

محددات عمل المرأة في المملكة العربية السعودية

د. سلوى لطفي الخياط
استاذ مشارك الإحصاء التطبيقي
جامعة جدة - كلية العلوم للبنات .
استاذ مساعد بقسم الإحصاء والرياضة والتأمين
كلية التجارة بجامعة كفر الشيخ

مقدمة:

إن العمل في حياة الإنسان علي مر العصور واجب لا بد منه ، فهو ضمان لاستمرار الحياة على الأرض وإعمارها، وهو أيضاً وسيلة لاستمرار الإنتاج ، والبذل، والعطاء، وتطبيق النظريات، والعلوم، والمعارف فيما يفيد حياة الإنسان في العصر الحالي والمستقبل على حدّ سواء.

و تمثل المرأة نصف سكان العالم، إلا أن نسبة تمثيلها في سوق العمل تتفاوت من دولة إلى أخرى تبعاً لعوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية مختلفة؛ فحسب إحصائية الأمم المتحدة لعام ٢٠١١ شكلت النساء ٥٠% أو أكثر من قوة العمل في ١٣ دولة من أصل ١٩٣ دولة في العالم، تتركز في القارة الأفريقية كالكونغو، موزمبيق وملاوي. أما في الدول المتقدمة كانت النسبة مقاربة لذلك؛ حيث تصل مشاركة النساء في قوة العمل في كندا إلى ٤٧%، فيما تشكل في كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وألمانيا ما نسبته ٤٠% (International Labour Office, 2011).

أما الدول العربية والإسلامية فتعتبر نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة فيها الأقل على مستوى العالم؛ ففي السعودية والإمارات تشكل النساء ١٥% فقط من القوى العاملة، وتقل هذه النسبة لتصبح ١٢% في قطر لتصبح بذلك أقل دول العالم من حيث مشاركة النساء ضمن قواها العاملة (International Labour Office, 2011)..

إلا أن الوصول إلى مراكز صنع القرار يعد من أهم التحديات التي تواجه المرأة في كل المجتمعات؛ حيث تشير الإحصاءات الدولية إلى وجود فجوة بين الجنسين في مجال توزيع المناصب القيادية، فالمرأة أبعد ما تكون عن عملية صنع القرار، خصوصاً في الدول النامية وفي الدول العربية بالذات (الغانم، ٢٠٠٨: ١٠)

ولا يغفل أحد أهمية دور المرأة في المجتمع، فيدون أن تؤذي المرأة دورها لا يمكن أن تسير عجلة الحياة، فالمرأة هي نصف المجتمع واهتمام المجتمع بتعليم المرأة كان من أهم أهداف المملكة مما أدى إلى انتشار تعليم الفتيات و تعدد التخصصات المتاحة لتعليم الفتاة على المستوى العالي والجامعي مما وسع من فرص العمل لهن في مجالات عديدة.

ومن أهم هذه المجالات العمل في حقل التعليم والطب والإدارة والأعمال وذلك في إطار ما تسمح به الشريعة الإسلامية السمحة.

ولقد استطاع المجتمع عموماً من إقامة نظام تعليمي من المراحل الأولى حتى أعلى المستويات الأكاديمية دون اختلاط وبطريقة تكفل عدم التناقض مع النظام القيمي والإسلامي التي تحرص عليه المملكة . كذلك استطاع المجتمع عن طريق تحديد مجالات اختصاص المرأة وأقسام دراستها العليا في التخصصات التي تتلاءم مع طبيعة وضعها الاجتماعي والثقافي في داخل المجتمع السعودي لذلك تحددت هذه المجالات في التعليم والطب والإدارة والأعمال الحرة. والمرأة في المجتمع السعودي تمثل ما يقارب نصف السكان ٤٩,٦% ، ونسبتهم هذه لا تتماشى مع نسبة مساهمتهم في سوق العمل، حيث بلغت نسبة إسهام المرأة في قوة العمل ٥,٨% لعام ٢٠٠٠ م.

وقد سعت الدولة جاهدة خلال خطط التنمية الخمسية بالتأكيد على ضرورة مشاركة المرأة السعودية في العمل، وفتح مجالات عمل جديدة لها في حدود المحافظة على تعاليم الدين الإسلامي، إلا أن مشاركة المرأة السعودية انحصرت في مجالات معينة مثل: التدريس والمجال الصحي والاجتماعي والبنوك، لهذا السبب فإن مساهمتها في سوق العمل منخفضة. والمتتبع لأوضاع المرأة السعودية على وجه التحديد يعلم أنها تتمتع بحصانة دينية أكثر من أي امرأة أخرى في أي دولة في العالم، تجعلها تعي تماماً واجباتها وحقوقها ، ولذلك هي تتمتع بالاحترام والتقدير من دولتها ومجتمعها ولقد عملت الدولة على تفعيل دور المرأة العاملة في سوق العمل وتمهيد الطرق أمامها لكي تشارك بحرية ويوعي في تنمية الاقتصاد العام للدولة ولاسيما أن الأدوار التي أصبحت المرأة السعودية تمارسها قد تعددت، الأمر الذي يبشر بمستقبل مشرق لها اقتصادياً ومالياً في ظل نظام تجاري واقتصادي مفتوح، خاصة مع ضيق فرص التوظيف للعمالة النسائية الوطنية سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، ومع تزايد حجم الخريجات السعوديات قد يكون الاستثمار أحد المخارج أمام المرأة السعودية، ويناسب عدداً كبيراً من السيدات المقدرات مادياً

ومنذ عام ١٩٩٢ ارتفعت نسبة القوة النسائية السعودية المشاركة في سوق العمل ثلاثة امثال فبلغت ١٤,٤% بعد أن كانت ٥,٤%. إلا أن هذه النسبة هي الأقل في المنطقة، ففي الإمارات العربية المتحدة باتت النسبة ٥٩%، وفي الكويت بلغت ٤٢,٤٩%، وفي قطر وصلت إلى ٣٦,٤%، وفي البحرين ٣٤,٣%، بينما هي ٤٦,١% في ماليزيا. بالإضافة إلى ذلك، فإن نسبة البطالة النسائية السعودية من مجموع نسبة القوى العاملة النسائية في المملكة في سوق العمل عام ٢٠٠٨ كانت ٢٦,٩%، أي أكثر بأربعة أضعاف منها عند الرجال.

وبالرغم من أن أكثر من ٩٠ بالمائة من النساء السعوديات الفاعلات في سوق العمل هن من حملة الشهادة الثانوية أو الجامعية، فإن هذه الدرجة العلمية لا تضمن للمرأة حصولها على وظيفة، إذ إن ٧٨,٣% من العاطلات عن العمل يحملن شهادة جامعية، خلافاً لذلك فإن ٧٦% من الرجال العاطلين عن العمل لا يتعدى مؤهلهم التعليمي المرحلة الثانوية. في عام ٢٠٠٧، ٩٣% من الخريجات الجامعيات كن من اختصاصات العلوم الإنسانية والتعليم، في حين دفع نقص الوظائف المناسبة لهن أكثر من ٣٠٠ امرأة سعودية إلى قبول وظائف خارج المملكة في مؤسسات تعليمية كويتية، وقطرية، ويحرينية.

وكانت أعلى نسبة بطالة في حائل (٣٥%) ثم في المنطقة الشرقية (٣٢%)، ثم في مكة المكرمة (٢٩%)، تليها المدينة المنورة (٢٨%)، وأخيراً عسير (٢٣%)، في حين كانت النسبة أقل ما تكون في القصيم (١٧%) فقد وجد فيها عدد لا بأس به من النساء يعمل معظمن في مدارس وجامعات القطاع الحكومي. إن ٩٥% من السعوديات العاملات هن في

القطاع الحكومي: من هؤلاء ٨٥% يشغلن وظائف إدارية وتدريبية في مجال التعليم، و٦% يعملن في القطاع الصحي و٤% في الإدارة. و٥% فقط من السعوديات يعملن في القطاع الخاص، في نطاق ينحصر ضمن الأعمال الحرة والوظائف البنكية. وبالرغم من ذلك فقد ارتفع عدد السعوديات العاملات في القطاع الخاص بنسبة ٢٧% خلال سنتين -أي من أربعين ألف موظفة في بداية العام ٢٠٠٦ إلى واحد وخمسين ألف سيدة مع انقضاء العام ٢٠٠٧- هذا وقد زاد عدد العاملات في البنوك بنسبة كبيرة (٢٨٠%) من ٩٧٢ في عام ٢٠٠٠ إلى ٣٧٠٠ عام ٢٠٠٨.

وتتركز معظم السعوديات العاملات في القطاع الخاص في المدن أكثر منها في القرى، فقد شكلن مثلاً نسبة ٣٩% في الرياض، و٢٥% في مكة المكرمة، و٢٤% في المنطقة الشرقية، و٥% في المدينة المنورة، و٢% فقط في القصيم وعسير. ومؤخراً، قامت وزارة العمل بتحديد مجالات جديدة للنساء للعمل كموظفات استقبال، وخياطات، واختصاصيات تغذية، ومصورات، واختصاصيات تجميل، وحاضنات، وعاملات في مجال السياحة والفندقة، وفي وظائف الدولة، وفي صالات الاحتفالات، كل هذا في إطار جهودها لتفعيل عملية السعودية أما على الصعيد المحلي، فقد سنت المملكة عدداً من التشريعات التي قد تبشر بغد مشرق للنساء في هذا السياق، إذ يمنح قانون العمل السعودي الحق لكل مواطن في العمل، كما يجبر جميع الشركات على تقديم التدريب الكافي لجميع العاملين والعاملات. وفي عام ٢٠٠٤ صدر قانون أنشئ بموجبه أقسام نسائية في الدولة، وفي المؤسسات التدريبية والتوظيفية. كما ألغيت حاجة النساء إلى إذن وكلائهن للدخول في المعاملات التجارية. وكذلك فقد تمت مراجعة قانون العمل في عام ٢٠٠٦ لإضافة بنود جديدة تتعلق بإجازات الأمومة، والحضانة، والإجازات المرضية، والإجازات العادية، والرواتب التقاعدية.

كما اتسع دور المرأة في العمل، لتشمل السوق العقاري، والذي أثبتت المرأة السعودية تفوقها في مجاله، لما تتمتع به من معرفة باحتياجات الأسرة، وأصبحت تمتلك أكثر من ١٥ ألف شركة ومؤسسة تجارية، فضلاً عن أن ٢٠% من الأموال الموظفة في صناديق الاستثمار تعود للنساء، وتزايد اهتمام المرأة بالمجالات الاقتصادية والاستثمارية، ويات ظاهرة فرصتها ظروف التطور والنمو الاقتصادي التي يشهدها المجتمع السعودي.

وتكشف أرقام "مجلس الغرف التجارية الصناعية" السعودية، أن الأرصدة المملوكة للنساء المودعة لدى المصارف تصل إلى ١٠٠ مليار دولار، فيما يصل حجم الإنفاق النسائي إلى ٧٥ مليار ريال سنوياً وذكر المجلس أن المرأة نجحت في المجالات التجارية من خلال الاستثمار في المشاريع، وبلغ عدد السجلات التجارية النسائية نحو ٣٦,٢ ألف سجل تجاري، تمثل ٤,٧% من إجمالي عدد السجلات التجارية في المملكة.

وبلغ حجم الاستثمارات النسائية في المجال التجاري ٣ مليارات ريال ، وأصبحت الشركات النسائية تمثل ٤,٣% من إجمالي عدد شركات القطاع الخاص السعودي.

(١-١) موضوع البحث

الوصول إلى الأسباب الأساسية لخروج المرأة للعمل وماهي العوامل التي تتدخل لتجعلها تفضل العمل الحكومي عن العمل الخاص حيث إن العمل الحكومي قد يكلفها الكثير من التضحيات وماهي العوامل الطارئة لها في القطاع الخاص ومحاولة الوصول إلى حلول مقترحة لمعالجة هذه الأسباب مما يزيد من فرص العمل المتاحة للمرأة السعودية وتلافي التضحيات التي تضطر لها مقابل العمل في القطاع العام .

تحديد العقبات التي تحد من توجه المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص ومحاولة الحد من الهدر الاقتصادي الذي تعاني منه المملكة نتيجة للتفاوت بين مقدار ما ينفق على تعليم المرأة السعودية ومستوى مشاركتها في التنمية من حيث الكم والنوع.

ومن المأمول التوصل إلى مجموعة من التوصيات بشأن التغلب على معوقات عمل المرأة سواء في القطاع العام أو الخاص واقتراح بعض الحلول في القطاع الخاص ليكون أكثر جذبا للمرأة الباحثة عن عمل وتقليل ضغوط طابور العاطلات الباحثات عن عمل ومحاولة تخفيض الأعباء عن الدولة في توظيفهن في القطاع الحكومي وتكديسه دون نتائج فعلية للدور التنموي والاقتصادي للدولة.

(٢-١) مشكلة البحث

تعتبر قضية توظيف المرأة السعودية من أهم القضايا التي تواجه صناع القرار والمخططين بالمملكة نتيجة الزيادة الكبيرة في أعداد النساء الباحثات عن العمل مقابل الفرص الوظيفية المطروحة لها في القطاع العام ، وشبه غياب توظيفهن في القطاع الخاص ، فعلى الرغم من وجود العديد من المجالات والفرص الوظيفية التي تناسب المرأة السعودية في سوق العمل في سوق العمل وتتوافق مع خصوصيتها ، إلا أن فرص توظيفها تبقى محدودة ولا تتوافق مع النقلة التعليمية الكبيرة لتعليم البنات .

ومما سبق يتضح أن مشكلة توظيف المرأة السعودية ما زالت قائمة وأنها ستصبح أكثر تعقيدا لو استمر السوق غير قادر على استيعاب السعوديات الباحثات عن عمل، مع الزيادة العددية المتوقعة سنويا من الخريجات، وفي ظل استمرار الطلب على العمالة النسائية غير السعودية.

يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

ما هي الدوافع الكامنة وراء خروج المرأة إلى ميدان العمل ؟

ما أسباب اتجاه السيدات العاملات على تفضيل العمل في القطاع الحكومي عن القطاع الخاص .

معرفة أبرز الصعوبات التي تعيق عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص ومحاولة الوصول إلى حلول مقترحة

لزيادة جذب المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص وفتح فرص عمل جديدة بالرغم من الطلب المستمر على العمالة النسائية الغير سعودية في القطاع الخاص.

(٣-١) أهمية البحث

أولا : الأهمية العلمية

يتوقع لهذه الدراسة ان تسهم في معرفة أهم الأسباب التي تؤدي الي عمل المرأة السعودية .

الكشف عن أهم العوامل التي تجعل المرأة تتجه للعمل في القطاع الحكومي عن القطاع الخاص .

محاولة الوصول إلى أهم الأسباب التي تعيق المرأة الباحثة عن عمل للعمل في القطاع الخاص مما يؤدي إلى

زيادة الأعباء الحكومية في توظيفهن في القطاع العام .

اقتراح حلول لأهم الأسباب التي تمنع المرأة السعودية من الإقبال علي العمل في القطاع الخاص مما يضطر

أصحاب الأعمال إلى توظيف الغير سعوديات بهذه الوظائف .

ثانياً: الأهمية العملية

تعد هذه الدراسة محاولة من الباحثات لمساعدة وزارة العمل والخدمة المدنية في تعديل نظام العمل في القطاع الخاص ومحاولة تطويره بما يتناسب مع وضعها واحتياجاتها.
دراسة العوامل التي تجعل المرأة تفضل العمل في القطاع العام رغم بعض صعوباته عن العمل في القطاع الخاص رغم بعض مميزاته .

محاولة الباحثات في معالجة بعض المشكلات التي يعاني منها القطاع الخاص مما يجعله أكثر جذباً للمرأة وخلق فرص عمل جديدة للمرأة السعودية ومحاولة سعودة القطاع الخاص لمحاولة للقضاء على البطالة لدى المرأة وتخفيف العبء الوظيفي على الدولة .

(٤-١) أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى ما يأتي:

الوصول إلى أهم محددات عمل المرأة .

تحديد العوامل التي تجعل المرأة تفضل القطاع الحكومي عن القطاع الخاص .

دراسة أهم معوقات العمل في القطاع الخاص مما يجعل المرأة السعودية غير مقبلة للعمل في القطاع الخاص مما يضطر أصحاب الأعمال التوجه لتوظيف الغير سعوديات.

(٥-١) فرضيات البحث

محددات عمل المرأة وتعني أهم العوامل التي تسهم في خروجها للعمل وإهم القطاعات الجاذبة لعمل المرأة وماهي العوامل التي تتدخل في تفضيلها للعمل في قطاع دون الآخر .

- تأثير عامل السن في اختيار قطاع العمل.

- تأثير المنطقة السكنية في نوع العمل .

- تأثير الحالة الاجتماعية على نوع وقطاع العمل.

- تأثير الدرجة العلمية في تحديد وقبول العمل.

- تأثير عدد ساعات العمل على تحديد قطاع العمل .

- تأثير الدخل الشهري والدافع وراء العمل على تحديد قطاع العمل.

- تأثير وجود خادمة على نوع العمل .

- تأثير مدى موافقة الزوج في حالة المرأة المتزوجة على قطاع العمل.

- تأثير عمر الزوج ومستواه العلمي على تحديد قطاع العمل للزوجة .

- تأثير دخل الزوج على قطاع العمل التي تختاره الزوجة .

(٦-١) المصطلحات المستخدمة في البحث

القطاع العام (الحكومي). - القطاع الخاص. - السعودية. - اللوجيستي.

(٧-١) مجتمع الدراسة والعينة

مجتمع الدراسة :

الإناث العاملات في المجتمع السعودي، ويقدر عدد الإناث السعوديات في آخر تعداد ١٩٨٠٤٠٣، وتمثل نسبة العاملات السعوديات ١٦,٤% .

العينة :

تم استخدام العينة العشوائية العمدية (Random Sample) هي عينة متعمدة لأنها موجهة للمرأة العاملة في المملكة العربية السعودية وعشوائية فهي غير موجهة لفئة محددة من العاملات. وكان حجم عينة هذا البحث (٩١٨)، وذلك بعد استبعاد (٧) لعدم استكمالهم لجميع أسئلة الاستبيان .

(٨-١) حدود الدراسة ومجالاتها

خُددت هذه الدراسة في ضوء مجالاتها وهي كما يلي:

أولاً: المجال المكاني

يتحدد المجال المكاني للدراسة في:

١- المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية.

وتم تقسيمها إلى خمسة مناطق (المنطقة الوسطى - المنطقة الغربية - المنطقة الشرقية - المنطقة الجنوبية - المنطقة الشمالية).

٢- المجال الوظيفي (حكومي ، خاص).

ثانياً: المجال الزمني

وهي الفترة التي جمعت خلالها بيانات الدراسة، وقد انحصر المجال الزمني لجمع البيانات في الفترة من ١٦ / ٤ / ١٤٣٧هـ إلى ١٦ / ٦ / ١٤٣٧هـ، أي أنه تم طرح الاستبانة لمدة شهرين ونشرها في العديد من مواقع التواصل الاجتماعي.

ثالثاً: المجال البشري

النساء العاملات في المملكة العربية السعودية.

(٩-١) الدراسات السابقة

١- دراسة بعنوان " قضايا وسياسات توظيف المرأة السعودية" للدكتورة: الجوهرة بنت سعود بن عبد العزيز آل سعود.

من خلال الدراسة و بالرجوع لنموذج " ويفروت نيس" المستخدم لتقويم سياسات الرعاية الاجتماعية، قد توصلت الباحثة إلى أن النموذج يتطلب التعرف على اتجاهات ثلاثة مشاركين في عملية الاستفادة وتنفيذ وضع السياسة وهم: المستفيدات من تطبيق السياسة الاجتماعية لتوظيف المرأة السعودية، منفذو السياسة الاجتماعية لتوظيف المرأة السعودية، صناع السياسة الاجتماعية لتوظيف المرأة السعودية.

٢- دراسة بعنوان " دراسة استطلاع الرأي العام بالمملكة العربية السعودية حول مشاركة المرأة السعودية في التنمية

الوطنية ٢٠١٣ " السيدة خديجة بنت خويلد

ينظر هذا التقرير إلى مدى مشاركة المرأة في سوق العمل ويسلط الضوء على العوامل المساعدة لزيادة مشاركة المرأة في التنمية الوطنية.

٣- دراسة بعنوان " المرأة في المملكة العربية السعودية وأبعاد العمل بأجر" للدكتورة: نوره بنت عبدالله بن عدوان أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد جامعة الملك سعود.

من خلال الدراسة توصلت الباحثة إلى التعرف على أبعاد عمل المرأة في المملكة العربية السعودية بأجر ، وذلك في ضوء مشاركة المرأة في التنمية وما تتطلبه من استحقاقات ، في مقابل استحقاقات الأسرة وما تمثله من أولويات للمرأة والمجتمع تعد أساساً للتنمية في مجملها. وستتناول الدراسة معطيات بُعدين أساسيين لعمل المرأة بأجر في المملكة العربية السعودية .

البعد الأول : البُعد الداخلي الوطني.

البُعد الثاني : البُعد الخارجي الدولي.

٤- دراسة بعنوان "دراسة عن تجربة عمل المرأة السعودية في قطاع التجزئة" السيدة خديجة بنت خويلد من خلال

الدراسة توصلت الباحثة إلى تنفيذ الدراسة عن طريق اختيار عينة عشوائية من البائعات بلغ حجمها ١٠١٢ وحدة معاينة لتمثيل البائعات في السوق السعودي. كما تم اختيار العينة في خمس مناطق مختلفة في المملكة العربية السعودية ، متمثلة في عشر مدن وتم تحديد العينة في كل منطقة بناء على نسب التمثيل السكاني لكل منطقة. اتبعت الدراسة في تنفيذها المنهجية الكمية باستخدام استمارتي بحث تحتوي على مجموعة من الأسئلة المقفولة. تم جمع المعلومات عن طريق المقابلات الهاتفية بمساعدة جهاز الحاسوب (كاتى) والمقابلات الميدانية. ومن ثم تدقيق البيانات وتحليلها وتصنيفها وتحضير الجداول الإحصائية والدراسة التحليلية.

٥- دراسة بعنوان "عمل المرأة في السعودية" هي دراسة تحليلية شاملة أصدرتها حديثاً مؤسسة "بوز آند كومباني" ذكر فيها أن رغم مساعي المملكة العربية السعودية المبدولة في تطبيق التشريعات الدولية وتكريس جهودها الهادفة إلى إشراك النساء بشكل كامل في سوق العمل، لم تتعد نسبة النساء السعوديات العاملات في سوق العمل الـ ١٥%، وهذا يدل على أنه ما زال في المملكة كم هائل من الطاقات الكامنة لم يتم استغلالها وإنما حلت مكانها قوة عاملة أجنبية. فإن نسبة البطالة النسائية السعودية من مجموع نسبة القوى العاملة النسائية في المملكة في سوق العمل عام ٢٠٠٨ كانت ٢٦,٩%، أي أكثر بأربعة أضعاف منها عند الرجال، بالرغم من أن أكثر من ٩٠ بالمائة من النساء السعوديات الفاعلات في سوق العمل هن من حملة الشهادة الثانوية أو الجامعية، فإن هذه الدرجة العلمية لا تضمن للمرأة حصولها على وظيفة، إذ إن ٧٨,٣% من العاطلات عن العمل يحملن شهادة جامعية، خلافاً لذلك فإن ٧٦% من الرجال العاطلين عن العمل لا يتعدى مؤهلهم التعليمي المرحلة الثانوية. وأكبر المعضلات هي شكوى من أكثر من مليون امرأة سعودية من عدم قدرتهن الدخول لسوق العمل بسبب افتقارهن للتعليم المناسب الذي يحتاجه السوق والمهارات المؤهلة للحصول على الوظيفة.

١- محددات عمل المرأة

(١-٢) مقدمة عن عمل المرأة

في المجتمع البدائي كان الرجل هو صاحب السلطة والرأي واستمر وضع المرأة متمثلاً بالخضوع للرجل وتشريعاته وقوانينه دون مشاركة أو مساهمة من قبل المرأة ، فالرجل يختار العمل الذي يناسبه ويترك الباقي للمرأة ، جاعلاً دورها يقتصر على مهمة تربية النشء ، فظلت بعيدة عن ميدان العمل الرسمي خارج المنزل أجيالاً طويلة تكفي بتربية الصغار والإشراف على مجتمعها الصغير، إلى أن أخذت فرصتها في التعليم وبعد ذلك اندفعت نحو ميدان العمل الخارجي ومارست شتى الوظائف. وتبرز أهمية عمل المرأة في الوقت الحاضر كونها تمثل جزء كبير من الموارد البشرية للدول ، وأن الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يساهم في التنمية شأنها من شأن الرجل ، ويعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية عالمية ومساهمة في تقوية إقتصاد الدول.

(٢-٢) تاريخ عمل المرأة السعودية

كان عمل المرأة السعودية أمراً غير مقبول في المجتمع ، ولكن خلال العقود القليلة الماضية خرجت وأثبتت المرأة السعودية قوتها وتميزها في مختلف المجالات ، وقد كان سبب خروجها هو نتيجة للمستوى التعليمي والوعي الثقافي الذي وصلت إليه هي والمجتمع ، بالإضافة لمتطلبات الحياة التي توجب ذلك، فأصبح عمل المرأة أمراً مدعوماً. وبلغت نسبة الموظفات السعوديات العاملات في قطاعات الدولة المختلفة، أكثر من (٤٠ %) من مجمل أعداد موظفي الدولة المشمولين بنظام الخدمة المدنية والبالغ عددهم (١,٢٥٩,٧٠٥) موظفاً وموظفة للعام الحالي ١٤٣٧هـ. [وزارة الخدمة المدنية]

وفي عهد الملك الراحل عبد الله بن عبد العزيز ، تمت سلسلة من الإصلاحات التي سمحت بدخول النساء إلى مجلس الشورى ، وتعيين أول امرأة في منصب نائب وزير ، وخفف بشكل عام القيود على الوظائف التي يمكن أن تتولاها المرأة. فقد بات الآن يسمح للمرأة السعودية بالعمل في مجال الفندقية والبيع ، كما شهدت نهاية عام ٢٠١٣ منح أول نساء سعوديات لشهادة المحاماة ، كما تقوم المملكة الآن بتوظيف النساء في السلك الدبلوماسي. فضلاً عن ذلك ، أصبح من الممكن للنساء تولي وظائف مثل رئاسة تحرير الصحف .

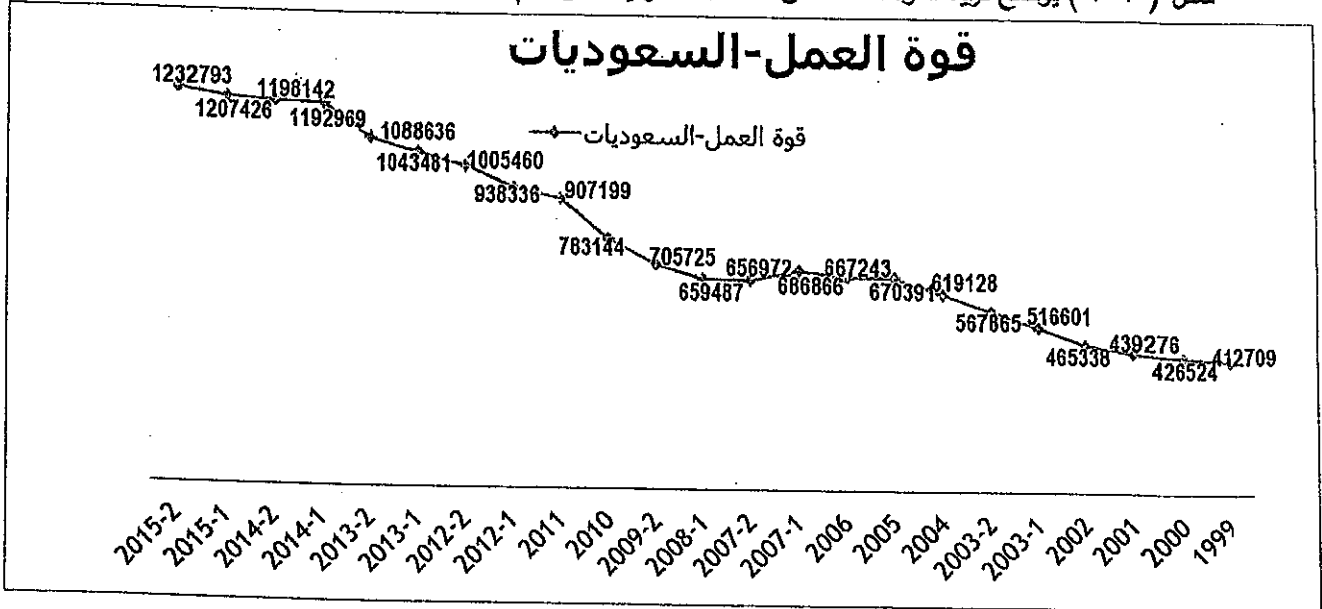
(٣-٢) عمل المرأة وتطوراته في المجتمع السعودي

المجتمع بحاجة للمرأة العاملة كما بحاجة الرجل العامل ، فعملها والحديث عن المشاركة في المجتمع لم يعد رفاهية ، وإنما هو ضرورة ملحة يجب أن يتعامل معها مختلف المؤسسات والإدارات . متطلبات الحياة في هذا العصر تلزم على عمل المرأة وبالإضافة أنه يزيد من معرفتها وثقتها في نفسها مما ينعكس إيجابياً على أسرته وحياتها كمواطنة منتجة وربة منزل صالحة ومثقفة.

والقيود الآن تتصدع أمام المرأة السعودية العاملة ، ولكن ببطء، فقد ارتفع عدد النساء السعوديات العاملات من ٦٧٠٣٩١ ألفاً عام ٢٠٠٥ إلى ٧٨٣١٤٤ عام ٢٠١٠ ، وفي نهاية عام ٢٠١٥ وصل العدد إلى ١ مليون و٢٣٢٧٩٣ ، طبقاً لأرقام نشرتها الهيئة العامة للإحصاء، أي أن وعي المجتمع تجاه عمل المرأة أصبح منفتح أكثر وأيضاً يشجع على ذلك، لكن ما زالت هناك عقبات تحول دون تقدمها ، بالإضافة إلى أن المجالات معدودة لها مقارنة بالتخصصات الكثيرة في جامعاتنا ، وهذا ما تفسره نسبة البطالة العالية للسعوديات ، ولكنها الفتاة السعودية على علم تام بأهميتها في المجتمع وكفاحها دراسياً

ساعية لأعلى المراتب وذلك يتضح من المستوى التعليمي للفئة العمرية من ٢٥ إلى ٣٤ ، فعدد النساء الحاصلات على الشهادة الجامعية وشهادة الدكتوراه يفوق الذكور .

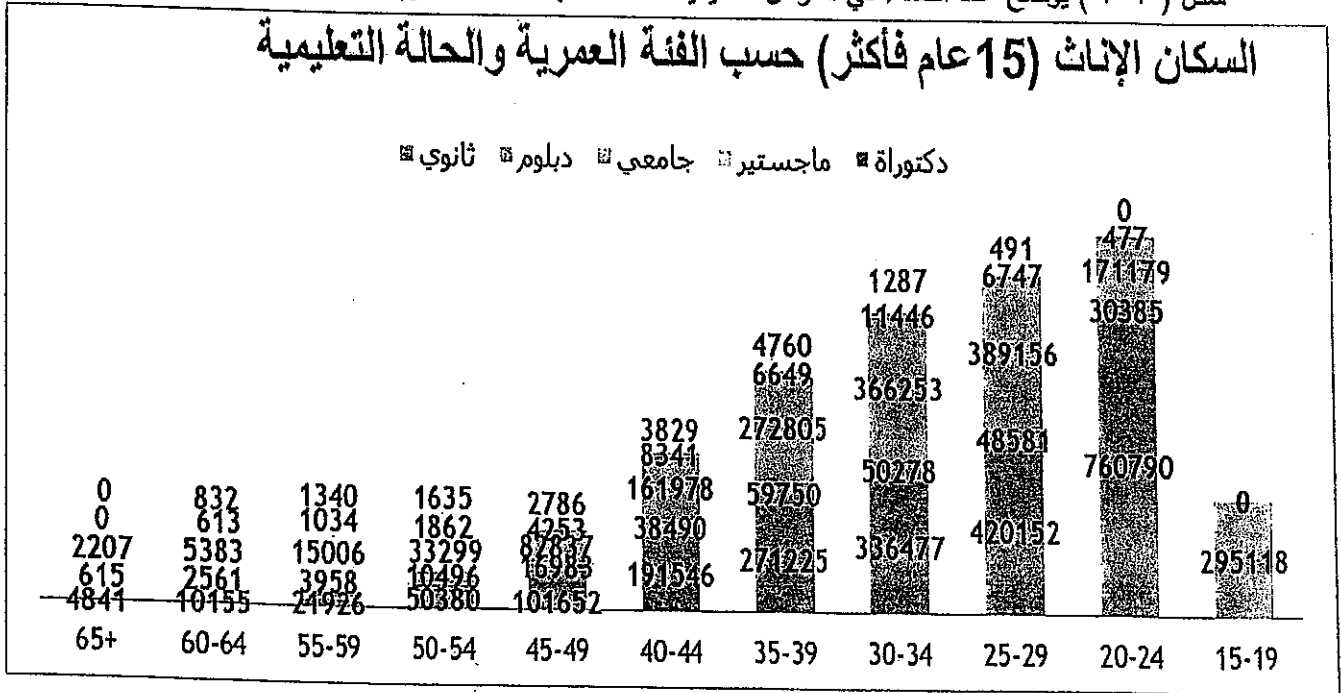
شكل (٢-١) يوضح تزايد القوة العاملة من النساء السعوديات من عام ١٩٩٩-٢٠١٥



شكل (٢-٢) يوضح عدد النساء في المراحل التعليمية المختلفة تبعا للفئات العمرية

السكان الإناث (15 عام فأكثر) حسب الفئة العمرية والحالة التعليمية

دكتوراة □ ماجستير □ جامعي □ دبلوم □ ثانوي □



(٢-٤) دوافع المرأة إلى العمل ونتائجه

إن خروج المرأة السعودية إلى ميدان العمل ظاهرة جديدة على المجتمع، رغم كون المرأة تمثل نصف المجتمع فقد ظلت بعيدة عن ميدان العمل والإنتاج أجيالا طويلة. ثم ما لبث الأمر أن تغير بحيث استطاعت في النهاية أن تتصل بالمجتمع الكبير، أخذت فرصتها في التعليم في الثلاثينية الأخيرة، طرحت الحاجة إلى التعديل في مستوى علاقتها بالمجتمع. فاندفعت نحو العمل ومارست وظائف متعددة، ومسألة خروج المرأة للعمل مرتبطة مباشرة برغبة الاستقلال المادي عند المرأة، حيث يقتصر المجتمع أمر توفير الحياة وكسب الرزق على عاتق الرجل. ويكرس تبعية مالية للرجل، فسعت المرأة للخلاص منها كخطوة على طريق اختيار مستقبل أفضل وأكثر أماناً وثقة. إلا أن المسألة المالية ليست الدافع الوحيد لخروج المرأة إلى ميدان العمل فخروج المرأة إلى هذا لا يعنيها وحدها ولا تنعكس نتائجه عليها بمفردها إنما تنعكس على بيئتها المباشرة والأوسع. فالمرأة لا تعيش بمعزل عن المجتمع. وقد أثبتت الأبحاث إلى فعالية وتميز مشاركة المرأة في العمل، بما يناقض الفكرة التقليدية القائلة بأن الإنجاب هو العمل الإبتكاري الوحيد للمرأة.

نتائج عمل المرأة:

رفع عجلة التنمية الاقتصادية في البلاد والاستفادة من الكوادر النسائية ذات الخبرة العلمية المتميزة بالإضافة إلى سعوده الوظائف النسوية .

أن العمل فيه شغل لوقت الفراغ لدى المرأة خاصة مع توفر الآلات الحديثة، التي تختصر الجهد، وتقلل الوقت اللازم للقيام بشئون البيت، وإذا وضع في الاعتبار وجود الخادمتين تبين مقدار الوقت الفائض لدى المرأة ولذلك يفضل تشجيع مجالات العمل التطوعي الخيري للنساء لشغل أوقات الفراغ إذا كانت السيدة لا تحتاج للدخل المادي أو لا تستطيع الالتزام بوقت عمل طويل .

إن العمل يشعر المرأة بقيمتها في المجتمع، فتصبح المرأة عنصرا فعالا يساعد في التنمية، ويشارك في ازدهار البلد ولذلك نرى العديد من الموظفات في مراكز قيادية وذوات خبرة وتدريب عالٍ يساهمن مساهمة فعالة في حقول العمل المختلفة .

ساهم عمل المرأة في رفع دخل الأسرة وزيادة درجة الرفاهية لديها، كما أن المرأة العاملة قد ساهمت بوضوح في سد حالات الفقر والعوز لكثير من الأسر وهذا أمر مهم في سبيل الحفاظ على الكرامة والعزة الشخصية وكف اليد عن السؤال وما يترتب عليه من نلّ وتعرض للمهانة، كما أضاف عمل المرأة قوة اقتصادية أخرى لكثير من الأسر مكنها من تحقيق حياة أفضل.

الاستقلال المادي والاعتماد على النفس كما تمكنت المرأة العاملة من تعديل نظرة الرجل لها كجنس خاص فحولتها إلى شراكة متكاملة في العمل بقبول الرجل التام لهذا الدور.

تمكنت المرأة من البروز في حل نوعيات خاصة من المشاكل التي تعترض سير العمل الذي تشارك فيه.

(٢-٥) معوقات عمل المرأة السعودية

١ - العادات والتقاليد:

على الرغم مما يشهده المجتمع السعودي في الآونة الأخيرة من متغيرات اجتماعية، وثقافية، واقتصادية شملت كافة مجالات الحياة، ما تزال هناك الرواسب الاجتماعية، والأعراف، والتقاليد غير المنسجمة مع طبيعة العصر وتطوراته المختلفة تعيق حركة تنمية المجتمع بالمفهوم الحضاري الواسع. ومن تلك الموروثات النظرة الاجتماعية السلبية السائدة التي تكرس الصورة النمطية للمرأة وتحدد أدوارها بواجبات أسرية واجتماعية معينة وتمنعها من اقتحام معترك العمل وميادينه المختلفة، فالموروث الاجتماعي حد من فرص عمل المرأة السعودية.

٢ - صعوبة التنقل:

من أبرز العوائق التي تواجه المرأة العاملة عدم توفير نظام مواصلات عامة وآمنة داخل المدن من قبل وزارة النقل.

٣ - قلة الفرص:

تنحصر فرص العمل المتاحة للمرأة في المجالات التعليمية كمعلمة ومديرة ومشرفة وفي المجالات الطبية، والاجتماعية وبعض الأعمال الإدارية وتعتبر القطاعات الحكومية الموظف الرئيسي للمرأة في هذه المجالات.

٤ - تعثر تنفيذ القرارات الحكومية:

إن تعثر تنفيذ عدد من القرارات الحكومية المهمة والحيوية، التي استهدفت توسيع مجالات عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص، والتعزيز من مساهمتها في سوق العمل، قد أسهم في خلق عائق للنساء الراغبات بالعمل، وأدى إلى تعطيل جهود الحكومة الرامية إلى توفير أعداد كبيرة جداً من النساء.

(٢-٦) القطاع الحكومي والقطاع الخاص

معظم السعوديات يفضلون العمل الحكومي (٧٨% من السعوديات) وقلة تفضل القطاع الخاص (١٤% نساء) والسبب هو الشعور بالأمان الوظيفي في القطاع الحكومي، رغم أن غالبية السعوديين يرون أن رواتب القطاع الخاص مغرية. هذه معادلة تحتاج موازنة..

تلك الإحصاءات جاءت في تقرير صدر لمؤسسة «غالوب» الدولية، أظهر فيه نتائج متنوعة عن مسألة التوظيف في السعودية باستطلاع للرأي استند على مقابلات هاتفية تمت بين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٥.

تواجه الشركات العاملة في السعودية تنظيمات جديدة من الحكومة السعودية لتوظيف المزيد من السعوديين مما شكل على القطاع الخاص ضغوطاً يبدو أنه لم تنهياً لها بعد. برنامج نطاقات لتشجيع عمل السعوديين في القطاع الخاص، يلزم الشركات بتوظيف نسبة

من السعوديين حسب نوع القطاع. لذا، فإن الشركات تحتاج لجذب السعوديين المؤهلين، لتكون قادرة على الاستمرار في العمل كيلا تتورط بموظفين غير مؤهلين يزعم القطاع الخاص أنه يعاني منها. للمساهمة في حل ذلك يجب التغلب على مشكلات المفاهيم الاجتماعية السائدة للعمل، وليس فقط توفير فرص العمل.

التغيرات الاجتماعية تتوافق مع ما تبذله الحكومة السعودية لتنفيذ قوانين محفزة لفرص التوظيف، من أجل إقناع العاطلين عن العمل للتوجه للقطاع الخاص والزام الأخير بذلك. جهود الحكومة لتعزيز توظيف السعوديين في القطاع الخاص خفضت معدلات البطالة إلى ١١,٧% في الربع الثالث لعام ٢٠١٣، وفقاً لوزير العمل آنذاك عادل فقيه، الذي أوضح أن السعودية بحاجة لخلق ثلاثة ملايين فرصة عمل للسعوديين عام ٢٠١٥ وستة ملايين بحلول عام ٢٠٣٠.

١-٦-٢ القطاع الحكومي

القطاع الحكومي هو القطاع الذي يرشح لك الوظائف حسب الكلية التي تخرجت منها و على حسب تقديرك في نهاية دراستك الجامعية أو المعهد أو أحياناً يتم الإعلان عن الوظائف الحكومية في مجالات معينة أو مجالات مختلفة فيتقدم الباحث عن العمل لهذه الوظائف الحكومية لأن القطاع الحكومي له كثير من المميزات و أيضاً بعض منالعيوب وسوف نذكرها

مميزات العمل في القطاع الحكومي:

- ١ - أكثر استقراراً بالنسبة للأمان الوظيفي حيث لا يحدث أن يتم تسريح الموظفين مثل القطاع الخاص.
- ٢- ساعات العمل قليلة من ٦ إلى ٧ ساعات يومياً.
- ٣- الإجازات الرسمية أكثر من القطاع الخاص.
- ٤- نظام العمل محدد و أكثر ثباتاً.
- ٥- أكثر راحة ولا يوجد ضغوطات في العمل مثل القطاع الخاص.
- ٦- ترقيات منتظمة وعلاوات ثابتة.
- ٧- تدرج وظيفي ثابت في السلم الوظيفي.
- ٨- يوجد معاش بعد فترة التقاعد.

هذه المميزات الخاصة بكل من يريد أن يلتحق بالقطاع الحكومي تعتبر مغرية جداً للكثير ،ولكن توجد بعض العيوب أيضاً التي يجب أن نذكرها حتى تكون صورة كاملة عن القطاع الحكومي.

عيوب العمل في القطاع الحكومي:

- لا يوجد تأمين طبي بسبب وجود المستشفيات الحكومية المجانية ، بالرغم من عدم تفضيل البعض لها
- عند محاولة السفر للخارج ستقابلك بعض التعقيدات التي سوف تمنعك من السفر
- الثبات على العمل بمجال واحد تقريباً طوال الفترة الوظيفية بما يسبب ذلك الروتين المتكرر والممل .
- يوجد بعض الأقسام الوظيفية يكون بها المرتب ضعيف.
- من الصعب أن تعمل عمل إضافي في أغلب الوظائف الحكومية.

٢-٦-٢ القطاع الخاص

القطاع الخاص معروف بأنه يتكون من عدة شركات و كل شركة يملكها شخص ما أو العديد من الأشخاص و بالطبع تكون تحت وصاية من الحكومة ولكن يتحكم بها من يملكها بشكل كبير بالطبع.

مميزات العمل في القطاع الخاص:

لا يشترط أن تعمل بشهادتك الجامعية أو التي حصلت عليها من أي معهد فستطيع أن تعمل في أي قسم آخر ليس بنفس مجال الشهادة.

ارتفاع الأجور بشكل نسبي عن وظائف القطاع الحكومي.

ارتفاع جودة نظام التأمين الصحي في القطاع الخاص.

تطور دائم و الاضطلاع على كل جديد في مجال تخصصك أو في مجال عملك.

زيادة الراتب السنوية نسبتها جيدة جداً.

تستطيع أن تعمل عمل إضافي بجانب وظيفتك .

عيوب العمل في القطاع الخاص:

ساعات العمل طويلة ويمكنها أن تمتد إلى ١٠ ساعات.

الخوف الدائم من التسريح من العمل في أي وقت وعدم وجود الأمان الكافي.

توجد الكثير من الشركات الخاصة التي لا تطبق نظام التأمين الاجتماعي.

كثرة الأعمال والمهام المطلوب تأديتها مقارنة بالمرتب المدفوع.

تفضيل القطاع الخاص توظيف العمالة النسائية الوافدة.

نقص الاتصال المخطط بين الجامعة والقطاع الخاص بالنسبة للعرض والطلب على تخصصات الخريجات.

ضعف الرواتب والأجور.

صعوبة متطلبات الحصول على الوظيفة في القطاع الخاص.

انخفاض في الأمن الوظيفي.

التقاليد الاجتماعية التي لا تحبذ عمل المرأة في بعض مهن القطاع الخاص (كالمعلم لوقت متأخر من الليل مثل

التمريض والمصورة).

٣- الانحدار اللوجستي واستخدامه في تحليل محددات عمل المرأة

مقدمة :

الإحصاء يهتم بصناعة الطرق العلمية القائمة على استخلاص معلومات من بيان إحصائي عددي واستخدام هذه المعلومات

للقيام باستقرارات حول المجتمع الذي جاء منه البيان الإحصائي.

ويعتبر الإحصاء أداة للتخطيط بالغة الأهمية في تخلص كافة العلوم والقطاعات من التطور العشوائي وعدم التوازن في

النمو وفي تسريع عجلة التقدم.

وأصبحت الإحصاءات القاعدة المتينة التي تبنى عليها سياسة الدول في كافة المجالات.

ومن هنا فقد اهتم عالمنا المعاصر بخلق كادر ذي خلفية علمية متينة متفهم للأساليب الإحصائية المختلفة في التحليل

بشكل يؤهله للمساهمة الفاعلة في عملية تخطيط وتنفيذ البرامج الإنمائية. وتتجلى أهمية الإحصاء في التعرف على

المجالات الحيوية التي تعتمد على الأساليب الإحصائية في البحث والتحليل. وكذلك تبرز أهمية علم الإحصاء في البحوث

حيث أنه يساعد على تقديم أدق نوع ممكن من الوصف للمعطيات ، إذ الوصف والموضوعية من سمات العلم الحديث. وإن الهدف الأساسي من معظم البحوث هو تحليل وتقييم العلاقات بين مجموعة من المتغيرات بغرض الوصول إلى صيغة تصف هذه العلاقات.

وتعتبر أساليب تحليل الانحدار من أهم و أقوى أساليب التحليل الإحصائي لهذه المتغيرات وتستخدم أساليب الانحدار في معظم أنواع البحث العلمي.

وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى الأسلوب الإحصائي المناسب في قياس محددات العمل لدى المرأة في تحديد قطاع العمل والتوصل إلى حلول مناسبة لزيادة مشاركة المرأة العاملة في المجتمع وإزاحة العوائق التي تحول دون مساهمة المرأة في مجالات العمل المختلفة.

(١-٣) تحليل الانحدار

يرجع مصطلح الانحدار (Regression) إلى عالم الأنثروبولوجيا البريطاني السير فرانسيس جالتون، حيث توصل في ورقة علمية نشرها في أواخر القرن التاسع العاشر إلى أنه بالرغم من أن أبناء الآباء طوال القامة غالبًا ما تكون قاماتهم طويلة، وأن أبناء الآباء قصار القامة غالبًا ما تكون قاماتهم قصيرة، إلا أن متوسط أبناء الآباء طوال القامة وقصار القامة يتجه (move) أو ينحدر (Regress) نحو متوسط أطوال أفراد المجتمع ككل.

تحليل الانحدار بمفهومه الحديث :

'يختص تحليل الانحدار بدراسة اعتماد متغير واحد يعرف بالمتغير المعتمد أو التابع (Dependent Variable) على متغير واحد أو أكثر تعرف بالمتغيرات المفسرة

(Explanatory Variables) أو المتغيرات المستقلة (Independent Variables) ، وذلك بغرض التقدير أو التنبؤ بالقيم المتوسطة للمتغير التام بمعلومية المتغيرات المفسرة".

كما أنه يمكننا من إيجاد معادلة رياضية تربط بين متغير تابع ومتغير أو متغيرات مستقلة، فمثلاً يمكننا باستخدام تحليل الانحدار دراسة العوامل التي تؤثر في زيادة الطلب على المنتج وتحديد نموذجا (معادلة) رياضيا لهذه العلاقة وهذا النموذج يجعلنا قادرين ليس فقط على فهم طبيعة العلاقة وتحديد العوامل المؤثرة فعلاً ، بل إنه يجعلنا قادرين على توقع تأثير تغير أي متغير من هذه المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

استخدامات تحليل الانحدار

يستخدم تحليل الانحدار لثلاثة أهداف رئيسية هي :

- الوصف (Description):

يستخدم نموذج الانحدار لوصف شكل العلاقة بين المتغيرات المفسرة والمتغير التابع ، وغالبًا ما يُكتفى في بعض الدراسات الاجتماعية باستخدام نموذج الانحدار لمعرفة المؤشرات فقط ، وربما يرجع ذلك لمشاكل دقة القياس المرتبطة ببعض المتغيرات الاجتماعية .

- التقدير والتنبؤ (Estimation and Prediction):

يستخدم نموذج الانحدار لتقدير القيمة المتوسطة والتنبؤ بقيمة مشاهدة جديدة للمتغير التابع المناظرة لقيم فعلية أو متوقعة للمتغيرات المفسرة. ويعتبر التقدير و التنبؤ من أهم استخدامات تحليل الانحدار ، إذ تستخدم أساليب الانحدار بشكل مكثف في الواقع العملي لهذا الغرض .

- التحكم (Control):

ويقصد به تفسير التغير في قيم المتغير التابع بدلالة التغير في قيم المتغير المستقل على أساس اتخاذ المتغير المستقل كضابط ، و أن الهدف من بناء النموذج هو تحديد الحجم الذي يجب أن يعدل به المتغير المستقل للحصول على قيمة معينة للمتغير التابع .

وفي الواقع العملي نجد أن هذه الاستخدامات الثلاث متداخلة مع بعضها البعض.

فمثلاً : يتم بناء نموذج الانحدار بهدف الوصف والتنبؤ معاً ، أو بهدف الوصف والتنبؤ والتحكم .

(٢-٣) أنواع تحليل الانحدار الأكثر شيوعاً

١- الانحدار الخطي (Linear Regression)

أ- الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) :

يستخدم لقياس العلاقة بين متغير تابع وآخر مستقل، ويمكن من خلاله التنبؤ بقيمة المتغير التابع بمعرفة قيم المتغير المستقل.

ب- الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression):

يستخدم لدراسة العلاقة بين متغير تابع وعدة متغيرات مستقلة مع مراعاة أن تكون المتغيرات المستقلة غير مرتبطة فيما بينها ولكن تكون مرتبطة مباشرة بالمتغير التابع ونتيجة الانحدار هي معادلة تمثل أفضل تقدير للمتغير التابع مع عدة متغيرات مستقلة، وتستخدم معادلة الانحدار في التنبؤ بقيمة المتغير التابع عند قيم معينة للمتغيرات المستقلة.

وهناك ثلاثة نماذج رئيسية منه :

• الانحدار المعياري (Standard or Simultaneous Regression):

يتم فيه إدخال المتغيرات المستقلة دفعة واحدة.

• الانحدار الهرمي (Hierarchical Regression):

فيها يتم إدخال المتغيرات المستقلة على أساس المعرفة النظرية.

• الانحدار التدريجي (Stepwise Regression):

كل متغير منها على حدة مع تثبيت المتغيرات الأخرى.

٢- الانحدار الغير خطي (Non-Linear Regression)

عند وجود متغيرين العلاقة بينهما غير خطية ، فقد تكون من الدرجة الثانية أو الثالثة أو أسية أو لوغاريتمية.

وفي هذه الحالة يتم إيجاد معادلة الانحدار وإجراء اختبارات معنوية للتقدير وذلك لعدة نماذج غير خطية ، منها :

العلاقات الخطية (linear) ومن الدرجة الثانية (Quadratic) ومن الدرجة الثالثة (Cubic).

- العلاقات الأسية (Exponential).
- العلاقات اللوغاريتمية (Logarithmic).
- العلاقات المعكوسة (Inverse) والعلاقات المركبة (Compound).
- العلاقات اللوجستية (Logistic) وعلاقة القوة (Power).

(٣-٣) الانحدار اللوجستي

يتميز بإمكانية استخدامه في الدراسات التي تهتم بدراسة العلاقة بين متغير مستقل (أو أكثر) ومتغير تابع متقطع ثنائي (Binary) أو ثلاثي (Ternary). مفهوم الانحدار اللوجستي الثنائي : هو نوع من أنواع تحليل الانحدار يكون فيه المتغير التابع وهمي Dummy ثنائي، أو هو نموذج يستخدم بيانات ثنائية للمتغير التابع .

ويبنى مفهوم الانحدار اللوجستي على فرض أساسي وهو أن المتغير التابع (y) متغير الاستجابة الذي نهتم بدراسته، وهو متغير ثنائي يتبع توزيع برنولي Bernoulli يأخذ قيمة (١) باحتمال (p) والقيمة (٠) باحتمال (q=p-1) أي حدوث الاستجابة وعدم حدوثها، وكما نعلم في الانحدار الذي المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تأخذ قيماً مستمرة فإن النموذج الذي يربط بين المتغيرات هو على النحو التالي:

$$y = b_0 + b_1x + e$$

إذ أن (y) يمثل متغيراً مشاهداً مستمراً ويفرض أن متوسط قيم (y) المشاهدة أو الفعيلة عند قيمة معينة للمتغير X هي E(y) وأن المتغير e يمثل الخطأ $e = y - y^*$ فإنه يمكن كتابة النموذج على النحو التالي :

$$E(y/X) = b^0 + b^1 + e$$

ومن المعروف في الانحدار أن الطرف الأيمن لهذه النماذج يأخذ قيمة $(-\infty)$ إلى قيمة $(+\infty)$ ولكن عندما يكون لدينا متغيران أحدهما ثنائي (y) فإن الانحدار الخطي البسيط لا يكون ملائماً لأن :

$$E(y/x) = P(y=1) = P'$$

وبذلك تكون قيمة الطرف الأيمن محصورة بين الرقمين (٠،١) وبالتالي يصبح النموذج غير قابل للتطبيق من وجهة نظر الانحدار .

وأن أحد طرائق حل هذه المشكلة هو إدخال تحويلية رياضية مناسبة على المتغير التابع (y) ، ومن المعروف أن $0 \leq p \leq 1$ ومن ثم فإن النسبة (P/(1-P)) أو (P/q) عبارة عن : مقدار موجب محصور بين $(1 - \infty)$ أي :

$$0 \leq \frac{P}{q} \leq \infty$$

ويأخذ اللوغاريتم الطبيعي للمتحول P/q فإن مجال قيمه يصبح محصوراً بين :

$$-\infty \leq \log_e\left(\frac{P}{q}\right) \leq \infty$$

وعليه فيمكن كتابة نموذج الانحدار في حالة متغير مستقل واحد :

$$\log_e\left(\frac{P}{q}\right) = b^0 + b^1 X$$

وإذا كان لدينا أكثر من متغير مستقل فإن النموذج :

$$\log_e\left(\frac{P}{q}\right) = b^0 + \sum_{i=1}^k b^i X_{ij} \quad \text{إذ :}$$

$$j = 1, 2, \dots, k, \quad i = 1, 2, \dots, n$$

ويمكن تحويل المعادلة السابقة إلى الشكل التالي :

$$P = \frac{1}{1 + \exp[-B_0 + \sum b X_{ij}]}$$

حيث : \exp هو معكوس اللوغاريتم الطبيعي .

ويسمى هذا النموذج بالنموذج اللوجستي وتسمى التحويلة $\log_e\left(\frac{P}{q}\right)$ أو $\ln\left(\frac{P}{q}\right)$ بتحويلة اللوجيت وإن دالة اللوجستية هي دالة مستمرة تأخذ القيمة (0-1) وتقترب (y) من الصفر كلما اقترب الطرف الأيمن للدالة اللوجستية من (-∞) وتقترب (y) من الواحد كلما اقترب الطرف الأيمن لهذه الدالة من (∞) ، وهي دالة متماثلة عندما يكون الطرف الأيمن لهذه الدالة مساوياً للصفر ويسمى النسبة $\left(\frac{P}{q}\right)$ بنسبة الأفضلية أو أفضلية النجاح (Odd of success) أو نسبة الأفضلية للحدث المرغوب فيه والنسبة () تسمى أفضلية الفشل (Odd of failure) ، وأن المقدر $\left(\frac{P}{1-P}\right)$ يسمى لوغاريتم نسبة الأفضلية Log Odd Ratio أو اللوجيت (Logit) .

وباختصار ، فإن نموذج الانحدار اللوجستي هو ببساطة تحويلة لوغاريتمية للانحدار الخطي . وذلك يكون من المناسب استخدام خصائص التوزيع اللوجستي (Logistic distribution) الذي يقيد الاحتمالات المقدره فيجعلها محصورة بين (0-1) .

ومن الضروري الإشارة إلى أن تقدير معالم النموذج اللوجيت يتم بطريقة (Maximum Likelihood) طريقة الإمكان الأعظم وهي من أشهر طرائق التقدير في الإحصاء وتقيس دالة الإمكان الأعظم (ML) الاحتمالات المشاهدة لعدد n من المتغيرات المستقلة ولتكن (P1, P2, ..., Pn) التي تقع في العينة ويمثل حاصل ضرب هذه الاحتمالات دالة في الإمكان الأعظم

$$ML = \text{prob}(P1, P2, \dots, Pn)$$

(٣-٤) المتغيرات التابعة والمستقلة في الدراسة

- المتغيرات التابعة :

باعتبار أن المتغير التابع هو قطاع العمل فإن المتغيرات التابعة (ثنائية) :

١. قطاع عام (حكومي)

٢. قطاع خاص (أو مشروع شخصي).

- المتغيرات المستقلة :

١- العمر

٢- المنطقة

٣- الحالة الاجتماعية

٤- عدد الأبناء

٥- المستوى التعليمي

٦- مجال العمل

٧- عدد ساعات العمل

٨- الدافع الأول للعمل

٩- مقدار الدخل الشهري

١٠- مشاركة الأسرة في الالتزامات المادية

١١- نسبة الادخار من الدخل الشهري

١٢- ضرورة وجود خادمة

١٣- الإقامة خارج المنزل بسبب العمل

١٤- عمل الزوج

١٥- تعليم الزوج

١٦- مقدار دخل الزوج

أي سيتم دراسة تأثير المتغيرات المستقلة على اختيار نوع قطاع العمل.

(٣-٥) الترميز

هي عملية الانتقال من الاستبيان إلى برنامج SPSS وهي الخطوة التي تسبق إدخال البيانات إلى الحاسب بهدف التحليل.

وترميز البيانات هي عملية تحويل إجابات كل سؤال إلى أرقام أو حروف يسهل إدخالها إلى الحاسوب.

حسب مفهوم SPSS فإن الأشخاص (المشاهدات) الذين يقومون بالإجابة على أسئلة الاستبيان يطلق عليهم اسم

حالات (Cases)، وكل سؤال (فقرة) في الاستبيان هو عبارة عن متغير (Values)، وتسمى إجابات الأشخاص على

الأسئلة (الفقرات) بقيم المتغيرات (Values of variables).

الجدول الآتي يوضح المتغيرات الداخلة في الدراسة الإحصائية :

جدول (٣-١) طريقة ترميز (تكويد) المتغير التابع (Type Of Work) وياقي المتغيرات المستقلة الداخلة

في التحليل باستخدام برنامج SPSS.

المتغيرات	نوع المتغير	صيغة تكويد المتغيرات في برنامج SPSS
Type Of Work = نوع العمل	وصفي	١- خاص ، ١- حكومي
Q1 = العمر	وصفي	١- أقل من ٢٠ سنة ، ٢- من ٢٠-٣٠ سنة ٣- من ٣١-٤٠ سنة ، ٤- من ٤١-٥٠ سنة ٥- أكثر من ٥٠ سنة
Q2 = المنطقة	وصفي	١- المنطقة الوسطى ، ٢- المنطقة الغربية ، ٣- المنطقة الشرقية ، ٤- المنطقة الشمالية ، ٥- المنطقة الجنوبية
Q3 = الحالة الاجتماعية	وصفي	١- عزباء ، ٢- متزوجة ، ٣- مطلقة ، ٤- أرملة
Q4 = عدد الأبناء	وصفي	١- لا يوجد ، ٢- أقل من ٣ أبناء ، ٣- من ٣-٥ أبناء ٤- من ٦-٩ أبناء ، ٥- أكثر من ٩ أبناء
Q5 = المستوى التعليمي	وصفي	١- غير متعلمة ، ٢- ابتدائي ، ٣- متوسط ، ٤- ثانوي ٥- جامعي فما فوق
Q6 = مجال العمل	وصفي	١- إداري ، ٢- تعليمي ، ٣- طبي ، ٤- تجاري ٥- غير ذلك
Q7 = عدد ساعات العمل	وصفي	١- أقل من ٥ ساعات ، ٢- من ٥-٧ ساعات ٣- من ٨-١٠ ساعات ، ٤- من ١٠-١٢ ساعة ٥- أكثر من ١٢ ساعة
Q8 = الدافع الأول للعمل	وصفي	١- الدخل المادي ، ٢- استثمار المؤهل التعليمي ٣- تحقيق دورك في المجتمع ، ٤- ملء وقت الفراغ ٥- غير ذلك
Q9 = مقدار دخلك الشهري من خلال عملك	وصفي	١- أقل من ٣٠٠٠ ريال سعودي ٢- من ٣٠٠٠-٦٠٠٠ ريال سعودي ٣- من ٧٠٠٠-٩٠٠٠ ريال سعودي ٤- من ١٠٠٠٠-١٣٠٠٠ ريال سعودي ٥- أكثر من ١٣٠٠٠ ريال سعودي
Q10 = هل تشاركين اسرتك في التزاماتهم المادية	وصفي	١- نعم دائما ، ٢- نعم ، ٣- أحيانا ، ٤- لا ، ٥- لا أبدا
Q11 = نسبة ادخارك من مرتبك الشهري	وصفي	١- ١٠% ، ٢- ٨٠% ، ٣- ٥٠% ، ٤- ٢٠% ، ٥- ٠%

Q12 = ضرورة وجود الخادمة في منزل المرأة العاملة	وصفي	١-موافق بشدة ، ٢-موافق ، ٣-محايد ، ٤-غير موافق ٥-غير موافق بشدة
Q13 = هل تقيمين خارج منزلك بسبب ظروف عملك	وصفي	١-نعم دائما ، ٢-نعم ، ٣-تقريبًا ، ٤-لا ، ٥-لا أبدًا
Q14 = عمل الزوج	وصفي	١-موظف (حكومي - خاص) ، ٢-مشاريع خاصة ٣-يعمل بعمل غير ثابت ، ٤-متقاعد ، ٥-لايعمل
Q15 = المستوى التعليمي للزوج	وصفي	١-غير متعلم ، ٢-ابتدائي ، ٣-متوسط ، ٤-ثانوي ٥-جامعي فما فوق
Q16 = مقدار دخل زوجك الشهري	وصفي	١-أقل من ٥٠٠٠ ريال سعودي ٢-من ٥٠٠٠-٩٠٠٠ ريال سعودي ٣-من ١٠٠٠٠-١٣٠٠٠ ريال سعودي ٤-من ١٤٠٠٠-١٨٠٠٠ ريال سعودي ٥-أكثر من ١٨٠٠٠ ريال سعودي

(٦-٣) تحليل البيانات بطريقة الانحدار اللوجستي باستخدام برنامج SPSS

١- تحليل الصدق والثبات :

المقصود هنا بصدق الدراسة هو أن تؤدي وتقيس أسئلة الاستبانة ما وضع لقياسه فعلاً من ناحية وضوح الاستبانة وفقراتها ومفرداتها ومفهومة لمن سوف تشملهم الاستبانة وكذلك تكون صالحة للتحليل الاحصائي ، وللتأكد من صدق الاستبانة تجري اختبار صدق ثبات أداء الدراسة (الثبات) ويقصد به (الاتساق الداخلي) بحيث تكون كل فقرة من الاستبانة متسقة مع المجال الذي تنتمي إليه الفقرة ، باستخدام حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات في الاستبانة عن طريق استخدام معامل (ألفا كرونباخ) وهو معامل مقياس أو مؤشر لثبات الاستبانة.

فما يجرى هذا الاختبار لمعرفة مدى صدق وثبات الاستبيان الموجه للمرأة العاملة فظهرت النتائج كما يلي :

جدول (٣-٢) يوضح عدد البيانات المفقودة وقيمة معامل الثبات والصدق
(الفاكرونباخ)

	N	%
Cas Valid	789	100.0
es Excluded	0	.0
Total	789	100.0

List wise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	24

من جدول (٣-٢) يظهر مقياس الفاكرونباخ ويساوي ٠,٧٧٩ اي مايقارب ٨٠% متجاوزاً حد القبول وهو ٧٠% وهذه نتيجة ممتازة لإثبات صدق الاستبانة وإمكانية تعميم نتائجها على المجتمع. وبعد إثبات مصداقية الاستبانة وثبات الاتساق الداخلي لها يمكننا الآن إجراء التحليل المناسب.

٢- التحليل باستخدام الانحدار اللوجستي الثاني:

الاتي هي النتائج التي حصلنا عليها نتيجة لتنفيذ الاوامر المطلوبة :

أ- الجدول الآتي بعنوان Omnibus Tests of Model Coefficients

جدول (٣-٣) اختبار كا ٢٤ ومستويات المعنوية المصاحبة لإحصائي الاختبار
Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	405.749	16	.000
Block	405.749	16	.000
Model	405.749	16	.000

في هذا الجدول نجد أن احصائي الاختبار لكل من Model, Block, Step مساوية لأننا لم نستخدم الانحدار التدريجي او لم نستخدم الامر المعروف في معالجة الانحدار التتابعي وهو Block. وبمقارنة قيم Sig. بمستوى المعنوية المحدد في الدراسة ٠,٠٥ نجد أن Sig. <0.05 وهذا يعني أن النموذج معنوي.

ب- الجدول الآتي بعنوان Model Summary

جدول (٣-٤) ملخص النموذج

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	602.778 ^a	.402	.557

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

هذا الجدول يحتوي على سالب ضعف دالة الامكان $-2LL=-2\text{Loglikelihood}$ ، هذا المقدر يحسب في كل خطوة ويستخدم في اختبار كفاية النموذج.

قيمة مربع معامل الارتباط يحسب بطريقتين الطريقة الأولى هي Cox & Snell R Square ، والطريقة الثانية هي Nagelkerke R Square ، وكل منهما يمثل معامل تحديد وهي في الانحدار اللوجستي.

ج- الجدول الآتي بعنوان Classification Table^a

جدول (٣-٥) جدول التصنيف

Classification Table^a

Observed	Predicted		
	Type Of Work		Percentage Correct
	Private	Governmental	
Step 1 Type Of Work Private	201	65	75.6
Governmental	53	470	89.9
Overall Percentage			85.0

a. The cut value is .500

هذا الجدول هو جدول التصنيف وبه نسبة القرارات الصحيحة للكود (قطاع خاص) وهي ٧٥,٦% ، بالنسبة للكود (قطاع حكومي عام) هي ٨٩,٩% بالإضافة إلى النسبة العامة الصحيحة للتصنيف وهي ٨٥% وذلك باستخدام النموذج المقدر.

جدول (٦-٣) المتغيرات في المعادلة

د- الجدول الآتي بعنوان Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a Q1	-.008	.178	.002	1	.964	.992
Q2	.354	.095	14.027	1	.000	1.425
Q3	-.387	.230	2.829	1	.093	.679
Q4	.502	.190	7.006	1	.008	1.653
Q5	.438	.196	4.963	1	.026	1.549
Q6	-.455	.113	16.243	1	.000	.634
Q7	-.999	.173	33.242	1	.000	.368
Q8	-.197	.101	3.798	1	.051	.821
Q9	1.244	.119	109.821	1	.000	3.468
Q10	-.345	.111	9.689	1	.002	.708
Q11	.191	.115	2.792	1	.095	1.211
Q12	-.005	.096	.003	1	.958	.995
Q13	-.439	.114	14.811	1	.000	.645
Q14	.008	.083	.009	1	.925	1.008
Q15	-.037	.163	.050	1	.823	.964
Q16	-.035	.104	.112	1	.738	.966
Constant	-.480	1.487	.104	1	.747	.619

- a. Variable(s) entered on step 1: Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q6, Q7, Q8, Q9,
b. Q10, Q11, Q12, Q13, Q14, Q15, Q16.

في هذا الجدول معلومات عن النموذج المقدر ، في العمود B نلاحظ انه يحتوي على معاملات النموذج المقدر وهي بوحدات Log-odds ، من الجدول والنتائج تكون معادلة الاتحدر اللوجستي كالآتي :

$$\text{Log}\left(\frac{p}{1-p}\right)$$

$$= -0.008+0.354Q1-0.387Q2+0.502Q3+0.438Q4-0.455Q5-0.999Q6-0.197Q7+1.244Q8-0.345Q9+0.191Q10-0.005Q11-0.439Q12+0.008Q13-0.037Q14-0.035Q15-0.480Q16$$

العمود S.E يمثل الأخطاء المعيارية المصاحبة لكل معامل وهو يستخدم في اجراء اختبار هل المعامل معنوي ام لا ، (اختبار t) ويستخدم ايضا في ايجاد حدود الثقة للمعامل.

العمود Wald يعطي اختبار كا² المبني على احصائي والد وهو اختبار من طرفين لاختبار هل المعامل المناظر مساويا للصفر ام لا ، يمكن استخدام القيمة Sig. المناظرة لرفض او قبول الفرض العدمي. نلاحظ أن المعاملات كلها غير معنوية ما عدا Q2, Q4, Q5, Q6, Q7, Q9, Q10, Q13 .

العمود Exp(B) به نسبة الافضلية لكل معامل وهي المعامل مرفوع في اس وكذلك حدود الثقة لنسبة الافضلية.

٤- التوصيات

(١-٤) توصيات بعض معوقات عمل المرأة

- ١- إطلاق فريق وطني لتقييم احتياجات النساء العاملات لتشخيص ومعالجة المشاكل التي تواجهها .
- ٢- تنمية وعي المجتمع بأهمية عمل المرأة، وضرورة مساهمتها جنباً إلى جنب الرجل في المسيرة التنموية والاجتماعية التي تعيشها المملكة.
- ٣- توسيع مجالات عمل المرأة في سوق العمل، من خلال تفعيل القرارات الحكومية المعطلة مثل قرار رقم ١٢٠ وغيرها، إضافة إلى استحداث فرص عمل جديدة للنساء، تتناسب مع طبيعتهم وفطرتهم، مثل العمل في مجال الاستشارات، وفي مجال تصميم الأزياء، والديكور المنزلي، والفنون الجميلة، وصوالين التجميل، وإلى غير ذلك.
- ٤- حصر احتياجات سوق العمل من التخصصات العلمية المطلوبة، ومواءمة مخرجات التعليم مع تلك المتطلبات، بما في ذلك استحداث تخصصات علمية جديدة تتواءم مع احتياجات سوق العمل المستقبلية.
- ٥- التعاقد بين الجهات المختصة (وزارة المواصلات والنقل والجهات المعنية بالأمر) وإنشاء مشاريع لحل مشكلة المواصلات التي تعد من أهم وأبرز المعوقات التي تواجه المرأة العاملة خصوصاً العاملات في القطاع الحكومي ، وتقع أيضاً عقبة أمام عدد كبير من الراغبات للنزول لسوق العمل.
- ٦- تشجيع ثقافة التعلم المستمر وتدريب النساء على العديد من المهارات التي يحتاجها سوق العمل وذلك بإنشاء مراكز تهتم بهذا الشأن.
- ٧- تأكيد وصول المرأة لمناصب مهمة إدارية وفي كافة القطاعات خصوصاً تلك التي عليها إقبال من المجال النسائي، لتسهيل سير معاملات الموظفين بدون الاضطرار لمرور أوراقهم ومطالبهم للقسم الرجالي وإهدار الكثير من الوقت .
- ٨- تعزيز ثقافة الاستثمار لدى النساء السعوديات، وتشجيعهن على إقامة المشاريع التجارية والاستثمارية، التي تسهم في خلق فرص عمل للمرأة
- ٩- توفير خدمات رعاية الطفولة ودور حضانية.
- ١٠- رفع و زيادة الحوافز المهنية والمساواة في القطاع الخاص فيه تساهم في مستوى الإنتاجية.
- ١١- التوعية الدائمة للمرأة العاملة لمعرفة حقوقها وما لها وما عليها .
- ١٢- استحداث تخصصات جامعية وفتح مجالات وظيفية لها ويحتاجها سوق العمل .

- ١٣- خفض سن التقاعد الحالي في القطاعين العام والخاص للمرأة العاملة، إلى عمر مناسب يسمح بدخول أعداد جديدة من النساء إلى سوق العمل.
- (٢-٤) توصيات للقطاع الخاص والقطاع الحكومي
- ١- العمل على تبسيط متطلبات الحصول على الوظيفة في القطاع الخاص.
 - ٢- الاهتمام بتحسين الرواتب والأجور لبعض الوظائف بالقطاع الخاص.
 - ٣- الاهتمام بتحقيق الأمن الوظيفي في القطاع الخاص، وذلك بإلزام جميع منشآت القطاع الخاص بضم جميع الموظفات السعوديات إلى نظام التأمينات الاجتماعية حسب الأنظمة المتبعة بالقطاع الخاص، وتسهيل انتقالهن إلى نظام التقاعد عند انتقالهن للعمل في القطاع الحكومي.
 - ٤- على مسنولي التوظيف بمكاتب التوظيف تفعيل اتصالاتهم مع الجامعات والمعاهد لاستيعاب الخريجات.
 - ٥- مراعاة أن تتناسب الأعمال والمهام المطلوب تأديتها مقارنة بالمرتب المدفوع. بحيث يحدد العيب الذي ينبغي على الموظفة في القطاع الخاص القيام به، وكذلك عدد ساعات الدوام المطلوبة وتلزم المنشأة على دفع مبلغ إضافي مقابل الزيادة في العمل أو في مدة الدوام.
 - ٦- توفير فرص التدريب للنساء ومن ثم توظيفهم بالقطاع الخاص.
 - ٧- تقليل عدد ساعات العمل.
 - ٨- مراعاة العادات والتقاليد الاجتماعية كعدم العمل إلى وقت متأخر فالليل وعدم الاختلاط.
 - ٩- رفع مستوى الكفاءات للباحثين عن العمل حتى يسعى للحصول عليهم القطاع الخاص.
- ٥- المراجع
- ١-٥ المراجع العربية
- ١- المنجد، منى بنت صلاح الدين "عمل المرأة في السعودية" جامعة الامام سعود-٢٠١٢.
 - ٢- الشتيوي، عبدالله بن صالح "توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص" مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية - ٢٠١٣.
 - ٣- ال سعود، الجوهرة بنت سعود بن عبدالعزيز "قضايا وسياسات توظيف المرأة السعودية" جامعة الملك خالد - ٢٠١٢.
 - ٤- عدوان، نورة بنت عبدالله "المرأة في المملكة العربية السعودية وابعاد العمل بأجر" جامعة الملك سعود- ٢٠١١.
 - ٥- خويلد، خديجة "دراسة استطلاع الرأي العام بالمملكة العربية السعودية حول مشاركة المرأة في التنمية الوطنية" - جامعة أم القرى- ٢٠١٣.
 - ٦- خويلد، خديجة "دراسة عن تجربة عمل المرأة السعودية في قطاع التجزئة" جامعة أم القرى - ٢٠١٣.
 - ٧- ابن دهيض "تخطيط القوى العاملة للفتاة السعودية في اطار المجتمع السعودي ودور التعليم والتدريب" - الغرفة التجارية في الرياض - ١٤١٦ هـ.
 - ٨- الغامدي، فوز سعيد - الغامدي، محمد سعيد "معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام" جامعة الملك عبد العزيز - كلية الآداب والعلوم الانسانية - قسم علم الاجتماع ١٤٣٤ هـ.

- ٩- وزارة العمل - الكتاب الاحصائي السنوي - ٢٠١٤ م .
 - ١٠-وزارة العمل - دليل عمل المرأة في القطاع الخاص -١٤٣٥هـ.
 - ١٠- مؤسسة بوز اند كومباني- عمل المرأة في السعودية- ٢٠١٢
 - ١١- كنجو، أنيس " الإحصاء وطرق تطبيقه في ميادين البحث العلمي " مؤسسة الرسالة - ٢٠١٣ .
 - ١٢- عبد الرحمن، محمد "تحليل الانحدار الخطي" معهد الادارة العامة - الرياض ١٤٢٢هـ-٢٠٠١م.
 - ١٣- مسح القوى العاملة - الهيئة العامة للإحصاء- النصف الثاني ٢٠١٥ .
 - ١٤- (منجزات خطط التنمية حقائق وأرقام - وزارة الاقتصاد والتخطيط - الإصدار الخامس والعشرون ١٣٩٠-1429 هـ (٣٠٩ - ٣١٢)
 - ١٥- البوابة الالكترونية لوزارة الخدمة المدنية [<https://www.mcs.gov.sa>]
- ٥-٢ المراجع الأجنبية

- 1- World of Work Report 2011(International Labour Office), 2011
- 2- AlKateeb, SALWA" Female Employment And Family Commitment In Saudi Arabia
A case Study of Professional Women In Riyadh City" ,London.Ph.o.Thesis 1987
- 3- Booth,Alan, "Women outside Employment and Marital In stability" ,American
Journal of aociology,volume go ,No.30, (November 1984) ,p567-568.