

تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وآليات
التعامل معها من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين

دراسة ميدانية

**Challenges of enhancing the empowerment of Saudi
women working in the private sector and mechanisms for
dealing with them from social workers perspectives**

A field study

نايفة مناحي البقمي
جامعة الملك سعود

الدكتور
حسين محمد الحكمي
الأستاذ المشارك بقسم الدراسات الاجتماعية
جامعة الملك سعود

2022م

ملخص البحث

تمكين المرأة السعودية في الحياة المجتمعية من القضايا التي زاد الاهتمام بها أكثر مؤخرًا، وذلك لما تمثله مشاركة المرأة المجتمعية من أهمية في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المحلية، هذه المشاركة تواجهها عقبات وتحديات من المهم رصدها والتعرف عليها وتحديد آلية التعامل معها من وجهة نظر المتخصصين من الممارسين المهنيين في مجال الخدمة الاجتماعية بهدف الوصول إلى تمكين المرأة مجتمعيًا في بيئة العمل وتوسيع مشاركتها في سوق العمل.

يهدف هذا البحث إلى الوصول إلى التحديات الاجتماعية التي تحد من تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، وكذلك الوصول إلى التحديات الذاتية التي تحد من تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص، ووضع تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتعامل مع تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية.

هذا البحث من الدراسات الوصفية التي تعتمد على المنهج النوعي بأسلوب دراسة الحالة مع العينة في البحث متمثلة بـ الخبراء الذين هم الإحصائيين الاجتماعيين وتم اختيارهم بالطريقة العمدية أو ما يسمى بالعينة المستهدفة.

الكلمات المفتاحية: التحديات، التمكين، المرأة السعودية، القطاع الخاص

Abstract

The issue of empowering Saudi women in societal life is one of the issues that has increased its importance at the present time, due to their societal participation constitutes in achieving economic and social development alike. It is noticeable that there are many challenges that women face in this regard, which should be identified with the mechanisms for dealing with them from the point of view of professional social service practitioners in order to empower them socially, especially in the work environment, and expand their participation in the labor market.

This study aims to reach the social challenges that limit the empowerment of Saudi women working in the private sector. Accessing to the self-challenges that limit the empowerment of working women in the private sector, and the relevance of these challenges to each variable of marital status, income level, and level of education. Determining the mechanisms for dealing with the challenges of promoting the empowerment of Saudi women in the private sector, and developing a proposed vision from the perspective of general practice in social service to deal with the challenges of promoting the empowerment of Saudi women.

This study is one of the descriptive studies that relies on the qualitative approach in the style of a case study with the sample in the study represented by experts (social workers) and they will be chosen by the intentional method or the so-called target sample.

Key words: challenges, empowerment, Saudi women, the private sector

المقدمة

خلال عقد من الزمان في منطقة الشرق الاوسط لا يشارك سوى ٢٠.٥% من النساء في القوى العاملة، هذا أدى إلى أن تعمل هيئة الأمم المتحدة على دعم أصحاب المصلحة متضمنة الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص والأوساط الأكاديمية بهدف الوصول إلى التمكين الاقتصادي للمرأة. هذه الجهود تتماشى مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة ال ١٧ وتحديدا الهدف الثامن "تعزيز النمو الاقتصادي المتواصل والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، والعمل اللائق للجميع (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨م).

توصل يرى العوض (٢٠١٦) أن عددا من نظريات التنمية الاقتصادية إلى وجود علاقة "متزامنة" بين تمكين المرأة والنمو الاقتصادي، كما يوجد ارتباط بين التقدم في تمكين المرأة والتقدم العام في التنمية الاقتصادية والمساواة في الحصول على الفرص الاقتصادية تسمح للمرأة بالظهور كعنصر فاعل في الأبعاد الأخرى للمجتمع، مما يمكن من المساعدة في تشكيل سياسات أكثر شمولية تغطي الأبعاد المختلفة في التمكين.

يعيش المجتمع السعودي حاليا فترة تغير واضحة في كافة المجالات، وتحديدا المجالات ذات العلاقة بالمرأة وتحديدا تلك المتعلقة بتعزيز البيئة المناسبة لتمكينها في مختلف الميادين (عبد الرحيم، ٢٠١٤: ١٠).

يكتسب موضوع تمكين المرأة أهميته من كونه وظيفة من وظائف العمل الاجتماعي كما تواجه النساء تحديات حد مجتمعية تحد من قدرتهن على تحقيق أقصى ما يستطعن، والمرأة كأحد المكونات الأساسية في المجتمع تشكل اهتماما كبيرا عند المختصين في الخدمة الاجتماعية والذين يسعون من خلال عملهم على تقديم العون والمساعدة لجميع أفراد المجتمع على اختلاف أجناسه. (العبد الكريم، ٢٠١٤: ١٧٩)

من هذا المنطلق تناقش هذا البحث التحديات التي تواجه تعزيز تمكين المرأة السعودية في القطاع الخاص وآلية التعامل معها، ومن ثم الخروج بمقترحات تعزز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.

ضم هذا البحث في اطاره النظري الدراسات السابقة التي استند عليها هذا البحث وتضمنت التعريف بالتمكين وخصائصه ومستوياته وانواعه وسرد حول تمكين المرأة السعودية. كما تضمن التحديات التي تواجه تمكين المرأة العاملة.

مشكلة البحث

كانت وما زالت المرأة محل اهتمام الحكومة السعودية وأحد المحاور التي تضمنتها الخطط التنموية والتي سعت من خلالها إلى تعزيز دور المرأة من كافة مناحي الحياة، فقد تم تشجيع النساء على العمل وتعزيز مشاركتهن في القطاعين الحكومي والخاص، ووفرت لهن الاستشارات في مجال العمل (وزارة التخطيط، ٢٠٢٢هـ).

تعد القدرة على توظيف القوى العاملة الجديدة أحد التحديات التي تواجه الحكومات، في هذا الشأن يرى الطريف (2014) أن القدرة الاستيعابية لحكومات دول الخليج ومن ضمنها السعودية تتمحور في حدود نسبة 5٪ فقط، والسبب في ذلك تشبع الوظائف الحكومية، وعلى القطاع الخاص احتواء المتبقي من القوى العاملة الجديدة وتوفير فرص لما نسبته 95٪، وهذه النسبة نصفها إن لم يكن أكثر هن من النساء.

وبالرجوع لبيانات الهيئة العامة للإحصاء (2020) والتي تساعدنا في التعرف على الوضع الراهن لواقع العمل السعودية نجد أن 82٪ من وظائف القطاع الخاص مشغولة بالرجال ونصيب الإناث فقط 18٪، وتمثل المرأة نصف المجتمع السعودي، ومتوسط عمر المرأة السعودية 28 سنة أعمار نصفهن أقل من 27 سنة. كذلك تشير إحصاءات منظمة العمل الدولية إلى أن نسبة القوى العاملة النسائية في عام 2019 لم تتجاوز 15.8٪ (الهبزاني، 2020) وكشف (الهبزاني، 2020: 221) أن هنالك تحديات مجتمعية وتنظيمية وهيكلية تواجه المرأة السعودية العاملة، مثل عدم القدرة على الموازنة بين مسؤولياتها الأسرية ومهامها الوظيفية.

ترى الطريف (2014) أنا المستعرض لواقع تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص يجد أن هنالك معوقات تحد من تعزيز وتوسع مشاركتها، وهذه المعوقات تشمل الاجتماعية والاقتصادية والقانونية والثقافية وهي متداخلة فيما بينها، كما أكدت الطريف على وجود العديد من المعوقات التي تحد من إسهام المرأة السعودية في سوق العمل والمشاركة في التنمية المجتمعية، ومن التحديات ضعف الوعي لدى المجتمع السعودي بأهمية تمكين المرأة العاملة، وضبابية الرؤية في غالب المجتمع تجاه الحقوق القانونية للأفراد (آل عوض، 2014). بينما ذكرت العبد الكريم (2014)، بعض المعوقات الأخرى مثل: نظرة المجتمع للمرأة، إضافة للصورة الاجتماعية لمحدودية الوظائف التي على المرأة الالتحاق بها، كما يرى آل عوض (2014) وجود تحديات ذاتية تواجه تعزيز تمكين المرأة العاملة السعودية في القطاع الخاص، ويمكن تحديد تلك التحديات الذاتية التي تواجه النساء في عدة نقاط منها ضعف إدراكهن ووعيهن بحقوقهن واعتقادهن أن الأنظمة واللوائح والقوانين والدين يضمن لهن حقوقهن كما الرجال، السبب الآخر يعود لطبيعة التنشئة الاجتماعية السلبية لهن، وعدم مبادرتهن وسعيهن للحصول على، من التحديات الذاتية أيضا نقص مهارتهن في التعامل مع الرجال، وقلة الوعي بحقوق وواجبات العمل، كما اشارت الشهري (2019) إلى تعدد الأدوار والضغط النفسية التي تواجه المرأة للالتحاق في الأعمال غير التقليدية.

تتظافر الجهود من اجل التعامل مع تحديات تمكين المرأة السعودية من عدة مجالات ومجال الخدمة الاجتماعية من بينها والتي تتعامل مع المجتمع ككيان متكامل وتسعى إلى المساهمة الإيجابية وحل مشكلاته ومواجهة معوقاته، ويعتبر العمل مع المرأة إحدى اهتمامات الخدمة الاجتماعية التي تسعى من خلالها إلى تحقيق تكامل معارفها ومهاراتها وقيمتها لتأكيد حقوق المرأة، حيث أن الخدمة الاجتماعية كمهنة تسعى إلى زيادة الأداء الاجتماعي للمرأة كأحد الركائز الأساسية في تنمية المجتمع، كما أنها تسعى للاستفادة من إمكانيات المرأة التي يجب أن تأخذ الخدمة الاجتماعية كمهنة دور المبادرة في الوصول إليها ودعمها، وذلك باعتبار أن النساء قادرات

على المشاركة بنشاط في الحياة الاقتصادية والسياسية والمشاركة في صنع القرارات ويعد ذلك أحد الأسس التي يعتمد عليها تمكين المرأة (ال عوض، ٢٠١٤).

يسعى هذا البحث لتسليط الضوء على التحديات التي قد تزيد من معاناة المرأة وتفضي بها إلى الهروب من مستقبلها المهني وإيماناً بحق المرأة بأن تلعب دوراً قيادياً وإساسياً، يسعى هذا البحث إلى التوصل إلى آليات للتعامل مع التحديات التي تهدد تمكين المرأة اقتصادياً وذلك بالرغم من الجهود المبذولة والدعم المستمر من جانب الدولة، أضف إلى ذلك أن الفرص الوظيفية ذات الميزات الأعلى في الأجر المرتفعة والأمان الوظيفي المتاح للمرأة في سوق العمل السعودي محصورة في القطاع الحكومي الذي لا يستوعب كل الخبرات مما ينتج عنه تعطيل جزء كبير من القوى العاملة والتي لا بد من استغلالها والاستفادة منها بالقطاع الخاص، كما أن للأخصائيين الاجتماعيين دور مهم وأساسي في مساعدة المرأة على مواجهة تحديات تعزيز التمكين الاجتماعية والذاتية من خلال المؤسسات المختلفة التي تكون المرأة عميلاً فيها، وانطلاقاً من توصية دراسة الحقييل (٢٠٢٠) أن التمكين والبرامج المقدمة يجب أن لا تقتصر على الصورة المتعارف عليها للفتيات الضعيفة فقط بل يجب أن يكون للتمكين قسم ضمن المنشآت والوزارات لرفع مستوى الموظفين والموظفين بهدف تحقيق الوعي في المجال المهني والاسري وتحقيق التوازن في الأدوار الوظيفية والاسرية. وذلك يصعب تحقيقه في ظل محدودية قنوات التواصل بين الاخصائيين الاجتماعيين في المجتمع والعاملين في منظمات القطاع الخاص.

وبناء على ذلك فإن هذا البحث يهدف إلى التعرف على التحديات التي تواجه تعزيز تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص من وجهة نظر الاخصائيين والسعي للخروج بتصوير يساهم في رفع مستوى تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة بالارتكاز على المنهج النوعي الذي ينطلق من الفلسفة البنائية الاجتماعية التي ترى أن هناك حقائق متعددة وإن الحقيقة في واقع امرها لها مستويات متعددة يمكن فهمها من خلال السياق الاجتماعي (الدامغ، والناجم ٢٠١٨).

وتتلخص مشكلة البحث في الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما واقع تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وماهي آليات التعامل معها؟

أهمية البحث

تنبع أهمية هذا البحث كون تمكين المرأة يحظى باهتمام من العالم اجمع كما ان الدول العربية وفي مقدمتها السعودية تضعه أولوية في جدول أعمالها وهذا البحث تتناول مشكلة جديدة بالاهتمام وهي تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية في القطاع الخاص، وذلك لأن المرأة نصف المجتمع وتذليل الصعوبات امام مشاركتها احدى أهم آليات تمكينها وتعزيز دورها وقد حددت الأهمية العلمية والعملية كالتالي:

الأهمية العلمية:

يدعم البحث أحد اهم اهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي أطلقت عام ٢٠١٦ في رفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل ويلاحظ الارتفاع النسبي خلال الربع الأول والثاني من العام ٢٠٢٠ إلى ٣١% وهي نسبة لم يسبق للمرأة الوصول لها في تاريخها وتعد تحسن يستحق الحفاظ عليه وتعزيزه ويحتم علينا كباحثين دراسة أوضاعها في سوق العمل والتحديات المتجددة.

الأهمية العملية:

تمثل المرأة قطاعاً عريضاً من قطاعات المجتمع بلغت (٤٩%) من مجموع التعداد السكاني وإبراز أهم تحديات تعزيز تمكينها يساهم في مساعدة الجهات المسؤولة على وضع البرامج والمشاريع التي تدعم مشاركتها المجتمعية وتحافظ على المكتسبات التي تحققتها الرؤية منذ بدايتها حتى الآن.

يسعى هذا البحث إلى وضع تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في محاولة من لربط المشكلة بمهنة الخدمة الاجتماعية ووضع اليات مستفاه من المهنة لتزويد المهنيين العاملين في مجال المرأة بمقترحات في هذا البحث القائمة أساساً على البحث الميداني.

يمكن ان تستفيد المؤسسات والمبادرات المسؤولة عن تمكين المرأة من هذا البحث من خلال إطلاق مبادرات وتصميم برامج تخدم هذه الفئة.

أهداف البحث

- ١- تحديد التحديات الاجتماعية لتعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص
- ٢- تحديد التحديات الذاتية لتعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص
- ٣- وضع تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتعامل مع تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية.

تساؤلات البحث

- ١- ما التحديات الاجتماعية لتعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟
- ٢- ما التحديات الذاتية لتعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟
- ٣- ما مقترحات الاخصائي الاجتماعي لصياغة تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتعامل مع تحديات تعزيز تمكين المرأة؟

مصطلحات البحث

التحديات Challenges

اختلف العلماء على تعريف موحد لمفهوم التحديات وذلك لتداخله مع كثير من المفاهيم، ولكل باحث نظرة تختلف للمفهوم وسيتم تعريفه اجرائياً حسب ما يتناسب مع البحث.

اللغة: وردت كلمة التحديات على انها جمع تحد، يقال "حدها وتحدها" أي تعمهه وتحديت فلاناً: اذ باربته في فعل ونازعته الغلبة (ابن منظور، ١٩٧٩: ٥٨٩).

وفي قاموس كامبردج/ <https://dictionary.cambridge.org/> ورد مفهوم التحديات challenge بأنه شيء يحتاج إلى جهد عقلي أو جسدي كبير من أجل القيام به بنجاح وبالتالي يختبر قدرة الشخص.

اصطلاحاً: عرف الهزايمة (٢٠١٢) التحديات بأنها كل منافس لكل ظاهرة من الظواهر المختلفة التي تسود مجتمعا ما وتحد من انتشارها لصالح ظاهرة أخرى دخيلة على ذلك المجتمع. (الهزايمة، ٢٠١٢: ١٣)

وتعرف التحديات على أنها، كل تغير أو تحول كمي أو نوعي يفرض متطلباً أو متطلبات محددة تفوق إمكانيات المجتمع الانه، بحيث يجب عليه مواجهتها واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيقها. (المصيلحي، ١٩٩٨: ١٧٥)

كما يعرف فتحي (٢٠٠٥) التحديات على أنها تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو العالمية. (فتحي، ٢٠٠٥: ١٦)

ويعرف مفهوم التحديات اجرائياً:

تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق ذات بعد اجتماعي نابعة من البيئة المحيطة، تشكل تهديد على تمكين المرأة في المجتمع وعلى علاقتها مع من حولها كما تراها المرأة نفسها، أو ذات بعد ذاتي نابعة من المرأة نفسها، تشكل تهديد على تمكينها في المجتمع كما تراها المرأة نفسها.

التمكين Empowerment

اللغة: يعرف التمكين في اللغة بأنه (مكن) فلان عند الناس - مكانة: عَظُمَ عندهم فهو مكين جمع مُكْنَاء (أمكن) الأمر: تيسر وصار ممكناً" (معجم الوجيز، ١٩٨٠: ٥٨٧).

وقال تعالى: سورة يوسف الآية ٥٤ تدل على القدرة: ومن ذلك مكنة من شي أي جعل عليه سلطانا وتمكن من الشي أي قدر عليه" (زهران، ٢٠١٥: ٢٨).

ووفقاً للمصادر الغربية التمكين Empowerment بشكل عام مفهوم معقد، له أبعاد متداخلة

(Vujko, Et al,2019: p2)

ويشار إلى التمكين اصطلاحاً بأنه: يعبر عن العناية بالأفراد والجماعات ليصبحوا قادرين على تحسين ظروفهم من خلال تحقيق الأهداف الخاصة بهم ليصبحوا قادرين على العمل من أجل مساعدة أنفسهم ومساعدة الآخرين، وليكونوا أكثر حكمة في تحديد نوعية حياتهم. (Adams, 2005, P. 8)

ويعود إلى كلمة Power التي تعني القوة والسيطرة، فقاموس كامبريدج يقصد بالفعل Empower منح شخص ما السلطة الشرعية أو القوة التي تساعد على القيام بعمل شيء ما. (ناجي، ٢٠١٤: ٢١-٢٢).

والدخيل (١٤٢٦: ٨٨) يطلق على التمكين المصطلح الإنجليزي Enabling الاخصائي الاجتماعي الممكن Enabler وهو أحد ادواره ومسؤولياته في تنظيم المجتمع.

والتمكين في قاموس الخدمة الاجتماعية: هو عملية مساعدة الافراد والاسر والجماعات والمجتمعات لزيادة قدراتهم على بناء العلاقات وزيادة قدراتهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتأثيرها في اتجاه تحسين ظروفهم (زهران، ٢٠١٥: ٣٠).

تمكين المرأة Women's Empowerment

اصطلاحاً: يقصد به رفع الوعي والتفهم والاستعداد لدى المرأة بذاتها "Self-Reliant" وأن تنمي شعورها بالقوة الداخلية والاستقلال الذاتي والقدرة على اتخاذ القرار والإدارة وتغيير السلوك والاتجاهات، والخروج من دائرة التهميش الاجتماعي ويعني أيضاً قدرة النساء على التحكم في مسار حياتهن بوجه عام، وعلى وعيهم بحقوقهن الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وممارستها بوجه خاص (ربيع، وحييب ٢٠١٤: ٦١)

كما يعرف تمكين المرأة بأنه: اتجاه يعمل على دعم نفوذ المرأة وحصولها على حقوقها، وتنظيم قدرتها على فهم وضعها، وتغيير إدراكها لنفسها على نحو يجعلها قادرة على الاختيار لنفسها، وأن يكون لها صوت مسموع للدفاع عن مصالحها، وقدرة على المشاركة في اتخاذ القرار وإحداث التغيير. (عبادة، ٢٠١١، ص. ٥٩)

اجرائياً: يقصد بتمكين المرأة السعودية في هذا البحث السياسات العامة والإجراءات التي تستهدف دعم مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية داخل المجتمع السعودي والقدرة على مواجهة التحديات التي تعيق عملها وتقدمها. وحق المرأة في الحصول على الموارد والفرص، ورفع قدرات المرأة ودرجة ثقتها في نفسها ووعيها الذاتي للوصول الى اعلى المستويات.

القطاع الخاص private sector

اللغة: يعرف معجم العربية الكلاسيكية والمعاصرة القطاع بأنه: الجزء المقتطع من الشيء. وهو مجال حقل قسم (قطاع خاص/تجاري/عام/صناعي) (رضا، ٢٠٠٦: ١٢٧٢)

اصطلاحاً: هو مجموعه من الأنشطة الاقتصادية التي تمارس بشكل مستقل عن الإدارة الحكومية والأشرف الحكومي، بمعنى أن القطاع الخاص يتمتع بالاستقلالية في إدارته عن سلطة الحكومة من ناحية، ويهدف إلى الربح من ناحية أخرى. (الشمري والبادينة، ٢٠١٠: ٣٧) وتعرف وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية القطاع الخاص بأنه: "ذلك الجزء الذي يعني بجميع النشاطات الاقتصادية التي لا تؤديها الدولة، ويشمل الشركات الربحية ذات النشاط الصناعي أو الزراعي أو الخدمي، إلى جانب المنظمات الخاصة التي لا تهدف إلى تحقيق أرباح، وإنما تؤدي خدمات اقتصادية". (WWW.mep.gov.sa)

وتعرف الغرفة التجارية الصناعية بالرياض القطاع الخاص بأنه: "الذي يعني بجميع النشاطات الاقتصادية التي لا تؤديها الدولة، ويشمل ذلك الشركات، والمؤسسات الخاصة الهادفة إلى تحقيق أرباح في مجالات الصناعة، والتجارة، والخدمات، إلى جانب المؤسسات الخاصة التي لا تهدف إلى تحقيق أرباح مثل الغرف التجارية، والجمعيات التعاونية طالما تؤدي خدمات اقتصادية". (مجلس المسؤولية الاجتماعية، ٢٠٠٩: ١٥)

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

حدود البحث

الحد المكاني للعينة: الجمعيات ذات العلاقة بدعم وتمكين المرأة وتم اختيار عمدي لهذه الجمعيات وذلك لاهتمامها

بتمكين المرأة مجال اهتمام البحث الحالي.

الحد البشري للعيبة الثانية: الأخصائيات الاجتماعيات العاملات في جمعيات لها علاقة بدعم وتمكين المرأة.

الحد الزمني: سبتمبر حتى ديسمبر ٢٠٢١

الدراسات السابقة

أ- الدراسات المحلية

الدراسة الأولى:

دراسة الطريف (٢٠١٤) بعنوان: **معوقات تمكين المرأة في سوق العمل** هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل المعوقات الذاتية والمجتمعية والمؤسسية والتنظيمية وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية بلغ عددها ٦٠٠ من العاطلات عن العمل و المتقدّمات في برنامج حافر صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة ومن أهم نتائج الدراسة في ما يتعلق المعوقات الذاتية المرتبطة في تمكين المرأة في سوق العمل تتمثل في الشعور بالخوف والقلق من عدم القدرة على التوافق بين العمل والأسرة كثرة الأعباء الاجتماعية تعدد الأدوار الضغوط النفسية التي تواجه المرأة للالتحاق في الأعمال غير التقليدية ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال في ما يتعلق المعوقات الثقافية المجتمعية تتمثل في عدم وجود دور حضانة لرعاية الاطفال العادات التقاليد التي تحد من التحاق المرأة الكثير من المهن لا يزال المجتمع غير مقتنع بانخراط المرأة في الاعمال التي يزاولها الرجال ترفض اغلب الأسر السماح بالعمل في الأعمال التي فيها اختلاط بين الجنسين و ساعات العمل يحرم المرأة من الاهتمام في الأسرة كما أن هناك نظرة سلبية لأن وظيفة المرأة الأساسية هي الاهتمام في البيت والأبناء وايضاً ان عمل المرأة يقلل من فرص الزواج.

الدراسة الثانية:

دراسة الاحمدي والبرديسي(٢٠١٩) بعنوان: **دور المراكز الاجتماعية في تمكين المرأة** هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المراكز الاجتماعية في تمكين المرأة وماهي المعوقات والخدمات المقدمة وطبقت الدراسة على المستفيدات من النساء السعوديات من مركز الملك سلمان الاجتماعي بالرياض واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي وأسلوب العينة العشوائية المنتظمة وبلغت ٢٦٠ مفردة وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها: يساهم المركز في زيادة وعي المرأة حول الصحة الإنجابية وتنظيم الاسرة ولا يقتصر دور المرأة على المنزل بل يمتد إلى المشاركة المجتمعية يساهم المركز في توعية المرأة بحقوقها في العمل كما قدم المركز دورات وورش عمل لتنمية المهارات الحياتية للمرأة ويساعد على توفير فرص عمل.

الدراسة الثالثة:

دراسة الهزاني (٢٠٢٠) بعنوان: **أثر برامج التحول الوطني على جودة حياة المرأة السعودية** هدفت الدراسة الى التعرف على أثر برامج التحول الوطني على جودة حياة المرأة السعودية تحديدا في المجال الاجتماعي والاقتصادي والصحي والمجال الذاتي وتحديد البرنامج الأكثر تأثيرا وجاءت اهم النتائج: من اهم الاثار لبرامج التحول الوطني على حياة المرأة السعودية الصعوبة في إدارة الوقت وتزايد المسؤوليات والتغييرات الاجتماعية السريعة تسبب المزيد من التوتر والخوف والتحدي والحاجة الى إعادة التأهيل (تعليم

تدريب) ليكون بمقدورهن التكيف بنفس السرعة التي تختلف فيها الاستجابة للمتغيرات حسب الشخصية والتعليم والثقافة والبيئة.

ب- الدراسات العربية

الدراسة الأولى:

علي (٢٠١٤) بعنوان: التحديات التي تواجه المرأة العاملة في مطاعم الخدمة السريعة. تم دراسة أربعة تحديات رئيسية على النحو التالي: تحديات متعلقة بأداء العمل، تحديات شخصية، تحديات في بيئة العمل، وتحديات من جانب الأسرة والمجتمع، تم تصميم وتوزيع عدد ٢٠٠ استمارة استقصاء بين السيدات العاملات في مطاعم الخدمة السريعة في مصر، وتم تحليل عدد ١٢٧ استمارة استقصاء وذلك باستخدام أسلوب تحليل العامل (Exploratory Factor Analysis) اوضحت نتائج البحث ان التفرقة العنصرية داخل محيط العمل، وكثرة ساعات العمل، وانخفاض مستوى الدخل، والتمييز في التعيين والتحفيز وتقلص فرص الترقى كانت من اهم التحديات التي تواجه المرأة العاملة في مطاعم الخدمة السريعة، وكان من أهم التوصيات التي يوصى بها البحث هي ضرورة اهتمام مدراء مطاعم الخدمة السريعة بإعطاء أهمية أكبر للمرأة العاملة وإعادة دراسة اللوائح والقواعد بإنصافها ومساواتها بالرجل، مع ضرورة الاهتمام بالناحية النفسية والأسرية لهن، وتوفير بيئة عمل مريحة واجواء عمل مناسبة.

الدراسة الثانية:

دراسة أبو الخير (٢٠١٩) بعنوان: مشكلات المرأة الإماراتية بين التمكين السياسي والتمكين المجتمعي هدفت الدراسة إلى الكشف عن المشكلات التي تعانيها المرأة الإماراتية وتحديد مدى قدرتها على التمتع بمكتسبات التمكين السياسي وتحديد مدى هيمنة الإرث الاجتماعي على وضع المرأة في الامارات واستخدمت الباحثة أداة المقابلة المتعمقة ومنهج دراسة الحالة وطبقتهما على عينه عمديه قوامها ٢٣ مفردة وتوصلت إلى النتائج التالية: معظم الحالات عانت السلطة الذكورية وكانت هذه السلطة في وجوه متمثلة في سلطة الاب أو من ينوب عنه وتأتي سلطة زوج الأم وسلطة الأخوة الذكور الزوج سلطة والدة الزوج واسر هذه الحالات تتفاوت فيما بينها في درجة التمسك بهذا الإرث وهذا ما جعل الاسر تختلف في درجة تمريرها لحقوق المرأة بعضها يسمح بالتعليم ولكن لدرجة محددة ما قبل الجامعي وبعضها يسمح بالتعليم الجامعي وما فوق الجامعي ولكن لا يسمح بالعمل وهناك من يسمح بالعمل ولكن بشروط مما أدى إلى ظهور اجيال متفاوتة من الفرص والإمكانات.

ج- الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى:

دراسة (Wu, Li and Zhang (2019) بعنوان: Identifying women's entrepreneurial barriers and empowering female entrepreneurship worldwide

هدفت الدراسة إلى تحديد معوقات ريادة الأعمال للمرأة وتمكين رائدات الأعمال النسائية في جميع أنحاء العالم، من خلال تبني منظور نسائي لفحص معوقات ريادة الأعمال للمرأة، وتحدد الدراسة أربعة معوقات لعدم المساواة بين الجنسين في ريادة الأعمال، وهي الأمومة وإدراك ريادة الأعمال والمعايير والتمويل، وتم استخدام المنهج التحليلي من خلال تتبع (٢٨) دولة للتعرف على المعوقات الحقيقية التي تواجهها رائدات الأعمال، وتمثلت تلك الدول في: (دول شرق وجنوب آسيا والمحيط الهادئ وبعض دول أوروبا وآسيا

الوسطى، وبعض دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وأفريقيا جنوب الصحراء (جنوب إفريقيا)، وتم جمع البيانات من خلال مصدرين هما: Global Entrepreneurship Monitor (GEM)، بما في ذلك تقريرها العالمي، وتقرير المرأة والتقرير المالي، والثاني هو النوع الاجتماعي والمؤسسات وقاعدة بيانات التنمية، وأشارت النتائج إلى أن متطلبات التمويل المرتفعة تشكل حاجزاً أمام النساء خاصة مع متطلبات التمويل المرتفعة، بما يؤدي إلى انخفاض مستوى ريادة الأعمال النسائية، كما توصلت إلى أن الظروف غالباً ليست مواتية لتحقيق مستوى عالٍ من ريادة الأعمال النسائية، وأن انخفاض متطلبات التمويل تعد أمراً بالغ الأهمية ودافعاً لزيادة ريادة الأعمال النسائية.

الدراسة الثانية:

هدفت دراسة (Clark and Muthuri 2019) بعنوان: The impact of childcare on poor urban women's economic empowerment in Africa المبكرة المدعومة على التمكين الاقتصادي للمرأة الإفريقية وخاصة في نيروبي بكينيا، من خلال المنهج الاستقصائي، وتم الحصول على العينة حيث تم جمعها بين أبريل ومايو ٢٠١٥، وتم تحديد (٨٤٩) أمماً ذات طفل واحد على الأقل يتراوح عمره بين (١ و ٣) سنوات، مقسمين إلى مجموعتين مجموعة ضابطة (٢٧٩) أمماً لا تتلقى أي مساعدات أو تدريبات، ومجموعة تتلقى تدريبات من خلال أقسام رعاية الأطفال المبكرة وعددهن (٥٦٩) أمماً، وبعد عام واحد، تم إجراء مقابلة نهائية مع (٧٣٨) (٨٧٪) من هؤلاء الأمهات وهن اللاتي سمحت الظروف بالتواصل معهن، وتم إجراء المقابلات مع الأمهات عينة الدراسة، قبل وبعد التدريب، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن عدم قدرة الأمهات على الالتحاق بمراكز رعاية الأطفال ذات التكلفة الميسورة يعيق مشاركتهن في العمل والتمكين الاقتصادي، أما الأمهات اللواتي حصلن على أقسام لرعاية الأطفال المبكرة المدعومة، في المتوسط، أكثر احتمالاً للعمل والمشاركة في التمكين الاقتصادي، كما ساعدت هذه المراكز الأمهات في التحول إلى وظائف ذات ساعات عمل أكثر انتظاماً، إلا أن الحصول على الرعاية النهارية المدعومة لم يؤدي إلى زيادة مشاركة المرأة في القرارات المنزلية المهمة الأخرى، بالإضافة إلى أن خفض تكاليف رعاية الأطفال قد يزيد من رغبة المرأة في إنجاب المزيد من الأطفال كما أوضحت النتائج أن تأثير رعاية الأطفال المدعومة يختلف باختلاف الحالة الاجتماعية في المناطق الحضرية عنه في المناطق الفقيرة في أفريقيا، كما أن الفشل في تلبية احتياجات رعاية الأطفال للمرأة يؤدي إلى تقويض الجهود المبذولة لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة.

د- تعقيب على الدراسات السابقة

تم عرض (٨) دراسات سابقة أجريت بين عامي (٢٠١٩-٢٠١٤) تقريباً خلال العشر سنوات الماضية في مجال تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية والخليج والدول العربية والعالم، وأظهرت نتائج هذه الدراسات أهمية تمكين المرأة في كافة المجالات واتفقت اغلب الدراسات على وجود تغير وتطور في مشاركة المرأة في كافة الجوانب الحياتية وخصوصاً في المجتمع السعودي وتوصلت إلى نتائج متعددة ويختلف البحث الحالي عن تلك الدراسات في انه ركز على جانبين من التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية وهما الجانب الاجتماعي والجانب الذاتي، مع وضع تصور مقترح للتعامل مع التحديات وجاءت وأتى هذا البحث لاستكمال ما في تلك الدراسات وكذلك التكامل مع ما توصلت إليه من نتائج.

جدول رقم (١)

يوضح التعقيب على الدراسات السابقة المرتبطة بالبحث

الدراسات السابقة المرتبطة بالبحث الحالي	أوجه الاتفاق والاختلاف
<p>اتفق البحث الحالي مع دراسة الهزاني (٢٠٢٠) والاحمدي والبرديسي (٢٠١٩) و Wu, Li and Zhang (2019) والطريف (٢٠١٤) ودبور ومحمد (٢٠١٥) وعلي (٢٠١٤) واتفقت دراسة أبو الخير (٢٠١٩) مع البحث الحالي من حيث نوع الدراسة (الوصفية)</p>	<p>نوع الدراسة</p>
<p>اتفق البحث مع دراسة أبو الخير (٢٠١٩) و Clark and Muthuri (2019) من حيث أداة الدراسة حيث اعتمدت على (المقابلة) واختلفت عن دراسة Wu, Li and Zhang (2019) حيث انما اعتمدت على المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM)</p>	<p>أداة الدراسة</p>
<p>اتفق البحث الحالي مع دراسة أبو الخير (٢٠١٩) من حيث منهج الدراسة حيث استخدمت منهج دراسة الحالة. واختلفت دراسة Clark and Muthuri (2019) حيث استخدمت منهج شبة التجريبي. اتفق البحث الحالي من حيث أسلوب العينة مع دراسة أبو الخير (٢٠١٩) من حيث أسلوب العينة (العمدية) ، واختلف البحث الحالي عن بقية الدراسات من حيث أسلوب العينة. واختلفت دراسة الاحمدي والباديسي (٢٠١٩) ودراسة الطريف (٢٠١٤) والفايز (٢٠١١) من حيث فئة العينة حيث استهدفت الاحمدي والبرديسي (٢٠١٩) مستفيدات مركز الملك سلمان الاجتماعي و Clark and Muthuri (2019) استهدفت الأمهات ، واستهدفت الطريف (٢٠١٤) العاطلات عن العمل</p>	<p>المنهج والعينة</p>
<p>اتفق البحث الحالي مع دراسة الهزاني (٢٠٢٠) والاحمدي والبرديسي (٢٠١٩) في مكان اجراء الدراسة في مدينة الرياض، واختلفت باقي الدراسات عن البحث الحالي من حيث مكان اجرائها.</p>	<p>مكان اجراء البحث</p>
<p>اتفق البحث الحالي مع دراسة دبور ومحمد (٢٠١٥) وعلي (٢٠١٤) مع احد اهداف الدراسة الحالية واختلفت باقي الدراسات عن البحث الحالي من حيث الأهداف.</p>	<p>أهداف البحث</p>

هـ - الاستفادة من الدراسات السابقة

- صياغة مشكلة البحث.
- تحديد مفاهيم البحث من خلال الاطلاع على الإطار النظري للدراسات السابقة.
- تفسير ومناقشة نتائج البحث في ضوء نتائج الدراسات السابقة من خلال توضيح أوجه الشبه والاختلاف بين النتائج.

نوع البحث ومنهجه

يعد هذه البحث من الدراسات الوصفية التي استهدفت وصف تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، وذلك باستخدام المنهج النوعي للإجابة على أسئلة البحث، حيث يمكن الوصول الى نتائج لم يتم التوصل اليها بالطرق الإحصائية او الكمية وذلك من خلال التركيز على ما يقوله الافراد المرتبطون بالظاهرة المدروسة (العبد الكريم، ٢٠١٢).

مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من: الجمعيات النسائية المهتمة بتمكين المرأة للتعرف على وجهات نظرهم حول التحديات ومقترحات التصور المقترح لدور الاحصائي الاجتماعي للتعامل مع تحديات تعزيز تمكين المرأة من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.

أ - العينة:

عينة هادفة Purposive Sample للجمعيات ذات العلاقة بدعم وتمكين المرأة والحصر الشامل لجميع الاحصائيين الاجتماعيين العاملين في تلك الجمعيات، وتم اختيار العينة العمدية او الهادفة وذلك لان من أجل تعمد اختيار الجمعيات التي تساهم في زيادة مصداقية نتائج البحث وتحقيق اهداف البحث وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع الاحصائيات الاجتماعيات العاملات في مجال تمكين المرأة، وتم تطبيق الأداة على ٨ مشاركات من الاحصائيات الاجتماعيات وتمت مقابلة الاحصائيات ممن يملكن خبرة ٥ سنوات وأكثر وان يكن مشرفات على برامج موجهة للمرأة بشكل مباشر حيث ان العبرة من المشاركات في المقابلات مدى قدرتهم من خلال ما يمتلكونه معلومات وخبرات تسهم في إثراء البيانات.

أداة البحث

اداة المقابلة مع الخبراء (الاحصائيين الاجتماعيين) لمعرفة وجهات نظرهم حول التحديات الاجتماعية والذاتية لتعزيز تمكين المرأة السعودية وللتعرف على مقترحاتهم في صياغة التصور المقترح من منظور الممارسة العامة للتعامل مع تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.

تعتبر المقابلة أشهر أدوات البحث النوعي وأكثرها استخداماً؛ وذلك لأنها تمكن الباحثين من الوصول إلى بيانات أكثر عمقا وتفصيلا قد لا يمكن الوصول لها بالأدوات الأخرى لجمع البيانات، وليس ذلك فحسب بل تمكن الباحث من أن يتعرف على أفكار ومشاعر ووجهات نظر الباحثين (العبد الكريم، ٢٠١٢: ١٠٩).

تم تصميم مقابلة فردية متعمقة، وهي المقابلات التي تحتوي على بعض الأسئلة المحددة مسبقا والمغلقة وبعض الأسئلة المفتوحة حتى تسمح للمبحوث بالتعبير عن رأيه بحرية وصراحة (الخطيب، ٢٠١٩: ٢٤٣) ومررت إجراءات تصميم المقابلة بعدة مراحل يمكن توضيحها فيما يلي:

-تم إعداد دليل المقابلة والذي احتوى على ثلاثة أجزاء شمل الجزء الأول عنوان البحث وأهدافها وعرض الوقت المتوقع للمقابلة، والتعهد بسرية المعلومات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، كما احتوى الجزء الثاني على البيانات الأولية للمشاركين والبيانات عن الجمعيات التي ينتمون لها، واحتوى الجزء الثالث على أسئلة المقابلة والتي تم بناؤها في ضوء أسئلة البحث.

-بعد أخذ الموافقة على التطبيق من قبل المؤسسات، تم البدء بجمع البيانات بدء من تاريخ ٢٣/٩/٢٠٢١ حتى تاريخ ١٠/١١/٢٠٢١، وتم البدء بجمع البيانات النوعية وتم تطبيق المقابلة على العينة وتم تفرغ هذه المقابلات بشكل متزامن مع جمع البيانات وذلك لظهور أسئلة تتبعه جديدة حيث إن الأسئلة في دليل المقابلة كانت عملية متنامية تنمو بعد اجراء عدة مقابلة، وتم تعديل صياغة بعض الاسئلة لتظهر الأسئلة في دليل المقابلة.

استمر جمع البيانات من المشاركين في البحث حتى وصلت لمستوى مرضي من التشبع واتضحت ملامح البيانات، وكانت جميع المقابلات عن بعد عن طريق برنامج (Zoom) وذلك وفقا لرغبة المشاركين في البحث فكانت المقابلة عن بعد هي الخيار الأنسب للطرف المشارك، كما بلغ متوسط وقت المقابلات ٣٥ دقيقة وامتدت أطول مقابلة ٤٣ دقيقة وأقصرها 20 دقيقة.

خلال مرحلة جمع البيانات تم تفرغ المقابلات من التسجيلات الصوتية وكتابتها مع تغيير الصيغ والكلمات التي تدل على اسم الجمعية أو أي جمعية أخرى مشاركة في البحث أو تشير إلى المتحدث نفسه أو الجهة وتم تحويل صيغتها من العامة إلى الفصحى؛ علما أن هذا الإجراء لم يؤثر على جودة البيانات، ومن ثم تم إرسال عينة من المقابلات للمشاركين في البحث كإجراء يهدف للتأكد من دقة المعلومات المسجلة والتأكد من عدم ترك أي معلومات أو تسجيلها بطريقة مختلفة، وهو ما يعرف بتدقيق المشاركين، ولم يبد أي من المشاركين في البحث أي ملاحظات حول نسخ المقابلات التي أرسلت لهم.

الأساليب التحليلية للبيانات النوعية:

أستخدم برنامج MAX QDI لتنظيم البيانات في البحث النوعي وتصنيف البيانات وتميزها وسرعة استرجاعها.

موثوقية البحث: وتعني الموثوقية في البحث النوعي التحقق من أن الطريقة التي تم استخدامها في تحليل النتائج صحيحة وبعيدة عن ذاتية الباحث، وتم تبني مبادئ ماكسويل (Maxwell, 2009) نقلا عن (جامع، ٢٠١٩: ١٧٤) للموثوقية وجودة البيانات النوعية والتي يمكن توضيحها في التالي:

المشاركة الاسترجاعية: تم ابتداء مشاركة عينة من المشاركين في البحث بيانات المقابلات بعد تفرغها، لأخذ ملاحظتهم وآرائهم، وسؤالهم عما إذا ما تم إغفال أقوال معينة أو بيانات معينة ذكرها ولم ترد؟ وسؤالهم عم إذا كان هناك مقولات لم تكتب؟ واستجاب المشاركون في البحث في المرحلة الأولى بعد تفرغ المقابلات بمحاولة تعديل بعض الكلمات التي تشير إلى انتسابهم لجمعيات معينة.

مشاركة الزملاء: عرض عينة من المقابلات على مختصين في البحث النوعي وسيتم كذلك عرض التفسيرات التي تمت وذلك للتحقق من موضوعية التحليل والتفسير.

التعدد: في جمع البيانات من المشاركين تم استخدام تعدد المستويات من إدارة عليا ومتوسطة وتعدد سنوات الخبرة.

الاعتبارات الأخلاقية

تم تبني أخلاقيات البحث النوعي لدى (Patton, 2014:335)، على النحو التالي

أ- توضيح الغرض البحث في تقديم المقابلة وإعطاء مزيداً من التوضيح والشرح لمن طلب ذلك، وطلب أربعة من المشاركين مزيداً من التوضيح حول الغرض من البحث وأهدافها، وتم الشرح والتوضيح، وتم الموافقة على المشاركة في البحث بناءً على ذلك.

ب- نال المشاركون الشكر والتقدير مقابل المشاركة، كما تم إعطاؤهم الصلاحية الكاملة لتحديد وقت وزمان ومكان المقابلة، و تمت المقابلات بأسلوب (عن بعد) من خلال تطبيق Zoom في الأوقات التي اختارها المشاركون في البحث.

ج- تمت مخاطبة الجمعيات المشاركة في البحث عبر البريد الإلكتروني تمت المحافظة على سرية بيانات المشاركين، من خلال عدة إجراءات، وهي كما يلي:

1. عدم الكشف عن أسماء المشاركين والجمعيات التي ينتسبون لها ومسمياتهم الوظيفية لأي جهة
2. إخفاء الصياغات والكلمات التي قد تكشف عن المشاركين أثناء تسجيل المقابلات واستبدال الكلمات التي يذكر فيها المشاركون أسماء جمعيات أو مراكز. - البيانات الأولية ملك للباحثين فقط وهم الوحيدان اللذان اطعنا عليها

أسلوب تحليل البيانات (thematic analysis)

تم تحليل البيانات بحسب نموذج براون وكلارك (٢٠٠٦) والذي يتكون من ست مراحل هي:

- ١- التعرف على البيانات ٢- الترميز العام ٣- البحث عن الموضوعات ٤- مراجعة البيانات ٥- تعريف الموضوعات وإعادة التسمية ٦- كتابة التقرير النهائي

بحسب دراسات بلال (٢٠١٨)؛ المحمدي والقحطاني (٢٠١٦)، Alkahtani & Mahmoud ، وبراون وكلارك (2006)، Braun and Clarke ، يمكن إنجاز مراحل التحليل الموضوعي إلى مراحل أساسية بحسب ما يلي:

١- التعرف على البيانات:

هنا يتم التعمق بالبيانات لتكوين رؤية شاملة بكافيات المعلومات المطلوبة، ويتضمن ذلك من نسخ وقراءة وإعادة قراءة لكامل البيانات.

٢- الترميز العام:

يشمل الترميز على تشكيل علامات واضحة للسمات الهامة (العريضة) لجميع البيانات ذات الصلة بموضوع البحث، لكن لا بد من التشديد على أن الترميز ليس مجرد لجميع البيانات بل يتعدى لك كونه عملية تحليلية لكمية البيانات من خلال البحث عن الدلالية والمفاهيمية للبيانات المدروسة.

٣- البحث عن المواضيع:

المواضيع بالنسبة للدراسة هي هيكل البحث الذي لا بد منه، فالموضوعات بالبحث هي تشفير للرموز ومحاولة البحث عن أوجه التشابه فيما بينها، من خلال قراءة الموضوعات يستطيع الباحث من جمع الرموز في مواضيع محددة ذات علاقة مباشرة أو محتملة.

٤- مراجعة الموضوعات:

ويقصد به أن تتم مراجعة الموضوعات فيما إن كانت قد تقود إلى أفكار مترابطة، بشكل يبدأ بتحديد طبيعة الموضوع والعلاقة فيما بينه والمواضيع الأخرى ذات الصلة، كما يستطيع الباحث من دمج المواضيع في حال كانت قد تفضي إلى تحليل للبيانات

بشكل واقعي.

٥- تحديد الموضوعات وتسميتها:

ويتم ذلك من خلال قراءة كل موضوع على حدة في محاولة لإلقاء نظرة عن كثر على ما قد يقدمه هذا الموضوع من بيانات، في محاولة لتحديد ماهية كل موضوع بشكل يثري البحث والتحليل.

٦- الكتابة:

أغلب البحوث النوعية تقوم على السرد التحليلي للبيانات، في محاولة لتقديم بيانات مترابطة في سياق أدبي يحقق الهدف الرئيس من التحليل.

نتائج الدراسة:

أولاً: البيانات الأولية:

لتوضيح الصورة حول المشاركين في الدراسة من الباحثين والجمعيات التي ينتمون لها يمكن تحديدها فيما يلي:

أولاً: البيانات الأولية عن الجمعيات:

النسبة	التكرار	عمر الجمعية
٣٣,٣%	١	أقل من ١٠ سنوات
٣٣,٣%	١	من ١٠ سنوات الى اقل من ٢٠ سنة
٣٣,٣%	١	٢٠ سنة فأكثر
١٠٠	٣	المجموع

يتضح من الجدول ان النسبة متساوية لمختلف الاعمار الزمنية للجمعيات وهي تعكس الاهتمام بمجال المرأة سابقا وحاليا حيث تنوعت اعمار الجمعيات ما بين أقل من ١٠ سنوات وهو عمر الانطلاق والتكوين في حياة المؤسسات بنسبة ٣٣,٣% وما نسبته كذلك ٣٣,٣% يبلغ عمرها من ١٠ سنوات الى اقل من ٢٠ سنة وهو عمر النمو والتوسع وكذلك ما نسبته ٣٣,٣% يبلغ عمرها ٢٠ سنة فأكثر وهو يعبر عن مرحلة النضج والاستقرار والتوازن في حياة المؤسسات.

ثانيا: طبيعة العمل والخدمات المقدمة:

الخدمات المقدمة	الجمعية النسائية
خدمات تنمية وتقديم برامج دعم مادي واجتماعي وتنمية قدرات وتأهيل مهني	١
تكوين الوعي الخاص بالمرأة في النطاق الاجتماعي والمهني والاستثماري بناء القدرات الشخصية للمرأة تمكين المرأة من تحقيق الدور الحيوي لها تعزيز المهارات الشخصية والاحترافية والاقتصادية للمرأة تنمية القيمة الاقتصادية التكاملية للمرأة في النطاق الجغرافي المحلي والدولي	١
تعليم/تأهيل/ تدريب/توعيه	١

ثالثا: الفئات المستهدفة من الخدمات:

تم اختيار الجمعيات النسائية التي تهدف الى استهداف المرأة السعودية بخدماتها وكانت جميع الجمعيات في الدراسة تستهدف المرأة السعودية بمختلف حالاتها الاجتماعية ومستواها الاقتصادي.

ثانيا: بيانات المشاركين:

أولا: المسمى الوظيفي:

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة
اخصائي اجتماعي	٥	٠,٦٢
منسق برامج	١	٠,١٢
مدير أو رئيس مجلس ادارة	٢	٠,٢٥
المجموع	٨	١

يتضح من الجدول ان النسبة الأكبر من المشاركين في الدراسة ٦٢% مهنتهم الحالية اخصائي اجتماعي وذلك لتوفر كافة المعلومات حول الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع القضايا الاجتماعية الراهنة والتي من ضمنها مشكلة الدراسة الحالية حيث تنظر الدراسة لتحديات تمكين المرأة نظرة شمولية على كافة المستويات الميزو والميكرو والماكرو وبالتالي فإن النتائج شمولية لموضوع الدراسة.

ثانيا: عدد سنوات الخبرة بشكل عام/ في الجمعية:

الخبرة الحالية	التكرار	النسبة
٥ سنوات الى اقل من ١٠	٢	٠,٢٥
١٠ سنوات الى اقل من ١٥ سنه	٢	٠,٢٥

١٥ سنة فأكثر	٤	٠,٥٠
--------------	---	------

الخبرة السابقة في القطاع الخاص	التكرار	النسبة
٥ سنوات الى اقل من ١٠	٥	٠,٦٢
١٠ سنوات الى اقل من ١٥ سنة	لا يوجد	٠
١٥ سنة فأكثر	لا يوجد	٠

اتضح ان النسبة الأكبر من المشاركين في الدراسة ممن يمتلكون خبرة تتراوح ١٥ سنة فأكثر بنسبة (٥٠%) والنصف الاخر من المشاركين ممن يمتلكون خبره من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات و ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة ونلاحظ ان ما نسبتهم ٦٢% من المشاركين سبق لهم العمل في القطاع الخاص ولديهم خبرات متعددة يمكن ان تسهم بمعلوماتهم في مشكلة الدراسة.

ثالثا: التخصص الدراسي:

التخصص الدراسي	التكرار	النسبة
خدمة اجتماعي	٦	٠,٧٥
علم اجتماع	١	٠,١٢
علم نفس	١	٠,١٢

يتضح من الجدول ان أكثر من نصف المشاركين في الدراسة أي ما نسبته ٧٥% متخصصين في الخدمة الاجتماعية و ٢٥% يحملون تخصصات نفس واجتماع.

ثانيا: إجابة أسئلة المقابلة:

مرحلة الترميز العام الأولي:

بلغ عدد الترميزات ١٠٤ رمز، كل مجموعة رموز متناسبة وضعت تحت موضوع واحد theme، وبلغت هذه المواضيع العامة عدد موضوعين اثنين هما: التحديات والتصور المقترح.

١- التحديات

ويُقصد بالموضوع الأول (التحديات) للعاملات من منظور الجمعيات التنموية التي تمت مقابلة أحد أعضائها، وماهي الخدمات التي تقدمها بحسب طبيعة الفئة المستهدفة لها، وما هي التحديات الاجتماعية والفردية، وقد تضمن هذا الموضوع عدة موضوعات جزئية هي:

أولاً: للمجتمع (عوامل اجتماعية).

ويقصد بهذا الموضوع بيان وجهات نظر الاخصائيات والجمعيات للتحديات الاجتماعية، وماهي العوامل الاجتماعية التي تتعامل معها والتي بنفس الوقت تحد من تمكين عمل المرأة في القطاع الخاص.

وبرز في هذا الموضوع عدة عوامل كان أهمها هو العوامل الأسرية والتي سميت هنا بموضوع (في البيت) وهذه العوامل هي:

- (في البيت) واندراج تحت هذا الموضوع ترميزات وهي:

(المسؤوليات الأسرية) حيث أن هذا الرمز قد تكرر في سبع مقابلات من ثمان، وكان يمثل التحدي الأكبر للعمل فقد ذكر بأنه (من أكبر التحديات الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الخاص الزواج والانجاب والتوفيق بين مسؤولية رعاية وتربية الاطفال ومسؤوليات الزوج والعمل (مقابله ٣، (Pos. 16)، بسبب أن المرأة العاملة لديها أطفال وزوج، وعمل المرأة يؤثر على ذلك ويؤدي إلى التقصير في رعاية ومتابعة الأبناء خاصة المراهقين منهم (مقابله ٢، Pos. ١٢).

" هناك ازواج متفهمين لعمل المرأة ولكن ومع ذلك متطلباته الأساسية لا يمكن ان يعفو عن التقصير فيها وتواصل المرأة الركض لتلبي جميع المتطلبات منها محاولة على ان تكون على اكمل وجه ولأجل ان يكون عطائها بحب تريد فقط مردود معنوي بالشكر والتقدير نهاية اليوم" ، هذه النتيجة ربما تفسر بعض أسباب شكوى الزوجات العاملات من الانفعال و عدم السيطرة الغضب وتفاقم المشكلات الاسرية داخل المنزل لانخفاض المساندة الاجتماعية لها وتتفق هذه النتيجة مع دراسة علي (١٩٩٧) حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة احصائيا بين المجموعتين في مواجهة احداث الحياة الضاغطة لصالح المجموعة المدعمة بمساندة اجتماعية.

- الإعلام

عوامل اجتماعية (الإعلام) حيث أن هذا الرمز جاء في مقابلة واحدة (مقابلة ٦)، من خلال الاستفادة من وسائل الإعلام على مستوى المجتمع المحلي لإبراز المشكلة والصعوبات التي تمر بها المرأة العاملة.

- تغيير النظرة لعمل المرأة

عوامل اجتماعية (تغيير النظرة إلى المرأة العاملة؛ حيث جاء هذا الرمز مرة واحدة في (المقابلة ٨)، من خلال العمل مع الأسر المحتاجة لتغيير النظرة تجاه عمل المرأة، وحل ما يعترضها من تحديات.

- حقوق المرأة العاملة

عوامل اجتماعية (حقوق المرأة العاملة)، وقد تكرر هذا الرمز مرتين من خلال (المقابلة ٣؛ المقابلة ٨) من خلال العمل على المطالبة بحقوق المرأة العاملة (المقابلة ٣)، واستحداث قوانين وأنظمة تسهم في تسهيل عملها، فضلاً عن تمكين النساء معرفياً بالأنظمة والتشريعات التي تدعم حقها في العمل، وكيفية الوصول إلى الخدمات المتصلة بها (المقابلة ٨).

- دعم المرأة العاملة، واندراج تحت هذا الموضوع ترميزات وهي:

عوامل اجتماعية (دعم المرأة)، وقد تكرر هذا الرمز مرتين من خلال (المقابلة ١؛ المقابلة ٤)، من خلال دعم المرأة العاملة ومساعدتها في تجاوز الصعوبات التي تواجهها (المقابلة ١)، الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين في المؤسسات من خلال خطوط مباشرة (مقابلة ٤).

- الأوضاع الاقتصادية، واندراج تحت هذا الموضوع ترميزات وهي:

عوامل اجتماعية (الأوضاع الاقتصادية)، وقد تكرر هذا الرمز مرتين من خلال (المقابلة ١)، حيث أكد على صعوبة الأوضاع الاقتصادية، وبعض الفرص الدراسية بحاجة إلى مادة، وهي لا تمتلكها مثل التعليم عن بعد في الجامعات.

– ندرة الوظائف الحكومية

من العوامل الاجتماعية، من خلال الرؤية المجتمعية التي تقول بأن الوظيفة الحكومية هي الأفضل، وتظل المرأة تنتظر هذه الفرصة غير الموجودة حالياً وقد تكرر هذا الرمز نحو مرة واحدة في المقابلات (مقابلة ٨).

من خلال قراءتنا للشكل السابق، نلاحظ أن أعلى تكرارات للترميزات كانت للمسؤوليات الأسرية التي تكررت في سبع مقابلات من ثماني مقابلات، ثم جاء دعم المرأة العاملة، وحقوق المرأة العاملة بمعدل ترميزين، الإعلام، وتغيير النظرة لعمل المرأة والأوضاع الاقتصادية بمعدل ترميز واحد وندرة الوظائف الحكومية ترميز واحد.

حيث رأى أفراد عينة الدراسة أن أكثر تأثيرات عمل المرأة من ناحية الاجتماعية تأتي على أسرتها وأطفالها، من حيث انعكاسها على سلوك الأبناء وخاصة المراهقين منهم، ومتابعة دراستهم، ومسؤوليات الزوج والبيت، وعدم القدرة للتوفيق بين العمل وأمور البيت

حيث تقع المرأة بين خيارين، العمل سواء بسبب الظروف المادية والاقتصادية التي تمر بها الأسرة ورغبتها في توفير متطلبات الأسرة المتزايدة وبأسباب أخرى، فتصدم بالمحيط الذي مازال متمسك ببعض العادات والتقاليد السلبية تجاه عمل المرأة، أو عملها في مهنة معينة، أو في أماكن عمل مختلطة أحياناً؛ فضلاً عن عدم تعاون الزوج لها في كثير من الأمور الناتجة عن عملها والتي تحتاج دعم المحيطين من حولها.

هنا كان لا بد من التوعية لحقوق هذه المرأة، وتغيير النظرة نحو عمل المرأة، ودعمها نفسياً ومعنوياً. وهذه النتيجة تتفق مع دور ومحمد (٢٠١٤) الذي رأى أن العناية بالطفل وكون المرأة غير متزوجة والعمر والالتزامات العائلية هي أهم معايير اختيار العمل عند المرأة.

ثانياً: **عوامل ذاتية**، ويقصد بها العوامل الداخلية التي تؤثر على المرأة العاملة، وقد اندرج تحت هذا الموضوع ترميمات هي:

الإحباط، واندرج تحت هذا الموضوع ترميمات وهي:

(التقدير) حيث أن هذا الرمز قد تكرر في أكثر من ٨ مرات، وكان يمثل التحدي الأكبر للعمل فقد ذكر بأن من أكثر موجبات الإحباط (من أكبر التحديات الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الخاص قلة التقدير والشعور باستحقاق ترقية أو مكافأة مادية أو معنوية وعدم الحصول عليها مقابله ٣، كذلك النظرة الدونية من الأهل وفراد الأسرة لعمل المرأة في بعض المهن " على الرغم من حيي للعمل وللمهنة وعطائي فيها يرون أني استحق الافضل وهذا يسبب الضغوط على العاملة مهما حاولت الابداع والتفاني ولا يوجد من يحفز العاملة ويدعمها من الأسرة ويستمتع لها ولإنجازاتها ويفخر بها"

١- الاعتماد على الضمان الاجتماعي

من العوامل الذاتية، وقد تكرر هذا الرمز مرة واحدة من خلال رغبة المرأة من الاسر ذات الدخل المحدود في الاعتماد على مخصصات الضمان الاجتماعي بدلاً من تنمية الدخل (مقابلة ٨) وهذا قد يشير الى وجود تحديات تعيق بعض النساء من العمل وتكتفي بالمخصص المالي من الحكومة على الرغم من قدرتها على العمل.

٢- المواصلات

من العوامل الاجتماعية، وقد تكرر هذا الرمز أربع مرات، وبرزت صعوبة المواصلات بسبب عدم القدرة المادية على امتلاك سيارة

(مقابلة ٢)، وصعوبة توفير المواصلات وتدني مهارات القيادة والخوف والتردد من تجربتها (مقابلة ٦)، وبعد مكان العمل عن منزلها (مقابلة ٧)، سبب انسحابها نظراً لعدم كفاية الراتب وما يترتب على ذلك من تأخيرات وانذارات من رئيس العمل ويجعلها تحت ضغط نفسي عالي.

٣- إثبات الذات

من العوامل الذاتية، وقد تكرر هذا الرمز مرة واحدة من خلال أن القطاع الخاص هو قطاع تنافسي، ويستلزم جهداً كبيراً وإبداع وإثبات للذات في مجال العمل، وهذا يسبب ضغط إضافي وقد يؤدي بما للاحتراق النفسي (مقابلة ٣).

٤- الحاجة إلى التدريب والتطوير

من العوامل الذاتية، وقد تكرر هذا الرمز نحو ثلاث مرات في المقابلات، من خلال الحاجة إلى الدورات التدريبية لتطوير المهارات (مقابلة ٣)، اعتماد برامج زووم وغيرها في الدورات الإلزامية التي تطلبها بعض المهن يأخذ من وقت المرأة في المنزل (مقابلة ٣)، التنسيق لإقامة دروات تدريبية للمرأة العاملة عن كيفية إدارة المهام المتعددة (مقابلة ٧).

"ربما لا تكون المرأة بحاجة لموضوع الدورة بشكل ملح وضروري ولكن وجودها مع نساء من نفس اهتماماتها وطبيعة عملها يساهم في ان يكون هناك لقاء بينهم وتبادل تجارب وخبرات ممكن يخفف عنها وتجد من يشعر بها ويمر بما تمر به" وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Djajic, Vukovic, and others (2019) أن مجموعات المساعدة الذاتية ساعدت على إلى اتخاذ النساء قراراً لتحسين أعمالهن.

٥- الانعزال

من العوامل الذاتية، وقد تكرر هذا الرمز نحو مرتين في المقابلات، من خلال شعور المرأة بالانعزال عن حياتها الاجتماعية (مقابلة ٢)، وانقطاعها عن الأصدقاء والأقارب بحكم انشغالها (مقابلة ٧).

٦- نقص الدافع

من العوامل الذاتية، وقد تكرر هذا الرمز نحو مرة واحدة في المقابلات، من خلال نقص الدافع والرغبة في التغيير والتعليم وتحسين المستوى الوظيفي من خلال الدورات والدراسة (مقابلة ٢).

٧- نقص التعليم

من العوامل الذاتية، وقد تكرر هذا الرمز نحو مرتين في المقابلات، من خلال اكتفاء المرأة بشهادة متدنية كمتوسطة وثانوية (مقابلة ١)، وعدم الإلمام والوعي بالمستجدات القانونية والتشريعية (مقابلة ٣).

٨- ضعف الرواتب

من العوامل الذاتية، وقد تكرر هذا الرمز خمس مرات في المقابلات، من خلال عدم تحسن مرتبتها (مقابلة ١)، ضعف الرواتب وعدم سدها لاحتياجات المرأة العاملة مقابل طول ساعات العمل (مقابلة ١)، دني الأجر وعدم وجود ضمان دائم ومستمر للعمل وغياب الأمان الوظيفي (مقابلة ٦)، قلة رواتب القطاع الخاص وعدم كفاية الحد الأدنى (مقابلة ٨).

من خلال قراءتنا للشكل السابق، نلاحظ أن أعلى الترميزات كانت للإحباط بمعدل ٨ ترميزات، ثم ضعف الرواتب بمعدل ٥ ترميزات، ثم المواصلات بمعدل ٤ ترميزات، ثم التدريب والتطوير بمعدل ٣ ترميزات، ثم الانعزال ٢ ترميز، ثم نقص التعليم بمعدل ترميزين، ثم نقص الدافع.

فترى أن كثرة التزامات المرأة بين حياتها العملية وحياتها الأسرية، ومحاولتها التوفيق بينهما، وشعورها بالتقصير في واجباتها الأمر الذي قلل من نسب إنتاجيتها وطموحها وعكس ذلك في مستويات الإحباط ونقص الدافعية، فضلاً عن كثرة الضغوط التي تواجهها المرأة في عملها بدءاً من كثرة ساعات العمل مقارنة بالأجر الممنوح لها، عدم منحها الترقية أو مكافأة العمل، صعوبات المواصلات وبعد مكان سكنها عن العمل أدى إلى إحباطها وتدني مستوى طموحها وعدم سعيها نحو تطوير ذاتها وحضور دورات تدريبية ورفع مستوى تعليمها.

إن كثرة الضغوط التي تواجهها المرأة في عملها، وساعات العمل المتواصلة الطويلة، ثم تأتي إلى المنزل لتبدأ فيه رحلة مسؤولياتها الأسرية بدءاً من الزوج والأبناء ومتابعتهم تربوياً ودراسياً، أدى إلى ضيق الوقت الذي تخصصه المرأة لنفسها، وشعورها بالعزلة وقلة علاقاتها الاجتماعية نتيجة ضيق الوقت مقابل المهام. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة علي (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن عدد من التحديات التي تواجه المرأة العاملة وكان منها طول ساعات العمل.

ثالثاً: في العمل، ويقصد به العوامل التي تواجه المرأة خلال العمل، واندرج تحت هذا الموضوع ترميزات هي:

١- وقت العمل

تكرر هذا الرمز (١١) مرات في المقابلات، من خلال طول ساعات العمل وعدم مرونتها (مقابلة ١)، تأخر المرأة في العمل قد ساهم في خلق مشكلات حقيقية (مقابلة ٣)، فضلاً عن أن عمل المرأة في أيام العطل والمناسبات الوطنية يجعلها غير قادرة على حضور الالتزامات المحيطة (مقابلة ٥)، تقول إحداهن: "بعض المهام الوظيفية لا تتطلب ثمان ساعات لأبجازها نأمل مراجعة تلك المهام وتقليص ساعات العمل ومساعدة بعض العاملات في الخروج مبكراً لدعم المرأة والأسرة".

٢- التمييز العنصري

من العوامل المرتبطة بالعمل، وقد تكرر هذا الرمز أربع مرات في المقابلات، وذلك من خلال محاربة الرجل لقيادة المرأة لفريق العمل (مقابلة ٣)، وعدم تقبل المجتمع لتولي المرأة مناصب قيادية (مقابلة ٤)، عدم تساوي الفرص في القطاع الخاص (مقابلة ٦)، عدم المساواة في منح الدورات التدريبية (مقابلة ٦).

٣- توحيد جهود الجمعيات

تكرر هذا الرمز مرة في المقابلات، من خلال توحيد جهود الجمعيات في مجال تمكين المرأة (مقابلة ٢).

٤- بيئة عمل مشجعة

تكرر هذا الرمز ٥ مرات في المقابلات، من خلال العمل عن بعد وخاصة في المهن التي يمكن ذلك (مقابلة ٣)، فضلاً عن بطء التماسي بين الحراك السريع للأنظمة والقوانين (مقابلة ٥)، من خلال عدم توفير بيئة عمل مناسبة لعمل المرأة (مقابلة ٣ و ٨)، فضلاً عن الضغط النفسي والمادي الذي يمارسه الرؤساء في العمل غير السعوديين لإثبات عدم وملاءمتها للعمل (مقابلة ٨).

٥- حضانة الأطفال

تكرر هذا الرمز ٧ مرات في المقابلات، من خلال عدم كفاية مراكز حضانة الأطفال (مقابلة ٢)، ضرورة توفيرها (مقابلة ٣). من خلال ملاحظتنا للشكل السابق نلاحظ أن ساعات العمل احتلت المركز الأول في الترميزات بكل المحاور حتى حيث بلغ عدد

ترميزاتها ١١ ترميز، ثم جاءت حضانة الأطفال بمعدل ٧ ترميزات، ثم التمييز العنصري بمعدل ٢ ترميز، ثم بيئة عمل مشجعة بمعدل ٥ ترميزات، ثم توحيد جهود الجمعيات ترميزه واحدة.

يمكن أن يعزى تركيز العينة على عدد ساعات العمل الطويلة، وعدم مرونتها، أن على المرأة الكثير من الأعباء ضمن العمل، وضمن الأسرة من حضانة الأطفال، ورعايتهم، ومتابعتهم دراسياً، وشعورها بالعزلة والإحباط، وعدم وجود وقت كاف للقيام بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقها.

فضلاً عن أن أهم مشكلة يمكن ان تواجهها المرأة العاملة وخاصة في ظل وجود الأطفال الصغار، وساعات العمل الطويلة هي حضانة الأطفال في غيابها، وهنا تبرز الحاجة إلى وجود دار حضانة في مكان عمل المرأة، الأمر الذي قد يساعد على رفع مستوى تركيز المرأة في عملها وبالتالي يرفع مستوى إنتاجيتها.

وهذه النتيجة تتفق مع الطريف (٢٠١٤) حيث أن ساعات العمل الطويلة تحرم المرأة من الاهتمام في الأسرة، فضلاً عن عدم وجود دور حضانة لأطفالها، وكذلك دراسة فايز (٢٠١١) الذي يرى أن المعوقات الذاتية المرتبطة بشخصية المرأة التنشئة السلبية في محيطها الاسري وتدني وعيها بحقوقها وجهلها بدورها التنموي.

٢- التصور المقترح:

كان هذا هو الموضوع الثاني من الموضوعات الكبرى والتي يهدف هذا البحث للكشف عنها، وهو الذي ذكره المشاركون بالمقابلات الشخصية، واحتوى هذا الموضوع على عدد ١٠ ترميزات:

(الاستشارات)، وقد تكرر هذا الرمز مرة واحدة من خلال (المقابلة٧)؛ حيث أكدت على أهمية تقديم الاستشارات للمرأة العاملة في كيفية التعامل مع الضغوط، فضلاً عن تقديم الاستشارات النفسية والاجتماعية والأسرية والزوجية للخدمات المتاحة لها.

١- برامج لكل الأسرة:

ويعني أنه ينبغي أن تهدف البرامج الحالية لاستهداف كل الأسرة وليست المرأة فقط، وذلك ب (وضع برامج اجتماعية تنموية في الجمعيات تستهدف الاسرة ككل وليس المرأة فقط (مقابلة ٢، (Pos. 23؛ حيث اقترحت العينة ضرورة وجود برامج لكل أسرة وليس المرأة فقط (مقابلة ٢)؛ وتغيير نظرة كل أفراد المجتمع للمرأة حتى تنعكس عليها (مقابلة ١ و٢)

٢- نقل التجارب الناجحة

حيث اقترحت العينة ضرورة تعميم لتجارب الناجحة على باقي المؤسسات والجمعيات (مقابلة٢).

٣- مركز الدعم والتدريب

حيث أشارت العينة مرتين إلى محدودية مركز دعم وتنمية المهارات (مقابلة١)، فضلاً عن شروطها الصعبة وارتفاع أسعارها (مقابلة ٢).

٤- تحديد المشاكل الحديثة

حيث أشارت العينة مرتين إلى ضرورة خلق حوار فعال لتحديد المشكلات التي يواجهونها في مقر العمل (مقابلة ٦)

٥- التحديات المستقبلية

حيث اقترحت العينة أربع خطوات من خلال إجراء الدراسات والبحوث (مقابلة، ٥، ٦، ٣)، ٧ عقد مؤتمرات دولية لتبادل الخبرات (مقابلة ٣)

٦- توعية المرأة بحقوقها.

من خلال توعية المرأة بحقوقها (مقابلة ١)، التطوير الذاتي ورفع مستوى المرأة (مقابلة ٣)، تعزيز المهارات الشخصية والاحترافية والاقتصادية للمرأة (مقابلة ٦).

٧- دور المرأة التنموي

حيث وردت في المقابلات ٦ مرات، من خلال التوعية بدور المرأة في التنمية (مقابلة ٨)، ورفع مستوى وعي المجتمع لدورها (مقابلة ٨).

٨- تطوير الأنظمة

وقد وردت مرتين من خلال توفير سياسات رائدة وواضحة للحفاظ على بقاء المرأة في العمل (مقابلة ٦)، وتحفيز المؤسسات والشركات لوضع قوانين لتسهيل انخراط المرأة في بيئة العمل (مقابلة ٦).

٩- التأثير على صاحب القرار

وقد وردت مرتين من خلال تفعيل الخدمة الاجتماعية مع المؤسسات المحلية للتأثير على أصحاب القرار (مقابلة ٦)، تبني نهج المدافعة عن حقوق المرأة (مقابلة ٨).

١٠- تدريب الاخصائيين

وقد وردت مرتين من خلال إخضاع الاخصائيين الاجتماعيين في الجمعيات للتدريب المكثف للتعامل مع المشكلات الأسرية (مقابلة ٢)، وتغيير نوع التدخل المهني (مقابلة ٨).

من خلال الشكل السابق نلاحظ أن أعلى الترميزات جاءت لدور المرأة التنموي بمعدل ٥ ترميزات، يليها التحديات المستقبلية ٤ ترميزات، ثم تقديم برامج لكل الأسرة بمعدل ٣ ترميزات، ثم التأثير على أصحاب القرار وتدريب الأخصائيين، وإقامة مراكز الدعم بمعدل ٢ ترميزه والاستشارات بترميز واحد.

يعد ضعف قنوات التواصل بين الاخصائيين الاجتماعيين وفئة العاملات في القطاع الخاص احد اسباب تدني مستوى المرأة العاملة وأيضاً انسحابها من دورها التنموي، فضلاً عن كثرة المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة العاملة سواء في بيئة العمل أو المسؤوليات الأسرية وعدم وجود بيئة مشجعة سواء ضمن بيئة العمل أو ضمن الأسرة كل ذلك ساهم في عزوف المرأة عن دورها التنموي، وعليه فإن تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية يمكن التعامل معها من خلال ربط مهنة الخدمة الاجتماعية بها من خلال العمل على ثلاث مستويات المستوى الميكرو والميزو والماكرو.

ولا يغفل على أحد أهمية إقامة برامج توعوية لكل أفراد الأسرة لأهمية دور المرأة العاملة، وضرورة الوقوف معها ومساندتها في الأعباء الملقاة عليها، وهنا يبرز دور وسائل الإعلام، وتقديم الاستشارات لكيفية التعامل مع الضغوط التي تواجهها، وكيفية التوفيق بين حياتها العملية والأسرية، وهنا لا بد من أن تقوم وسائل الاعلام بدورها في ذلك من خلال نشر البرامج التي تقوم بهذا الدور كما يساهم ربط مؤسسات العمل بمنصات تقديم الاستشارات النفسية والاجتماعية امرا ضروريا.

كما نتطلع للمزيد من الجمعيات التنموية النسائية في القطاع الريحي الذي انتقل دورها من الرعوية الى التنموية وهذا نقطه مهمه تساعد على دعم التمكين للمرأة وفق توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠، وكذلك أهمية مراكز الأبحاث من خلال إقامة دراسات وبحوث حول مشكلات المرأة العاملة، والتحديات المستقبلية التي تواجهها، فضلاً عن ضرورة تدريب الأخصائيين لتقديم الدعم

الكافي لها.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الشلهوب (٢٠١٧) الذي يرى ضرورة الاستعانة بالخبراء أو المتخصصين في وضع الخطط والبرامج الكفيلة بدعم دور المرأة في التنمية، وتشجيع الاتصال المستمر بين المرأة ومؤسسات المجتمع المختلفة، وتحسين قدرات المرأة من خلال الدورات التدريبية المستمرة؛ لزيادة قدرتها على المشاركة.

ودراسة الأحمد والبرديسي (٢٠١٩) التي أكدت على أهمية المراكز المجتمعية في زيادة وعي المرأة حول الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة ولا يقتصر دور المرأة على المنزل بل يمتد إلى المشاركة المجتمعية يساهم المركز في توعية المرأة بحقوقها في العمل كما قدم المركز دورات وورش عمل لتنمية المهارات الحياتية للمرأة ويساعد على توفير فرص عمل.

توصيات الدراسة:

- اجراء المزيد من الابحاث حول تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة على الجانب الأسري كذلك اجراء دراسة على الرجال وتحديد اتجاهاتهم نحو تحديات تمكين المرأة.
- اجراء المزيد من الأبحاث حول البرامج المقترحة للأخصائيين الاجتماعيين للتعامل مع تحديات تمكين المرأة.
- فتح قنوات اتصال بين الاخصائيين الاجتماعيين والمرأة العاملة التي تواجه تحديات التمكين ودعمها ومساندتها.
- اشراك العاملين في القطاع الخاص (ذكور واناث) في برامج للصحة النفسية يقوم عليها اخصائيين اجتماعيين ونفسيين.

المراجع

- ال عوض، نجلا صالح (٢٠١٤). معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم (١٩٧٩) لسان العرب، دار المعارف.
- أبو الخير، اميمة (٢٠١٩). مشكلات المرأة الإماراتية بين التمكين السياسي والتمكين المجتمعي، بحث منشور، مجلة الآداب، جامعة بغداد.
- الأحمد، وسيم حسام الدين (٢٠١٦). التمكين السياسي للمرأة العربية - دراسة مقارنة، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، المملكة العربية السعودية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- الاحمدي، ريم، والبرديسي، مرضيه (٢٠١٩) دور المراكز الاجتماعية في تمكين المرأة: دراسة مطبقة على المستفيدات من النساء في مركز الملك سلمان الاجتماعي، بحث منشور، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- آل عوض، نجلاء بنت صالح (٢٠١٤)، " معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية"، مركز الأبحاث في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، وزارة التعليم العالي، جامعة الأمير نورة.
- الخطيب، سلوى (٢٠١٦) مناهج البحث الاجتماعي ودليل الطالب في كتابة الرسائل العلمية، الرياض: الشقري للنشر والتوزيع.
- بلال، بوترة. (٢٠١٨). التحليل الموضوعي للمقابلات البحثية في العلوم الاجتماعية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، ع ١٦٤، ٢٣٨-٢١٧.
- ثابت، نشوى توفيق أحمد (٢٠١٧)، "مؤشرات تمكين المرأة: رؤية نقدية"، ر المؤتمر الدولي السنوي لكلية الآداب: المرأة وصناعة المستقبل، جامعة عين شمس، كلية الآداب ١٠٦ - ١٣٣.
- دبور، ألكسندر ومحمد، فاطمة (٢٠١٥) التحديات التي تواجه المرأة كمحاسبة في نيجيريا، بحث منشور، جامعات دول مجلس التعاون، البحرين.
- الدخيل، عبد العزيز عبد الله (١٤٢٦) معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية، دار المنهاج للنشر والتوزيع، الأردن.
- ربيع، اسماء محمد وحبيب، عالية حلمي (٢٠١٤) التحديات الاجتماعية والثقافية لطموح الفتاة الريفية في التعليم والعمل: دراسة ميدانية في قرية بمصر، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية.
- زهرا، هيام حمدي صابر (٢٠١٥) واقع واليات الخدمة الاجتماعية وتمكين المرأة، المكتب الجامعي الحديث.

- سليمان، حسين حسن و عبدالمجيد، هشام سيد و البحر، منى جمعة (٢٠٠٥) الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والاسرة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط ١.
- شحيبي، عرين (٢٠١٥)، لقاء رائدات أعمال سعوديات، تقرير وكالة كاتنوى لريادة الأعمال، كلية سيمونز لريادة الأعمال، بوسطن.
- الشلهوب، هيفاء عبد الرحمن صالح (٢٠١٧). أبعاد تمكين المرأة السعودية دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، السعودية، ع ٧٠.
- الشمري، نامي بن خلف والبدانية، ذياب (٢٠١٠) مدركات العاملين في القطاع العام والقطاع الخاص في المجتمع السعودي نحو الفساد الإداري. رسالة دكتوراه منشورة، جامعة مؤتة.
- صالح، عماد فاروق (٢٠١٥). رؤية مستقبلية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتطوير اليات تنمية وعي المرأة بالعمل التطوعي، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان.
- الطريف، غادة بنت عبد الرحمن (٢٠١٤)، "معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، مستقبل التربية العربية، مج ٢١، ع ٨٨، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ص ١١-١٠٧.
- عبد الرحيم، آمال (٢٠١٤) المرأة السعودية والمشاركة في صنع القرار: اتجاه الطالبة الجامعية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار، مجلة شئون اجتماعية، ع ١٢٣، الإمارات العربية المتحدة.
- عبد العزيز، محمد جمال الدين (٢٠١٢) فعالية توظيف النظريات العلمية في بحوث ودراسات الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- العبد الكريم، خلود برجس (٢٠١٤)، " معوقات تمكين المرأة السعودية ثقافيا واجتماعيا وقانونيا "، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع ٣٦، ج ١، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٧٧ - ٢٣٨
- علي، فاتن محمد (٢٠١٤) التحديات التي تواجه المرأة العاملة في مطاعم الخدمة السريعة: مصر كدراسة حالة، بحث منشور، جامعة قناة السويس، مصر.
- علي، ماهر ابو المعاطي (٢٠١٠) الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية. القاهرة، المكتب الجامعي الحديث
- عمر، أحلام العطا محمد (٢٠٢٠)، "التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية: الأبعاد والمعوقات"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، مج ١٢، ع ٢، جامعة أم القرى، ١ - ٤١.

العنبي، رضوان (٢٠١٩)، "مدى تمكين المرأة في العمل الإداري في المجتمع السعودي"، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية عدد خاص، ٧٧-١١٥.

العوض، معاوية محمد (٢٠١٦) التمكين الاقتصادي وتشغيل المرأة في دولة الامارات، ورقة عمل، جامعة زايد.

العبدالكريم، راشد (٢٠١٩) البحث النوعي في التربية، الرياض: مكتبة الرشد.

عيسى، عبد العزيز إبراهيم (٢٠٠٩) متطلبات تمكين المرأة من اتخاذ القرار، بحث منشور، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

الفايز، ميسون علي (٢٠١١). الموارد البشرية النسائية السعودية_ نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للمملكة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، ع ٣١.

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

الكعبي، سهام مطشر (٢٠٢٠)، "تمكين المرأة: الفرص والتحديات، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع ٥٦، كلية الإمارات للعلوم التربوية، ٥٣ - ٦٦.

مجمع اللغة العربية (١٩٨٠) المعجم الوجيز، القاهرة.

محمد، هالة منصور (٢٠١٨) التمكين وعلاقته بمشاركة المرأة في الأحزاب السياسية، مجلة بحوث الشرق الأوسط، جامعة عين شمس

الميزر، هند عقيل محمد (٢٠١٧). المرأة السعودية من التمكين إلى التهميش في التعليم والعمل. بحث منشور. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، السعودية.

ناجي، أحمد عبد الفتاح (٢٠١٤). تمكين الفئات المهمشة من منظور الخدمة الاجتماعية أسس ومبادئ-أساليب واتجاهات، المكتب الجامعي الحديث.

الوداعي، عهود (٢٠١٤)، دراسة تطبيقية على رائدات الأعمال بالمنطقة الجنوبية في مدينتي أبها وخميس مشيط، مجلة رواد الأعمال، عدد ٢٣ ديسمبر.

وزارة التخطيط (١٤٢٢هـ). الكتاب الإحصائي السنوي، مصلحة الإحصاءات العامة.

رضا، يوسف (٢٠٠٦) معجم العربية الكلاسيكية والمعاصرة. بيروت: لبنان.

جامع، محمد (٢٠١٩) البحوث النوعية ودراسة الحالة، الإسكندرية: جامعة الإسكندرية، كلية الزراعة.

الغرفة التجارية الصناعية بالرياض. (٢٠٠٩) سبل وآليات تفعيل المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص. الرياض: مركز البحوث بالغرفة

التجارية الصناعية بالرياض.

المصيلحي، سالم محمد (١٩٩٨) وعي الطالب الجامعي لبعض التحديات التي تواجه المجتمع المصري في الآونة الأخيرة. مجلة كلية التربية، جامعة القاهرة، مصر.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (٢٠١٥) منجزات خطط التنمية. الإصدار الحادي والثلاثون، الرياض.

الهزاني، الجوهرية (٢٠٢٠) أثر برامج التحول الوطني على جودة حياة المرأة السعودية: دراسة مطبقة في مدينة الرياض، مجلة البحوث التربوية والاجتماعية المجلد ١١ العدد ٢

الهزايمة، محمد يوسف (٢٠١٢) العولمة الثقافية التحديات والآثار. الأكاديميون للنشر والتوزيع: الأردن.

المراجع الأجنبية

- Alkahtani, M. A., & Mahmoud, M. E. (2016). An Analysis of Individual Education Programmes (IEPs) in Saudi Arabia Using Bronfenbrenner's Ecological Model: Barriers and Solutions, 3 (1), ٧٥-١١ .
- Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Wu, J., Li, Y., & Zhang, D. (2019). Identifying women's entrepreneurial barriers and empowering female entrepreneurship worldwide: a fuzzy-set QCA approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(3), 905-928.
- Clark, S., Kabiru, C. W., Laszlo, S., & Muthuri, S. (2019). The impact of childcare on poor urban women's economic empowerment in Africa. *Demography*, 56(4), 1247-1272.
- Segovia-Pérez, M., Laguna-Sánchez, P., & de la Fuente-Cabrero, C. (2019). Education for sustainable leadership: Fostering women's empowerment at the university level. *Sustainability*, 11(20), 5555.
- Simon, Barbara Levy (1994) *The Empowerment Tradition in American Social Work*, Columbia University.
- Turner, Francis (2017) *Empowerment Approach to Social Work Treatment*, 6th Edition, New York, Oxford press.
- Vujko, A., Tretiakova, T. N., Petrović, M. D., Radovanović, M., Gajić, T., & Vuković, D. (2019). Women's empowerment through self-employment in tourism. *Annals of tourism research*, 76(C), 328-330.
- Creswell, J. W. and Plano Clark, V. L. (2014) *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (theard edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Patton, M. Q. (2014) *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.

المواقع الالكترونية

هيئة الامم المتحدة (٢٠١٨). التمكين الاقتصادي للمرأة:

<https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/economic-empowerment>

البنك الدولي (٢٠١٩) <https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>