعدّ "لويس كوزر" أحد أهم رواد الماركسية الحديثة، وتتمثل أهمية إسهامات كوزر بأنه من خلال تحليله لطبيعة النتائج والوظائف الخاصة بالصراع توصل إلى أن الصراع غالبًا ما يؤدي إلى حدوث تغير وتطور اجتماعي ناتج عنه، حيث يذكر كوزر أن الأنساق الاجتماعية تستطيع استعادة توافق بناءاتها عندما تسمح بالتعبير المباشر عن الدعاوى المتصارعة، وذلك عن طريق إقصاء مصادر عدم الرضا واستبعادها، كما ذكر أيضًا أن الصراعات المتعددة التي تمر بها الأنساق الاجتماعية يمكن أن تفيد في اقتلاع أسباب الفرقة، وتسهم في تشييد الوحدة. (عبد العال، ٢٠١٧: ٦٨)

ويرى دهرندروف أن الصراع موجود عالميًا في جميع العلاقات الإنسانية، ولكن دهرندروف لا يرى حتمية الصراع كجزء من الطبيعة البشرية، فهو يرى الصراع كجزء طبيعي من كيفية هيكلة المجتمع وخلق نظام اجتماعي، وبهذا المعنى، فإن دهرندروف معنيّ بقضية تالكوت بارسونز نفسها التي تهتم بطرح سؤال حول كيف يتم تحقيق النظام الاجتماعي؟ ومع ذلك، بدلاً من افتراض اتفاق جماعي حول المعايير والقيم والمواقف الاجتماعية، كما يفعل بارسونز يجادل دهرندروف بأن القوة هي التي تحدد وتفرض المبادئ التوجيهية للمجتمع التي تعد العنصر الأساس الذي يحدد مدى إمكانية حدوث الصراع داخل المجتمع، كما يرى دهرندروف أن الصراع يحدث نتيجة غياب الانسجام والتوازن، وضعف النظام في المحيط الاجتماعي. (أستوتك، ٢٠١٧ :١٢-١٣)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ثانياً- الدِّرَاسَات السَّابِقَةُ:

١. **دراسةُ البقميّ والحكميّ (٢٠٢٢)، بعنوان: "تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وآليات التعامل معها من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين"، دراسة ميدانية:** هدفت الدِّرَاسَة إلى التعرف على التحديات الاجتماعية، كذلك الوصول إلى التحديات الذاتية التي تحد من تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، وتمكين المرأة مجتمعياً في بيئة العمل وتوسيع مشاركتها في سوق العمل. وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة عن بعد من خلال برنامج الزوم Zoom، وهذا البحث من الدِّرَاسَات الوصفية التي تعتمد على المنهج النوعي بأسلوب دراسة الحالة مع العينة في البحث متمثلة بالخبراء الذين هم الأخصائيون الاجتماعيون، وتم اختيارهم بالطريقة العمدية أو ما يسمى بالعينة المستهدفة، بينت نتائج الدراسة أن من أبرز التحديات التي تواجه تعزيز تمكين المرأة السعودية تمثلت فيما يلي: أولاً: التحديات الأسرية: ومن هذه التحديات المسؤوليات الأسرية، ومشكلة عدم القدرة على التوفيق بين مسؤولية رعاية وتربية الأطفال ومسؤوليات الزوج والعمل، وعدم تفهم الأزواج لما تعانيه المرأة من تحديات مهنية ونظرتهم فقط لعدم قدرتها على الوفاء بالمتطلبات الأسرية التي تقع على عاتقها. ثانياً: تحديات اقتصادية: تمثلت هذه التحديات والصعوبات في صعوبة الأوضاع الاقتصادية، بالإضافة إلى ندرة الوظائف الحكومية. ثالثاً: عوامل ذاتية: وهي تلك العوامل الداخلية لدى ذات المرأة، ومنها الإحباط، وشعورها بعدم التقدير، رغبتها في الاعتماد على الضمان الاجتماعي بدلاً من السعي لتنمية الدخل، نقص الدافعية، ونقص التعليم، رابعاً: التحديات المهنية: ومن هذه التحديات مشكلة أوقات العمل من حيث طول ساعات العمل وعدم مرونتها، والتمييز العنصري في العمل، وعدم وجود بيئة عمل مشجعة.

٢. **دراسةُ آلِ عوض (٢٠٢١)، بعنوان: "التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية لعمل المرأة السعودية في قطاع التجزئة، دراسة ميدانية مطبقة على العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بالأسواق التجارية بمدينة الرياض"**

وقد هدفت إلى التعرف على التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية لعمل المرأة في قطاع التجزئة بمدينة الرياض، وتمثلت عينة الدِّرَاسَة بالعينة العشوائية البسيطة واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق منهج المسح الاجتماعي. وكان من أبرز نتائجها: إن التحديات الاقتصادية جاءت في المرتبة الأولى، ومن أبرز تلك التحديات: عدم توفر وظائف حكومية، وقلة الراتب مقابل الجهد المبذول، تليها في المرتبة الثانية التحديات التنظيمية متمثلة بساعات العمل الطويلة، وعدم توفر وظيفة ملائمة للمؤهل التعليمي، وافتقاد الخصوصية في مكان العمل. وتأتي التحديات الاجتماعية في المرتبة الثالثة، ومن أبرز تلك التحديات كون الوظيفة أقل من مستوى

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

طموح العاملات: عدم تشجيع الأسر على العمل في قطاع التجزئة، ونظرة المجتمع الدونية لعمل المرأة في قطاع التجزئة، وإن ظروف أسرهن هي التي دعتهن للعمل في قطاع التجزئة.

٣. دراسةُ الأعرَجيّ (٢٠٢٠)، بعنوان: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في سوق العمل، المول نموذجاً، دراسة ميدانية في منطقة الرصافة-بغداد.

هدفت إلى التعرف على أهم المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العراقية في المول وشملت عينتها (٥٠) عاملة من العاملات في المولات في منطقة الرصافة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج المسح الاجتماعي. وكان من أبرز نتائجها: إن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل في المولات، وإن عدم توافر فرص عمل ملائمة هي التي تدفع المرأة للعمل في المولات، كما تسهم القيم والعادات الاجتماعية في تحديد فرص إسهام المرأة في سوق العمل إلى جانب المستويات التعليمية.

٤. دراسةُ أبو ملحم (٢٠١٨)، بعنوان: إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعادها الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش:

هدفت إلى التعرف على إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعادها الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش وتمثلت عينتها بـ (١٧٢) امرأة عاملة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق منهج المسح الاجتماعي، وكان من أبرز نتائجها وجود فروق في إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعًا لمتغيرات: (العمر، ومكان الإقامة، والحالة الاجتماعية، وجهة العمل ونوع العمل) وعدم وجود فروق تبعًا لمتغير المستوى التعليمي.

الاستفادةُ منَ الدِّرَاسَاتِ السَّابقَة:

استفادت الدِّرَاسَة الحالية من الدِّرَاسَات السابقة في الوصول إلى صياغة دقيقة لعنوان الدِّرَاسَة، واستخدام المنهج المناسب لها. كما استفادت منها في صياغة أداة الدِّرَاسَة، وفي إثراء الإطار النظري، كما ساعد الاطلاع على الدِّرَاسَات السابقة في تحديد مفاهيم ومصطلحات الدِّرَاسَة الحالية، كذلك الإفادة من مجموعة المراجع والمصادر العلمية المذكورة في الدِّرَاسَات السابقة التي لها صلة بموضوع الدِّرَاسَة. كما ساعدت الدرسات السابقة الباحثة في مناقشة النتائج التي توصلت إليها.

وتتميز الدِّرَاسَة الحالية عن الدِّرَاسَات السابقة في موضوعها؛ كونها تتناول المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر والتعرف على المقترحات والحلول للحد من أثر المُعَوِّقَات الأسرية والمجتمعية على عمل المرأة في المقاهي والمطاعم، كذلك طُبقت في محافظة الخبر حيث لم تقف الباحثة على دراسات في موضوع البحث نفذت في محافظة الخبر،

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إضافة إلى تنفيذ الدِّرَاسَة في قطاع المقاهي والمطاعم حيث لم تقف الباحثة على دراسات في موضوع البحث نفذت في هذا القطاع.

أدبياتُ الدِّرَاسَة:

المبحث الأول: السيرة التاريخية لخروجِ المرأةِ السعوديةِ إلى العَمل :

- إن قضية مشاركة المرأة وإسهامها في العمل والإنتاج، وبالتالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مختلف نشاطات المجتمع قضية يفرضها الواقع الاجتماعي للمجتمع.
- وقد قامت المرأة في المملكة العربية السعودية في المراحل المبكرة من تاريخ المملكة أو مسيرة المئة عام بالإسهام الفعال في العمليات الإنتاجية للمجتمع من خلال إسهامها في حياة الأسرة ومجتمعها الصغير، فقد قامت بأعمال المنزل المعتادة من تنظيف وغسيل وتربية أطفال، هذا بالإضافة إلى خياطة الملابس بالأجرة لنساء العائلة ونساء الحي أو المتاجرة بسلع بسيطة، وتربية المواشي، والحيوانات الداجنة، والمتاجرة بها ومنتجاتها، هذا بالإضافة إلى عملية التزيين لا سيما تزيين العرائس.
- وهنا نلاحظ أن المرأة لم تشترك في العمل والإنتاج خارج حدود منزلها إلا في نطاق ضيق محدود، وذلك بسبب التقاليد السائدة في تلك الفترة، وأهم من ذلك عدم انتشار التعليم، وهذا يدفعنا إلى القول بأنه لم يكن للمرأة دور حاسم في عملية الإنتاج الاقتصادي وميادين العمل خارج نطاق المنزل؛ لأن الصورة الأساسية لعمل المرأة كانت عبارة عن مشاركتها في إطار أسرتها ومجتمعها الصغير، حيث إن كل الأعمال المشار إليها آنفاً لا تُعدُّ أعمالاً بالمعنى الصحيح، وعلى وجه التحديد عمل المرأة داخل المنزل لأنه عمل غير مأجور، حيث إن القيمة والأهمية للعمل تقاس بالأجرة التي يتقاضاها الإنسان.(بندلي، كوستي، ١٩٩٨: ١٠٦)

إن أول نواة لعمل المرأة السعودية تمثل بنشأة التعليم ومسيرته، وكانت نقطة الانطلاق بصدور المرسوم الملكي الذي ينص على إنشاء جهاز يتولى الإشراف على مدارس تعليم البنات من الناحيتين الفنية والإدارية، وتم تنفيذ ذلك بتاريخ ١٣٨٠/١/١هـ الموافق ١٩٦٠م. (جريدة أم القرى، ١٣٧٩هـ).

وليست المرأة السعودية بمعزل عن التغيرات الحاصلة في المجتمعات الأخرى، فقد أثَّرت الحركة النسائية في أوروبا بعد الثورة الصناعية والتي كان لا بد للمرأة في هذه الظروف وفي ظل هذه الأوضاع أن تطالب بحقها الطبيعي والمنطقي، واستعملت كل وسائل المطالبة، كالإضراب والتظاهر والإعلان والدعاية، ثم بدأت تفكر في الحلول التي سوف تخلصها من هذه الأوضاع السيئة والتخلص أيضاً من التبعية والسيطرة التي كان يفرضها عليها الرجل، فبدا لها أنها لا بد أن تشارك في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مصدر التشريع لتستنبط تشريعات في مصالحها؛ لأن التشريعات هناك يضعها أصحاب المصالح لاستغلال الآخرين، فمن هنا كانت نقطة البداية، وانطلقت المرأة تطالب بحقوقها، فطالبت بحق الانتخاب، ثم حق دخول البرلمان، ثم طالبت بالمساواة في الوظائف والمساواة في التعليم، وتقلد العديد من الوظائف بصرف النظر عما إذا كانت تناسب أنوثتها وتكوينها الجسدي والنفسي أم لا.

[٢] دوافعُ خروجِ المرأةِ السعوديَّةِ لِلعَمَل:

إن عملَ المرأة لا يعدّ ترفاً لاستكمال المظهر الاجتماعي أو رغبة مزاجية لدى بعض النساء، بقدر ما هو ضرورة اقتصادية وتنموية، فمع تطور المستوى المعيشي في المملكة العربية السعودية وتعدد احتياجات الفرد والأسرة واتساع آفاق وطموح الجيل الجديد، أصبح عمل المرأة وإسهامها إلى جانب الرجل في تلبية احتياجات الحياة المعاصرة والمتنوعة والمتزايدة خياراً منطقياً ومشروعاً؛ لذا حرصت خطط التنمية على دعم عمل المرأة وتشجيعها.

لقد أتاحت المملكة للمرأة فرص التعليم والتدريب، وأن تكون عنصراً فاعلاً في القوى البشرية في مختلف الميادين، بل أن عمل المرأة في الدول النامية يعدّ قوة أساسية لإطلاق طاقات المجتمع البشرية. وباضطراد النمو السكاني في المملكة وتزايد عدد الخريجات وتعدد تخصصاتهن والتطور الكبير في وضع المرأة الاجتماعي وتفهم المجتمع لأهمية عمل المرأة، أصبح استيعاب آلاف الخريجات في قوة العمل الوطنية مشكلة ملحة. (فرج، ٢٠١١: ٨).

كما أن المجتمع الصناعي الحديث والتقنيات الحديثة جعلت الفرصة مهيأة أمام المرأة للالتحاق بالعمل والمساواة بالرجل والحصول على أجر نظير هذا العمل، وبالتالي المشاركة الإيجابية في تعزيز ميزانية الأسرة وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للوطن، فالتغيرات الاجتماعية والتقنية قد أتاحت للمرأة أن تقوم بدور فعال في جميع مجالات العمل، حيث أظهرت كفاءة عالية، ويرجع ذلك إلى زيادة الاهتمام بتعليم المرأة وإعطائها فرصة مساوية للرجل.

لقد غير عصر الصناعة نظرة الناس إلى العمل على أنه نشاط ضروري في حد ذاته لنمو الشخصية، فالعمل خارج المنزل أصبح جزءاً مهماً في حياة كثير من الزوجات حتى ولو تحملن إلى جانبه القيام بأعمال المنزل، وقد فتح التحاق المرأة بالعمل أمامها مجالات واسعة من النشاط الاجتماعي، وأحدث تغييرات مهمة في مكانتها في المجتمع. (سلسلة إصدارات نحو مجتمع المعرفة، ٢٠١٣: ٣)

أوضحت دراسة الخمشي، (٢٠١٠) أن الدافع القوي للعمل كان وفق الآتي:

- الحصول على دخل مستقل. _ إثبات الشخصية. _ ضمان مركز اجتماعي.
- دخل إضافي للأسرة. _ تطبيق مهارات مكتسبة. _ تلبية احتياجات المجتمع.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

[٣] العوامل المساعدة لعمل المرأة السعودية في مختلف المهام الوظيفية:

من العوامل التي ساعدت المرأة السعودية للعمل في مختلف المجالات والمهام الوظيفية نلخصها على النحو التالي:

١. زيادة أعداد النساء المتعلمات: شهد المجتمع السعودي زيادة في عدد النساء الحاصلات على تعليم متقدم، حيث توسعت فرص التعليم للنساء وزادت إمكانية الوصول إلى التعليم العالي.
٢. دافعية المرأة للتعلم والتطور: زادت رغبة المرأة السعودية في الاستفادة من فرص التعليم وتطوير مهاراتها، وبالتالي تحسين فرصها الوظيفية والارتقاء في المجال الوظيفي.
٣. تغير اتجاهات أولياء الأمور: تغيرت اتجاهات أولياء الأمور في تعليم بناتهم، حيث أصبحوا يولون اهتمامًا أكبر لتوفير فرص التعليم والتطوير الوظيفي لبناتهم، مما ساهم في تعزيز فرص المرأة السعودية في سوق العمل.

ويمكن أن نرى من خلال هذه العوامل أن المرأة السعودية أصبحت عنصرًا قويًا وفعّالًا في المجتمع، حيث تلعب دورًا مسؤولًا ومشاركًا في بناء المجتمع. تأتي رؤية المملكة ٢٠٣٠ لدعم المرأة وتغيير النظرة المجتمعية لها وتعزيز دورها في قيادة المجتمع كمثال بارز. تعتبر تعيين صاحبة السمو الملكي الأميرة ريما بنت بندر كأول سفيرة سعودية لدى الولايات المتحدة الأمريكية في عام ٢٠١٩ نموذجًا ملهمًا للمرأة السعودية في المناصب القيادية.(القرني، ٢٠١٩).

[٤]- عمل المرأة السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

في ظل الظروف الاقتصادية والتطورات المجتمعية أصبح عمل المرأة حقيقة واقعية وضرورة اجتماعية، ويعتبر البعض أن السبب الرئيسي لخروج المرأة العربية للعمل هو زيادة دخل الأسرة وتحقيق الاستقلال المادي وتأمين المستقبل. ولم يقتصر تمكين المرأة السعودية على التعليم فقط، بل امتد إلى المجال المهني، حيث أصبحت متعلمة الأمس معلمة وطبيبة ومحامية وصحفية ومذيعة اليوم، كما تمكنت من العمل في بعض القطاعات، وأصبحت صاحبة أعمال بعد أن أثبتت قدرتها على تحدي كل الصعاب (الحلبي، ٢٠٢٠).

لذا فإن المتأمل في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ يجد نها تمنح الفرصة للجميع رجالاً ونساءً وصغارا وكبارا، لكي يسهموا بأفضل ما لديهم من قدرات، كما تعكس رؤية المملكة ٢٠٣٠ التقدير الحقيقي للقيادة الرشيدة للمرأة السعودية، التي تعدّ امرأة عصامية بامتياز، (رؤية المملكة العربية السعودية، ٢٠٣٠: ٢٠١٦) وأتت هذه الرؤية لتؤكد على النظرة الإيجابية للمرأة السعودية التي وضعت بصمتها المميزة في مجالات عديد، ومن أهداف الرؤية رفع نسبة مشاركة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المرأة في سوق العمل من ٢٢% إلى ٣٠% الشيء الذي سيتناسب إلى حد كبير مع مشاركتها الحقيقية في مجتمعها.

من الركائز الرئيسية لرؤية ٢٠٣٠ هو تمكين المرأة السعودية من خلال تفعيل دورها القيادي والاساسي في سوق العمل، وذلك للمشاركة في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمملكة، والتي تتضمن تنوع الاقتصاد السعودي واستدامته، والارتقاء بالمملكة لتصبح من بين أكبر ١٥ اقتصاداً في العالم بناتج محلي إجمالي يصل إلى أكثر من ٦ تريليونات ريال. وأيضا لأن من أهداف رؤية ٢٠٣٠ جذب الاستثمارات العالمية، فذلك يعزز من توفير فرص عمل ضخمة لجميع السعوديين، رجالا ونساء.

ومن أبرز إنجازات رؤية ٢٠٣٠ أيضا، هو إطلاق برنامج التحول الوطني، والذي تشارك فيها المراة السعودية بدور اساسي من خلال تقلدها لمناصب قيادية وادارية وتشغيلية، لتحقيق ثمانية أبعاد استراتيجية لبرنامج التحول الوطني. وهذه الأبعاد الاستراتيجية تشمل الارتقاء بالرعاية الصحية، وتمكين فئات المجتمع من دخول سوق العمل، وتحقيق التميز في الأداء الحكومي من خلال التحول الرقمي وتعزيز مفهوم الحوكمة الرقمية، وكذلك الإسهام في تمكين القطاع الخاص، وتطوير القطاع السياحي والتراث الوطني، وتعزيز التنمية المجتمعية وغيرها من المستهدفات الاستراتيجية وجميع تلك الأبعاد تشارك فيها المراة السعودية بفعالية وكفاءة بجانب الرجل السعودي. (البواردي، ٢٠٢١).

المبحث الثاني: المُعَوِّقَاتُ التي تواجهُ المرأةَ السعوديةَ في الخروج للعمل

إنّ المتتبع لنتائج خطط التنمية الوطنية للمملكة والجهود الكبيرة لدعم المرأة السعودية وتأهيلها للعمل يمكن التأكد أن عمل المرأة السعودية يواجه صعوبات وعقبات مختلفة تأتي من جانبين، أحدهما البيئة الاجتماعية، والآخر بيئة العمل ذاتها التي تعيشها المرأة. وداخل هاتين البيئتين يوجد عدد من المؤثرات الاقتصادية، والتشريعية، والاجتماعية، والثقافية، والسوقية، والتكنولوجية التي تعوق من عمل المرأة السعودية بشكل كبير، رغم السياسات والمحولات الكثيرة التي تتخذها حكومة المملكة العربية السعودية لتشجيع عمل المرأة بسوق العمل بشكل فعال في القطاع العام والخاص، إلا أنه لا تزال هناك بعض المعوقات تحول دون إسهام المرأة السعودية في سوق العمل بالشكل المطلوب الذي تتطلع له الدولة وتتمثل أبرز تلك المعوقات في النقاط التالية: (القبلان،٢٠١١: ٢٠) :

١. الإطار الثقافي الذي يضع فيه المجتمع عمل المرأة: حيث ينطلق عمل المرأة في السعودية مثلها مثل غيرها من دول العالم من المفهوم الثقافي للمجتمع الذي يبني على العادات والتقاليد والخبرات والمعتقدات والقيم والعلاقات والمفاهيم والماديات المكتسبة لدى المجتمع عبر الأجيال والعصور والذي عليه تحدد أفعال وأقوال أفراد المجتمع وفق ما يوافق هذا المفهوم الثقافي للمجتمع وعليه يتم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تصنيف أهمية عمل المرأة والموافقة على شغلها لبعض المهن أو رفض مهن أخرى فقط؛ لأن المجتمع لم يتعود عليها، مع أن هذه المهن لا تتعارض مع تعاليم الدين الإسلامي.

٢. رعاية الأبناء: رغم إدراك المرأة السعودية لأهمية عملها ودورها في التنمية إلا أن رعاية الأبناء من أهم الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة؛ لقلقها أثناء فترة عملها على أبنائها وخوفها من أن يصيبهم مكروه في غيابها، بجانب شعورها المستمر بالذنب بتقصيرها في رعايتهم الرعاية الكافية وتنشئتهم بشكل أفضل، وذلك يعد مصدراً للضغوط التي تؤثر على نفسية المرأة، ومن ثم يقلل من إنتاجيتها والتزامها بعملها.

٣. عدم اقتناع الأزواج بأهمية عمل المرأة: تشير الدراسات إلى أن كثيرات من النساء العاملات المتزوجات تعاني من عدم اقتناع أزواجهن بأهمية عملهن خارج البيت وهذا يؤدي إلى حدوث كثير من الخلافات الزوجية التي تؤثر على عطاء المرأة واستقرارها النفسي، بجانب التزامها وحدها بالأعباء المنزلية؛ مما يضعف قدرتها على إعطاء العمل حقه من الاهتمام والانضباط والإنتاجية.

٤. عدم تغير الثقافة المجتمعية مع اتساع دور المرأة: تسبب خروج المرأة للعمل إلى تعدد أدوارها وتزاحم مسؤولياتها مقارنة بمسؤوليات الرجل وأدواره الاجتماعية التي لم يطرأ عليها تغييرات جوهرية،لذلك تواجه المرأة في الوقت الراهن أعباء متعددة تؤثر على تكوينها النفسي وصحتها مما يصيبها بالاضطرابات والتوترات الانفعالية نتيجة شعورها بالإرهاق لازدواجية دورها داخل البيت وخارجه؛ مما يؤدي إلى صراع الدور وزيادة توترها وإجهادها؛ لمطالبتها وحدها بالنجاح في جميع الأدوار داخل البيت وخارجه مع عدم تهيئة الظروف المناسبة لها لإدارة تلك المسؤوليات بالنجاح المطلوب.

٥. صعوبة التنقل: يعد الحضور للعمل من الصعوبات التي تكاد تواجهها جميع النساء العاملات في السعودية لأنها بحاجة إلى أن يقوم بتوصيلها أحد أقاربها الذي قد يكون يشكل هذا عبئاً إضافياً عليه، أو سائق يزيد من نفقات الأسرة ومتاعبها من التعامل مع العمالة الأجنبية، وما تتسبب به من مشاكل.

٦. عدم إعطاء المرأة فرصة اتخاذ قرار في العمل الذي يناسبها: حيث تبالغ بعض الأسر كثيراً في وضع القيود غير المبررة على تعليم وعمل نسائها التي تحول دون عمل المرأة في كثير من المجالات وتشكل لهن معوقات اجتماعية ونفسية.

٧. نظرة المرأة لبعض الأعمال أنها لا تناسبها: فقد يكون نظرة بعض النساء قصيرة في أهمية العمل فتنظر للعمل على أنه ترفيه للخروج من البيت وقضاء وقت الفراغ مع زميلات تتحدث معهن.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٨. تقليدية التعليم وعدم توافقه مع سوق العمل: وجود مخرجات بإعداد كبيرة من المتخصصات بالعلوم النظرية أو التطبيقية التي لا يحتاج سوق العمل لخدماتها كثيراً، لأنها لا تتوافق مع مجالات العمل فيه.
٩. محدودية الفرص الوظيفية: زيادة عدد الخريجات في جميع مراحل التعليم مع محدودية فرص العمل المتاحة للمرأة في القطاع في العام والخاص، لاسيما مع اتجاه الفتيات إلى التخصصات النظرية في التعليم العالي.
١٠. ارتفاع تكاليف التدريب الموجهة للمرأة ومحدودية مجالاته: تركيز أغلب مراكز التدريب الخاص على مجال الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية، بجانب عدم وجود برامج تدريبية فعلية تناسب احتياجات سوق العمل تنتهي بالتوظيف؛ مما يجعل التدريب مضيعة للوقت والمال.
١١. حاجة المرأة إلى إجازات طويلة: بسبب الحمل والولادة تحتاج المرأة إلى إجازات طويلة يؤثر على إنتاجية المؤسسة وتتعارض مع الخصائص والصفات التي تتطلبها الموارد البشرية فيها بسبب غيابها كثير عن العمل.

المبحث الثالث: معوقات عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص:

صنفت الشهري، (٢٠١٩) المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص إلى صنفين من المعوقات وهي كما يلي:

١- المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص

تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص عدة معوقات اجتماعية، وتشمل ما يلي:

-النظرة الاجتماعية السلبية: تواجه المرأة العاملة تحديات في قبول وتقدير دورها في المجتمع، لاسيما وأنه قد ينظر إليها بطريقة سلبية وتعرض للانتقاد والتشكيك في قدراتها وكفاءتها بسبب التحيزات الاجتماعية والثقافية التقليدية.

-التعارض بين متطلبات العمل والمتطلبات الأسرية: يمكن أن تواجه المرأة صعوبة في موازنة متطلبات العمل والحياة الأسرية. قد يتطلب العمل ساعات طويلة ومرونة في الجدول الزمني، مما يترك لها وقتًا محدودًا للقيام بالمسؤوليات المنزلية ورعاية الأسرة.

-ضعف العلاقات الاجتماعية: قد يؤدي انشغال المرأة بالعمل وتفرغها لمسؤولياتها المهنية إلى تقليل الوقت المتاح للتفاعل والتواصل مع الأقارب والأصدقاء، حيث تشعر بالعزلة الاجتماعية وتضعف الروابط الاجتماعية لها.

هذه المعوقات الاجتماعية قد تعتبر عقبات للمرأة السعودية العاملة في تحقيق توازن بين حياتها المهنية والشخصية. ومع ذلك، يجب أن نلاحظ أن هناك تطورًا تدريجيًا في المجتمع السعودي، حيث تتم معالجة هذه المعوقات من خلال التشريعات والمبادرات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الحكومية التي تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وتحسين فرصها الاقتصادية والاجتماعية.

٢- المعوقات الاقتصادية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص:

تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص جملة من المعوقات الاقتصادية والإدارية المتعلقة ببيئة العمل ومن بين هذه المعوقات ما يلي:

-قضايا الأجور والمزايا: تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص تحديات فيما يتعلق بالأجور والحوافز، حيث تعاني بعض النساء أجورًا أقل مقارنةً بنظرائهم الذكور على الرغم من مجهودهن وساعات العمل التي يقضينها. يؤدي هذا الأمر إلى التفكير في ترك العمل. الأجور العادلة والسياسات المنصفة للأجور والمزايا تلعب دورًا أساسيًا في تعزيز الإنتاجية والولاء للمنظمة.

-عدم توفر أماكن للاستراحة: يعاني العديد من النساء العاملات من عدم توفر أماكن مناسبة للاستراحة خلال أوقات العمل، حيث يجدن صعوبة في العثور على مكان مناسب للاستراحة والاسترخاء خلال فترات الراحة. يمكن أن يؤثر ذلك على راحتهن ويزيد من مستويات الإرهاق.

-الإرهاق والملل: قد يواجه النساء العاملات الإرهاق نتيجة ساعات العمل الطويلة والروتينية. قد يكون لديهن أيضًا مسؤوليات أسرية أخرى مثل رعاية الأطفال والأعمال المنزلية، مما يزيد من مستوى الإرهاق، وبالتالي يشعرن بالملل بسبب طبيعة العمل الروتينية أو تكرار المهام بشكل مستمر.

-عدم توفر حضانات الأطفال: تواجه النساء المتزوجات صعوبة في إيجاد حلول لرعاية أطفالهن خلال فترات العمل. قد يؤثر عدم وجود حضانات مناسبة داخل المراكز التجارية على تركيزهن وراحتهن النفسية خلال فترات العمل، مما يمكن أن يؤثر سلبًا على إنتاجيتهن.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المعوقات ليست الوحيدة التي تواجهها المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، وقد توجد مشاكل أخرى تختلف تبعاً للحالات الفردية والصناعات المختلفة.

المبحث الرابع: المقاهي والمطاعم كأحد أشكال العمل الخاص:

أشارت المنصة الوطنية الموحدة إلى تقدم مركز المملكة في عدد من المؤشرات المرتبطة بالمرأة، ومن أبرزها مؤشر حصة المرأة في سوق العمل (من إجمالي القوى العاملة) لتصل إلى ٣١.٨% متجاوزاً مستهدف ٢٠٢٠ في الوصول إلى ٢٧.٦%. ومؤشر معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات لتصل إلى ٣٣.٥% متجاوزة مستهدف ٢٠٢٠ في الوصول إلى ٢٦.١٥%. ومؤشر (المرأة، أنشطة الأعمال، والقانون) الصادر عن مجموعة البنك الدولي ٨٠ نقطة من ١٠٠ في العام ٢٠٢١. (رؤية المملكة العربية السعودية،٢٠٣٠: ٢٠١٦).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ويأتي ذلك في إطار سعي المملكة نحو النهوض بالمرأة وتشجيعها لتشارك في حركة الإصلاح وفق رؤية ٢٠٣٠، وبالرغم من تنامي دورها في المجتمع، إلا أنه ما زال دون الطموح، فهناك الكثير من المعوقات التي تعيق انخراط المرأة في التنمية، حيث أن هناك العديد من المعوقات التي تقف أمام إسهام المرأة السعودية في سوق العمل، والتي تحد من مساهمتها كشريك كامل للرجل في جهود التنمية التي يحتاج إليها مجتمعنا اليوم أكثر من أي وقت مضى، هنا يأتي دور الإصلاح من أعلى للتغيير؛ مع ضرورة تأطير هذا الدور ضمن إطار مؤسسي مناسب لطبيعة المرأة في المجتمع، وفي هذا الجزء من الدراسة سيتم بيان طبيعة العمل في المطاعم والمقاهي في المملكة ومن ثم سيتم الحديث عن معوقات عمل المرأة فيها.

وبالإضافة إلى جميع ما سبق، فإن للمرأة السعودية حضور لافت في مجال ريادة الأعمال داخل المملكة، بدءً من المشروعات الصغيرة إلى افتتاح المصانع، حيث تمكنت احدى رائدات الاعمال السعوديات من إنتاج وتصنيع المنتجات والملابس العسكرية، وأيضا تمكنت أخرى من تصميم وإنتاج بدلة للتخفي الحراري والبصري بصناعة سعودية محلية الصنع بنسبة ١٠٠%. كما تمكنت إحدى رائدات الاعمال السعوديات من تغطية السوق السعودي بصناعة وطنية خالصة، لمنتجات حاصلة على شهادة الآيزو واليونيدو، علاوة على أنها أسهمت في توظيف عدد كبير من الفتيات السعوديات في هذا المشروع (البواردي، ٢٠٢١)

نشأةُ المَطاعمِ والمقاهِي فِي المَملكَة:

يعود تاريخ افتتاح أول مطعم داخل المملكة وبالتحديد في مدينة الرياض بالمملكة إلى حقبة الستينات من القرن العشرين، حيث خلال هذه الفترة بدأ انتشار المطاعم، وكان هذا المطعم "ذا صبغة شعبية وهوية محددة، وهو مطعم (حاتم طيء) الذي كان يبيع الكباب والريش والكفتة، وبالقرب منه كان أول مقهى بصفته التجارية، يجتمع عنده المواطنون والمقيمون يشاهدون الأخبار ومباريات كرة القدم، وكانوا يطلقون عليه مسمى "مقهى اكتوبر". (مدونة أرزاق، ٢٠٢٢م)

ثم دخل مدن المملكة الرئيسة مفهوم الشطائر أو الساندويش، وذلك من خلال التوكيلات الجديدة للمطاعم العالمية، مثل: "ونديز" و"هوبر" وهارديز" و"ماك برقر" التي سبقتها مطاعم هيرفي الوطنية، فكانت من أوائل المطاعم السريعة في السعودية. ومطعم هرفي، فقد تم تأسيس شركة هرفي للخدمات الغذائية في عام ١٩٨١، وتمّ افتتاح أول مطعم في الرياض في حي الملز، ثم افتتاح فرع جدة عام ١٩٩٤ في جدة.

ولقد تم إنشاء مطعم البيك الذي كانت بدايته في ١٩٧٤، وهي أول بداية وأول فرع كان في المطار القديم، ولقد كانت البداية الفعلية والانطلاقة الحقيقية لمطاعم البيك في عام ١٩٩٠ في مكة، وفي عام ١٩٨١، ظهرت أيضاً مطاعم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الفلافل، وفي نهاية الثمانينات بدأت مطاعم الفطائر والمعجنات في الانتشار. (مدونة أرزاق، ٢٠٢٢)

ولقد بدأت شركات القهوة في الانتشار داخل المملكة، حيث بدأت بدار القهورة وبارنيز والمخبوزات الفرنسية، ثم مروراً بستار بكس وكوستا كافيه، وانتهاءً بالعلامات التجارية المحلية للمقاهي الحديثة مثل جافا تايم ودكتور كيف وغيرها... التي استطاعت أن تستمر وتنتشر داخل المملكة. (فلمبان، ٢٠١٧).

العناصرُ الأساسيةُ في اختيارِ المطاعمِ والمقَاهِي:

مذاق الطعام- الخدمة- التميز- النظافة- السعر- الموقع- الديكور- نوعية الطعام- وجود مكان لانتظار السيارات.

وتلك هي العناصر الأساسية التي على أساسها يقوم العميل باختيار مطعم دون الآخر، وسنقوم بشرح مختصر لبعض هذه العناصر، ومنها: (الخدمة- النظافة- الموقع- الدعاية والإعلان).

❖ **الخِدْمَة**

- **أهميتُها:** تُعدُّ خدمة العملاء بالمطاعم سواء الذين يرتادون منهم للتمتع بأوقات فراغهم أو لرجال الأعمال الذين يختارون المطاعم ليعقدوا صفقات عمل بها هي من الأهداف الرئيسة للتسويق، ولقد أصبح اجتذاب أكبر عدد من العملاء مع القدرة على إسعادهم أثناء زيارتهم الأولى؛ مما يغريهم في معاودة زيارة المطعم مرات أخرى من أهداف التسويق الناجحة، لذا يجب على المدير أن يدرس النقاط التالية لتحقيق الخدمة المطلوبة:

– معرفة الاحتياجات الحالية والمستقبلية للعملاء وإلى أي مدى نجح المطعم في تلبية هذه الاحتياجات.

– دراسة المطاعم المنافسة التي يقوم العملاء بمقارنتهم بمطعمه، وتقييم الخدمة في هذه المطاعم المنافسة.

– الإلمام بمستويات الخدمة والجودة للعميل، وما الأسعار المتوقع أن يدفعها العميل للخدمة.

– القدرة على إيضاح الفرق للعملاء بين المطاعم المنافسة من ناحية الخدمة والجودة.

– وضع الخطط الطويلة والقصيرة المدى لتحسين الخدمة وبما يتماشى مع توقعات العميل بالنسبة لمستوى الأسعار.

- **كيفَ تتحققُ الخدمةُ:** تتحقق الخدمة من خلال الآتي:

– المعرفة بفن تقديم الطعام والشراب وأسلوبه إلى العملاء بالطريقة الصحيحة، كتقديم الطعام للسيدات أولاً، ورفع الأطباق قبل تقديم غيرها... وهذه المعرفة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

غالباً ما تكون غير ملموسة لدى العملاء إلا أن نتيجتها إحساسهم بالرضا عن خدمتهم، وأنهم قد قضوا وقتاً ممتعاً ومريحاً أثناء تناول وجباتهم نتيجة قيام رجال الخدمة بمهامهم من خلال معرفتهم لفن وأسلوب التقديم الصحيحة.

- حسن معاملة العملاء، وهي صفة يجب أن يتحلى بها رجل الخدمة، فهو يتعامل معهم كأنهم ضيوفه؛ لذا فإنه يهتم بهم ويكون ودوداً معهم على ألا يبالغ في ذلك ويخاطب العملاء المعروفين له بأسمائهم (ليس اسمه الأول) مما يشعرهم بأهميتهم.

- **الخدمةُ الممتازةُ:**

تتحقق الخدمة الممتازة إذا لم يحتج العملاء إلى الاستفسار أو السؤال عن أي شيء، وفي كثير من الأحيان لا يعرف العملاء أنهم قدم لهم خدمة ممتازة إلا بعد مغادرتهم المطعم، فرجل الخدمة ينفذ مهامه كلها وبالطريقة الصحيحة ومن أمثلة ذلك:

- عندما يضع فنجان القهوة على مائدة العميل تكون في مكانها الصحيح بحيث إذا مد العميل يده للإمساك به وجد أن إبهامه وأصابعه متجهة تماماً إلى المكان المخصص لهم على الفنجان.
- أكواب الماء دائماً مملوءة.
- لا يجد العميل الحاجة إلى طلب الكاتشب أو الزبد أو مزيد من الخبز.
- يقوم بصب فنجان آخر من الشاي أو القهوة قبل أن يطلب العميل ذلك.
- تقديم سند مالي إلى العميل دون الحاجة إلى السؤال عنه
- شكر العميل لحضوره إلى المطعم والتعامل معهم.

- **الخدمةُ الرديئةُ وأسبابُها:**

تؤدي الخدمة الرديئة إلى عدم رضا العملاء عن هذا المطعم؛ مما سبب عدم حضورهم إليه مرة أخرى، وبالتالي تقل نسبة المبيعات، ومن أمثلة الخدمة الرديئة:

- أن يقدم الطعام الذي طلبه عميل إلى عميل آخر.
- الانتظار مدة طويلة إلى أن يأتي الطعام إلى العميل.
- كثرة السؤال عن السند المالي لدفع الحساب.
- السلوك غير المهتم من العاملين بالخدمة تجاه العملاء.

ترجع هذه الخدمة الرديئة إلى أن الإدارة ضعيفة وفشل المدير في إدارة مطعمه بالأسلوب الذي يحقق خدمة ممتازة- كما أن العاملين غير مدربين وليست لديهم مقومات رجل الخدمة من حيث معاملة العملاء والرغبة في أداء مهامه دون رقابة. (الطافش، حسن إسماعيل، ٢٠٠٥، ١٠٤)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الإجراءاتُ المنهجيَّةُ لِلدِّرَاسَة

نوع الدِّرَاسَة: تنتمي الدِّرَاسَة الحالية للدِّرَاسَات **الوصفية التحليلية**.

منهجُ الدِّرَاسَة:

إن منهج الدِّرَاسَة هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة أو ظاهرة معينة أو حدث أو موقف معين.

وَوفقًا لطبيعة المشكلة البحثية والأهداف التي تسعى الدِّرَاسَة نحو تحقيقها ترى الباحثة أن منهج **المسح الاجتماعي** يعدُّ المنهج البحثي الأنسب لإعداد الدِّرَاسَة.

مجتمعُ الدِّرَاسَة وعينتُه:

في الدِّرَاسَة الحالية يتكون مجتمع الدِّرَاسَة من النساء العاملات في جميع المقاهي والمطاعم بمدينة الخبر في المملكة العربية السعودية. ولاختيار عينة الدِّرَاسَة لجأت الباحثة إلى استخدام طريقة العينة القصدية العمدية لاختيار العينة؛ لأنه لا توجد إحصائية دقيقة و محدده توضح حجم النساء العاملات في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر، حيث تكونت عينة الدِّرَاسَة من (٥٠) عاملة من العاملات في مقاهي محافظة الخبر ومطاعمها.

مجالات الدراسة وحدودها:

المجال البشري: تم تطبيق الدراسة على عينة قصدية من النساء العاملات في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر.

المجال المكاني: أجريت الدراسة في مقاهي ومطاعم بمحافظة الخبر.

المجال الزماني: استغرقت الدراسة الفترة الزمنية من الفصل الدراسي الأول من عام ١٤٤٤هـ

أداةُ الدِّرَاسَة:

انطلاقًا من طبيعة هذه الدراسة اعتمدت الباحثة فيها على الاستبانة كأداة بحثية أنسب لجمع البيانات، ولقد عملت الباحثة على تصميم استمارة استبانة علمية مكونة من عدة أقسام ومحاور بما يحقق أهداف الدِّرَاسَة الحالية، ويساعد الباحثة في استكشاف المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم في محافظة الخبر.

ولقد تضمنت استبانة الدِّرَاسَة الحالية قسمين، هما:

١. **القسم الأول- البيانات الأولية**: وتضمن هذا القسم عدة تساؤلات توضح الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدِّرَاسَة، هي:

العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة في العمل في مجال المطاعم والمقاهي، طبيعة العمل داخل المقاهي أو المطاعم، فترة العمل، مجموع ساعات العمل في اليوم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢. **القسم الثاني- محاور الاستبانة**: ويتضمن هذا القسم المحاور التي تمثل المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم في محافظة الخبر، وتضمن هذا القسم أربعة محاور رئيسة، هي كما يلي:

- المحور الأول: المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم في محافظة الخبر، وتضمن هذا المحور (٦ فقرات).
- المحور الثاني: المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم في محافظة الخبر، وتضمن هذا المحور (٥ فقرات).
- المحور الثالث: المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المقاهي والمطاعم في محافظة الخبر مع المجتمع، وتضمن هذا المحور (٥ فقرات)، كما أضافت الباحثة سؤالاً مفتوحًا في هذا المحور بحيث تستطيع العاملات عينة الدِّرَاسَة إضافة معوقات أخرى من وجهة نظرهن لم ترد في فقرات هذا المحور.
- المحور الرابع: الحلول المقترحة للتغلب على المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المطاعم والمقاهي، وتضمن هذا المحور (٥ فقرات)، كما أضافت الباحثة سؤالاً مفتوحًا في هذا المحور بحيث تستطيع العاملات عينة الدِّرَاسَة إضافة حلول أخرى مقترحة للتغلب على المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجههن.

صدقُ أداةِ الدِّرَاسَة:

أولاً- الصدقُ الظاهريّ:

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدِّرَاسَة، قامت الباحثة بعرض استبانة الدِّرَاسَة الحالية في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك للتحقق من الصدق الظاهري للأداة، والإفادة من ملاحظاتهم وإبداء آرائهم حول (درجة وضوح الأداة، وإمكانية تحقيقها لأهداف الدِّرَاسَة، وملاءمة عباراتها للمحور الذي تنتمي إليه، وتعديل الصياغة اللغوية للعبارات أو حذفها وإضافة بديل مناسب)، وبناءً على ملاحظات السادة المحكمين تم تعديل الاستبانة، وأصبحت استمارة الاستبانة في صورتها النهائية صالحه للتوزيع على عينة الدِّرَاسَة.

ثانياً- صدقُ الاتِّساقِ الداخليّ:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون؛ لقياس العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وكذلك بين محاور المُعَوِّقَات الاجتماعية والدرجة الكلية لها، وكانت النتائج كما يلي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول رقم: (١) معاملات ارتباط عبارات كل محور بالدرجة الكلية له

المحور	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
المُعَوِّقَات الأسرية	١	٠.٥٣٠**	٤	٠.٨٤٠**
	٢	٠.٨٢٠**	٥	٠.٧٧٥**
	٣	٠.٧٩٣**	٦	٠.٨٣٠**
المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل	١	٠.٧٤٦**	٤	٠.٦٩٨**
	٢	٠.٧٣٤**	٥	٠.٧٤١**
	٣	٠.٨٠٤**		
المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العاملة مع المجتمع	١	٠.٨٦١**	٣	٠.٧٧٢**
	٢	٠.٧٢٨**	٤	٠.٧٦٦**
الحلول المقترحة للتغلب على المُعَوِّقَات الاجتماعية	١	٠.٧٩٦**	٤	٠.٥٩٦**
	٢	٠.٧٠٩**	٥	٠.٧٧٢**
	٣	٠.٦٤٩**		

**** دالة إحصائياً عند (٠.٠١).**

يتضح من الجدول رقم: (١) أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور المنتمية إليه كانت موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١).

ثالثاً- الصدقُ البنائيّ:

يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيم مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدِّرَاسَة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، والجدول التالي يوضح نتائج الصدق البنائي لأداة الدِّرَاسَة:

جدول رقم: (٢) معاملات ارتباط محاور المُعَوِّقَات الاجتماعية بالدرجة الكلية لها

المحور	معامل الارتباط
المُعَوِّقَات الأسرية	٠.٩٥١**
المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل	٠.٨٢٨**
المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العاملة مع المجتمع	٠.٨٥٩**

**** دالة إحصائياً عند (٠.٠١).**

يبين الجدول رقم: (٢) معاملات ارتباط محاور المُعَوِّقَات الاجتماعية بالدرجة الكلية لها، وجميعها كانت موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهذا يدل على أن جميع عبارات الاستبانة كانت صادقة، وتقيس الهدف الذي وضعت من أجله.

ثباتُ أداةِ الدِّرَاسَة:

إن ثبات أداة الدِّرَاسَة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على العينة عدة مرات خلال فترات زمنية مختلفة، ولقد تم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم: (٣) قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة

المحور	معامل ألفا كرونباخ
المُعَوِّقَات الأسرية	٠.٨٦٣
المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل	٠.٧٩٥
المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العاملة مع المجتمع	٠.٧٨٦
المُعَوِّقَات الاجتماعية ككل	٠.٩١٥
الحلول المقترحة للتغلب على المُعَوِّقَات الاجتماعية	٠.٧٣٨

يبين الجدول رقم: (٣) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، وهي قيم مرتفعة؛ مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

تحليلُ البياناتِ الميدانيةِ المتعلقةِ بالاستبيانِ وتفسيرُها:

فيما يلي تعمل الباحثة على تحليل البيانات الميدانية المتعلقة بالاستبيان وتفسيرها، وذلك من خلال إجراء تحليل إحصائي للبيانات التي قامت الباحثة بجمعها من أفراد عينة الدِّرَاسَة من العاملات في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر، حيث سيساعد تحليل هذه البيانات وتفسيرها في الإجابة عن تساؤلات الدِّرَاسَة الحالية.

نتائج إجابة السؤال الرئيس:

وينص هذا السؤال على: "ما المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة السعودية في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر"؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة السعودية في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم: (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة السعودية في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل	٢.٢١	٠.٥٢٥	متوسطة	١
المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العاملة مع المجتمع	١.٧٩	٠.٦٣٩	متوسطة	٢
المُعَوِّقَات الأسرية	١.٦٩	٠.٥١٩	متوسطة	٣
المُعَوِّقَات الاجتماعية ككل	١.٨٩	٠.٤٧٨	متوسطة	

ويبين الجدول رقم: (٤) حصول جميع محاور المُعَوِّقَات الاجتماعية على درجات موافقة متوسطة، حيث حصل محور "المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل" على الترتيب الأول بمتوسط حسابي قيمته (٢.٢١)، تلاه محور "المُعَوِّقَات التي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تواجه المرأة العاملة مع المجتمع" بمتوسط حسابي قيمته (١.٧٩)، تلاه محور "المُعَوِّقَات الأسرية" بمتوسط حسابي قيمته (١.٦٩).

كما يبين الجدول حصول إجمالي المحاور على متوسط حسابي قيمته (١.٨٩) ودرجة موافقة متوسطة، وهذا يدل على أن جميع هذه المحاور تمثل المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة السعودية في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر، وبدرجة متوسطة.

نتائج إجابة السؤال الفرعي الأول:

وينص هذا السؤال على: "ما المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم"؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم: (٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم

م	العبارة	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		عالية		متوسطة		ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٥	العمل في مجال المقاهي والمطاعم لا يسد احتياجاتي الأسرية	١٦	%٣٢.٠	١٤	%٢٨.٠	٢٠	%٤٠.٠	١.٩٢	٠.٨٥٣	متوسطة	١
١	أجد صعوبة في التوفيق بين عملي الوظيفي ومسؤولياتي تجاه المنزل	٧	%١٤.٠	٢٤	%٤٨.٠	١٩	%٣٨.٠	١.٧٦	٠.٦٨٧	متوسطة	٢
٢	أواجه مشكلات مع أسرتي بسبب غيابي عن المنزل لساعات طويلة	١٤	%٢٨.٠	٨	%١٦.٠	٢٨	%٥٦.٠	١.٧٢	٠.٨٨٢	متوسطة	٣
٦	أعاني من بعض المشكلات الأسرية بسبب طبيعة عملي المختلط	١٣	%٢٦.٠	٨	%١٦.٠	٢٩	%٥٨.٠	١.٦٨	٠.٨٦٨	متوسطة	٤
٤	الأسرة لا تشجع على العمل في مجال	١٢	%٢٤.٠	٨	%١٦.٠	٣٠	%٦٠.٠	١.٦٤	٠.٨٥١	ضعيفة	٥

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

م	العبارة	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		عالية		متوسطة		ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
	المقاهي والمطاعم										
٣	قد يؤثر استقلالي المادي على علاقتي مع أسرتي	٥	%١٠.٠	١٠	%٢٠.٠	٣٥	%٧٠.٠	١.٤٠	٠.٦٧٠	ضعيفة	٦
	المتوسط العام							١.٦٩	٠.٥١٩	متوسطة	

يبين الجدول رقم: (٤-٩) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول "المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم" تراوحت قيمها بين (١.٤٠ – ١.٩٢).

ولقد حصلت العبارات رقم (٥، ١، ٢، ٦) على درجات موافقة متوسطة كان أعلاها العبارة رقم (٥) التي تنص على: " العمل في مجال المقاهي والمطاعم لا يسد احتياجاتي الأسرية " حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمته (١.٩٢)، وربما ذلك بسبب أن الراتب قد يكون قليلًا، وربما يتراوح من ٢٠٠٠ ريال إلى ٣٠٠٠ ريال ولا يسهم في سد احتياجات الأسرة نتيجة تزايد الاحتياجات الاستهلاكية بالمجتمع.

في حين حصلت العبارتان رقم (٤، ٢) على درجات موافقة ضعيفة كان أدناهما العبارة رقم (٣) التي تنص على: " قد يؤثر استقلالي المادي على علاقتي مع أسرتي" حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمته (١.٤٠).

كما يبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (١.٦٩) ودرجة موافقة متوسطة، وبذلك تكون العبارات التي حصلت على درجات موافقة متوسطة تمثل المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم، وهي كما يلي:

- العمل في مجال المقاهي والمطاعم لا يسد احتياجاتي الأسرية.
- أجد صعوبة في التوفيق بين عملي الوظيفي ومسؤولياتي تجاه المنزل.
- أواجه مشكلات مع أسرتي بسبب غيابي عن المنزل لساعات طويلة.
- أعاني من بعض المشكلات الأسرية بسبب طبيعة عملي المختلط.

❖ **نتائج إجابة السؤال الفرعي الثاني:**

وينص هذا السؤال على: "ما طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل ملاك المقاهي والمطاعم"؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل ملاك المقاهي والمطاعم، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول رقم: (٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل ملاك المقاهي والمطاعم

م	العبارة	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		عالية		متوسطة		ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٣	قلة تناسب الراتب مع المجهود المبذول خلال ساعات العمل	٣٣	%٦٦.٠	١٠	%٢٠.٠	٧	%١٤.٠	٢.٥٢	٠.٧٣٥	عالية	١
١	بعض القرارات التي تصدر من أصحاب العمل تكون مرهقة	٢١	%٤٢.٠	٢٠	%٤٠.٠	٩	%١٨.٠	٢.٢٤	٠.٧٤٤	متوسطة	٢
٥	أجد صعوبة فى التعامل مع بعض الزبائن في بيئة العمل	٢٤	%٤٨.٠	١٣	%٢٦.٠	١٣	%٢٦.٠	٢.٢٢	٠.٨٤٠	متوسطة	٣
٢	قلة مدة الإجازات التي أتمتع بها	٢٠	%٤٠.٠	١٣	%٢٦.٠	١٧	%٣٤.٠	٢.٠٦	٠.٨٦٧	متوسطة	٤
٤	عدم الالتزام بصرف أجر مقابل ساعات العمل الإضافية	٢١	%٤٢.٠	٨	%١٦.٠	٢١	%٤٢.٠	٢.٠٠	٠.٩٢٦	متوسطة	٥
	المتوسط العام							**٢.٢١**	**٠.٥٢٥**	**متوسطة**	

يبين الجدول رقم: (٦) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول طبيعة "المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل ملاك المقاهي والمطاعم" تراوحت قيمها بين (٢.٠٠ – ٢.٥٢).

ولقد حصلت العبارة رقم: (٣) التي تنص على: " قلة تناسب الراتب مع المجهود المبذول خلال ساعات العمل" على أعلى متوسط حسابي وقيمته (٢.٥٢) ودرجة موافقة عالية، في حين حصلت باقي العبارات على درجات موافقة متوسطة كان أدناها العبارة رقم (٤) التي تنص على: "عدم الالتزام بصرف أجر مقابل ساعات العمل الإضافية " حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمته (٢.٠٠).

كما يبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (٢.٢١) ودرجة موافقة متوسطة، وبذلك تكون جميع هذه العبارات تمثل طبيعة "المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل ملاك المقاهي والمطاعم"، وهي كما يلي:

- قلة تناسب الراتب مع المجهود المبذول خلال ساعات العمل.
- بعض القرارات التي تصدر من أصحاب العمل تكون مرهقة.
- أجد صعوبة فى التعامل مع بعض الزبائن في بيئة العمل.
- قلة مدة الإجازات التي أتمتع بها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- عدم الالتزام بصرف أجر مقابل ساعات العمل الإضافية.

نتائج إجابة السؤال الفرعي الثالث:

وينص هذا السؤال على: "ما طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع"؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول طبيعة "المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع"، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم: (٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع

الرقم	العبارة	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		عالية		متوسطة		ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٣	توجد نظرة شائعة بأن عمل المرأة يجب أن يتمحور حول الوظائف التعليمية والصحية كالتمريض وليس المقاهي والمطاعم	٢٠	%٤٠.٠	١٣	%٢٦.٠	١٧	%٣٤.٠	٢.٠٦	٠.٨٦٧	متوسطة	١
٤	هناك اعتقاد في المجتمع السعودي بأن عمل المرأة في المقاهي والمطاعم يقلل من فرص زواجها	١٤	%٢٨.٠	١٤	%٢٨.٠	٢٢	%٤٤.٠	١.٨٤	٠.٨٤٢	متوسطة	٢
١	الاعتقاد بأن عمل المرأة في المقاهي والمطاعم لا يتوافق مع القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع السعودي	١٢	%٢٤.٠	٨	%١٦.٠	٣٠	%٦٠.٠	١.٦٤	٠.٨٥١	ضعيفة	٣
٢	انخفاض فرص عمل المرأة في المقاهي والمطاعم	٩	%١٨.٠	١٢	%٢٤.٠	٢٩	%٥٨.٠	١.٦٠	٠.٧٨٢	ضعيفة	٤
المتوسط العام								**١.٧٩**	**٠.٦٣٩**	**متوسطة**	

يبين الجدول رقم: (٧١) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول طبيعة "المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع" تراوحت قيمها بين (١.٦٠ – ٢.٠٦).

ولقد حصلت العبارتان رقم (٣، ٤) على درجات موافقة متوسطة كان أعلاهما العبارة رقم (٣) التي تنص على: " توجد نظرة شائعة بأن عمل المرأة يجب

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أن يتمحور حول الوظائف التعليمية والصحية، كالتمريض وليس المقاهي والمطاعم" حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمته (٢.٠٦)، في حين حصلت العبارتان (١، ٢) على درجات موافقة ضعيفة كان أدناهما العبارة رقم (٢) التي تنص على: " انخفاض فرص عمل المرأة في المقاهي والمطاعم " حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمته (١.٦٠).

كما يبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (١.٧٩) ودرجة موافقة متوسطة، وبذلك تكون العبارات التي حصلت على درجات موافقة متوسطة تمثل طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع، وهي كما يلي:

- توجد نظرة شائعة بأن عمل المرأة يجب أن يتمحور حول الوظائف التعليمية والصحية كالتمريض وليس المقاهي والمطاعم.
- هناك اعتقاد في المجتمع السعودي بأن عمل المرأة في المقاهي والمطاعم يقلل من فرص زواجها.

نتائج إجابة السؤال الرابع:

وينص هذا السؤال على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية ومتغيرات الدِّرَاسَة: (العمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة، والمستوى التعليمي)"؟

أولا- حسبَ متغيرِ العمر:

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls)؛ لمعرفة دلالة الفروق بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تبعًا لمتغير العمر، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم: (٨) نتائج اختبار "كروسكال ويلز" لدلالة الفروق بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تبعًا لمتغير العمر

المحور	العمر	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المُعَوِّقَات الأسرية	أقل من ٢٠	٧	٣٢.٥٠	٥.٥٠٥	٤	٠.٢٣٩
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٢٨	٢١.٣٢			
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٠	٨	٣٠.٦٣			
	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٥	٢٨.٨٠			
	من ٣٥ إلى ٤٠	٢	٣٠.٧٥			
المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل	أقل من ٢٠	٧	٣٩.٢٩	٨.١٠٤	٤	٠.٠٨٨
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٢٨	٢٢.٣٩			
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٠	٨	٢٦.٢٥			
	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٥	٢١.٦٠			

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المحور	العمر	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجات الحرية	مستوى الدلالة
	من ٣٥ إلى ٤٠	٢	٢٧.٥٠			
المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العاملة مع المجتمع	أقل من ٢٠	٧	٢٣.٩٣	١.٩١٢	٤	٠.٧٥٢
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٢٨	٢٣.٧٣			
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٠	٨	٣٠.٨٨			
	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٥	٢٧.٠٠			
	من ٣٥ إلى ٤٠	٢	٣٠.٥٠			
المُعَوِّقَات الاجتماعية ككل	أقل من ٢٠	٧	٣٣.٤٣	٤.٨٦٣	٤	٠.٣٠٢
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٢٨	٢١.٨٦			
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٠	٨	٣٠.٥٠			
	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٥	٢٥.٦٠			
	من ٣٥ إلى ٤٠	٢	٢٨.٥٠			
المُعَوِّقَات الأسرية	أقل من ٢٠	٧	٣٢.٥٠	٥.٥٠٥	٤	٠.٢٣٩
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٢٨	٢١.٣٢			
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٠	٨	٣٠.٦٣			
	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٥	٢٨.٨٠			
	من ٣٥ إلى ٤٠	٢	٣٠.٧٥			

يتضح من الجدول (٤-١٢) أن قيم مستويات الدلالة الإحصائية كانت أكبر من (٠.٠٥) في جميع محاور الدِّرَاسَة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تعزى لمتغير العمر، وهذا يدل على تشابه وجهات نظر العاملات السعوديات حول نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية مهما كانت فئاتهن العمرية.

ثانيا- حسْبَ متغيرِ الحالةِ الاجتماعية:

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls)؛ لمعرفة دلالة الفروق بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم: (٩) نتائج اختبار" كروسكال ويلز" لدلالة الفروق بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية

المحور	الحالة الاجتماعية	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المُعَوِّقَات الأسرية	متزوجة	٨	٢٦.٣١	١.٠٠٢	٢	٠.٦٠٦
	عزباء	٣٨	٢٤.٦٣			
	مطلقة	٤	٣٢.١٣			
المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل	متزوجة	٨	٢٩.٠٠	٠.٩٥٨	٢	٠.٦١٩
	عزباء	٣٨	٢٥.٢٩			

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المحور	الحالة الاجتماعية	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجات الحرية	مستوى الدلالة
	مطلقة	٤	٢٠.٥٠			
المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العاملة مع المجتمع	متزوجة	٨	٢٧.٣٨	٠.٣٥٠	٢	٠.٨٣٩
	عزباء	٣٨	٢٤.٨٣			
	مطلقة	٤	٢٨.١٣			
المُعَوِّقَات الاجتماعية ككل	متزوجة	٨	٢٧.٥٦	٠.٣١١	٢	٠.٨٥٦
	عزباء	٣٨	٢٤.٨٦			
	مطلقة	٤	٢٧.٥٠			
المُعَوِّقَات الأسرية	متزوجة	٨	٢٦.٣١	١.٠٠٢	٢	٠.٦٠٦
	عزباء	٣٨	٢٤.٦٣			
	مطلقة	٤	٣٢.١٣			

يتضح من الجدول (٤-١٣) أن قيم مستويات الدلالة الإحصائية كانت أكبر من (٠.٠٥) في جميع محاور الدِّرَاسَة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وهذا يدل على تشابه وجهات نظر العاملات السعوديات حول نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية مهما كانت حالتهن الاجتماعية.

ثالثا- حسْبَ متغيرِ الخبرة:

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls)؛ لمعرفة دلالة الفروق بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تبعًا لمتغير الخبرة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم: (١٠) نتائج اختبار "كروسكال ويلز" لدلالة الفروق بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تبعًا لمتغير الخبرة

المحور	الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المُعَوِّقَات الأسرية	أقل من سنة	٢٥	٢٥.٩٦	٠.٠٥٤	٢	٠.٩٧٣
	من ١ إلى أقل من ٣	١٩	٢٥.١٣			
	من ٣ إلى ٦	٦	٢٤.٧٥			
المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل	أقل من سنة	٢٥	٢٧.٠٦	١.٣٣٠	٢	٠.٥١٤
	من ١ إلى أقل من ٣	١٩	٢٥.٣٤			
	من ٣ إلى ٦	٦	١٩.٥٠			
المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العاملة مع المجتمع	أقل من سنة	٢٥	٢٥.٢٢	٠.٧٧٨	٢	٠.٦٧٨
	من ١ إلى أقل من ٣	١٩	٢٤.٣٧			
	من ٣ إلى ٦	٦	٣٠.٢٥			
المُعَوِّقَات الاجتماعية ككل	أقل من سنة	٢٥	٢٦.٣٤	٠.١٦٧	٢	٠.٩٢٠
	من ١ إلى أقل من ٣	١٩	٢٤.٦٦			

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المحور	الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجات الحرية	مستوى الدلالة
	من ٣ إلى ٦	٦	٢٤.٦٧			
المُعَوِّقَات الأسرية	أقل من سنة	٢٥	٢٥.٩٦	٠.٠٥٤	٢	٠.٩٧٣
	من ١ إلى أقل من ٣	١٩	٢٥.١٣			
	من ٣ إلى ٦	٦	٢٤.٧٥			

يتضح من الجدول رقم: (١٠) أن قيم مستويات الدلالة الإحصائية كانت أكبر من (٠.٠٥) في جميع محاور الدِّرَاسَة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تعزى لمتغير الخبرة، وهذا يدل على تشابه وجهات نظر العاملات السعوديات حول نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية مهما كانت خبرتهن.

رابعا- حسْبَ متغيرِ المستوى التعليميّ:

وللاجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls)؛ لمعرفة دلالة الفروق بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تبعًا لمتغير المستوى التعليمي، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم: (١١) نتائج اختبار كروسكال ويلز لدلالة الفروق بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تبعًا لمتغير المستوى التعليمي

المحور	المستوى التعليمي	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المُعَوِّقَات الأسرية	متوسط	٢	٢٩.٥٠	٠.٦٤١	٣	٠.٨٨٧
	ثانوي	٢٧	٢٦.١٩			
	دبلوم	٤	٢٠.٨٨			
	جامعي	١٧	٢٥.٠٣			
المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل	متوسط	٢	١٦.٧٥	١.٣٠٧	٣	٠.٧٢٧
	ثانوي	٢٧	٢٧.١٩			
	دبلوم	٤	٢٣.١٣			
	جامعي	١٧	٢٤.٤١			
المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العاملة مع المجتمع	متوسط	٢	١٢.٢٥	٣.٦٢٨	٣	٠.٣٠٥
	ثانوي	٢٧	٢٤.٨٠			
	دبلوم	٤	٢٠.٠٠			
	جامعي	١٧	٢٩.٤٧			
المُعَوِّقَات الاجتماعية ككل	متوسط	٢	١٩.٥٠	٠.٧٠١	٣	٠.٨٧٣
	ثانوي	٢٧	٢٥.٨٩			
	دبلوم	٤	٢١.٧٥			
	جامعي	١٧	٢٦.٤٧			
المُعَوِّقَات الأسرية	متوسط	٢	٢٩.٥٠	٠.٦٤١	٣	٠.٨٨٧

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المحور	المستوى التعليمي	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجات الحرية	مستوى الدلالة
	ثانوي	٢٧	٢٦.١٩			
	دبلوم	٤	٢٠.٨٨			
	جامعي	١٧	٢٥.٠٣			

يتضح من الجدول رقم: (١١) أن قيم مستويات الدلالة الإحصائية كانت أكبر من (٠.٠٥) في جميع محاور الدِّرَاسَة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وهذا يدل على تشابه وجهات نظر العاملات السعوديات حول نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية مهما كانت مستوياتهن التعليمية.

نتائج إجابة السؤال الخامس:

وينص هذا السؤال على: "ما أبرز الحلول المقترحة للحد من المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم من وجهة نظر العاملات السعوديات"؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبرز الحلول المقترحة للحد من المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم من وجهة نظر العاملات السعوديات، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم: (١٢) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبرز الحلول المقترحة للحد من المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم

م	العبارة	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		عالية		متوسطة		ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٢	فرض رقابة على المقاهي والمطاعم لمتابعة ترقية العاملات	٤١	%٨٢.٠	٧	%١٤.٠	٢	%٤.٠	٢.٧٨	٠.٥٠٧	عالية	١
٥	زيادة الاهتمام بالمناهج التربوية المتخصصة في المهارات الأسرية والحياتية الموجهة للطالبات في التعليم العام والجامعي	٣٧	%٧٤.٠	١٢	%٢٤.٠	١	%٢.٠	٢.٧٢	٠.٤٩٧	عالية	٢
٤	توعية المجتمع السعودي حول ضرورة النظر بإيجابية نحو العاملات في المقاهي والمطاعم	٣٦	%٧٢.٠	١١	%٢٢.٠	٣	%٦.٠	٢.٦٦	٠.٥٩٣	عالية	٣

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

م	العبارة	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		عالية		متوسطة		ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٣	ضرورة تحديد ساعات عمل المرأة بما يتناسب مع وضعها كأم وزوجة	٣٣	%٦٦.٠	١٤	%٢٨.٠	٣	%٦.٠	٢.٦٠	٠.٦٠٦	عالية	٤
١	تفعيل القوانين فى المجتمع السعودي التي تحفظ حقوق المرأة العاملة في مجال المقاهي والمطاعم	٣٤	%٦٨.٠	١٠	%٢٠.٠	٦	%١٢.٠	٢.٥٦	٠.٧٠٥	عالية	٥
المتوسط العام								٢.٦٦	٠.٤٥٦	عالية	

ويبين الجدول رقم: (١٢) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول أبرز الحلول المقترحة للحد من "المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم" من وجهة نظر العاملات السعوديات تراوحت قيمها بين (٢.٥٦ – ٢.٧٨) وجميعها بدرجات موافقة عالية، حيث حصلت العبارة رقم (٢) التي تنص على: " فرض رقابة على المقاهي والمطاعم لمتابعة ترقية العاملات" حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمته (٢.٧٨)، في حين حصلت العبارة رقم (١) التي تنص على: "تفعيل القوانين فى المجتمع السعودي التي تحفظ حقوق المرأة العاملة في مجال المقاهي والمطاعم" على أقل متوسط حسابي وقيمته (٢.٥٦). كما يبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (٢.٦٦) ودرجة موافقة عالية، وبذلك تكون جميع هذه العبارات تمثل أبرز الحلول المقترحة للحد من المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم من وجهة نظر العاملات السعوديات، وهي كما يلي:

- فرض رقابة على المقاهي والمطاعم لمتابعة ترقية العاملات.
- زيادة الاهتمام بالمناهج التربوية المتخصصة في المهارات الأسرية والحياتية الموجهة للطالبات في التعليم العام والجامعي.
- توعية المجتمع السعودي حول ضرورة النظر بإيجابية نحو العاملات في المقاهي والمطاعم.
- ضرورة تحديد ساعات عمل المرأة بما يتناسب مع وضعها كأم وزوجة.
- تفعيل القوانين فى المجتمع السعودي التي تحفظ حقوق المرأة العاملة في مجال المقاهي والمطاعم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مناقشةُ نتائج الدِّرَاسَة

أ. النتائجُ المتعلقةُ بالمحورِ الأولِ والسؤالِ الأول:

جاء هذا المحور تحت عنوان: (المُعَوِّقَات الأسرية)، وخلال هذا المحور ناقشت الباحثة مجموعة من المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه العاملات في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر بالمملكة العربية السعودية.

ولقد عملت الباحثة على صياغة سؤال بحثي يستهدف الكشف عن هذه المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه العاملات، وذلك كما يلي:

نص هذا السؤال على: ما المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم؟

ولقد بينت نتائج الدِّرَاسَة ومن خلال استجابات عينة الدِّرَاسَة على المحور الأول من محاور أداة الدِّرَاسَة (الاستبانة) وجود **درجة متوسطة** من المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم ما بين (١.٤٠ – ١.٩٢)، وبلغ المتوسط العام لجميع فقرات المحور (١.٦٩). وكانت العبارات التي حصلت على درجات موافقة متوسطة، وتمثل المُعَوِّقَات الأسرية التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر، كما يلي:

- ❖ العمل في مجال المقاهي والمطاعم لا يسد احتياجاتي الأسرية.
- ❖ أجد صعوبة في التوفيق بين عملي الوظيفي ومسؤولياتي تجاه المنزل.
- ❖ أواجه مشكلات مع أسرتي بسبب غيابي عن المنزل لساعات طويلة.
- ❖ أعاني بعض المشكلات الأسرية بسبب طبيعة عملي المختلط.

وتشير نتائج الدِّرَاسَة إلى ما ذهبت إليه **نظرية الصراع** التي تفترض أن "المجتمع يتكون من عدة جماعات متعارضة المصالح؛ الأمر الذي نتج عن ذلك التعارض صراع بين هذه الجماعات"، كالمُعَوِّقَات الأسرية التي تصعب على المرأة العاملة في المقاهي والمطاعم واستمرارها فيه، والصراع في الأدوار نظراً لتعدد أدوار المرأة العاملة وتنوعها، فالأم داخل الأسرة تقوم بالعديد من الأدوار، وكما بينت نتائج الدِّرَاسَة الميدانية، فعلى سبيل المثال من هذه الصراعات التي تحدث: (أجد صعوبة في التوفيق بين عملي الوظيفي ومسؤولياتي تجاه المنزل، وأواجه مشكلات مع أسرتي بسبب غيابي عن المنزل لساعات طويلة)، وهذا يفسر طبيعة الصراع الذي يحدث لدى المرأة العاملة في المطاعم والمقاهي بمدينة الخبر، حيث تريد المرأة العمل، ولكنها تجد صعوبة وصراعًا ناتجًا عن أن هذا العمل يتضارب مع مصالح وأمور أخرى مهمة بالنسبة لها، كعدم القدرة على التوفيق بين عملها ومسؤولياتها المنزلية، والتعب الجسدي وطول ساعات العمل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ب. النتائجُ المتعلقةُ بالمحورِ الثانِي والسؤالِ الثانِي:

جاء هذا المحور تحت عنوان: (المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل)، وخلال هذا المحور ناقشت الباحثة مجموعة من المُعَوِّقَات المرتبطة ببيئة العمل في المقاهي والمطاعم التي تواجه العاملات أثناء عملهن.

ولقد عملت الباحثة على صياغة سؤال بحثي، يستهدف الكشف عن هذه المُعَوِّقَات التي تواجه العاملات، وذلك كما يلي:

نص هذا السؤال على: ما طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل ملاك المقاهي والمطاعم؟

ولقد بينت نتائج الدِّرَاسَة ومن خلال استجابات عينة الدِّرَاسَة على المحور الثاني من محاور أداة الدِّرَاسَة (الاستبانة) وجود **درجة متوسطة** من المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل التي تواجه عمل المرأة السعودية في المطاعم والمقاهي بمحافظة الخبر، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل ملاك المقاهي والمطاعم، ما بين (٢.٠٠ – ٢.٥٢). كما تبين حصول إجمالي فقرات محور (المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل) على متوسط حسابي قيمته (٢.٢١) ودرجة موافقة متوسطة.

ولقد تمثلت أهم الفقرات التي تعبر عن (المُعَوِّقَات ذات العلاقة ببيئة العمل) فيما يلي:

- ❖ قلة تناسب الراتب مع المجهود المبذول خلال ساعات العمل.
- ❖ بعض القرارات التي تصدر من أصحاب العمل تكون مرهقة.
- ❖ أجد صعوبة فى التعامل مع بعض الزبائن في بيئة العمل.
- ❖ قلة مدة الإجازات التي أتمتع بها.
- ❖ عدم الالتزام بصرف أجر مقابل ساعات العمل الإضافية.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Rani and Tyagi, 2020) التي توصلت لعدة نتائج أبرزها الكشف عن وجود عدة آراء سلبية حول بيئة مكان العمل، حيث أظهرت السيدات العاملات عدم الرضا عن الأمان داخل بيئة العمل بشكل خاص، وكذلك أفادت غالبية السيدات عدم رضاهن حول القبول والاندماج داخل بيئة العمل.

وتفسر الباحثة ما توصلت إليه الدِّرَاسَة الحالية من نتائج في ضوء ما ذهبت إليه **نظرية الصراع** التي تفترض أن "الصراع موجود في جميع العلاقات الإنسانية، وإن حتمية الصراع جزء من الطبيعة البشرية".

وهذا ما يتضح من خلال ما توصلت إليه الدِّرَاسَة الحالية حول محور المُعَوِّقَات الاجتماعية ذات الصلة ببيئة العمل التي تواجه المرأة العاملة التي تمثلت بأن بعض القرارات التي تصدر من أصحاب العمل تكون مرهقة، بالإضافة إلى صعوبة التعامل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مع بعض الزبائن في بيئة العمل، وأيضًا عدم التزام صاحب العمل بصرف أجر مقابل ساعات العمل الإضافية.

ت. النتائجُ المتعلقةُ بالمحورِ الثالثِ والسؤالِ الثالث:

جاء هذا المحور تحت عنوان: (المُعَوِّقَات التي تواجه المرأة العاملة مع المجتمع)، وخلال هذا المحور ناقشت الباحثة مجموعة من المُعَوِّقَات التي تواجه العاملات في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر والمرتبطة بالمجتمع. ولقد عملت الباحثة على صياغة سؤال بحثي، يستهدف الكشف عن هذه المُعَوِّقَات المجتمعية التي تواجه العاملات، وذلك كما يلي:

نص هذا السؤال على: ما طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع؟

ولقد بينت نتائج الدِّرَاسَة ومن خلال استجابات عينة الدِّرَاسَة على المحور الثالث من محاور أداة الدِّرَاسَة (الاستبانة)، وجود **درجة متوسطة** من المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في المقاهي والمطاعم بمحافظة الخبر من قبل أفراد المجتمع، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول طبيعة المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع ما بين (١.٦٠ – ٢.٠٦).

كما تبين حصول إجمالي فقرات محور (المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع) على متوسط حسابي قيمته (١.٧٩) ودرجة موافقة متوسطة.

ولقد تمثلت أهم الفقرات التي تعبر عن (المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية من قبل أفراد المجتمع) بما يلي:

- ❖ توجد نظرة شائعة بأن عمل المرأة يجب أن يتمحور حول الوظائف التعليمية والصحية، كالتمريض وليس المقاهي والمطاعم.
- ❖ هناك اعتقاد في المجتمع السعودي بأن عمل المرأة في المقاهي والمطاعم يقلل من فرص زواجها.
- ❖ الاعتقاد بأن عمل المرأة في المقاهي والمطاعم لا يتوافق مع القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع السعودي.

وتتفق هذه النتائج أيضًا مع ما توصلت إليه دراسة (الأعرجي، ٢٠٢٠م) التي بينت أن هناك نظرة شائعة من قبل المجتمع بأن عمل المرأة يجب أن يقتصر على مجالات معينة، ولكن بسبب عدم توافر فرص عمل ملائمة دفعهن للعمل في المولات.

وتفسر الباحثة ما توصلت إليه الدِّرَاسَة الحالية من نتائج في ضوء ما ذهبت إليه **نظرية التغير الاجتماعي** التي تفترض أن "التغيير الاجتماعي هو كل تغير يطرأ على البناء الاجتماعي في الكل وفي الجزء وفي شكل النظام الاجتماعي، ولهذا فإن الأفراد يمارسون أدوارًا اجتماعية مختلفة عن تلك التي كانوا يمارسونها خلال حقبة من الزمن".

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومن خلال هذا الافتراض يمكن استنتاج أسباب اعتقاد المجتمع السعودي بأن عمل المرأة في المقاهي والمطاعم يقلل من فرص زواجها، والاعتقاد بأن عمل المرأة في المقاهي والمطاعم لا يتوافق مع القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع السعودي. حيث إن عمل المرأة في المقاهي والمطاعم لم يكن معتادًا من قبل، وبالتالي فإن توجه المرأة السعودية الآن نحو العمل في المقاهي والمطاعم يمثل تغيرًا اجتماعياً داخل المجتمع، وهو ما يقابله البعض من أفراد المجتمع السعودي بالرفض، نتيجة اعتقادهم بأنه مخالف لعادات المجتمع وتقاليده.

كما تفسر الباحثة أيضًا ما توصلت إليه الدِّرَاسَة الحالية من نتائج في ضوء ما ذهبت إليه **نظرية الصراع** التي تفترض أن "الصراع موجود في جميع العلاقات الإنسانية، وأن حتمية الصراع جزء من الطبيعة البشرية".

وهذا ما يتضح من خلال ما توصلت إليه الدِّرَاسَة الحالية حول محور المُعَوِّقَات الاجتماعية ذات الصلة بالمجتمع التي تواجه المرأة العاملة في المطاعم والمقاهي، وقد نشأ هذا الصراع نتيجة توجه المرأة السعودية نحو العمل في المطاعم والمقاهي، وذلك في ظل رفض شريحة كبيرة من المجتمع لطبيعة هذا العمل، وكذلك وجود نظرة شائعة بأن عمل المرأة يجب أن يتمحور حول الوظائف التعليمية والصحية، كالتمريض وليس المقاهي والمطاعم، ومن هنا نشأ الصراع.

ث. النتائجُ المتعلقةُ بالسؤالِ الرابع:

عملت الباحثة على صياغة سؤال بحثي تستهدف من خلاله التعرف على مدى وجود فروقات واختلافات في استجابات عينة الدِّرَاسَة من العاملات حول المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجههن أثناء العمل في المطاعم والمقاهي، بما يعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية للعينة، وجاء هذا السؤال كما يلي:

نص هذا السؤال على: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية ومتغيرات الدِّرَاسَة: (العمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة، والمستوى التعليمي)؟

بينت نتائج الدِّرَاسَة وفيما يتعلق بمتغير (العمر) **عدم وجود فروق** ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تعزى لمتغير العمر، وهذا يدل على تشابه وجهات نظر العاملات السعوديات حول نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية مهما كانت فئاتهن العمرية.

كما بينت نتائج الدِّرَاسَة وفيما يتعلق بمتغير (الحالة الاجتماعية) إلى **عدم وجود فروق** ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وهذا يدل على تشابه وجهات نظر العاملات السعوديات حول نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية مهما كانت حالتهن الاجتماعية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وأيضًا أظهرت النتائج حول متغير (الخبرة) إلى **عدم وجود فروق** ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تعزى لمتغير الخبرة، وهذا يدل على تشابه وجهات نظر العاملات السعوديات حول نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية مهما كانت خبرتهن.

وأخيرًا تشير النتائج وفيما يتعلق بمتغير (المستوى التعليمي) إلى **عدم وجود فروق** ذات دلالة إحصائية بين نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وهذا يدل على تشابه وجهات نظر العاملات السعوديات حول نوعية المُعَوِّقَات الاجتماعية مهما كانت مستوياتهن التعليمية.

وتفسر الباحثة ما توصلت إليه الدِّرَاسَة الحالية من نتائج في ضوء ما ذهبت إليه **النظرية البنائية الوظيفية** في أن الافتراض الرئيس الذي تقوم عليه أنها "تنظر للمجتمع باعتباره نسقاً اجتماعياً، وهذا النسق مترابط داخلياً، وهو مكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظيفة معينة ومحددة في بقاء هذا النسق واستمراره".

ج. النتائجُ المتعلقةُ بالمحورِ الرابعِ والسؤالِ الخامسِ:

جاء هذا المحور تحت عنوان: (الحلول المقترحة للتغلب على المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المطاعم والمقاهي)، وخلال هذا المحور ناقشت الباحثة مجموعة من الحلول الفعلية التي تقترحها الباحثة من أجل مساعدة المرأة السعودية العاملة في المطاعم والمقاهي بمحافظة الخبر على مواجهة المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجههن.

ولقد عملت الباحثة على صياغة سؤال بحثي يستهدف التعرف على درجة موافقة العاملات عينة الدِّرَاسَة حول هذه الحلول لاستخدامها في مواجهة المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجههن، وذلك كما يلي:

نص هذا السؤال على: ما أبرز الحلول المقترحة للحد من المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم من وجهة نظر العاملات السعوديات؟

اولقد بينت نتائج الدِّرَاسَة من خلال استجابات عينة الدِّرَاسَة على المحور الرابع من محاور أداة الدِّرَاسَة (الاستبانة) وجود **درجة عالية** من الموافقة من قبل العاملات عينة الدِّرَاسَة حول الحلول المقترحة من قبل الباحثة للحد من المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول أبرز الحلول المقترحة للحد من المُعَوِّقَات التي تواجه عمل المرأة السعودية في قطاع المقاهي والمطاعم من وجهة نظر العاملات السعوديات قيم ما بين (٢.٥٦ – ٢.٧٨) وجميعها بدرجات موافقة عالية.

كما تبين حصول إجمالي فقرات محور: (الحلول المقترحة للتغلب على المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المطاعم والمقاهي) على متوسط حسابي قيمته (٢.٦٦) ودرجة موافقة عالية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ولقد تمثلت أهم الفقرات التي تعبر عن (الحلول المقترحة للتغلب على المُعَوِّقَات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المطاعم والمقاهي) فيما يلي:

- ❖ فرض رقابة على المقاهي والمطاعم لمتابعة ترقية العاملات.
- ❖ زيادة الاهتمام بالمناهج التربوية المتخصصة في المهارات الأسرية والحياتية الموجهة للطالبات في التعليم العام والجامعي.
- ❖ توعية المجتمع السعودي حول ضرورة النظر بإيجابية نحو العاملات في المقاهي والمطاعم.
- ❖ ضرورة تحديد ساعات عمل المرأة بما يتناسب مع وضعها كأم وزوجة.
- ❖ تفعيل القوانين فى المجتمع السعودي التي تحفظ حقوق المرأة العاملة في مجال المقاهي والمطاعم.

وتفسر الباحثة ما توصلت إليه الدِّرَاسَة الحالية من نتائج في ضوء ما ذهبت إليه **نظرية التغير الاجتماعي** التي تفترض أن "التغيير الاجتماعي هو كل تغير يطرأ على البناء الاجتماعي في الكل وفي الجزء وفي شكل النظام الاجتماعي، ولهذا فإن الأفراد يمارسون أدوارًا اجتماعية مختلفة عن تلك التي كانوا يمارسونها خلال حقبة من الزمن".

ومن خلال هذا الافتراض، فإن هناك حاجة لتغيير وجهة نظر المجتمع لمواكبة هذا التغيير الاجتماعي الذي طرأ على المجتمع من حيث توجه المرأة السعودية نحو العمل في المطاعم والمقاهي، وذلك من خلال: (فرض رقابة على المقاهي والمطاعم لمتابعة ترقية العاملات، وتوعية المجتمع السعودي حول ضرورة النظر بإيجابية نحو العاملات في المقاهي والمطاعم).

كما تفسر الباحثة ما توصلت إليه الدِّرَاسَة الحالية من نتائج في ضوء ما ذهبت إليه **النظرية البنائية الوظيفية** في أن الافتراض الرئيس الذي تقوم عليه أنها: "تنظر للمجتمع باعتباره نسقاً اجتماعياً، وهذا النسق مترابط داخلياً وهو مكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظيفة معينة ومحددة في بقاء هذا النسق واستمراره".

وهذه النظرية تؤكد أهمية الاهتمام بالنسق الاجتماعي وجعله نسقًا مترابطًا، من خلال تنمية هذا النسق وتطويره لكي يبقى مترابطًا، ويؤكد ذلك استجابات العينة على الفقرات، وهي: (ضرورة الاهتمام بالمناهج التربوية المتخصصة في المهارات الأسرية والحياتية الموجهة للطالبات في التعليم العام والجامعي، وتفعيل القوانين فى المجتمع السعودي التي تحفظ حقوق المرأة العاملة في مجال المقاهي والمطاعم).

التوصيات والمقترحات:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج لهذه الدِّرَاسَة، خلصت الى التوصيات التالية:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١. العمل على إقامة الندوات التثقيفية التي تهدف إلى نشر الوعي بين أفراد المجتمع السعودي بهدف تغيير النظرة السلبية تجاه عمل المرأة في قطاع المقاهي والمطاعم.
٢. الاهتمام بسن قوانين وتشريعات تولي المزيد من الاهتمام بتهيئة عمل المرأة من خلال تحديد أوقات عمل معينة، وتحديد الرواتب وحفظ حقوق المرأة.
٣. تسهيل طبيعة عمل المرأة ومعاقبة جهات العمل التي لا تعطي للمرأة حقوقها.
٤. الحرص على نشر الفكر الاقتصادي القويم وتوعية المرأة بأهمية العمل باختلاف مجالات العمل.
٥. حماية المرأة العاملة من استغلال أرباب العمل الذين يستنزفون قواها ولا يعطوها أجراً مجزياً نظير مجهودها، ومنحها الترقيات وامتيازات تحفيزيه بما يسهم في رفع الروح المعنوية وجودة الأداء.
٦. تذليل العقبات والمُعَوِّقَات المرتبطة ببيئة العمل في المقاهي والمطاعم؛ مما يعزز من فرص عمل المرأة في هذا المجال.

المقترحات والدراسات المستقبلية:

في ظل ما تم التوصل إليه من نتائج، فقد رأت الباحثة ضرورة الاهتمام بتناول موضوع الدراسة ومواضيع بحثية ذات صله مستقبلاً، منها ما يلي:

١. مناقشة مثل هذا الموضوع البحثي (المُعَوِّقَات الاجتماعية لعمل المرأة في المقاهي والمطاعم) في محافظات ومناطق أخرى مختلفة في المملكة العربية السعودية.
٢. الاهتمام بالدِّرَاسَات البحثية في المستقبل التي تركز على سبل نشر فكر العمل المهني الخاص بين النساء في المملكة؛ ما يسهم في نمو الاقتصاد السعودي.
٣. وجود خطة للتنسيق بين تخصصات الجامعة واحتياجات المجتمع الفعلية: لأنه قد يحدث انعدام التنسيق بين برامج التعليم العالي واحتياجات سوق العمل والمجتمع. يمكن أن يكون هناك اختلاف في التخصصات المقدمة في الجامعات والمهارات المطلوبة في سوق العمل، مما يصعب على المرأة العثور على فرص عمل مناسبة ومتناسبة مع تخصصاتها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أولاً- المَصَادِر

آل عوض، نجلاء صالح. (٢٠١٤): معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية. **مركز الأبحاث في البحوث الاجتماعية ودراسة المرأة. جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.** الرياض: المملكة العربية السعودية.

آل عوض، نجلاء صالح (٢٠٢١): **التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية لعمل المرأة السعودية في قطاع التجزئة**، دراسة ميدانية مطبقة على العاملات السعوديات في قطاع التجزئة بالأسواق التجارية بمدينة الرياض، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد٦.

أبو ملحم، محمد (٢٠١٨): **إشكالية عمل المرأة الأردنية** وأبعادها الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٤٥ (١).

أستوتك، نينك فوجي (٢٠١٧م): **الصراع الاجتماعي لرلف دهرندروف في رواية "سنونوات كابول" لياسمينة حضرا (دراسة اجتماعية أدبية)**، (رسالة ماجستير)، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، إندونسيا.

الأعرجي، سعاد (٢٠٢٠): **المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في سوق العمل**: المول نموذجاً، دراسة ميدانية في منطقة الرصافة-بغداد، مجلة كلية التربية للبنات، العدد (٣).

بدران، إسلام (٢٠١٧): **المقاهي كحقل اجتماعي في مدينة رام الله**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، فلسطين.

البقمي، نايفة بنت مناحي شباب. الحكمي، حسين بن محمد (٢٠٢٢م): **تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص** وآليات التعامل معها من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين: دراسة ميدانية، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد٧١.

بن بوزيد، نسرين خولة (٢٠١٥م): ***مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي.*** (رسالة ماجستير)، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي، الجزائر.

بن عون، الزبير. در، محمد (٢٠٢١م): الصراع في المنظمة- دراسة تحليلية، **مجلة التمكين الاجتماعي**، المجلد ٣، العدد ١.

بندلي, كوستي، (١٩٩٨) **تعليم الفتاة و آفاق المرأة : تعليق على إستقصاء بين الشباب تساؤلات الشباب"** – منشورات النور، ط١

بو النعناع، محمد (٢٠١٧): **سوسيولوجيا التغير الاجتماعي- رؤية نظرية تحليلية**، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، ع (٣٤).

تيماشيف، نيقولا (١٩٨٣): **نظرية علم الاجتماع، طبيعتها وتطورها**، ترجمة محمد عودة وآخرين، مصر، القاهرة مؤسسة المعارف للطباعة والنشر.

جريدة أم القرى (١٣٧٩هـ): العدد الصادر في يوم الجمعة ٢١ ربيع الثاني.

الحلبي، انتصار صالح أحمد. (٢٠٢٠). **تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وانعكاسه على الاستقرار الأسري**. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع٤٨، ٣٣٨ – ٣٦٢

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الخطيب، سلوى (١٤١٥هـ): اتجاهات المرأة العاملة في قطاع الخِدْمَات الطبية، مجلة الملك سعود. ج٧، الآداب.
الخطيب، سلوى عبد الحميد (٢٠٠٢): **نظرة في علم الاجتماع المعاصر**، القاهرة، مطبعة النيل.
الخمشي، ساره صالح عياده. (٢٠١٠). **دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة لدى الشباب: دراسة تطبيقية على بعض مناطق المملكة العربية السعودية**. المجلة العربية للدراسات الأمنية، مج ٢٥, ع ٥٠، ٢٤٥ – ٢٩٢
الدقس، محمد (١٩٩٦): **التغير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق**، عمان، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع.
الرشادة، منى بنت صالح. العبد الهادي، ملاك عبد العزيز. البواردي، أريج حماد (٢٠٢٢م): **عمل المرأة السعودية بين الواقع والطموح**- دراسة تطبيقية عن قطاعات التجزئة في المنطقة الشرقية، **مجلة البحوث والدِّرَاسَات الاجتماعية**، المجلد ٢، العدد١.
سعيد، سامي عبد القادر (٢٠١٨م): **أصول فن الخدمة في صناعة الفنادق والمطاعم**.
سلاطنية، بلقاسم. الجيلاني، حسان (٢٠١٢م): **المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية**، (ط١)، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر.
سلسلة إصدارات نحو مجتمع المعرفة،(٢٠١٣) **دور المرأة في مجتمع المعرفة** (٥٥)، ص ص. ٣-١٤٣
السهلي، محمد: (٢٠١٨): **المُعَوِّقَات الثقافية والاجتماعية للإبداع** لدى طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين. **مجلة البحث العلمي في التربية**، العدد (١).
السيف، محمد (١٩٩١م): **دراسة في البناء الاجتماعي**، الرياض، دار ثقيف.
الشهري، حنان شعشوع محمد. (٢٠١٩). **التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص**: دراسة ميدانية. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع٤٩، ٣٩ - ٥٤
صالح، أحمد (٢٠١٤م): **المُعَوِّقَات التي تواجه مؤسسات المجتمع المدني في تعزيز ثقافة حقوق الإنسان** من وجهة نظر المديرين في محافظات غزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد ٢٨، العدد ١٠
صالح، محمد (٢٠١٣): **المُعَوِّقَات الوظيفية للمرأة العامية- الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التنازل السيكولوجي والسيسيولوجي**، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
ضيف، الأزهر. زيدان، جميلة (٢٠١٦م): **نقد نظرية الصراع وإسقاطها على الواقع العربي**، مجلة الدِّرَاسَات والبحوث الاجتماعية جامعة الشهيد حمه لخضر، العدد ٢٠.
الطافش، حسن إسماعيل (٢٠٠٥): **مبادئ صناعة الضيافة**.
طويل، فتيحة (٢٠١٦): **النظرية الوظيفية الجديدة وتحليل البناء الاجتماعي**، مجلة التغير الاجتماعي، العدد (١).
العبد الكريم، خلود برجس. (٢٠١٤): معوقات تمكين المرأة السعودية ثقافياً واجتماعياً وقانونياً، **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية**، العدد (٣٦)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عبد الرحمن، أسامة (١٩٩٣): **البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية- مدخل على إدارة التنمية**، العدد ٥٧. الكويت، عالم المعرفة.

عبد الشافي، أشرف علي عبدالهادي. وعزيز، وائل محمود. والزهري، محمد عبدالفتاح (٢٠١٨م): السعودة وتأثيرها على العمالة الوافدة- دراسة تطبيقية على مطاعم الخدمة السريعة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية السياحة والفنادق جامعة المنصورة، المجلد ٤، العدد ٤.

عبد العال، هالة محمود (٢٠١٧م): **تقييم الدعاية السياسية فى الانتخابات البرلمانية**، العربي للنشر والتوزيع.

عبد القادر، علي عبد العزيز (١٩٩٥): **واقع عمل المرأة السعودية اجتماعياً وإقليمياً ووظيفياً وموقف المجتمع العام حيال عملها واتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية حول عمل المرأة**، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.

العمر، معن خليل (٢٠١٦): علم اجتماع الأسرة، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.

غربي، محمد. وقلواز، إبراهيم (٢٠١٦): **النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية**، مجلة الدِّرَاسَات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، العدد (١٨).

فرج، سامية بارح. (٢٠١١). **تقييم جهود شبكات الأمان الإجتماعي في دعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر لتمكين المرأة الفقيرة**. المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية، مج ٩، حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٤٠٦٦ - ٤٢٠٣

فلمبان، عمرو حمزة (٢٠١٧م): **المدير السعودي القادم- الجذور والفروع**، دار سيبويه للطباعة والنشر والتوزيع.

القبلان، نجاح بنت قبلان. (٢٠١١). **دور المرأة السعودية في التنمية وبناء مجتمع المعرفة: دراسة للمعوقات والحلول**. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج ١٧, ع ٢، ١ – ٢٧

القرني، نورة بنت عوض عبدالله. (٢٠١٩). **المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات السعودية الناشئة وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهن. العلوم التربوية**، مج٢٧, ع٤، ٣٩٢ - ٤١٢

قنديلجي، عامر إبراهيم (٢٠١٣م): ***منهجية البحث العلمي***، (ط ١)، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.

اللبدي، أمل. والقثامي، آلاء. والمغربي، هنوف. والريشي، أحلام. والزبيدي، هوازن (٢٠٢١): **معوقات تمكين المرأة في العمل التي تحد من تعزيز الإبداع لدي المجتمع السعودي**. مجلة القراءة والمعرفة، العدد (١).

لبصير، عبد المجيد (٢٠١٠): **موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة**، عين مليلة، الجزائر، دار الهدى.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

محمد، منصور سعيد (٢٠٢١م): **المقاهي المصرية وعلاقتها بالكتب والمكتبات**- دراسة وصفية تحليلية. المجلة المصرية لعلوم المعلومات، المجلد ٨، العدد ١.

مصطفى، إبراهيم. والزيات، أحمد. وعبدالقادر، حامد. والنجار، محمد (١٩٧٢م): **المعجم الوسيط**، مجمع اللغة العربية، القاهرة.

مطر، هادي عبد الحسين (٢٠١٤م): **إدارة الصراع في المنظمات**- دراسة نظرية لأسباب ومراحل الصراعات، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد٤، العدد ١.

النمر، سعود محمد (١٩٨٨): **المرأة السعودية العاملة- دراسة ميدانية على عينة من العاملات السعوديات بمدينة الرياض**، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة البحوث، جامعة الملك سعود.

الهزاني، الجوهرة. (٢٠٢٠): أثر برامج التحول الوطني على جودة حياة المرأة السعودية - دراسة مطبقة في مدينة الرياض، مجلة البحوث التربوية والاجتماعية، العدد (٢).

ثالثاً- المراجِعُ الأجنبيَّةُ

Ali, F.M.H. (2014). Ch**allenges Facing Female Employees in Quick Service Restaurants** : Egypt As A Case Study. Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality, 11(3), 59-74.

Brito, S. R. P. F. D. (2019). **Strategic Plan For A New Restaurant Business**, Master Dissertation, ISCTE Business School, Portugal.

Puente, A. C. F., & Sánchez-Sánchez, N. (2021). **How Gender-Base Disparities Affect Women's Job Satisfaction**? Evidence from Euro-Area, **Journal of Social Indicators Research**, 12(2), 1-29.

Rani, P., & Tyagi, R. (2020). Nature and extent of problems faced by working women in rural and urban areas: a sociological study. **Current Journal of Applied Science and Technology**, 39(14), 80-88.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*