



**واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية
في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل**

إعداد

أ/ أريج مريع سعيد عسيري

الماجستير تخصص أصول التربية الإسلامية والعامّة،

كلية التربية، جامعة الملك خالد.

واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030

تلبية لاحتياجات سوق العمل

أريج مريع سعيد عسيري

تخصص أصول التربية الإسلامية والعامة، كلية التربية، جامعة الملك خالد.

البريد الإلكتروني: areeja@tvtc.gov.sa

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى تعرف واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل، واستخدم لتحقيق هذا الهدف المنهج الوصفي، إذ تكونت عينة البحث من (300) سيدة سعودية من فئات مختلفة من المجتمع السعودي في مدينة أمها، تم توزيع استبانة علمهن، وتوصلت النتائج إلى أن واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية جاءت بدرجة متوسطة، بينما جاءت معوقات آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية بدرجة مرتفعة، وتوصلت النتائج أيضًا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لاستجابة أفراد عينة البحث نحو (واقع، معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح السيدات السعوديات اللواتي تحملن مؤهلات علمية فوق الجامعة (دراسات عليا "ماجستير ودكتوراه")، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لاستجابة أفراد عينة البحث نحو واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية تعزى لمتغير العمر، لصالح السيدات اللواتي أعمارهن من 25 إلى أقل من 35 سنة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لاستجابة أفراد عينة البحث نحو معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية تعزى لمتغير العمر، لصالح اللواتي أعمارهن من 45 فأكثر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لاستجابة أفراد عينة البحث نحو واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية تعزى لمتغير طبيعة العمل، لصالح السيدات اللواتي يعملن بالأعمال الحرة.

الكلمات المفتاحية: ثقافة العمل، المرأة السعودية، رؤية 2030، احتياجات سوق العمل.



The Reality of Work Culture Development among Saudi Women in the Light of Saudi Vision 2030, Meeting the Needs of the Labor Market

AREEJ MURAYEA SAEED ASIRI

Specialization in the fundamentals of Islamic and general education,
College of Education, King Khalid University

E-mail: areeja@tvtc.gov.sa

Abstract:

The present research aimed at identifying the reality of work culture development among Saudi women in the light of Saudi Vision 2030, meeting the needs of the labor market. To achieve this aim, the girl researcher used the descriptive approach, as the research sample consisted of (300) Saudi women from different categories of Saudi society in the city of Abha, where a questionnaire was distributed to them. The results concluded that the reality of work culture development among Saudi women in the light of Saudi Vision 2030, meeting the needs of the labor market was moderate, while the obstacles and mechanisms for work culture development among Saudi women, meeting the needs of the labor market was high. The results also concluded that there are statistically significant differences according to the response of the individuals in the research sample towards (the reality, obstacles, mechanisms) of work culture development among Saudi women, meeting the needs of the labor market due to the variable of the academic qualification, in favor of Saudi women who hold postgraduate qualifications (postgraduate studies "Master and Doctorate"), and there are statistically significant differences according to the response of the individuals of the research sample towards the reality of work culture development among Saudi women, meeting the needs of the labor market due to the age variable, in favor of women aged 25 to less than 35 years, and there are statistically significant differences according to the response of individuals in the research sample towards obstacles of work culture development among Saudi women, meeting the needs of the labor market due to the age variable, in favor of those aged 45 and over, and there are statistically significant differences according to the response of the individuals in the research sample towards the reality of work culture development among Saudi women, meeting the needs of the labor market due to variable of work nature, in favor of the women who are self-employed.

Keywords: work culture, Saudi women, Vision 2030, labor market needs.

مقدمة البحث:

يتفق علماء الاقتصاد الحديث على أن العمل هو العنصر الأساس للإنتاج، فهو بنظرهم أداة وطريقة تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة، لكن هذا الاتجاه لا يعبر عن العمل بكل مضامينه، فالإنسان لا يعمل من أجل الكسب فقط، فهو يعمل من أجل تحقيق ذاته، وحاجته الأساسية والمكانة الاجتماعية، وتحقيق ما لم يحققه غيره.

ونجد أن علماء الاقتصاد أعطوا مكانة عالية للعمل، ولكن حصروه في الإنتاج وتحقيق الربح فقط، ولم يهتموا بالقائم بالعمل وأسباب قيامه بهذه الأعمال. وقد أوضحت الأبحاث الحديثة أن وجهات النظر هذه غير صحيحة، فالعمل جزء جوهري في حياة الإنسان، مادام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع (الزيات، 2001).

لذلك فإن إعداد الفرد للحياة وللعمل والإنتاج لا يتحقق إلا بربط العلم بالعمل وبالإنتاج، وبالتالي تعد العلاقة بين العلم والعمل علاقة تفاعل، إذ يشير الصعب (2008) إلى أن ثقافة العمل الجيدة يمكن أن تساعد الممارس للعمل في الوصول للحاجات الأساسية التي يحتاجها الإنسان، والتعرف على المنظمات الاجتماعية وطبيعة العلاقات في المجتمع، وإدراك المعارف التي تحدد المستوى الطبيعي للحياة الاجتماعية، ومعرفة الأسلوب الأمثل لصياغة نموذج علمي للتدخل المهني يتناسب مع الموقف، ودراسة الفلسفة الموجهة للممارسة المهنية من حيث الأهداف والأخلاقيات.

وبالنظر إلى ما هو واقع، يتبين أن هناك فجوة كبيرة بين كل من الثقافة العلمية وممارسة العملية، الأمر الذي ينعكس سلباً على مستوى كل من العمليتين، ولقد أكدت دراسة كل من (الزبيدي، 2000؛ بدران، 2002؛ تومي، 2009؛ حسن، 2012؛ البندي، 2014؛ عيواج وبوديار، 2014) على وجوب فتح قنوات اتصال بين الأكاديميين والممارسين، مثل التدريب العملي والمشاركة في المشروعات والبرامج الخاصة بالتأهيل العلمي، بهدف تلبية احتياجات سوق العمل. وتحقيقاً لذلك أتت رؤية 2030 لمنح الفرصة للجميع رجالاً ونساءً صغاراً وكباراً، لكي يسهموا بأفضل ما لديهم من قدرات، وذلك من خلال التدريب المستمر الذي يزود أبناء الوطن بالمهارات التي يحتاجونها، بهدف تحقيق أقصى استفادة من قدراتهم عبر تشجيع ثقافة الأداء، وحيث إن الرؤية تنظر إلى المرأة السعودية على أنها تعد عنصراً مهماً من عناصر قوة الوطن، فإنها تجد أنه يجب الاستمرار في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية المجتمع والاقتصاد السعودي، وذلك من خلال رفع نسبة مشاركتها في سوق العمل (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016).

فإهمال مشاركة المرأة في تنمية المجتمع تفقد التنمية جزءاً كبيراً من الطاقة الكامنة في المجتمع، كان من الممكن أن يستفاد منها في زيادة مقدار القوة المحركة لهذه التنمية، والتسليم بهذه الحقيقة يفرض على المجتمع أن يتخذ من تعليم وتدريب المرأة خطوة أساسية، ومعلمًا رئيساً من معالم استراتيجية التنمية البشرية، باعتبارها جزءاً أساسياً من الاستراتيجيات الإنمائية التي تؤكد على تنمية القدرات البشرية، وتحديثها، من خلال تطوير المعارف والمهارات الخاصة بأفراد المجتمع، والاستفادة منها بشكل جيد وفعال للدخول في دائرة الاقتصاد العالمي (بديوي، 2010).

فالعلاقة بين تقدم المجتمع وارتقاء مستوى ثقافة العمل لدى المرأة هي علاقة وثيقة ولا يمكن أن يحقق المجتمع تقدمه ونموه؛ إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية، الكفيلة بمساهمتها في بنائه وتطوره بكل ما تمتلك من إمكانيات، ومهارات تؤهلها لدخول سوق العمل، كونها تشكل أحد جناحي المجتمع وبمعنى آخر تشكل نصف موارده البشرية ولا يمكن أن ينهض ويحقق تقدمه ونموه

بدونها، وذلك لكون تحقيق رفاهية الإنسان ورفع مستواه الحياتي والمعاشي لا يتحقق ما لم تتوفر الشروط الملائمة لتحقيق التوازن المتناغم والمتوازي بين الجناحين من جهة وتوفير القوة الذاتية للدفاع والانطلاق لكل من الجناحين من جهة أخرى، أي لابد من تشكيل شخصية المرأة الإيجابية القادرة على العمل وتحمل المسؤولية والعطاء واتخاذ المواقف والقرارات المناسبة للمشاركة الفاعلة والمنفعلة في مختلف مجالات مناهي التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (المصباح، 2018).

كما أن رفع مستوى ثقافة العمل للمرأة ومساعدتها على مزيد من الإسهام في مجالات العمل لن يتحقق إلا بانتهاج سياسات طويلة المدى تقوم على زيادة معدلات الاستثمار الخاص العام، وتبني أنماط تكنولوجية ملائمة، مع تشجيع التكنولوجيا الملائمة للبيئة، وتحقيق تنمية تشمل المرأة الريفية والحضرية، بالإضافة إلى تهيئة أفضل الظروف التي تساعد على العمل في عالم تسوده الكفاءة والمنافسة (السيد وعمارة، 2008).

وقد اهتمت عديد من الدراسات بدعم المرأة بثقافة عمل ملائمة لدخولها سوق العمل في عدة دول عربية منها دراسة كل من (قطاع، 2010؛ حاجي والتونسي، 2012؛ ربيع، 2014؛ القحمانى وموسى، 2017؛ مناد وصغيري، 2017؛ مؤمن، 2017؛ كرادشة وحسن والمعولي، 2018)؛ فقد أكدت هذه الدراسات على أن خروج المرأة إلى عالم الشغل أحدث تغيرات كبيرة سواء على مستوى الأسرة أو على مستوى المجتمع؛ فقد أدت المرأة دورًا كبيرًا على الصعيد الاقتصادي من خلال مشاركتها في التنمية الاقتصادية، وذلك لما أتاحه التطور التكنولوجي من تسهيل العمل المنزلي والأسري والحياة بشكل عام ورافق ذلك تطورات اقتصادية واجتماعية، تمثلت في الوعي بأهمية عمل المرأة حيث تغيرت نظرة المجتمع والأسرة للمرأة العاملة وبالتالي إعطائها فرصة للعمل مساوية لفرص الرجل.

وتأسيسًا على ما سبق تبين أهمية تدريب وتأهيل المرأة وتزويدها بثقافة ملائمة لدخولها سوق العمل، فليس من السهل أن تختار عملاً مناسبًا لقدراتها وإمكاناتها وتقوم بإدارته بطريقة صحيحة بدون أن يكون لديها خلفية ثقافية بكيفية إدارته ووضع إستراتيجيات مناسبة لتنفيذه، بما يخدم المجتمع ويلبي احتياجات سوق العمل، ويحقق الريح المادي الجيد للمرأة بما يغطي تكاليف العمل، يشكل مردود يلبي الاحتياجات المعيشية للمرأة ولأسرتها بما يساعدهم على التغلب على المشكلات الاقتصادية والالتزامات المادية التي فرضها العصر الحالي على الأسرة لتلبية الاحتياجات الأساسية، ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي إذ سعى إلى تعرف واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية احتياجات سوق العمل.

مشكلة البحث:

أصبحت الحاجة ماسة لإقامة المشاريع الصغيرة ذات الفكر المتطور من أجل تحقيق تطلعات وآمال شبابنا وشاباتنا في ظل تزايد أعدادهم عامًا بعد عام، لذلك بات ضروريًا نشر ثقافة العمل بين لدى أبناء المجتمع من البنين والبنات، وتشجيعهم على تحويل أفكارهم الخلاقة إلى واقع عملي، وبناء الثقة عندهم في رسم الصورة الكاملة لمشاريعهم، إضافة إلى بناء جسور التواصل بينهم والجهات المعنية بدعم المشاريع الصغيرة في القطاعين العام والخاص داخليًا وخارجيًا، لفتح المجال أمامهم لتشجيعهم وتوجيههم نحو تبني أفكار إبداعية واعدة نحو عالم مليء بالفرص والتحديات. وتنمية قدرتهم على التفكير الإبداعي الخلاق، مهارات اقتناص الفرص ليصبحوا مستعدين لتحويل ذلك إلى عمل حر يتسم بروح المبادرة والمخاطرة والطموح (بو فهيد، 2015).

ولذلك اهتمت العديد من الدراسات بالبحث المهني في مؤسسات التعليم العربية المختلفة وفي مجالات تخصص متنوعة، ومن هذه الدراسات (إبراهيم، 2003؛ الأنصاري، 2003؛ طلحة، 2004؛ الحدادي وعكاشة، 2008، باكير، 2011) ولكن لوحظ في أغلب هذه الدراسات محدودية في التخصصات المواكبة لمجالات العمل في السوق وتدني صلة المقررات بالعمل ومحدودية البرامج التدريبية في الميدان وتدني مستوى الإشراف الفعال عليه بالإضافة إلى تدني مستوى كفاءة المدربين.

وأكدت أيضاً العديد من الدراسات منها من (السويدان، 2012؛ النديب، 2014؛ الشمري، 2016) على ضرورة توفير المتطلبات التي تساعد على تهيئة الخريجين من الجامعات والكليات لشغل المهن المختلفة في سوق العمل من خلال مدهم بالمعلومات والمهارات الكافية، وفي صدد ذلك ونظراً لكون المرأة هي نصف المجتمع ومشاركتها في خدمته من الأسس الهامة التي يقوم عليها أي مجتمع، فقد اهتمت خطط التنمية بإبراز دورها في سوق العمل السعودي وجاءت تلك الخطط لتؤكد على ضرورة إيجاد مجالات أوسع لعمل المرأة والبحث عن بدائل عديدة يمكن استثمارها لتوجيه الطاقات النسائية إليها، كما طالب مجلس الوزراء بزيادة مجالات عمل المرأة ومنحها تراخيص لمزاولة الأنشطة الاقتصادية وإنشاء وحدات وأقسام نسائية في الدوائر الحكومية، وكذلك طالب مجلس الشورى في ظل إستراتيجية وطنية شاملة للتعليم بالتوسع في مجالات التعليم والتدريب والعمل للمرأة السعودية بما يتناسب مع طبيعتها ولا يتعارض مع الشريعة الإسلامية عن طريق إعادة هيكلة التعليم العالي وصياغة الخطط الدراسية لتتجه إلى التخصصات المطلوبة في سوق العمل، والتوسع في برنامج صندوق تنمية الموارد البشرية، والاستفادة من تقنيات المعلومات في توسيع مجالات عمل المرأة عن بعد (الحامد وجمجوم، 2009).

وعلى الرغم من ذلك يشير الواقع إلى أن مشاركة المرأة في الوطن العربي بشكل عام في الأنشطة الاقتصادية محدودة لاعتبارات مختلفة منها: العادات الاجتماعية للنساء، انعدام التدريب المهني والفني أو محدوديته، النظرة السلبية تجاه مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، الزواج المبكر، تفضيل توظيف الرجال، ظروف العمل غير الملائمة للمرأة، الأدوار الثلاثية للمرأة، عبء المسؤوليات الإنجابية، التمييز الموجود مثل عدم تكافؤ فرص التأهيل والتدريب، إحصاء القطاع الخاص عن تشغيل النساء وغياب الحماية في سوق العمل (السيد وعمارة، 2008). ومن خلال اطلاع الباحثة على الدراسات والأدبيات التي اهتمت بإعداد أفراد المجتمع من النساء والرجال إعداداً مهنيًا للقيام بالنشاطات المطلوبة في كافة المجالات التي تلي متطلبات سوق العمل، وملاحظتها لمحدودية مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، إذ أنه ربما يكون السبب الأساس في ذلك هو عدم امتلاكها لخبرة كافية في مجال الأعمال الحرة، والتي تؤهلها لإنشاء مشروعات صغيرة تكون ناجحة في إدارتها، ولذلك سعى البحث للتعرف على واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات متطلبات سوق العمل، لمعالجة المشكلات التي يمكن أن تعوق دخولها في مجال الأعمال ومشاركتها الفعالة في خدمة المجتمع.

أسئلة البحث:

- يسعى البحث إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:
- 1- ما واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 نحو تلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل؟
 - 2- ما معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 نحو تلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل؟
 - 3- ما آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 نحو تلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل؟
 - 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث نحو (واقع، معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 لتلبية احتياجات سوق العمل تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، طبيعة العمل)؟

أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى تسليط الضوء على مستوى ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء تحديات العصر الحالي لجعلها أكثر قدرة على خوض تجارب حقيقية في واقع الحياة العملية ووفق متطلبات سوق العمل وذلك من مطلق ما تسعى إليه المملكة العربية السعودية وأهدافها الرائدة ولذلك سعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:
- 1- تعرف تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 لتلبية احتياجات سوق العمل.
 - 2- الكشف عن معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 لتلبية احتياجات سوق العمل.
 - 3- تحديد آليات تساعد في تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 لتلبية احتياجات سوق العمل.
 - 4- الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث نحو (واقع، معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 لتلبية احتياجات سوق العمل تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، طبيعة العمل).

أهمية البحث:

- تنبع أهمية هذا البحث من:
- 1- حاجة المملكة العربية السعودية إلى قوى بشرية فعالية مهنيًا، تستطيع الاندماج في المجتمع، لتلبية نداء النهضة والتقدم العملي في ظل رؤية 2030، من خلال تطوير أساليب تنمية ثقافة العمل المهني لدى أفراد المجتمع وخصوصًا السيدات.
 - 2- وجود كثير من المهن المهمة التي تؤثر على الاقتصاد الوطني التي تحتاج إلى قوى عاملة من السيدات معدة ومدربة تدريبًا عاليًا للحصول على أعلى درجة من الكفاءة والتقنية.
 - 3- أنه قد يلفت أنظار المسؤولين في المنظمات التعليمية المختلفة إلى اتخاذ الأساليب اللازمة لتطوير مستوى ثقافة العمل المهني لدى الطلبة.
 - 4- أنه قد ينشط روح العمل لدى السيدات السعوديات وينميه في نفوسهن بحكم دورهن الفعال في التطور الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، وعملية البناء والتجديد.

حدود البحث:

- 1- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث الحالي على التقصي عن (واقع- معوقات- آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، طبيعة العمل).
- 2- الحدود المكانية: يقتصر البحث الحالي على مدينة أمها التابعة لمنطقة عسير.
- 3- الحدود البشرية: عينة عشوائية من السيدات من فئات وطبقات مختلفة في المجتمع السعودي.
- 4- الحدود الزمنية: 1440هـ-2019م.

مصطلحات البحث:

ثقافة العمل:

يذكر مصطفى (2001) بأن ثقافة العمل هي مصطلح شائع للإشارة إلى: مخرجات التعلم الناتجة عن مقرر أو برنامج دراسي تلقاه الطالب في مؤسسات التعليم. يؤهله للعمل وفق معرفة عملية ومهارات مكتسبة، وكثيراً ما تكون الإشارة إلى مخرجات التعلم المرجوة وهي نتائج التعلم التي يستهدف البرنامج أو المقرر تنميتها. وعرفها بكر (2008) بأنها مجموعة القيم والعادات والتقاليد والمبادئ التي يتبناها العاملون بأي عمل بحيث تصبح موجهة للسلوك الإداري والإنتاجي لهم. عرفها الصعب (2009) بأنها المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوب توافرها لدى الفرد لتوجيه ميوله ودوافعه ولسلوكه نحو العمل الذي يلي متطلبات سوق العمل. وتعرف ثقافة العمل إجرائياً بأنها حصيلة ما يجب أن تكتسبه المرأة السعودية في ظل رؤية 2030 من معارف ومهارات واتجاهات مرتبطة بالعمل الذي يلي متطلبات سوق العمل لتحقيق التوافق بين القدرات والمهارات التي تحصل عليها عن طريق التعليم، ولتنمية القدرات الفردية لها من خلال تنمية مهاراتها وتأهيلها للعمل في مهنة معينة، ولتأهيلها للانتقال إلى واقع العمل.

سوق العمل:

عرف البندي (2014) سوق العمل بأنه المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف، وهو منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة أو مكان يتحدد بوضع حدود جغرافية معينة، ويتقابل فيه كلٌّ من العرض والطلب مثل سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي، وجانب العرض يتمثل في المهارات اللازمة والمتاحة من قبل الخريجين، أما جانب الطلب فهو عدد المؤسسات التي تطلب عددًا من الخريجين بمهارات وقدرات معينة. ويعرف سوق العمل إجرائياً بأنه مكان إقامة المشاريع المختلفة التي تلبي احتياجات المجتمع وتحرك الاقتصاد الوطني وتستثمر خبراته ومهاراته من النساء والرجال في خدمته وارتقائه بما يحد نسبة البطالة فيه، وتربطه بالاقتصاد الإقليمي العالمي لمواكبة التطورات العلمية والتقنية المعاصرة التي تزيد من قدرته التنافسية وجودة وكفاءة ما يقدمه من خدمة للمجتمع.

أدبيات للبحث

تعرض أدبيات البحث بعض المحاور المتعلقة بثقافة العمل وسوق العمل ومدى إسهام المرأة السعودية في سوق العمل، والتي تم استخلاصها من الأدبيات والدراسات السابقة التي استفادت منها الباحثة للتعرف على متغيرات البحث وأسلوب توظيفها بهدف الإجابة عن أسئلته، والوصول إلى نتائجه، ووضع التوصيات والمقترحات الخاصة به.

أولاً: أنواع ثقافة العمل:

تتمثل ثقافة العمل بمقدار المعرفة والمهارات المعرفية ومهارات التعامل والمسؤولية والاتصالات وتقنية المعلومات والمهارات العددية، والمهارات النفسحركية (مصطفى، 2001)، وقد أشار بكر (2008) إلى أن هناك أنواعاً عديدة لثقافة العمل التي يجب أن يكتسبها الطالب الجامعي في ضوء احتياجات سوق العمل ومنها:

- 1- القدرة على التواصل مع الآخرين بفاعلية عالية.
 - 2- التوجه والاستعداد لعمل الفريق.
 - 3- التسليح بالمهارات الاجتماعية في بناء علاقات ذات معنى مع الآخرين.
 - 4- التزود بالقدرة على التكيف مع المتغيرات في عالم العمل وفي الحياة الاجتماعية.
 - 5- تحويل المعرفة إلى ابتكارات، وعلى خلق فرص جديدة للعمل، وعلى إدارة الأزمات وحلها عند حدوثها.
 - 6- التمكن من المهارات القرائية الأساسية بشكل وظيفي.
 - 7- إجادة اللغة الإنجليزية.
 - 8- التعامل مع التكنولوجيا والقدرة على استيعاب التغيرات السريعة التي تطرأ عليها وتوظيفها لصالح العمل.
 - 9- التفكير الإيجابي أو على الأقل القدرة على تبني أنماط تفكير إيجابية.
 - 10- الالتزام بالوقت والقدرة على إدارته بطريقة منتجة تحقق أهداف المنظمة.
- ويشير الربيعي (2012) إلى وجود العديد من الأمور المعرفية والمهارية والقدرات المهنية التي يجب أن تمتلكها اليد العاملة لتلبية متطلبات سوق العمل في عصر المعرفة ومن بينها:
- 1- القدرة على تحويل المعلومات إلى معرفة قابلة للاستخدام.
 - 2- القدرة على التكيف والتعلم بسرعة، وامتلاك المهارات اللازمة لذلك.
 - 3- إتقان التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا الأخرى المعتمدة على الحاسوب وتطبيقاتها في مجال العمل.
 - 4- القدرة على التعاون والعمل ضمن فريق عمل واحد، وإتقان مهارات الاتصال اللفظية والكتابية.
 - 5- امتلاك قدرات ومهارات إضافية مميزة تختلف عن المهارات التقليدية في الأعمال الروتينية.
 - 6- إتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عمل عالمية.
 - 7- إتقان العمل خارج المكان والزمان والقدرة على إدارة العمل سواء كان ذلك في بيئات عمل تقليدية أو بيئات افتراضية.
 - 8- القدرة على تحديد الحاجات والرغبات الفريدة الخاصة بالمستهلكين الأفراد أو المؤسسات والهيئات، فلم تعد المنتجات ذات المواصفات المعيارية الموحدة تناسب الجميع.
- وترى الباحثة من ذلك أن الثقافة التي يجب أن تمتلكها المرأة السعودية متنوعة ومختلفة حيث يجب أن يكون لديها مهارة بالاتصال مع الآخرين والقدرة على التخطيط الإداري

والعملي لإنجاح العمل الذي ستعمل به، بالإضافة إلى قدرتها على تحديد ما الذي يمكن القيام به من خلال معرفتها بحاجات المجتمع، والقدرة على ضبط الأمور المالية بحيث تحقق الأرباح المرجوة، ولديها مهارات في ابتكار أفكار جديدة غير مألوفة ومطلوبة بسوق العمل، وأن تكون متمكنة مهنيًا من التخصص الذي درسته، وهذا بالإضافة إلى أن تكون لديها قدرة في المتابعة والبحث العلمي لكي تبقى مع تواصل مع كل جديد في مجال تخصصها، وكل ما هو مطلوب ومواكب لتغيرات سوق العمل.

ثانيًا: الثقافة المجتمعية وثقافة العمل:

تؤثر أنماط الثقافة المجتمعية بشكل كبير على ثقافة العمل، حيث إن المجتمع الذي تسوده ثقافة سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد أن تنعكس على أفرادها في ممارستهم لأعمالهم، وهذا يجعله ملتزمًا بأخلاقيات المجتمع مساريًا للمعايير الاجتماعية، وممثلًا لقواعد الضبط الاجتماعي، ومتقبلًا للتغيير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجامعة، وإذا كان هذا المجتمع يحرص على وضع حد للمخالفات واللااخلاقيات، ويعاقب المعتدي، ولا يراعي فردًا على آخر لجأه أو مكانته في المجتمع وينظر نظرة سلبية إلى بعض المهن، فإن هذا سوف ينعكس على الفرد حال انتقاله إلى الحياة العملية وممارسته لدوره الوظيفي في الخدمة العامة، وأيضًا يمكن أن يؤثر على رفض بعض أفراد العمل في بعض المهن بسبب نظرة المجتمع الدونية للعاملين فيها (الصعب، 1430).

وترى الباحثة أن المجتمع السعودي مازال لديه أفكار سلبية عن العمل الحر بالنسبة للنساء، إضافة إلى أن المرأة السعودية لازالت غير قادرة بشكل كامل أن تأخذ قراراتها بنفسها وخصوصًا في مجال العمل، إذ أن التدريب لها غير متوفر بشكل كاف، مما قد يؤثر في البدء بأي عمل جديد.

ثالثًا: عمل المرأة ما بين ثقافة العيب وظروف العمل:

يبدو جليًا أن النمو الاقتصادي وإيجابيات الأرقام المتحققة خلال السنوات الماضية ولدت كثيرًا من فرص العمل مازال الشباب ومن كلا الجنسين لا يرغبون بمزاومتها، وقد نجد سببًا للابتعاد عن المهن القاسية التي تتطلب مجهودًا جسمانيًا كبيرًا خصوصًا تلك التي يوفرها قطاع الإنشاءات، لكن يبقى هناك العديد من المهن السهلة التي يبتعد عنها الشباب، يمكن أن تكون ثقافة العيب والعادات والتقاليد والقيم أحد أسباب عزوف المرأة والشباب بشكل عام عن هذه المهن، لذلك ترى الباحثة أنه يجب مجابهة بقوة ثقافة العيب وانتصر عليها.

إذ أن ذلك كفيل بإعادة ثقافة حب العمل وإتقانه للجميع، بما يحقق قناعة راسخة في أجيالنا الصاعدة، الذين يمثلون مستقبل الوطن، ولا يتحقق ذلك إلى من خلال بذل الجهود والمساعي الحثيثة بالتعاون ما بين جميع مؤسسات المجتمع، فالمنزل مسؤول عن بث الثقافة عن طريق القدوة قولًا وعملاً، من خلال حب الوالدين لأبنائهم ومن كلا الجنسين على حد سواء على تقبل وحسن أداء أي عمل، إضافة إلى ما يلقي من دروس ومحاضرات وكلمات عبر وسائل الإعلام والاتصال، ناهيك عن دور المدرسة ونظام التعليم وذلك بربط التعليم بالممارسة الواقعية بشرط أن يتم ذلك بإدخال مفهوم العمل الحر والمبادرة والريادة في المناهج الدراسية منذ الصفوف الأولى (يغمور، 2015).

رابعاً: أهمية وجود ثقافة عمل مناسبة لدخول سوق العمل:

إن التاجر الذكي يدرس احتياجات السوق الحالية والمستقبلية حتى يضمن لتجارته الرواج والاستمرار والأزدهار، وإذا طبقنا هذا المعنى على سيدات الأعمال نجد أن المطالبة بدراسة هذه السوق دراسة علمية دقيقة مهم لعدة أسباب أهمها ما ذكره أبو زيد (2005) وهي:

- 1- إن سوق العمل سوقٌ إنتاجية وليست سوقاً استهلاكية، ومن ثم فإن السلعة التي تطرح في هذه السوق لا تقف أهميتها عند مجرد استهلاكها، بل هي سلعة تشارك في العمليات الإنتاجية المتوالية ومن هنا تنبع أهميتها.
- 2- إن التاجر إذا أخطأ وقدم إلى السوق سلعة غير مناسبة فإنه سوف يخسر ثمن السلعة، وقد يشمل ذلك خسارة المشتريين أنفسهم، لعدم تلبية حاجاتهم ورغباتهم.

لذلك ترى الباحثة أن وجود ثقافة عمل مناسبة لدى المرأة السعودية من أهم الأمور التي تؤهلها للتعرف على احتياجات سوق العمل، إذ أنها تصبح قادرة على رسم الخطط الإستراتيجية التي تنفذ فيها مشروعاً يكون قادراً على النجاح والمنافسة في سوق الأعمال من خلال تحديد نقاط القوة فيه ونقاط الضعف التي يمكن أن تحد من نجاحه. إضافة إلى أنها تستطيع من خلال امتلاكها ثقافة جيدة بإدارة الأعمال أن تحدد الميزانية والتكاليف الأساسية التي يتطلبها المشروع، ووضع رؤية مستقبلية لما تهدف إلى تحقيقه، والقيمة التقريبية للأرباح التي يمكن أن تجنيها من مشروعها، وعمل دراسات مستقبلية لعلاج الأزمات والمشكلات التي يمكن أن يتعرض لها المشروع وتسبب في عرقلة مسيرته نجاحه.

خامساً: خصائص سوق العمل في الوقت الحاضر:

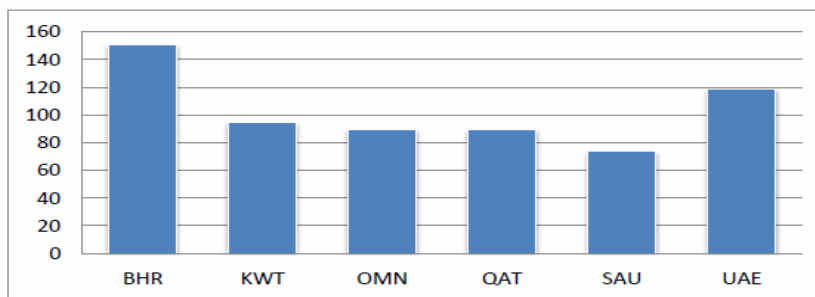
من أهم الركائز التي تتصف بها سوق العمل حالياً ما يأتي والتي أشار إليها كل من (الفتاح، 2005؛ المجالي، 2010؛ البندي، 2014) وهي:

- 1- ثورة التقنية: لقد أدت هذه الثورة وما صاحبها من صناعات متقدمة إلى تغيير التركيبة الأساسية للاقتصاد العالمي، ومن ثم نجد أن عدم تبني سياسات واضحة لتسهيل نشر الوعي اللازم لاستيعاب التكنولوجيا الحديثة ومواكبة التغيرات التقنية العالمية، قد يؤدي إلى عدم قدرة العمالة على مواكبة التغيرات المتسارعة في سوق العمل.
- 2- ثنائية الاقتصاد والمجتمع: تعد المجتمعات في الدول النامية أقل انسجاماً مع التقدم العلمي من المجتمعات في الدول المتقدمة، ففي الوقت الذي نجد فيه أساليب صناعية وخدمية متطورة للإنتاج في هذه الدول النامية، نلاحظ وجود أساليب بدائية أيضاً، فمثلاً نجد بعض الفئات في المجتمعات النامية تتعامل بأسلوب الدفع الإلكتروني، وفي الوقت نفسه مازالت فئات أخرى من المجتمعات نفسها تتعامل بأسلوب المقايضة، وهذه الثنائية تؤدي إلى صعوبة إيجاد استراتيجيات وسياسات محددة من قبل الحكومات، وصعوبة تطبيق أساليب ودوافع اقتصادية من أجل تنفيذ السياسات.
- 3- العولمة: أدت العولمة بجميع مفاهيمها وقيمتها إلى حدوث خلل في تركيبة المجتمعات النامية، ومما زاد في تعقيد الوضع استحداث قوانين سنّها منظمة التجارة العالمية ومع انفتاح الأسواق العالمية برزت أهمية السبق في توظيف التقنيات المتطورة والاستفادة منها، بصرف النظر عن موطنها، وبذلك أصبح الإلمام باللغات الأجنبية ضرورة يتطلع إليها أصحاب الأعمال المستثمرون في توصيف كثير من الأعمال والوظائف.

- 4- تضاؤل الدور الحكومي: نلاحظ تضاؤل دور الحكومة، وضعف سيطرتها على الاقتصاد وتوجهاته، مع تنامي دور المنظمات غير الحكومية وتعاضل دور القطاع الخاص في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وخاصة في ظل نمو تقنية المعلومات والاتصالات.
- 5- الاتجاه نحو العمل الجماعي: مع ازدياد تشابك أنظمة العمل (إنتاجياً أو خدمياً) أصبح التنسيق بين أنشطة العمل المختلفة داخل المؤسسة وخارجها مطلوباً على جميع المستويات المهنية، مما أدى إلى ترسيخ أسلوب العمل الجماعي وضرورة تدريب العمال على أساليب حل المشكلات.

سادساً: مساهمة المرأة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية:

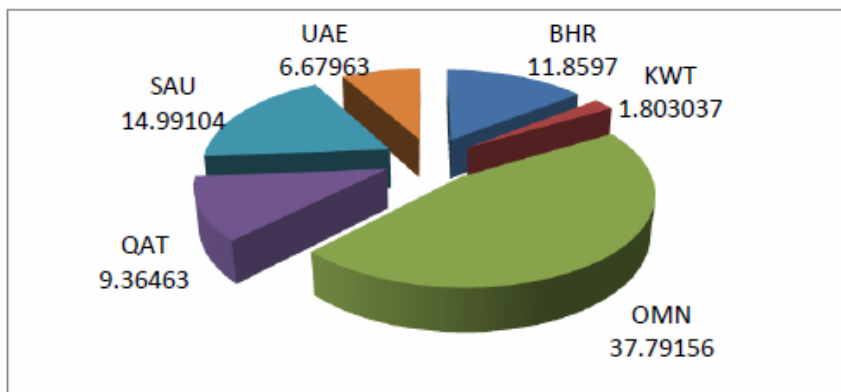
احتلت المملكة العربية السعودية المركز الأخير بين دول مجلس التعاون الخليجي حسب مؤشر الانفتاح التجاري كما في الشكل (1)، بمتوسط بلغ (73.63%) خلال الفترة من 1991 إلى 2017.



شكل (1): الانفتاح التجاري لدول مجلس التعاون الخليجي

المصدر: ILOSTAT database, International Labour Organization

أما فيما يتعلق بمعدل البطالة عند الإناث فقد حلت المملكة العربية السعودية بالمركز قبل الأخير بين دول مجلس التعاون الخليجي خلال الفترة من سنة 1991 إلى 2017 بمعدل بطالة قدره (15%) تقريباً كما يتضح من الشكل (2).



شكل (2): معدل البطالة عند الإناث في دول مجلس التعاون الخليجي

المصدر: ILOSTAT database, International Labour Organization

ويشير الجدول (1) إلى أن إجمالي عدد المشتغلين السعوديين حسب المجموعات الرئيسية للمهن للعام 2017 بلغ (1726987) فردًا يمثل الذكور منهم (1210765) فردًا بنسبة بلغت (70%)، بينما الإناث كان عددهن (516222) بنسبة (30%) من إجمالي المشتغلين، يتركز عمل المرأة في المملكة العربية السعودية بشكل خاص والخليج العربي بشكل عام في قطاع الخدمات متمثلًا في التعليم والصحة ورغم المهارات الكبيرة ورأس المال البشري الذي تتمتع به، مازالت هناك عقبات كبيرة أمام الترقى المهني والوظيفي للمرأة وتفضل المرأة في العادة التقاعد في سن مبكرة عن الرجل (أيضًا بسبب المحفزات المثبطة في نظام التقاعد)، مما ينهي عمليًا ارتقاءها المهني ويتسبب في تبيد رأس المال البشري مبكرًا بمجرد خروجها من سوق العمل (العساف، 2018).

جدول (1):

المشتغلون السعوديون حسب المجموعات الرئيسية للمهن (2017)

م	المجموعات الرئيسية للمهن	الذكور	الإناث	المجموع
1	المشروعون والمديرون ومديرو الأعمال	101515	39695	141210
2	الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية	96056	43860	139916
3	الفنيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية	119282	66543	185825
4	المهن الكتابية	281321	199309	480630
5	مهن البيع	111601	96624	208225
6	مهن الخدمات	289861	46351	336212
7	مهن الزراعة وتربية الحيوان والطيور والصيد	3497	525	4022
8	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات	22169	6761	28930
9	المهن الهندسية الأساسية المساعدة	185462	16555	202017
	المجموع	121.765	516222	1726987

بذلك يتضح للباحثة تدني مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي والذي يعود إلى عدة أسباب أولها أن المرأة تميل إلى الأعمال المكتبية والخدمية، التي لا تتطلب أن تمتلك ثقافة عمل تؤهلها لخوض تجارب تجارية من خلال تنفيذ مشروعات متنوعة تخدم الوطن وتستثمر طاقات نسائية في أعمال مفيدة تخفف نسبة البطالة وتجعل للنساء مشاركات ناجحة في سوق العمل، إضافة إلى أن المرأة في السعودية تلتزم بالعادات والتقاليد التي تمنعها من الخروج بحرية وعدم ممارسة أي عمل إلا بقيود وضعها المجتمع، لذلك تجد كثيرًا من المعوقات أمامها قبل أن تحاول اتخاذ قرار بتنفيذ مشروع خاص بها تستثمر به قدراتها ومهاراتها وتخدم به وطنها وتحقق من خلاله ذاتها.

منهجية البحث وإجراءاته

فيما يلي يتم عرض منهجية البحث وإجراءاته التي تم تطبيقها في هذا البحث، كما تم تناول الأساليب والطرق التي تم استخدامها في جمع البيانات (أداة البحث) بالإضافة إلى تحديد مجتمع البحث، وحجم مجتمع البحث وطريقة اختياره، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات.

منهج البحث:

منهج البحث هو الطريقة التي يتبعها الباحث خطأها، ليصل في النهاية إلى نتائج تتعلق بالموضوع محل البحث، وهو الأسلوب المنظم المستخدم لحل مشكلة البحث، إضافة إلى أنه العلم الذي يعنى بكيفية إجراءات البحوث العلمية، وحيث إن الباحثة تعرف مسبقاً جوانب وأبعاد الظاهرة موضوع البحث من خلال اطلاعها على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وتسعى الباحثة للتعرف على واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل. وهذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي وقد عرفه محمد (2019) بأنه "مجموعه من الإجراءات البحثية التي تتكامل مع بعضها لوصف الظواهر أو المشكلات التربوية الموجودة في الواقع وتفسيرها، اعتماداً على جمع البيانات والمعلومات التفصيلية وتنظيمها وتصنيفها وتحليلها للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في إيجاد الحلول المناسبة لعلاج هذه المشكلات أو تطوير هذه الظواهر" (ص.307)، وحيث إن المنهج الوصفي التحليلي يناسب هذا البحث، فإن الباحثة اعتمدت عليه للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع البحث.

مجتمع البحث:

جميع السيدات السعوديات المقيمات في منطقة أبها، يعرفه عليان (2001) بأنه "يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة" (ص. 159)، ورأت الباحثة أنه من المهم تعرف واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل، لما له من أثر في مساعدتهن بإيجاد مهن مختلفة ومتنوعة تناسب مهارتهن وقدراتهن، ولفت أنظارهن إلى أهمية الدور الذي تؤديه في خدمة المجتمع عند دخولهن سوق العمل، وإرشادهن للسير في الطريق الصحيح لبدء حياتهن المهنية بما يتوافق مع دراستهن ومجال تخصصهن.

خصائص أفراد عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (300) سيدة سعودية من مجتمع البحث تم اختيارهن بشكل عشوائي في مدينة أبها، إذ تم توزيع استبانة علمين، وتم استرجاعها بنسبة (100%)، وفيما يلي توضيح لخصائص هذه العينة.

1- المؤهل العلمي:

جدول (2):

توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
6.7	20	أمية
10	30	أقل من ثانوي
28.3	85	ثانوي
43	129	جامعة
12	36	دراسات عليا (ماجستير/ دكتوراه)

يتضح من الجدول (2) أن أغلب عينة البحث من الجامعيات إذ بلغت نسبتهن (43%)، ويأتي في المرتبة الثانية السيدات اللواتي تحملن شهادة ثانوية إذ بلغت نسبتهن (28.3%)، بينما كان هناك عدد محدود من السيدات اللواتي لديهن دراسات عليا إذ أتت في المرتبة الثالثة وكانت نسبتهن (12%)، ويليهما السيدات اللواتي تحملن شهادة أقل من ثانوية إذ بلغت نسبتهن (10%)، وفي المرتبة الأخيرة الأميات إذ بلغت نسبتهن (6.7%)، وهذا منطقي برأي الباحثة فلم يعد هناك أحد غير متعلم إلا القلائل من كبار السن، في عصر يسم بالتطور العملي والمعرفي، والذي يتطلب أن يمتلك أي فرد حق التعليم حسب قدراته.

2- العمر:

جدول (3):

توزيع عينة البحث حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
أقل من 25 سنة	27	9
من 25 إلى أقل من 35 سنة	61	20.3
من 35 إلى أقل من 45 سنة	98	32.7
من 45 فأكثر	114	38

يتضح من الجدول (3) تنوع المرحلة العمرية للسيدات اللواتي تمثلن عينة البحث، إذ كان في المرتبة الأولى السيدات اللواتي أعمارهن من 45 فأكثر حيث بلغت نسبتهن (38%)، بينما كان في المرتبة الثانية اللواتي أعمارهن من 35 إلى أقل من 45 سنة حيث بلغت نسبتهن (32.8%)، في حين كان في المرتبة الثالثة السيدات اللواتي أعمارهن من 25 إلى أقل من 35 سنة إذ بلغت نسبتهن (20.3%)، وفي المرتبة الأخيرة السيدات اللواتي أعمارهن أقل من 25 سنة إذ بلغت نسبتهن (9%).

3- طبيعة العمل:

جدول (4):

توزيع عينة البحث حسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	العدد	النسبة
لا تعمل	84	28
تعمل ضمن وظيفة	124	41.3
تعمل بالأعمال الحرة	56	18.7
تعمل ضمن وظيفة ولديها عمل حر	36	12

يتضح من الجدول (4) أن أغلب عينة البحث من السيدات الموظفات إذ بلغت نسبتهن (41%) من عينة البحث، ويأتي في المرتبة الثانية السيدات اللواتي ليس لديهن عمل إذ بلغت نسبتهن (28%)، بينما كانت نسبة قليلة منهن تعملن بالأعمال الحرة أو بالوظيفة والأعمال الحرة معاً، وهذا يدل على أن احتكاكهن بسوق العمل محدود.

أداة البحث:

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في البحث، وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذا البحث هي "الاستبانة" وقد تم بناء أداة البحث بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.

ولقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من جزأين: الأول: البيانات الأولية، والجزء الثاني: محاور الاستبانة وهي على الشكل التالي:

1- المحور الأول: واقع تطور ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل.

2- المحور الثاني: معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل.

3- المحور الثالث: آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل.

وقد استخدمت الباحثة مقياس (ليكرت) الثلاثي المدرج من (عالية، متوسطة، ضعيفة) لجميع المحاور حيث تعطى الدرجة (3) للاستجابة (عالية)، والدرجة (2) للاستجابة (متوسطة)، والدرجة (1) للاستجابة (منخفضة).

ويتم ضبط أداة البحث وفقاً للتالي:

1- حساب صدق أداة البحث:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أُعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق شمول أداة البحث لكل العناصر التي يجب أن يحتويها البحث من ناحية، وكذلك وضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لمن يستخدمها وتم التأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

1-1 الصدق الظاهري للاستبانة (صدق المحكمين):

بعدما تم الانتهاء من بناء أداة البحث، تم عرضها على عدد من المحكمين المختصين في مجال خدمة المجتمع وفقاً للنقاط التالية:

- مدى مناسبة وشمولية متغيرات البيانات الأولية.
 - مدى أهمية ووضوح الصياغة اللغوية للعبارات.
 - مدى انتماء كل عبارة لمحورها ومدى قياسها لما وضعت من أجله.
 - مدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تندرج تحته ولتدرجات مقياسه.
- وفي ضوء ما أشارت به من مقترحات تم إجراء التعديلات اللازمة حيث كانت الاستبانة مكونة من (20) سؤالاً فأصبحت مكونة من (30) سؤالاً وتم إعادة صياغة بعض العبارات حسب توجيهات المحكمين وتغيير بدائل الاستبانة من (موافق، ومحايد، معارض) إلى (عالية، متوسطة، منخفضة)، حتى أصبحت أداة البحث واضحة وملائمة لقياس ما وضعت من أجله.

2-1 صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم حساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له، ومن ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، ويوضح كل من الجدول (5) والجدول (6) النتائج في هذا الصدد.
جدول (5):

معامل الارتباط بيرسون بين نتيجة كل فقرة والنتيجة للاستبانة واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل

واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل									
رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط
1	**0.88	3	**0.84	5	**0.98	7	*0.70	9	**0.98
2	**0.81	4	*0.69	6	**0.89	8	**0.87	10	**0.84
معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل									
رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط
11	*0.78	13	**0.90	15	**0.92	17	*0.69	19	*0.77
12	*0.70	14	**0.85	16	**0.96	18	*0.73	20	*0.76
آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل									
21	**0.85	23	**0.88	25	**0.88	27	**0.94	29	**0.83
22	*0.78	24	*0.73	26	**0.87	28	*0.70	30	*0.70

** دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

* دالة عند مستوى الدلالة (0.05)

يتضح من الجدول (5) أن معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05) أو أقل مما يدل على تماسك عناصر الاستبانة وصلاحيته للتطبيق على عينة البحث.

جدول (6):

معامل الارتباط بيرسون بين نتيجة كل بعد من أبعاد استبانة واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل

م	البعد	قيمة معامل الارتباط
1	واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	0.92**
2	معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	0.88**
3	آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	0.98**

** دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول (6) أن معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) أو أقل مما يدل على تماسك أبعاد الاستبانة وصلاحيها للتطبيق على عينة البحث.

2- ثبات الاستبانة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، والجدول (7) يوضح النتائج في هذا الصدد.

جدول (7):

معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبانة واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل

م	البعد	ألفا كرونباخ
1	واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	0.95
2	معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	0.89
3	آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	0.98
	جميع أبعاد الاستبانة	0.92

يتضح من الجدول (7) أن نتيجة معادلة ألفا كرونباخ ونتيجة الثبات الكلي لجميع أبعاد الاستبانة مرتفعة وهي مقبولة إحصائياً، حيث تشير الدراسات إلى أن معامل الثبات المحسوب بمعادلة ألفا كرونباخ يعتبر مقبولاً إحصائياً إذا كانت نتيجة الثبات أعلى من (0.60) مما يشير إلى صلاحية الأداة العلمية للتطبيق على عينة البحث.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها، ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS"، وذلك بعد ما تم إدخال هذه المعلومات إلى الحاسب الآلي حسب ترميز معين، وحتى يتم تحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدمة في محاور الدراسة، سوف يتم حساب المدى (3-1=2) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (2/3=0.7). بعد ذلك تضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهو الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لتلك الخلية وهكذا حتى يصبح طول الخلايا كما يلي:

- من 1 إلى 1.7 يمثل درجة (منخفضة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 1.71 إلى 2.41 يمثل درجة (متوسطة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 2.42 إلى 3 يمثل درجة (عالية) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

وبعد ذلك تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد البحث عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي. وتم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

تحليل المعلومات وتفسيرها:

- نتائج الإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: "ما واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل؟" تم حساب كل من التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحساب، والانحراف المعياري لكل بند من بنود المحور الأول للاستبانة وهو واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل، والجدول (8) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (8):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل الاستجابات المحور الأول: (واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل)

م	الفقرة	درجة الموافقة						المتوسط	الانحراف المعياري	الرأي السائد	الترتيب
		منخفضة		متوسطة		مرتفعة					
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد				
1	لديك دراية بالقيم اللازمة للعمل	43.7	131	38.3	115	18	54	0.74	1.74	منخفضة	5
2	تتقنين استخدام الحاسب الآلي الذي لا غنى عنه داخل سوق العمل	20.7	62	18.7	58	60.7	182	0.81	2.40	مرتفعة	1
3	تتقنين مهارات اللغة الإنجليزية بما يساعدك في التعامل مع الشركات التي تستخدم اللغة الإنجليزية في سوق العمل	59.3	178	20.7	62	20	60	0.80	1.61	منخفضة	7
4	لديك دراية بالقوانين التي تحكم سوق العمل	56.3	169	30	90	13.7	41	0.72	1.57	منخفضة	8
5	تستطيعين وضع خطط استراتيجية لإدارة مشروعك	66	198	22	65	12	36	0.70	1.46	منخفضة	9
6	تمتلكين مهارات القيادة التي تؤهلك لأن تكوني قائدة مشروعك	43.3	130	36.3	109	20.3	61	0.77	1.77	منخفضة	4
7	تمتلكين الخبرات التي تمكنك من خلق فرص عمل بدلاً من أن تكوني باحثة عنها	45	135	36.7	110	18.3	55	0.75	1.73	منخفضة	6

م	الفقرة	درجة الموافقة										
		مرتفعة		متوسطة		منخفضة						
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد					
8	لديك مؤهلات علمية تساعدك في إنشاء مشروعك الخاص	135	45	112	37.3	53	17.7	2.27	0.74	مرتفعة	2	
9	لديك قدرة على تحليل المشكلات التي يمكن أن تواجهك أثناء إدارة مشروعك في سوق العمل	70	23.3	120	40	110	36.7	1.87	0.76	متوسطة	3	
10	تستطيعين موازنة الأمور المالية التي يمكن أن تدعم مشروعك الخاص	18	6	77	25.7	205	66.3	1.38	0.60	منخفضة	10	
		المتوسط العام						1.78	0.74	متوسطة		

يتضح من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات لهذا المحور تراوحت بين (1.38-2.4)، وترتيب الفقرات حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري تبين ما يلي:

- 1- تتقنين استخدام الحاسب الآلي الذي لا غنى عنه داخل سوق العمل، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.40)، والانحراف المعياري هو (0.81).
- 2- لديك مؤهلات علمية تساعدك في إنشاء مشروعك الخاص، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.27)، والانحراف المعياري هو (0.74).
- 3- لديك قدرة على تحليل المشكلات التي يمكن أن تواجهك أثناء إدارة مشروعك في سوق العمل، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.87)، والانحراف المعياري هو (0.76).
- 4- تمتلكين مهارات القيادة التي تؤهلك لأن تكوني قائدة مشروعك، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.77)، والانحراف المعياري هو (0.77).
- 5- لديك دراية بالقيم اللازمة للعمل، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.74)، والانحراف المعياري هو (0.74).
- 6- تمتلكين الخبرات التي تمكنك من خلق فرص عمل بدلاً من أن تكوني باحثة عنها، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.73)، والانحراف المعياري هو (0.75).
- 7- تتقنين مهارات اللغة الإنجليزية بما يساعدك في التعامل مع الشركات التي تستخدم اللغة الإنجليزية في سوق العمل، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.61)، والانحراف المعياري هو (0.80).

- 8- لديك دراية بالقوانين التي تحكم سوق العمل، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.57)، والانحراف المعياري هو (0.72).
- 9- تستطيعين وضع خطط استراتيجية لإدارة مشروعك، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.46)، والانحراف المعياري هو (0.70).
- 10- تستطيعين موازنة الأمور المالية التي يمكن أن تدعم مشروعك الخاص، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.38)، والانحراف المعياري هو (0.60).

تظهر نتائج الاستجابة على المحور الأول: (واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل) أن المتوسط العام لهذا المحور هو (1.78)، وهذا يشير إلى أن واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل كان بدرجة متوسطة، إذ أنهن فقط بدرجة مرتفعة تتقن استخدام الحاسب الآلي الذي لا غنى عنه داخل سوق العمل، ولديهن مؤهلات علمية تساعدن في إنشاء مشروعاتهن الخاص، بينما بدرجة منخفضة لديهن قدرة على تحليل المشكلات التي يمكن أن تواجههن أثناء إدارة مشروعاتهن في سوق العمل، تمتلكن مهارات القيادة التي تؤهلن لأن تكون قائدات مشروعاتهن الخاص، ولديهن دراية بالقيم اللازمة للعمل، وتمتلكن الخبرات التي تمكنهن من خلق فرص عمل بدلاً من أن تكون باحثات عنها، وتتقن مهارات اللغة الإنجليزية بما يساعدن في التعامل مع الشركات التي تستخدم اللغة الإنجليزية في سوق العمل، ولديهن دراية بالقوانين التي تحكم سوق العمل، وتستطعن وضع خطط استراتيجية لإدارة مشروعاتهن الخاص، وتستطعن موازنة الأمور المالية التي يمكن أن تدعم مشروعاتهن الخاص، لذلك من الضروري تأهيلهن بشكل يمكنهن من بدء مشروعاتهن وإدارته بطريقة ناجحة علمياً وإدارياً واقتصادياً بشكل يحقق التميز التنافسي ويخدم المجتمع ويلبي احتياجات سوق العمل، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة فولك (2000) (Falk) التي هدفت إلى محاولة إدارة التغيير والتطوير في التعليم والتدريب المهني، وتوضيح كل منهما على المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأفراد، ودراسة كل من الحدابي وعكاشة (2008) التي أكدت على ضرورة تلبية متطلبات سوق العمل من خلال تنمية ثقافة العمل في التعليم العالي، ودراسة الصعب (2008) التي أكدت على ضرورة تنمية ثقافة العمل أثناء المراحل التعليمية المختلفة، ودراسة الحامد وجمجوم (2009) التي أكدت على ضرورة مواءمة التعليم العالي للفتاة بمتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، ودراسة البطاينة عثمانة (2016) التي أوصت بضرورة توفير مناخ ملائم لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة من خلال تضمين المناهج التعليمية برامج تدريبية تهدف إلى تطوير المهارات النظرية والتطبيقية للمتعلقات بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل ويؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية لهن في سوق العمل، ودراسة طرقة والبشير (2018) التي أكدت على تأثير التعليم على مشاركة المرأة في سوق العمل.

- نتائج الإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: "ما معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل؟" تم حساب كل من التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل بند من بنود المحور الثاني للاستبانة وهو معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل، والجدول (9) يبين النتائج التي تم التوصل لها.



جدول (9):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل الاستجابات المحاور الثاني:
(معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل)

م	الفقرة	درجة الموافقة								
		الانحراف المعياري	المتوسط	منخفضة		مرتفعة				
				النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية			
الترتيب	الرأي السائد			٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	
7	مرتفعة	0.73	2.26	17	51	40.3	121	42.7	128	تمتلكين خبرة جيدة بسوق العمل ولكن لا تجددين الجرأة الكافية لاستثمار مشروعك الخاص
5	مرتفعة	0.70	2.41	12	36	34.7	104	53.3	160	توجد إجراءات روتينية معقدة تحول دون بدء مشروعك بسهولة
3	مرتفعة	0.67	2.50	10	30	29.7	89	60.3	181	يتطلب دخولك سوق العمل جهداً كبيراً في اقناع ولي أمرك
10	منخفضة	0.75	1.68	49.7	149	33	99	17.3	52	لديك خوف مما سوف يواجهك عند خروجك للعمل
6	مرتفعة	0.71	2.41	127	38	33.7	101	53.7	161	لديك خبرات ولكن لا تمتلكين الموارد المالية التي يمكن أن تسهم في بدء مشروعك الخاص
2	مرتفعة	0.70	2.51	11.7	35	25.7	77	62.7	188	العادات والتقاليد أحد الأمور التي تمنع دخولك سوق العمل

م	الفقرة	درجة الموافقة									
		مرتفعة	متوسطة		منخفضة						
			النسبة %	العدد ن	النسبة %	العدد ن					
17	عدم وجود تأهيل كاف للسيدات لدخولهن سوق العمل	257	85.7	43	14.3	0	0	2.86	0.35	مرتفعة	1
18	تمتلكين خبرات مهنية ولكن المجتمع لا يتقبل هذا النوع من المهن مثل (الخباطة، وتزين السيدات، صنع المأكولات والحلويات)	37	123	46.7	140	46.7	123	41	1.71	متوسطة	9
19	مكان سكنك لا يساعدك في تنفيذ مشروع أحلامك بشكل ناجح	79	26.3	136	45.3	85	28.3	1.98	0.74	متوسطة	8
20	التزاماتك الأسرية تمنعك من التفكير في تنفيذ مشروع خاص بك	178	59.3	88	29.3	34	11.3	2.48	0.69	مرتفعة	4
		المتوسط العام						2.28	0.67	مرتفعة	

- يتضح من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور تراوحت بين (1.68-2.86)، وترتيب الفقرات حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري تبين ما يلي:
- 1- عدم وجود تأهيل كاف للسيدات لدخولهن سوق العمل، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.86)، والانحراف المعياري هو (0.35).
 - 2- العادات والتقاليد أحد الأمور التي تمنع دخولك سوق العمل، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.51)، والانحراف المعياري هو (0.70).
 - 3- يتطلب دخولك سوق العمل جهداً كبيراً في اقناع ولي أمرك، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.50)، والانحراف المعياري هو (0.67).
 - 4- التزاماتك الأسرية تمنعك من التفكير في تنفيذ مشروع خاص بك، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.48)، والانحراف المعياري هو (0.69).

- 5- توجد إجراءات روتينية معقدة تحول دون بدء مشروعك بسهولة، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.41)، والانحراف المعياري هو (0.70).
- 6- لديك خبرات ولكن لا تمتلكين الموارد المالية التي يمكن أن تسهم في بدء مشروعك الخاص، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.41)، والانحراف المعياري هو (0.71).
- 7- تمتلكين خبرة جيدة بسوق العمل ولكن لا تجددين الجرأة الكافية لاستثمار مشروعك الخاص، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.26)، والانحراف المعياري هو (0.73).
- 8- مكان سكنك لا يساعدك في تنفيذ مشروع أحلامك بشكل ناجح، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.98)، والانحراف المعياري هو (0.74).
- 9- تمتلكين خبرات مهنية ولكن المجتمع لا يتقبل هذا النوع من المهن مثل (الخيطة، وتزيين السيدات، صنع المأكولات والحلويات)، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.71)، والانحراف المعياري هو (0.67).
- 10- لديك خوف مما سوف يواجهك عند خروجك للعمل، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (1.68)، والانحراف المعياري هو (0.75).

تظهر نتائج الاستجابة المحور الثاني: (معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل) أن المتوسط العام لهذا المحور هو (2.28)، وهذا يشير إلى أن معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل كان بدرجة مرتفعة، إذ إن من هذه المعوقات التي أتت بدرجة مرتفعة ما يلي: عدم وجود تأهيل كاف للسيدات لدخولهن سوق العمل، والعادات والتقاليد أحد الأمور التي تمنع دخولهن سوق العمل، أن دخولهن سوق العمل يتطلب جهداً كبيراً في اقناع ولي أمرهن، وأيضاً فإن التزامات الأسرة تمنعهن من التفكير في تنفيذ مشروع خاص بهن، وتوجد إجراءات روتينية معقدة تحول دون بدء مشروعهن بسهولة، وبالرغم ما أن لديهن خبرات ولكنهن لا يمتلكن الموارد المالية التي يمكن أن تسهم في بدء مشروعك الخاص، وأيضاً أنهن يمتلكن خبرة جيدة بسوق العمل ولكن لا يجدن الجرأة الكافية لاستثمار مشروعهن الخاص، بينما كانت من المعوقات بدرجة متوسطة أن مكان سكنهن لا يساعدهن في تنفيذ مشروع أحلامك بشكل ناجح، وأنهن يمتلكن خبرات مهنية ولكن المجتمع لا يتقبل هذا النوع من المهن مثل (الخيطة، وتزيين السيدات، صنع المأكولات والحلويات)، وأخيراً كانت من المعوقات بدرجة منخفضة لديهن خوف مما سوف يواجههن عند خروجهن للعمل، وبالتالي ترى الباحثة أنه من الضروري دراسة هذه المعوقات من جهات مختصة تهتم بمشاركة المرأة في سوق العمل بما يحقق رؤية 2030 وذلك للحد منها إما بتأهيل السيدات بشكل جيد للخروج للعمل في سوق العمل بما يناسب مهارتهن وخبرتهن واحتياجات سوق العمل بهدف خدمة المجتمع، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة ولسون (Wilson, 2001) التي هدفت إلى إصلاح التعليم الفني والمهني والتدريب في عالم العمل المتغير من خلال معرفة أثر التكنولوجيات والعولمة في تغيير عالم العمل والصناعة، ودراسة حسن (2012) التي اهتمت ببيان معنى التخطيط الإستراتيجي لتطوير التعليم الفني والتقني والوقوف على واقع مشكلاته وإسهامه في خدمة التنمية من خلال أهدافه وتوضيح نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي يتمتع بها وإبراز التصور المقترح للخطة الإستراتيجية للتعليم الفني والتقني، ودراسة ربيع (2014) التي أوضحت نتائجها التحديات الاجتماعية والثقافية لطموح الفتاة الريفية في التعليم والعمل، وأيضاً دراسة عيواج وبوديوار (2014) التي هدفت إلى التعرف على مدى تكامل مخرجات التعليم الجامعي مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، ومعرفة أسباب

اختلال سوق الشغل والسبل والآليات الممكن إتباعها لتقليصها، وبالإضافة إلى ما بينته دراسة مؤمن (2017) بوجود علاقة ارتباطية بين التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمشكلات التي تتعرض لها البائعات في الأسواق في المجتمع المصري، بما يعوق من إبداعهن في هذا المجال وتأديتهن دورهن بشكل فعال بما يخدم المجتمع في هذا المجال، ودراسة العساف (2018) التي أظهرت نتائجها أن معدل البطالة عند الإناث في المملكة العربية السعودية كان طرديًا خلال الفترة من 1991-2017، وأن هناك تأثيرًا عشوائيًا للانفتاح التجاري بالمملكة إذ أن المرأة برزت بالقطاعات الخدمية والمكتبية وكانت مشاركتها في الأعمال التي تلي احتياجات سوق العمل من المهن الرئيسية كان منخفضًا ويعود ذلك لعدة معوقات أسهمت في الحد من هذه المشاركة.

- نتائج الإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: "ما آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل؟" تم حساب كل من التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحساب، والانحراف المعياري لكل بند من بنود المحور الثالث للاستبانة وهو آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل، والجدول (10) يبين النتائج التي تم التوصل لها.

جدول (10):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل الاستجابات المحور الثالث:
(آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل)

م	الفقرة	درجة الموافقة					
		منخفضة		متوسطة		مرتفعة	
		النسبة %	العدد النسبة	النسبة %	العدد النسبة	النسبة %	العدد النسبة
6	توفير أقسام نسائية خاصة لتسهيل الإجراءات الروتينية التي تعرقل إنشاء المشاريع النسائية	16.7	50	32	96	51.3	154
1	إنشاء معاهد خاصة وحكومية لدعم ثقافة العمل لدى السيدات	0	0	0	0	100	300
1	توفير ميزانية من قبل الدولة لدعم المشروعات النسائية في كافة المناطق	0	0	0	0	100	300

م	الفقرة	درجة الموافقة								
		مرتفعة		متوسطة		منخفضة				
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد			
7	عمل حملات توعوية لكافة أطراف المجتمع لأهمية دعم المشاريع النسائية لما لها من فائدة في خدمة المجتمع	مرتفعة	0.75	2.35	16.7	50	31.3	94	52	156
8	عمل جهات متخصصة لمتابعة المشروعات النسائية وتوجيهها لتكون ناجحة	مرتفعة	0.76	2.33	17.7	53	31.3	94	51	153
2	إضافة منهج دراسي خاص بتنمية ثقافة العمل في كافة المراحل الدراسية	مرتفعة	0.42	2.9	4.3	13	1.3	4	94.3	283
4	دعم المهن التي لم يتقبلها المجتمع بعد، وتشجيع السيدات ذات المواهب على تنفيذ المشروعات الخاصة بها	مرتفعة	0.44	2.82	2.3	7	13.3	40	84.3	253
3	عمل بوابة إلكترونية تتيح للسيدات السعوديات التعبير عن آلامهن المستقبلية والتي يرغبن بتحقيقها بما يخص سوق العمل	مرتفعة	0.47	2.84	4.3	13	7.7	23	88	264
5	توفير قنوات إعلامية تشجع السيدات السعوديات على استثمار قدراتهن في خدمة المجتمع	مرتفعة	0.61	2.74	9	27	8	24	83	249

م	الفقرة	درجة الموافقة					
		منخفضة		متوسطة		مرتفعة	
		%	ن	%	ن	%	ن
30	تكريم سيدات الأعمال المتميزات على مستوى المناطق لتحفيز سيدات الأعمال للتميز بالأعمال	0	0	0	0	100	300
	المتوسط العام	2.73	0.42				

- يتضح من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور تراوحت بين (2.33-3)، وترتيب الفقرات حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري تبين ما يلي:
- 1- إنشاء معاهد خاصة وحكومية لدعم ثقافة العمل لدى السيدات، والفقرة توفر ميزانية من قبل الدولة لدعم المشروعات النسائية في كافة المناطق، والفقرة تكريم سيدات الأعمال المتميزات على مستوى المناطق لتحفيز سيدات الأعمال للتميز بالأعمال، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (3.00)، والانحراف المعياري هو (0.00).
 - 2- إضافة منح دراسي خاص بتنمية ثقافة العمل في كافة المراحل الدراسية، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.9)، والانحراف المعياري هو (0.42).
 - 3- عمل بوابة إلكترونية تتيح للسيدات السعوديات التعبير عن أحلامهن المستقبلية والتي يرغبن بتحقيقها بما يخص سوق العمل، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.84)، والانحراف المعياري هو (0.47).
 - 4- دعم المهن التي لم يتقبلها المجتمع بعد، وتشجيع السيدات ذات المواهب على تنفيذ المشروعات الخاصة بها، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.82)، والانحراف المعياري هو (0.44).
 - 5- توفير قنوات إعلامية تشجع السيدات السعوديات على استثمار قدراتهن في خدمة المجتمع، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.74)، والانحراف المعياري هو (0.61).
 - 6- توفير أقسام نسائية خاصة لتسهيل الإجراءات الروتينية التي تعرقل إنشاء المشاريع النسائية، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.35)، والانحراف المعياري هو (0.75).
 - 7- عمل حملات توعية لكافة أطراف المجتمع لأهمية دعم المشاريع النسائية لما لها من فائدة في خدمة المجتمع، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.35)، والانحراف المعياري هو (0.75).
 - 8- عمل جهات متخصصة لمتابعة المشروعات النسائية وتوجيهها لتكون ناجحة، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي هو (2.33)، والانحراف المعياري هو (0.76).
- تظهر نتائج الاستجابة على المحور الثالث: (آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل)، أن المتوسط العام لهذا المحور هو (2.73)، وهذا يشير إلى أن آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل كان بدرجة مرتفعة، إذ أنه كانت من المقترحات التي اتفقن عليهن

جميعهم هي إنشاء معاهد خاصة وحكومية لدعم ثقافة العمل لدى السيدات، وتوفير ميزانية من قبل الدولة لدعم المشروعات النسائية في كافة المناطق، وتكريم سيدات الأعمال المتميزات على مستوى المناطق لتحفيز سيدات الأعمال للتميز بالأعمال، بينما كانت من المقترحات بدرجة مرتفعة إضافة منهج دراسي خاص بتنمية ثقافة العمل في كافة المراحل الدراسية، وعمل بوابة إلكترونية تتيح للسيدات السعوديات التعبير عن أحلامهن المستقبلية والتي يرغبن بتحقيقها بما يخص سوق العمل، ودعم المهن التي لم يتقبلها المجتمع بعد، وتشجيع السيدات ذات المواهب على تنفيذ المشروعات الخاصة بها، وتوفير قنوات إعلامية تشجع السيدات السعوديات على استثمار قدراتهن في خدمة المجتمع، وتوفير أقسام نسائية خاصة لتسهيل الإجراءات الروتينية التي تعرقل إنشاء المشاريع النسائية، وعمل حملات توعية لكافة أطراف المجتمع لأهمية دعم المشاريع النسائية لما لها من فائدة في خدمة المجتمع، وعمل جهات متخصصة لمتابعة المشروعات النسائية وتوجيهها لتكون ناجحة، ولذلك ترى الباحثة دراسة هذه المقترحات بطريقة دقيقة وفق خطط إستراتيجية مستقبلية، وأخذها بعين الاعتبار لأهمية تحقيق هذه المقترحات في تحقيق دخول السيدات السعوديات بشكل مناسب إلى سوق العمل بما يحقق رؤية المملكة 2030، ويخدم المجتمع ولبى متطلبات سوق العمل، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة باريس (Paris, 2001) التي سعت إلى توضيح كيفية تطوير التعليم والتدريب المهني في بريطانيا، لما له من دور مهم في تنمية المهارات المهنية لدى الفرد، ودراسة السيد وعمارة (2008) التي وضعت تصورًا مقترحًا كان الهدف منه تنظيم المجتمع لتدعيم دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة للتعامل مع آليات سوق العمل من خلال تزويدها بالمعارف والمهارات والاتجاهات للتعامل مع آليات سوق العمل ومساعدتها على مواجهة المعوقات التي تواجهها من الاستفادة من برامج وخدمات المنظمات غير الحكومية، ودراسة بدوي (2010) التي أوصت بتفعيل دورات التدريب المهني للسيدات في ضوء احتياجات سوق العمل، ودراسة الرحيم وعبد المجيد والعبيدي (2010) التي بينت أساليب إصلاح واقع التعليم المهني واستراتيجية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل لتنمية ثقافة العمل لدى الطلبة الخرجين، ودراسة كرادشة وحسن والمعولي (2018) التي أوصت بضرورة إسهام المنطقة الاقتصادية في تغيير نظرة المجتمع المحلي نحو عمل المرأة، ومسألة مساهمتها الاقتصادية في سوق العمل، وفي ارتفاع مستوى تعليمها وتأهيلها، وتوفير فرص عمل لها، وزيادة مستوى تمكينها اجتماعيًا واقتصاديًا من خلال الدعم المقدم لها في سبيل تحقيق ذلك.

- نتائج الإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لاستجابة أفراد عينة البحث نحو (واقع، معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، طبيعة العمل)؟"، تم تطبيق اختبار "ف"، لإجابات عينة البحث، للكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لاستجابة أفراد عينة البحث نحو (واقع، معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، طبيعة العمل)، وفيما يلي توضيح ذلك:

جدول (11):

تحليل التباين تبعاً: (واقع، معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	بين المجموعات	2094.50	4	523.62	79.59	**
	داخل المجموعات	1940.90	295	6.58		
	مجموع المربعات	4035.40	299			
معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	بين المجموعات	429.24	4	107.31	13.57	**
	داخل المجموعات	2332.77	295	7.91		
	مجموع المربعات	2762.00	299			
آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	بين المجموعات	128.30	4	32.08	5.44	**
	داخل المجموعات	1738.03	295	5.89		
	مجموع المربعات	1866.33	299			

يتضح من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث نحو (واقع، معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح السيدات السعوديات اللواتي تحملن مؤهلات علمية فوق الجامعة (دراسات عليا "ماجستير ودكتوراه")، أي أنهن أكثر إدراكاً لأهمية تطوير ثقافة العمل لدى السيدات السعوديات والحد من المعوقات ودراسة الآليات المقترحة لتحقيق ذلك في ظل رؤية المملكة 2030.

جدول (12):

تحليل التباين تبعاً: (واقع، معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغير العمر

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل	بين المجموعات	558.67	3	186.23	15.86	**
	داخل المجموعات	3476.72	296	11.75		
	مجموع المربعات	4035.40	299			
معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل	بين المجموعات	204.60	3	68.20	7.89	**
	داخل المجموعات	2557.40	296	8.64		
	مجموع المربعات	2762.00	299			
آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل	بين المجموعات	23.69	3	7.90	1.27	غير دالة
	داخل المجموعات	1842.65	296	6.23		
	مجموع المربعات	1866.33	299			

يتضح من الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث نحو واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغير العمر، لصالح السيدات اللواتي أعمارهن من 25 إلى أقل من 35 سنة، أي أنهن أكثر إدراكاً لأهمية تطوير ثقافة العمل لدى السيدات السعوديات في ظل رؤية المملكة 2030، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث نحو معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغير العمر، لصالح اللواتي أعمارهن من 45 فأكثر، أي أنهن أكثر إدراكاً لمعوقات تطوير ثقافة العمل لدى السيدات السعوديات في ظل رؤية المملكة 2030، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث نحو آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبيةً لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغير العمر.

جدول (13):

تحليل التباين تبعاً: (واقع، معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغير طبيعة العمل

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	بين المجموعات	122.40	3	40.80	3.09	
	داخل المجموعات	3912.99	296	13.22		
	مجموع المربعات	4035.40	299			**
معوقات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	بين المجموعات	10.62	3	3.54	0.38	
	داخل المجموعات	2751.38	296	9.30		
	مجموع المربعات	2762.00	299			
آليات تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل	بين المجموعات	23.98	3	7.99	1.28	
	داخل المجموعات	1842.35	296	6.22		
	مجموع المربعات	1866.33	299			

يتضح من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث نحو واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغير طبيعة العمل، لصالح السيدات اللواتي يعملن بالأعمال الحرة، أي أنهن أكثر إدراكاً لأهمية تطوير ثقافة العمل لدى السيدات السعوديات في ظل رؤية المملكة 2030، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث نحو (معوقات، آليات) تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغير طبيعة العمل.

توصيات البحث:

توصي الباحثة في ضوء ما توصلت إليه من نتائج بالتالي:

- 1- عمل منشورات دورية تثقيفية حول العمل المناسب لتلبية احتياجات سوق العمل بما يتناسب مع طبيعة المرأة السعودية وتوزيعها في المرافق العامة والأسواق التجارية على السيدات.
- 2- انتداب بعض المتخصصين في مجال التنمية المهنية لعمل محاضرات تحضرها الطالبات باعتبار ذلك متطلباً أكاديمياً في الجامعات وفي جميع التخصصات.
- 3- وضع شرط لتخرج الطالبة أنها قد مارست عملاً ميدانياً في إحدى الشركات.
- 4- عمل ورشات عمل مستمرة لتعريف السيدات السعوديات بكل ما يخص احتياجات سوق العمل.
- 5- توفير مركز خاصة لتدريب السيدات السعوديات تدريباً مهنيًا بما يناسب متطلبات سوق العمل.
- 6- عمل دورات دورية في الجامعة تخص التنمية المهنية في جميع التخصصات التي تدرس بالجامعة.
- 7- توفير فرص عمل لتأهيل السيدات السعوديات في مجال الأعمال، توفير ميزانية من قبل الدولة لدعم المشروعات النسائية في كافة المناطق.
- 8- توفير أقسام نسائية خاصة لتسهيل الإجراءات الروتينية التي تعرقل إنشاء المشاريع النسائية.
- 9- عمل حملات توعية لكافة أطياف المجتمع لأهمية دعم المشاريع النسائية لما لها من فائدة في خدمة المجتمع.
- 10- عمل جهات متخصصة لمتابعة المشروعات النسائية وتوجيهها لتكون ناجحة، وتكريم سيدات الأعمال المتميزات على مستوى المناطق لتحفيز سيدات الأعمال للتميز بالأعمال.
- 11- دعم المهن التي لم يتقبلها المجتمع بعد، وتشجيع السيدات ذات المواهب على تنفيذ المشروعات الخاصة بها.
- 12- عمل بوابة إلكترونية تتيح للسيدات السعوديات التعبير عن أحلامهن المستقبلية والتي يرغبن بتحقيقها بما يخص سوق العمل، وتوفير قنوات إعلامية تشجع السيدات السعوديات على استثمار قدرتهن في خدمة المجتمع.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، شوقي عبد الحميد (2003). مشكلات طلبة جامعة الإمارات العربية المتحدة. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 19(1)، 37-77.
- الأنصاري، عيسى حسن؛ مندي، فيصل محمد؛ كشوب، حسن سعيد؛ القلاف، إبراهيم عبد الله؛ الخالدي، خليفة سباع (2003). *إستراتيجية التعليم التقني في مجلس التعاون لدول الخليج العربية*. وثيقة مقدمة للندوة التي عقدت في مملكة البحرين، في الفترة من 10-13 أكتوبر للعام 2003.
- باكير، عابدة (2011). *تطور دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء المسؤولية المجتمعية والاتجاهات العالمية الحديثة*. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية، المنعقد في مدينة نابلس بتاريخ 26/9/2011.
- بدران، يونس (2002). *التجربة السورية في تدريس التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي*. ورقة عمل مقدمة إلى الحلقة الدراسية العربية في تطوير مناهج التربية التكنولوجية، التي عقدت في جامعة القدس المفتوحة، مكتب عمان بالتعاون مع الاتحاد العربي للتعليم التقني.
- بدوي، رزق منصور (2010). *تفعيل دورات التدريب المهني للكبار في ضوء احتياجات سوق العمل: دراسة ميدانية على المرأة بمحافظة شمال سيناء*. *مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية*، 17(65)، 77-182.
- البطاينة، بلال عقلية؛ عثمانة، عبد الباسط عبد الله (2016). *إنتاجية المرأة في سوق العمل الأردني: دراسة تحليلية قياسية*. *المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، الجامعة الأردنية- عمادة البحث العلمي*، 3(2)، 157-177.
- بكر، فوزية (2008). *ثقافة العمل كما تتطلبها القطاع الخاص*. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة متدريبات الجامعات السعودية للأقسام النسائية والتوظيف في القطاع الخاص، في الفترة من 7 إلى 8 جمادى الأول.
- البندي، عاصم (2014). *مخرجات التعلم الثانوي الصناعي ومتطلبات سوق العمل في مصر*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية في الدانمرك.
- تومي، إبراهيم (2009). *دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية*. *الندوة القومية حول " دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل"*، القاهرة، 8-10 نوفمبر.
- حاجي، خديجة محمد؛ التونسي، نبيلة طاهر (2012). *تطوير التعليم العام للفتاة بالمملكة: دراسة ميدانية مقارنة لتجارب راهنة*. *دراسات في المناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس*، 182(1)، 135-164.
- الحامد، محمد معجب؛ جمجوم، فاطمة بكر (2009). *التعليم العالي للفتاة ومواءمته لسوق العمل في المملكة العربية السعودية*. *المؤتمر الإقليمي العربي- نحو قضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم، مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت، القاهرة، يونيو، 859-882*.

- الحدابي، داود عبد الملك الحدابي؛ عكاشة محمود فتحي (2008). واقع الإعداد المهني للطلبة في برامج جامعة العلوم والتكنولوجيا وتلبية لمتطلبات سوق العمل. *المجلد العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 1(1)، 108-120.
- حسن، أميرة محمد علي أحمد (2012). *دور التخطيط الإستراتيجي لتطوير التعليم الفني والتقني في السودان*. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر بعنوان: مؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع الحكومي والخاص، في الفترة من 25 إلى 28 مارس، 2012.
- الذياب، سعود (2014). *مدى توافر متطلبات المنظمة المتعلمة ومجالات تطبيقها بالكلية التقنية بالخرج*. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ربيع، أسماء محمد (2014). *التحديات الاجتماعية والثقافية لطموح الفتاة الريفية في التعليم والعمل: دراسة ميدانية في قرية مصرية*. *مجلة البحث العلمي في الآداب، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية*، 1(15)، 55-72.
- الرحيم، سعد إبراهيم؛ عبد المجيد، زيد عبد الحميد؛ العبيدي، صباح دواد حسين (2010). واقع التعليم المهني واستراتيجية إصلاحه. *مجلة دراسات تربوية*، 9(9)، 159-182.
- الريبي، حميد صغير سعد (2012). *كليات المجتمع ودورها المحوري في تأهيل مخرجات التعليم*. ورقة عمل مقدمة لاجتماع الخبراء الإقليمي حول التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية، مسقط، سلطنة عمان، في الفترة من 17 إلى 19 مارس، 2012.
- الزبيدي، أحمد علي (2000). *التربية بالعمل وأهميتها في تنشئة الطفل المسلم*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم التربية الإسلامية والمقارنة.
- الزيات، كمال عبد الحميد (2001). *العمل وعلم الاجتماع المهني*. القاهرة: دار غريب.
- أبو زيد، عبد الباقي (2005). *الاتجاهات المعاصرة في التعليم التجاري*. مؤتمر مستقبل التعليم العام والتقني في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، شرم الشيخ، أبريل.
- السويدان، طارق (2012). *الاتجاهات الحديثة في الإدارة منهجية: التغيير في المنظمات - المنظمة المتعلمة - قيادة السوق*. الرياض: قرطبة لنشر والتوزيع.
- السيد، هالة مصطفى؛ عمارة، طارق لبيب (2008). دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع أليات سوق العمل: دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية*، 3(24)، 1083-1125.
- الشمري، غربي مرجي المسلماني (2016). *المناخ التنظيمي في الكليات التقنية بالملكة العربية السعودية*. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الصعب، محمد عبيد هاشم (2008). *قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم اللبث والقنفذة*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- طرفة، فاطمة الزهراء؛ البشير، فضل عبد الكريم (2018). أثر التعليم على مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل. *مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار-كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير*، 4(3)، 216-231.

- طلحة، رشدي أحمد (2004). *التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير*. ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.
- العساف، أحمد عارف (2018). تقييم أثر الانفتاح التجاري على تنافسية المرأة السعودية في سوق العمل في ظل رؤية المملكة 2030: دراسة مقارنة مع دول الخليج العربي. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، مركز رفاد للدراسات والأبحاث، (2)5، 174-153.
- عليان، ربيحي مصطفى (2001). *البحث العلمي أسسه ومناهجه وأساليبه وإجراءاته*. الأردن: دار بيت الأفكار الدولية.
- عيواج، مختار؛ بوديار، زهية (2014). التكامل بين مخرجات نظام LDM ومتطلبات سوق العمل في الجزائر. *المؤتمر الدولي الثالث تكامل مخرجات مع سوق العمل في القطاع العام والخاص*، أبريل، عمان.
- الفتاح، محمد فؤاد (2005). السمات الجديدة لاحتياجات سوق العمل. *المؤتمر والمعرض الفني (التقني) الأول بوزارة التربية والتعليم*، القاهرة، 17-18 أبريل.
- القحمانى، مها حسن؛ موسى، منى حامد (2017). الأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل. *مجلة القراءة والمعرفة*، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، (194)، 200-170.
- قطاع، مهي (2010). الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في الاقتصاد غير المنظم في سورية بين القانون والواقع. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية*، (4)32، 43-27.
- كرادشة، منير؛ حسن، سمير؛ المعولي، ناصر (2018). أثر قيام المنطقة الاقتصادية في ولاية الدقم بسلطنة عمان على أوضاع المرأة الاجتماعية والاقتصادية: دراسة كمية تحليلية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، (2)46، 289-255.
- مؤمن، هدى محمود (2017). علاقة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ببعض قضايا المرأة في المجتمع المصري: دراسة ميدانية لبائعات بسوق مدينة دكرنس. *مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا، كلية الآداب*، (31)2، 892-838.
- المجالي، أمال (2010). سبل تعزيز المنافع المشتركة بين مؤسسات التعليم التقني وسوق العمل جامعة الطفيلة التقنية الأردن أنموذجاً. *ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المنامة، مملكة البحرين، أكتوبر.
- محمد، ساهر أحمد (2019). *البحث التربوي أساسياته وأدواته ومناهجه*. بيروت: مكتبة الرشيد.
- المصباح، عماد الدين أحمد (2018). مقارنة القبول الاجتماعي لخروج المرأة السورية إلى سوق العمل بين الريق والمدينة من وجهة نظر المرأة العاملة: دراسة ميدانية في محافظات دمشق ودير الزور والحسكة. *تنمية الراقدين، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد*، (117)37، 250-229.
- مصطفى، أحمد (2001). *مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية*. ليبيا: المركز العربي للتدريب المنهي وإعداد المدربين.
- المملكة العربية السعودية. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مسترجع من: <http://vision2030.gov.sa/ar/goals>
- مناد، لطيفة؛ صغيري، فوزية (2017). واقع العمل النسوي في الجزائر. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قاصدي مرياح-ورقلة، (29)، 264-257.

ولسون، ديفيد (٢٠٠١). إصلاح التعليم الفني والمهني والتدريب في عالم العمل المتغير. مجلة مستقبليات، 2(117)، 28-31، القاهرة، مركز مطبوعات اليونسكو، مارس.
يغمور، وليد (2015). تنمية ثقافة العمل الحر والمبادرة لدى المرأة العربية كصاحبة عمل. الندوة القومية حول واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب التقني والمهني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادية، منظمة العمل العربي، عمان، 20-22 كانون أول.

المراجع العربية مترجمة:

- Ibrahim, Shawky Abdel Hamid (2003). Problems of students of the United Arab Emirates University. *Journal of Humanities and Social Sciences*, United Arab Emirates University, 19(1), 37-77.
- Al-Ansari, Issa Hassan; Mandani, Faisal Muhammad; Keshoub, Hassan Said; Al-Qallaf, Ibrahim Abdullah; Al-Khalidi, Khalifa Saba (2003). Technical Education Strategy in the Cooperation Council for the Arab States of the Gulf. *A document presented to the symposium held in the Kingdom of Bahrain*, from 10-13 October 2003.
- Bakir, Aida (2011). The university's role in community service has evolved in the light of social responsibility and modern global trends. *A working paper presented to the Conference on Social Responsibility of Palestinian Universities*, held in Nablus on 9/26/2011.
- Badran, Younes (2002). The Syrian experience in teaching vocational education in the basic education stage. *A working paper submitted to the Arab Seminar in Developing the Technology Education Curriculum, which was held at Al-Quds Open University, Amman office, in cooperation with the Arab Union for Technical Education*.
- Badawi, Rizq Mansour. (2010). Activating vocational training courses for adults in the light of labor market needs: a field study on women in North Sinai Governorate. *The Future of Arab Education*, Arab Center for Education and Development, 17 (65), 77-182.
- Al-Batayneh, Bilal Uqla; Athamna, Abdul Basit Abdullah (2016). Women's productivity in the Jordanian labor market: an econometric study. *The Jordanian Journal of Economic Sciences*, University of Jordan - Deanship of Scientific Research, 3 (2), 157-177.
- Bakr, Fawzia (2008). Work culture as required by the private sector. *A working paper submitted to the symposium of Saudi university trainees for women's departments and employment in the private sector*, from 7 to 8 Jumada Al-Awwal.
- Al-Bandi, Asim (2014). Industrial secondary learning outcomes and labor market requirements in Egypt. Unpublished master's thesis, Faculty of Business and Economics, The Arab Academy in Denmark.
- Tommy, Ibrahim (2009). The role of rehabilitation and vocational training in developing human skills. National symposium on "The Role of Employers' Organizations in Narrowing the Existing Gap between Training Outputs and Labor Market Needs", Cairo, 8-10 November.

- Haji, Khadija Muhammad; Tunisian, Nabila Taher (2012). Developing general education for girls in the Kingdom: a comparative field study of current experiences. Studies in curricula and teaching methods, Ain Shams University, Faculty of Education, Egyptian Association for Curricula and Teaching Methods, (182), 135-164.
- Al-Hamid, Muhammad Mujib; Jamjoom, Fatima Bakr (2009). Higher education for girls and its compatibility with the labor market in the Kingdom of Saudi Arabia. Arab Regional Conference - Towards an Arab Judiciary for Higher Education Global Challenges and Societal Responsibilities, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO Regional Office for Education in the Arab States in Beirut, Cairo, June, 859-882.
- Al-Hadabi, Daoud Abdel-Malik Al-Hadabi; Akasha Mahmoud Fathy (2008). The reality of vocational preparation for students in the programs of the University of Science and Technology and meeting the requirements of the labor market. Vol. Arabic for University Education Quality Assurance, 1(1), 108-120.
- Hassan, Amira Muhammad Ali Ahmed (2012). The role of strategic planning for the development of technical and technical education in Sudan. A working paper presented to a conference entitled: Conference on the Integration of Education Outputs with the Labor Market in the Public and Private Sectors, from March 25 to 28, 2012.
- Al-Dhiab, Saud (2014). The availability of the requirements of the learning organization and its fields of application in the Technical College in Al-Kharj. Unpublished master's thesis, College of Social and Administrative Sciences, Naif Arab University for Security Sciences.
- Rabih, Asmaa Muhammad (2014). The social and cultural challenges of the rural girl's aspiration in education and work: a field study in an Egyptian village. Journal of Scientific Research in Arts, Ain Shams University, Girls College of Arts, Sciences and Education, 1 (15), 55-72.
- Al-Rahim, Saad Ibrahim; Abdul Majid, Zaid Abdul Hamid; Al-Obeidi, Sabah Dawad Hussein (2010). The reality of vocational education and its reform strategy. Educational Studies Journal, (9), 159- 182.
- Al-Rimi, Hamid Sagheer Saad (2012). Community colleges and their pivotal role in qualifying education outcomes. Working paper presented to the Regional Expert Meeting on Technical and Vocational Education and Training in the Arab Countries, Muscat, Sultanate of Oman, from March 17 to 19, 2012.
- Al-Zubaidi, Ahmed Ali (2000). Education by work and its importance in the upbringing of the Muslim child. Unpublished master's thesis, Umm Al-Qura University, College of Education, Department of Islamic and Comparative Education.
- El-Zayyat, Kamal Abdel-Hamid (2001). Work and Occupational Sociology. Cairo: Dar Gharib.



- Abu Zayd, Abdel-Baqi (2005). Contemporary trends in business education. Conference on the Future of General and Technical Education in the Arab World, Arab Organization for Administrative Development, Egypt, Sharm El-Sheikh, April.
- Al Suwaidan, Tariq (2012). Modern trends in management methodology: change in organizations - the learning organization - market leadership. Riyadh: Cordoba for publishing and distribution.
- Al-Shammari, west of Marji Al-Salmani (2016). The organizational climate in technical colleges in the Kingdom of Saudi Arabia. Unpublished PhD thesis, College of Education, King Saud University, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Saab, Muhammad Obaid Hashem (2008). Work values and their relationship to vocational adjustment among a sample of school counselors at broadcasting and Qunfudhah education. Unpublished master's thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah, Saudi Arabia.
- Tarfa, Fatima Zahraa; Al-Bashir, Fadl Abdel-Karim (2018). The impact of education on the participation of Algerian women in the labor market. Al-Bashaer Economic Journal, Taheri Muhammad University, Bashar - College of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences, 4 (3), 216-231.
- Talha, Rushdi Ahmed (2004). University education between monitoring reality and visions of development. 1st edition, Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Assaf, Ahmed Aref (2018). Evaluating the impact of trade openness on the competitiveness of Saudi women in the labor market in light of the Kingdom's Vision 2030: a comparative study with the Arab Gulf countries. International Journal of Economics and Business, Rafad Center for Studies and Research, 5 (2), 153-174.
- Elian, Rebhi Mustafa (2001). Scientific research foundations, methods, methods and procedures. Jordan: House of Ideas International.
- Aywaj, Mukhtar; Boudiar, Zahiya (2014). Integration of system outputs and the requirements of the labor market in Algeria. The Third International Conference: Integration of Outputs with the Labor Market in the Public and Private Sectors, April, Amman.
- Al-Fateh, Muhammad Fouad (2005). New features of labor market needs. The first technical (technical) conference and exhibition at the Ministry of Education, Cairo, 17-18 April.
- Al-Qahmani, Maha Hassan; Moussa, Mona Hamed (2017). Psychological security and its reflection on the determinants of women's job performance in the work environment. Journal of Reading and Knowledge, Ain Shams University, Faculty of Education, The Egyptian Society for Reading and Knowledge, (194), 170-200.

- Karadsheh, Mounir; Hassan, Samir; Maawali, Nasser (2018). The impact of the establishment of the economic zone in the Wilayat of Duqm in the Sultanate of Oman on the social and economic conditions of women: a quantitative analytical study. *Journal of Social Sciences*, Kuwait University, Academic Publishing Council, 46(2), 255-289.
- Moamen, Hoda Mahmoud (2017). The relationship of economic, social and political transformations to some women's issues in Egyptian society: a field study of female vendors in the Dekernes city market. *Journal of the Faculty of Arts, Tanta University, Faculty of Arts*, 2 (31), 838-892.
- Majali, Amal (2010). Ways to enhance common benefits between technical education institutions and the labor market, Tafila Technical University, Jordan, as a model. *Forum of Higher Education Outputs and the Labor Market in the Arab Countries*, Arab Organization for Administrative Development, Manama, Kingdom of Bahrain, October.
- Muhammad, Saher Ahmed (2019). *Educational research, its basics, tools and methods*. Beirut: Al-Rushd Library.
- Al-Musabbah, Emad El-Din Ahmed (2018). Comparing the social acceptance of Syrian women's exit to the labor market between Al-Rayiq and Al-Madinah from the point of view of working women: a field study in the governorates of Damascus, Deir Ezzor and Al-Hasakah. *Development of Mesopotamia*, University of Mosul, College of Administration and Economics, 37 (117), 229-250.
- Mustafa Ahmad (2001). *The outputs of vocational training and the labor market in the Arab countries*. Libya: Arab Center for Vocational Training and Training of Trainers.
- Kingdom Saudi Arabia. (2016). *Vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030*. Retrieved from:
<http://vision2030.gov.sa/ar/goals>
- Munad, Latifah; My little one, Fouzia (2017). The reality of women's work in Algeria. *Journal of Human and Social Sciences*, University of Kasdi Meriah - Ouargla, (29), 257-264.
- Wilson, David (2001). Reforming technical and vocational education and training in the changing world of work. *Futures Magazine*, 2 (117), 28-31, Cairo, UNESCO Publishing Centre, March.
- Yagmour, Walid (2015). Developing a culture of self-employment and initiative among Arab women as business owners. *The national symposium on the reality of Arab women in technical and vocational education and training and supporting their participation in economic activity*. Arab Labor Organization, Amman. December 20-22.



ثالثا: المراجع الأجنبية:

- Falk, I (2000). *Leadership in Vocational Education and Training: Developing Social Capital Through Partnerships*, a Paper Presented at a Conference, University of Tanzania, Maren, 43-58.
- Paris, R. (2001). *Developments in Education and Vocational Training in Britain*. background and Recent Research at National Institute, Economic Review, safe publication,17(72), 64-76.
- Wilson, K.. (2001). *Work and Welfare Toward a Knowledge-based Society. Intervention Paper for the Seminar "Interactions between Labour Market and Social Protection"*, Brussels, 16 May 2001. European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.