

مشكلات عمل المرأة السعودية فى المحلات التجارية
"دراسة ميدانية على محافظة الرياض والخرج"

أ/ منيرة بنت علوش بن ناصر السبيعي
باحثة دكتوراه بقسم علم الاجتماع
كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى الوقوف على المشكلات الذاتية والاجتماعية ومشكلات بيئة العمل التي تواجه المرأة السعودية العاملة بائعة في المحلات التجارية، وتحديد مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية عن عملها، ومعرفة المتغيرات والعوامل الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بتلك المشكلات التي تواجه عملها وبمدى الرضا عن العمل، وتم تطبيق استبانة على عينة من النساء السعوديات العاملات بائعات في المحلات التجارية، وعددها (١٢١) بائعة، وتوصل البحث إلى عدة نتائج كان من أهمها أن لعاملات في المحلات التجارية واجهت عدد من المشكلات الذاتية، ومنها:

- التعرض للصداع بسبب ضغوط العمل، بمتوسط قدره (٧٣ .٢) درجة.
- الشعور بالتعب الجسدي والضعف من طول ساعات العمل، بمتوسط قدره (٢٦ .٢).
- الشعور بالاكتئاب والإحساس بالنقص لعدم مناسبة العمل للمستوى التعليمي، بمتوسط (٠٩ .٢).
- وقد واجهت العاملات في المحلات التجارية عدد من المشكلات الاجتماعية، ومنها:
- تمثل العادات والتقاليد مشكلة تواجه العمل كبائعة في المحلات التجارية، بمتوسط بلغ (٧٥ .٢).
- نظرة المجتمع إلى العمل كبائعة في المحلات التجارية نظرة سلبية، بمتوسط بلغ (٧٤ .٢).
- تأثر العلاقات الاجتماعية بالأهل والأصدقاء بسبب ظروف العمل، بمتوسط بلغ (٧٢ .٢).
- التعرض للنقد السلبي من قبل الأهل بسبب تأخر ساعات العمل، بمتوسط بلغ (٦٤ .٢).
- هناك أثر سلبي على تعليم الأبناء بسبب ظروف العمل، بمتوسط بلغ (٦٣ .٢).
- تأثر الأبناء صحيا ونفسيا بسبب ظروف العمل كبائعة في المحلات التجارية، بمتوسط بلغ (٦٠ .٢).
- تعارض متطلبات العمل مع متطلبات الزوج مما يسبب المشكلات، بمتوسط بلغ (٤٧ .٢).
- واجهت العاملات في المحلات التجارية عدد من مشكلات بيئة العمل، ومنها:
- عدم تناسب العمل مع العائد المادي، بمتوسط بلغ (٥٧ .٢).
- تتسبب ظروف العمل الليلية في مشكلات، بمتوسط بلغ (٥٢ .٢).

Abstract:

Research purpose: the research aims to determine the self, social and work environment problems facing the Saudi Sales woman in Commercial stores and to evaluate woman satisfaction with her work in these stores, and to shed lights on the social and economic variables and factors which related to these problems and level of satisfaction. .

The questionnaire is prepared in a way to consist of three main parts, the first part includes research variables (age, marital status, academic qualification, work years, store type, market and district name, city), the second part presents the items indexing numbers problems perceived to face working woman in commercial stores. The third one is composed of a scale of workwoman satisfaction with her work. The questionnaire applied to sample of 121 Saudi sales women in commercial stores located both in Riyadh and Alkhuraj cities.

The data is analyzed by SPSS SOFTWARE; tables including crosstabs, mean differences analysis and related statistics were obtained and presented in the fourth chapter of the research.

The result of the study shows that workwomen in commercial stores faced many self-problems such as:

- Feeling headache because of work pressures, with an average mean totaling (2. 73).
- Fatigue and weakness as a result of long working hours, with an average mean totaling (2. 26).
- Depression and Inferiority because the inappropriate work for the education level, with an average mean totaling (2. 09).
- With respect to social problems facing workwoman in commercial stores, such problems include:
 - The customs and tradition represents a problem the workwoman faced with an average mean totaling (2. 75).
 - Society view towards the saleswoman in commercial stores is a negative view, with an average mean totaling (2. 74).
 - The impact of work conditions on the social relationship with family and friends, with an average mean totaling (2. 72).
 - Family negative criticisms for late working hours, with an average mean totaling (2. 64).
 - Work conditions negative impact on sons' education, with an average mean totaling (2. 63).
 - The conflict between work's requirements and husband's marital expectations as it causes problems with an average mean totaling "2. 47".
- The workwomen faced in commercial stores many of work environment's problems, such as:
 - The salary is not equivalent to the women delivered work with an average "2. 57".
 - Night work conditions present problems, with an average mean totaling "2. 52"

مقدمة:

بعد خروج المرأة العربية إلى العمل في العصر الحديث ظاهرة كبيرة تستدعي الانتباه، فلا شك أن إقحام المرأة في سوق العمل المأجور ارتبط بعدة ظروف موضوعية، أو بعض الدوافع الذاتية، وقد تتداخل الدوافع والحوافز في كثير من الأحيان في موضوع عمل المرأة سواء في البلدان المتقدمة أو في البلدان النامية، إلا أن دوافع المرأة للعمل قد تختلف داخل المجتمع الواحد، ومن امرأة لأخرى، وينطبق هذا الأمر على المجتمع السعودي، حيث أن ظاهرة العمل المأجور من الظواهر المستجدة على هذا المجتمع، ويعتبر العامل الأساسي وراء هذه الظاهرة هو اتجاه المملكة العربية السعودية إلى تعليم الإناث أمل في الحصول على وظيفة بالدرجة الأولى.

إلا أن موقف المملكة العربية السعودية تجاه عمل المرأة له نظرة خاصة، حيث أنه يسير وفقا للمنظور الإسلامي وهو التوجه الوسطي، الذي يرى أن العمل حق للمرأة، ولكن في المجالات

التي تتناسب مع أنوثتها ولا تتصادم مع القيم والمبادئ الإسلامية ولا يخل بدورها الأساسي كأم ومربية. (الشثيوي & آخرون، ١٤٢٩هـ، ٩٠)

وقد اهتمت العديد من الدراسات السابقة بمشكلات عمل المرأة في مختلف القطاعات والمجالات والمجتمعات، ومنها دراسة الشدي (١٤٢٢هـ) التي أكدت على صعوبة التوفيق بين العمل وواجبات المرأة داخل الأسرة، وأن طبيعة العمل الذي يتطلب المجهود البدني يحد من مشاركة المرأة في بعض المهن. دراسة شثيوي (٢٠٠٢) التي أوضحت أن النساء واجهن معارضة من قبل الأهل لعملهن في هذا القطاع بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال، بالإضافة إلى المشاكل الأخرى المرتبطة بطبيعة بيئة العمل التي تؤدي إلى الاختلاط بثقافات مختلفة ومضايقات الزبائن، وطول ساعات العمل. ودراسة تفاعلة (٢٠٠٣) وقد أشارت نتائجها إلى أن أهم المشكلات الاجتماعية تمثلت في صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية، وعلى الجانب الاقتصادي فكانت عدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول. ودراسة جبر (٢٠٠٥) والتي توصلت النتائج إلى أن الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام مرتبة تنازليا كانت الصعوبات (القانونية، السياسية، الاجتماعية والأسرية، الإدارية). ودراسة الشثيوي & آخرون (١٤٢٩هـ) وخلصت النتائج إلى أن هناك بعض المشاكل التي تواجه المرأة السعودية العاملة، وهي مشكلات في (الأمن الوظيفي، العمل المرن، مراكز رعاية الأطفال، وسائل النقل للعاملات). ودراسة الغرير (٢٠١١) أظهرت أن أهم أنواع الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها العاملات تتمثل في (العائد المادي، كمية العمل، الأمان الوظيفي، نوع العمل، تعارض مهام العمل مع المهام الأسرية، نظرة المجتمع المتدنية لعمل المرأة في القطاع الخاص، الصداع، التعب الجسدي، صعوبة الالتزام بالعلاقات الاجتماعية خارج العمل) ودراسة الحربي (٢٠١٣) أكدت على أن المشكلات التي تواجه المرأة السعودية الإعلامية هي (وجود جزء من المجتمع يتبنى نظرة سلبية تجاه ذلك المجال المهني، وانعدام التوازن بين العمل والمردود المادي، والتمييز بين الإعلامي والإعلامية في الترقية وتولي المناصب القيادية).

مشكلة البحث:

مع بروز دور المرأة التنموي، والذي يساعد على تحقيق التنمية الشاملة التي تسعى إليها المملكة العربية السعودية، فقد لاقى عمل المرأة في المجتمع السعودي تقديرا وتأييدا مجتمعيا واسعا، ومما يؤيد ذلك حرص حكومة المملكة العربية السعودية على تدعيم دورها، حيث هدفت خطة التنمية التاسعة (١٤٣١: ١٤٣٥هـ، ١٦٢) إلى زيادة معدل مشاركة المرأة في قوة العمل الوطنية لرفع مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية، ومع ظهور العديد من قطاعات ومجالات عمل المرأة، والتي من أحدثها على ساحة المجتمع السعودي عمل المرأة كإبنة في المحلات التجارية، جاء دعم المملكة لهذا المجال عندما صدر الأمر السامي الكريم رقم (أ/ ١٣١) بتاريخ (٣/ ٧/ ١٤٣٢هـ) والذي نص في أحد بنوده على تفعيل قرار مجلس الوزراء المؤقر رقم (١٣٠) بتاريخ (١٣/ ٤/ ١٤٢٥هـ) حول " قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة" وقرار وزارة العمل رقم (١/ ١/ ٢٤٧٣ع/ ٢٤٧٣) بتاريخ (١٠/ ٨/ ١٤٣٢هـ) الخاص بتنظيم عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية، وفي هذا الصدد سارعت الغرف السعودية المستقلة لبذل العديد من الجهود لدعم هذا القرار. (غرفة الشرقية، ٢٠١٢، ٣)، وتزامنا مع توجهات المملكة حول تدعيم عمل المرأة والتصدي للمشكلات التي تواجهها في العمل فقد اهتمت بعض الدراسات السابقة بهذا الموضوع مثل دراسة الطريف (٢٠١٣) التي حاولت الكشف عن أسباب عمل المرأة بالمباسط، وتحديد المشكلات التي تواجههن في هذا العمل، مثل (صعوبة استئجار البسطات النظامية لتكلفتها، تقلبات الجو الصعبة، صعوبة نقل بضائعهن من مكان لآخر، إهانة أصحاب المحلات لهن وطردهن من أمام أبواب المحلات، تعرضهن لمضايقات من المارة، عدم الاهتمام بتدريبهن وتطوير عملهن، وعدم توفير وسائل الراحة لهن)، وانطلاقا من توصية

الطريف (٢٠١٣) بضرورة رفع مستوى الاهتمام بالبائعات السعوديات، فقد قامت الباحثة بدراسة استطلاعية (غير مقننة) على عدد (٢٠) بائعة في المحلات التجارية بمحافظة الخرج، للتعرف على أهم المشكلات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المحلات التجارية كبائعة، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك نسبة (١٠٠%) من العينة لديهن مشكلات تواجههن بسبب عملهن كبائعات في المحلات التجارية وقد تنوعت تلك المشكلات، فكانت (٦٥%) من البائعات لديهن مشكلات ذاتية (نفسية، وبدنية) تواجههن بسبب هذا العمل، وكانت نسبة (٨٠%) منهن يواجهن مشكلات اجتماعية (الأسرة، المجتمع) بسبب هذا العمل، في حين كانت نسبة (٨٥%) منهن يواجهن مشكلات في بيئة العمل نفسه، لذلك حرصت الباحثة على القيام ببحث حول هذا الموضوع بشكل دقيق لمحاولة الكشف عن مثل هذه المشكلات، والتي قد تعيق التمكين الاقتصادي للمرأة في هذا المجال.

تساؤلات البحث: التساؤل الرئيسي التالي: ما مشكلات عمل المرأة في المحلات التجارية؟ ويتفرع من السؤال الرئيسي السابق التساؤلات التالية:

١. ما مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية؟
٢. ما المشكلات الذاتية (نفسية، بدنية) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية؟
٣. ما المشكلات الاجتماعية (الأسرة، المجتمع) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية؟
٤. ما مشكلات بيئة العمل التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية؟

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

١. التعرف على مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية.
٢. الوقوف على المشكلات الذاتية (نفسية، بدنية) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية.
٣. الكشف عن المشكلات الاجتماعية (الأسرة، المجتمع) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية.
٤. تحديد مشكلات بيئة العمل التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية.

أهمية البحث:

١. **الأهمية العلمية:** قد يساعد هذا البحث على الكشف عن أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في المحلات التجارية لمحاولة التصدي لها، مما قد يثري التراث النظري والمنهجي للدراسات الاجتماعية المحلية في هذا المجال؛ فبالنظر إلى كون عمل المرأة في مجال البيع أخذ في الانتشار مع قلة الدراسات التي ركزت على عمل المرأة في هذا القطاع، فإن ما سيكشف عنه البحث من نتائج وما سيبنى عليها من مقترحات سيشكل إضافة علمية لهذا البحث.
٢. **الأهمية العملية:** قد يساعد هذا البحث المخططين بوزارة العمل على وضع الحلول المناسبة لمشكلات عمل المرأة في المحلات التجارية مما يساعدها على التمكين الاقتصادي للمرأة في هذا المجال، واستثمار جانب مهم من رأس المال البشري الوطني في مجال يشهد الكثير من التوسع والتطور؛ الأمر الذي يعمق من دور المرأة في مجتمعها بما يسد حاجاته من القوى العاملة في هذا المجال.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: مشكلات عمل المرأة في المحلات التجارية وسوف تقتصر على المشكلات (الذاتية، الاجتماعية، بيئة العمل)

الحدود البشرية: عينة عشوائية من بعض العاملات في المحلات التجارية.
الحدود المكانية: بعض المحال التجارية بمدينة (الرياض، الخرج) والتي بها عمالة نسائية (بائعات).

الحدود الزمانية: العام (١٤٣٦هـ / ١٤٣٧هـ).

مصطلحات البحث:

العمل: "هو نشاط يؤدي إلى أجر مالي". (غيث، ٢٠٠٥، ١٤٢)، "هو ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسة العمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل (التاييب، ٢٠١١، ١٥)

التعريف الإجرائي للعمل: "هو نشاط جسدي تقوم به المرأة العاملة عند ممارستها لوظيفتها في مختلف المجالات والقطاعات".

المرأة العاملة: "هي المرأة التي تزاوّل عملاً ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لها، إضافة إلى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة المنزل. (حسون، ١٩٩٣، ١١٦)، "هي المرأة التي تقوم بأي نوع من أنواع الوظيفة سواء التي تتطلب جهد عقلي، أو بدني، أو استخدام آلة. (مراد، ٢٠١٣، ١٥٧٥)

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة: "هي المرأة التي تخرج من بيتها لعدة دوافع تختلف من امرأة لأخرى، للعمل في مختلف قطاعات العمل، بهدف القصد المادي".

المحلات التجارية: "هي المكان الذي يزاول فيه النشاط التجاري". (عبد القادر، ٢٠١٠، ١٠)

التعريف الإجرائي للمحلات التجارية، "هي المكان الذي يقوم فيه الأفراد بعملية البيع والشراء لمختلف السلع الغذائية والتجارية".

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة الحربي (٢٠١٣م) بعنوان "الواقع الاجتماعي والمهني للمرأة الإعلامية في المجتمع السعودي". هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على الواقع الاجتماعي والمهني للإعلامية السعودية التي تعمل في المجال الإعلامي، في بيئة مختلطة أو شبه مختلطة، مركزة على عدد من القضايا المتصلة بعملها مثل التعرف على الأوضاع الاجتماعية والمهنية ومدى رضاهن عن تلك الأوضاع، إضافة إلى الوقوف على دوافع عملهن في ذلك المجال، وأهم الصعوبات التي تواجههن. اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي، وبلغ حجم العينة (١٣٠) إعلامية، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان. أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: كانت أهم المشكلات التي واجهت عينة الدراسة (انعدام التوازن بين ما تقوم به من عمل وبين المردود المادي، التمييز بين الإعلامي والإعلامية في الترفية، وفي تولي المناصب القيادية).

دراسة الطريف (٢٠١٣م) بعنوان "المشكلات التي تواجه النساء الفقيرات العاملات بالبيع بالمبسط النسائية" هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على المشكلات التي تواجه النساء العاملات بالبيع بالمبسط النسائية والتعرف على خصائصهن الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية، وأسباب عملهن بهذه المهنة وطبيعة أنشطتهن. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (٢٠٠) بائعة، وتم جمع البيانات بواسطة المقابلة المقننة. أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: كانت (٩٩%) من المبحوثات واجهتهن مشكلة صعوبة استئجار البسطات النظامية لأنها مكلفة، (٩٩%) منهن واجهتهن مشكلة تعرضهن لتقلبات الجو الصعبة، في حين واجه (٩٥%) من العينة مشكلة صعوبة نقل بضائعهن من مكان لآخر، وكانت نسبة (٩٣%) من المبحوثات قد واجهن مشكلة إهانة أصحاب المحلات لهن وطردهن من أمام أبواب المحلات، وكانت نسبة (٨٨%) قد واجهتهن مشكلة تعرضهن لمضايقات من المارة، وقد واجهت نسبة (٧٢%) من المبحوثات مشكلة عدم الاهتمام بتدريبهن وتطوير عملهن وتوفير وسائل الراحة لهن.

دراسة الزهراني (١٤٣٢هـ) بعنوان "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي" هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، وهذه المعوقات التي تم التركيز عليها هي (المعوقات الاقتصادية

والثقافية والأسرية والمهنية والذاتية) اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي، وبلغ حجم العينة (٤٠٠) موظفة في القطاع الصحي العام والخاص بواقع (٢٥٠) موظفة من المستشفيات العامة، ومن المستشفيات الخاصة عينة قدرها (١٥٠) موظفة، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان، أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: أن احتياجات أبناء الموظفات تؤثر على أدائهن لعملهن بالمستشفى، وأن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجا في أدوارهن بين المنزل والعمل، وأجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن لسن على معرفة بقوانين وأنظمة العمل بالمستشفى، وأن من الصعوبات التي تواجه الموظفة في المستشفى تتمثل في الاختلاط، وتتمثل هذه الصعوبات في قلة الراتب، وأجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن يواجهن مضايقات من قبل الموظفين معهن بالمستشفى، وأن من المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في الالتحاق بالعمل بالمستشفى أجابت المبحوثات المناوبات الليلية، وأن من أسباب تدني النظرة إلى الموظفات العاملات بالمهن الصحية هي أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي.

دراسة الغرير (٢٠١١ م) بعنوان " الضغوط التنظيمية والاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص ". هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على أنواع الضغوط التنظيمية والاجتماعية، التي تتعرض لها المرأة العاملة في القطاع الخاص، والتعرف على آثارها والأساليب التي تلجأ إليها المرأة للتخفيف من ضغوط العمل، والتعرف على درجة تباين عينة الدراسة من الضغوط التنظيمية والاجتماعية وفقا لتباينهم الديموغرافي، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي، وبلغ حجم العينة (٣٨٥) مفردة، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان. أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: تبين أن أهم أنواع الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها العاملات تتمثل في (العائد المادي، كمية العمل، كما تبين اختلاف العاملات حول وجود نوعين من الضغوط التنظيمية، وهي: الأمان الوظيفي، يليه نوع العمل)، كما تبين أن أهم أنواع الضغوط الاجتماعية التي تتعرض لها العاملات تتمثل في (تعارض مهام العمل مع المهام الأسرية، نظرة المجتمع لعمل المرأة في القطاع الخاص، موقف الأسرة من عمل المرأة في القطاع الخاص). وقد تبين أن أهم آثار ضغوط العمل على العاملات في القطاع الخاص تتمثل في التالي: (الصداع، التعب الجسدي، صعوبة الالتزام بالعلاقات الاجتماعية خارج العمل).

دراسة الناغولا (٢٠١١ م) بعنوان " الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل ". هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على واقع خروج المرأة للعمل وتأثيره عليها وعلى أسرته، والمشكلات التي تواجهها بسبب عملها. اعتمد الباحث على المنهج المسحي الاجتماعي، وبلغ حجم العينة (٣٥٠٦) امرأة عاملة متزوجة، بواقع (٢٦١) منهن في القطاع الحكومي، (٨٢) في القطاع الخاص المنظم، (٧) في القطاع الخاص غير المنظم، وواحدة في القطاع المشترك، وتم جمع البيانات بواسطة استبيان (استمارة). ومن أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: النتائج المتعلقة بآثار عمل المرأة على نفسها أثبتت أن (٦٦%) من عينة البحث يعانون من أمراض مزمنة من وجهة نظرهن بسبب عملها، ونسبة (٥٣,٤%) من العينة يتعرضن لمضايقات في مكان العمل بشكل متكرر، وكانت نسبة المضايقات في القطاع الخاص غير المنظم أعلى نسبة حيث بلغت نسبة (٧٧,٧%)، كما تبين أن عمل المرأة يقلص الزيارات الاجتماعية لها بسبب ضيق الوقت لطول ساعات العمل. أما النتائج المتعلقة بآثار عملها على الحياة الزوجية والأبناء، فكانت نسبة العاملات اللواتي يتصرفن بطريقة عصبية مع الزوج بشكل دائم بلغت (٤٧%)، وأن (٨٣%) من العينة يعتمد أبناؤهن على أنفسهم في بعض الحاجات الأساسية مما يشعرهن بالندم بسبب التقصير بحق أبنائهن، ونسبة (٦٤%) من العينة يستخدمن أساليب سلبية في التعامل مع الأبناء بين صراخ وضرب وتهديد وحرمان وإهمال، أو دلال زائد.

دراسة شتيوي (٢٠٠٢ م) بعنوان "الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي". هدفت هذه الدراسة إلى: الوقوف على واقع مشاركة الإناث الأردنيات في العمل بالقطاع

السياسي، والصعوبات التي تواجههن كعاملات في هذا القطاع. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي، وبلغ حجم العينة (٢٨١) عاملة في قطاع السياحة، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان. ومن أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: معارضة الأهل لعمل المرأة في هذا القطاع بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال، كما كان هناك مشكلات مثل مضايقات من الزبائن، طول ساعات العمل.

دراسة الشدي (١٤٢٢هـ) بعنوان " البيئة الوظيفية الملائمة للمرأة السعودية ". هدفت إلى التعرف على موقع المرأة الملائم في النظام الإداري، وتحديد العوامل والاعتبارات الاجتماعية المطلوب مراعاتها عند التحاق المرأة السعودية بالوظيفة، وتحديد مجالات العمل المناسبة للمرأة في المملكة العربية السعودية المتفقة مع الشريعة الإسلامية، والتعرف على المعوقات التي يمكن أن تمنع أو تؤخر مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل، والواقع التي تدفع المرأة السعودية إلى العمل، ومدى أهمية العمل بالنسبة إلى المرأة والتعرف على إيجابيات وسلبيات عمل المرأة خارج المنزل. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (١٨٦) طالب وطالبة من طلاب الجامعات، وتم جمع البيانات بواسطة استبيان. أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: تبين أن هناك صعوبة في التوفيق بين ظروف الزوج والزوجة يحد من التحاق المرأة بالعمل، طبيعة عمل المرأة الشاق الذي يتطلب المجهود البدني يحد من مشاركة المرأة في بعض المهن.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Avais& et. al, 2014) بعنوان " مشاكل المرأة العاملة في مدينة سوکور- دراسة حالة ". هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على المشاكل المختلفة التي تواجه المرأة العاملة في باكستان. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (١٥٠) عاملة، بواقع (٣٧) عاملة في مجال التربية والتعليم، (١٣) عاملة في مجال الطب والتمريض، (٣٣) عاملة بالمنظمات الغير حكومية، (٤٠) عاملة مندوبات مبيعات، وقد تراوحت أعمار أفراد العينة بين (٢٣: ٥٥) عاما، وتم جمع البيانات بواسطة المقابلة المقننة. أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: أن (١١٥) من أفراد العينة، كن لا يستطعن المشاركة في المناسبات الاجتماعية الأسرية والعائلية، نظرا لضيق الوقت، وطول ساعات العمل، والانتهاؤ من العمل في ساعات متأخرة، وأن (١٠٣) من أفراد العينة واجهن مشكلة عدم توافر وسائل النقل صباحا أو مساء خاصة العاملات ذات الأجور المنخفضة، وأن (١٠٧) من أفراد العينة واجهن مشكلة التحرش الجنسي والمضايقات في مكان العمل أو أثناء الانتقال.

دراسة (Maiya, 2014) بعنوان " تحقيق ميداني على التوازن بين العمل والحياة لدى الأمهات العاملات ". هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على العوامل المؤثرة على التوازن بين العمل والحياة لدى الأمهات العاملات في القطاعين العام والخاص، بمختلف المستويات العمرية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (١١٠) عاملة في القطاعين العام والخاص بواقع (٥٥) عاملة في القطاع العام، و(٥٥) عاملة في القطاع الخاص، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان الذي اشتمل على ستة محاور، وهي (العوامل الشخصية، العوامل المحفزة، العوامل النفسية، عوامل التوازن، الدعم التنظيمي، عوامل التقدم الوظيفي) كأداة للدراسة. أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: أن الفئة العمرية بين (٢٥: ٣٠) عام يتأثرن بالعوامل المحفزة، النساء العاملات في القطاع الخاص تتأثر بعوامل التوازن بصورة أكبر من النساء العاملات في القطاع العام وذلك في الفئة العمرية ما بين (٣١: ٣٥) عام، تشعر النساء عينة الدراسة في القطاعين العام والخاص بالضيق والتوتر نتيجة عدم الاهتمام بأطفالهن كما ينبغي، أن من أهم الضغوط التنظيمية التي تواجه عينة الدراسة هي العمل لساعات طويلة ولفترات متأخرة خاصة في الفئة العمرية أكبر من (٤٠) عام، عدم استفادة النساء العاملات في القطاع العام من البرامج التدريبية أو ورش العمل

التي تساعد على النمو الوظيفي نظرا لضيق الوقت مقارنة بالعاملات في القطاع الخاص، أن العمل بدوام جزئي يساعد على التوازن بين العمل والحياة.

دراسة (Abdul & Roshan, 2010) بعنوان "العوامل المتضاربة للمرأة العاملة: نتائج دراسة استكشافية". هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على الصراعات التي تواجهها المرأة العاملة في العمل والبيت والعائلة، والمحددات والعوائق التي تواجهها، وكيفية مواجهة الضغوط التي تتعرض لها والدعم المطلوب لها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتمثلت العينة في (٢٠٠) امرأة عاملة في مختلف المجالات والفئات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والديموغرافية والمهنية، وتم جمع البيانات من خلال عدة أدوات وهي (استبيان، مقابلات مقننة، ملاحظات). ومن أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: أن نوع الوظيفة له دخل في وجود صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، فالمرأة العاملة في مجال (الطب، التمريض، البنوك، السياحة)، لديها صراع في الأدوار بين البيت والعمل والعمل أكثر من المرأة العاملة في (المجال الإداري، التدريس)، وأن عامل السن له تأثير على وجود صراع الأدوار -بين البيت والعمل- لدى المرأة العاملة، فكلما تقدم السن نضج العقل وازدادت الخبرة التي يكون لها أثر في التكيف وتقليل صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، أن الأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال صغار لديهن صراع في الأدوار بين العمل والأمومة بشكل أكبر من الأمهات العاملات اللاتي لديهن أبناء أكبر سناً، أن ارتفاع مستوى التعليم لدى المرأة العاملة يقلل من حدة صراع الأدوار بين العمل والبيت، أن المشكلة الأكثر شيوعاً لدى النساء العاملات هي الإجهاد، الاكتئاب، القلق، الشعور بالذنب تجاه الأبناء، الانفعالات والتي تأتي نتيجة ضغوط تعدد الأدوار.

دراسة (McIellan & Uys, 2009) بعنوان "توازن الأدوار المزدوجة للنساء العاملات- دراسة استكشافية". هدفت هذه الدراسة إلى: استكشاف كيف يمكن للمرأة العاملة تحقيق التوازن بين أدوارها المزدوجة كأمهات وعاملات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت عينة الدراسة في (خمسة أمهات عاملات) وكانت العينة من العاملات بدرجة مدير تنفيذي في مختلف القطاعات بمدينة غوتنغ، وقد تراوحت أعمارهن بين (٣٦: ٤٨) عام، وتم جمع البيانات من خلال مقابلة مقننة كأداة للدراسة. ومن أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: أن الأدوار المزدوجة لدى الأمهات العاملات تؤثر سلباً على عملها وعلى دورها كأم، كما أن الأدوار المزدوجة لدى الأمهات العاملات تشعرها بالفشل أحياناً والإحساس بالذنب وأنها غير مسئولة تجاه أسرتهن، أن النساء عينة الدراسة يشعرن بقلّة الوقت للقيام بأدوارهن المطلوبة تجاه الأسرة نتيجة ساعات العمل الطويلة، أن زيادة عدد الأبناء يؤدي إلى إجهاد الأم العاملة لتحقيق التوازن بين الأبناء والعمل.

دراسة (Zeytinoglu & et. al, 2005) بعنوان "تجارب المرأة العاملة بدوام جزئي في وظائف البيع بالتجزئة من المشاكل الصحية والمهنية". هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على تجارب المرأة العاملة بدوام جزئي في وظائف البيع بالتجزئة من الإجهاد والمشاكل الصحية والمهنية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتمثلت العينة في مجموعات من (٨ أفراد من ممثلي الصحة والسلامة المهنية)، (٥٩ عاملة المسجلين في نقابة العاملات في خدمات التجزئة والمستهلكين)، وتم جمع البيانات من خلال مقابلة مقننة كأداة للدراسة. ومن أهم نتائج الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث: أن الإجهاد مشكلة الصحة المهنية الرئيسية لهؤلاء النساء نظراً لظروف العمل، وكذلك الإحساس بالصداع النصفي، ومشاعر تدني احترام الذات، وانخفاض الدافعية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات، يمكن حصر المشكلات التي قد تواجه المرأة العاملة بصفة عامة، والمرأة العاملة كبايعة في المحلات التجارية في: المشكلات الذاتية وتنقسم إلى (نفسية،

وبدنية)، والمشكلات الاجتماعية وهي المشكلات ذات الصلة (بالأسرة، والمجتمع)، ومشكلات بيئة العمل نفسه، وفيما يلي عرض لهذه المشكلات.

ويتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في:

- منهج البحث (المنهج الوصفي).
- استخدام الاستبيان كأداة للبحث.
- متغير البحث، وهو (التعرف على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة).
- ويختلف البحث الحالية مع الدراسات السابقة في:
- محاور الاستبيان، فكانت المحاور في البحث الحالي، هي: (المشكلات الذاتية (النفسية، البدنية)، المشكلات الاجتماعية (الأسرية والاجتماعية)، مشكلات بيئة العمل).
- عينة البحث المتمثلة في (عينة عشوائية من البائعات السعوديات في المحلات التجارية)، وعددها.

وانطلاقاً من مبدأ الأصالة، فسوف يقوم هذا البحث بدراسة ظاهرة عمل المرأة السعودية، لكن بإضافات جديدة وهي دراسة المشكلات التي قد تواجه عمل المرأة السعودية في المحلات التجارية (محلات التجزئة) كبائعة- باعتباره مجال جديد على ساحة المجتمع السعودي، وربط هذه المشكلات التي قد تواجههن، بمتغير (العمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل الدراسي) ووضع التوصيات التي تحاول التصدي لمنع أو تقليل هذه المشكلات، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة.

ولقد تم الاستفادة من الدراسات التالية فيما يلي:

- معرفة المنهج الدراسي المتبع في مثل هذه الدراسات، وهو المنهج الوصفي.
- معرفة أنسب الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسات، وهو الاستبيان المصمم على أسلوب ليكرت.
- معرفة كيفية بناء الاستبيان، وتحديد محاوره للدراسة الحالية.
- التعرف على الأطر النظرية، وخاصة النظريات الموجهة لمثل هذه الدراسات، مثل نظرية (الدور، الوظيفية، التحديث، رأس المال الاجتماعي).
- معرفة كيفية تحديد مجتمع البحث، ثم تحديد العينة، والأساليب المتبعة لذلك.
- التعرف على أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج الاستبيان.

الإطار النظري:

المحور الأول: عمل المرأة

لقد دعا أهل الديانات القديمة إلى الانقطاع للعبادة وترك العمل، وابتدعوا الرهبانية التي لم يكتبها الله عليهم، ومع بزوغ شمس الإسلام ومجيء النبي محمد صلى الله عليه وسلم بدين الحق للعالم كله، ظهرت أهمية العمل التي أكد عليها القرآن والسنة النبوية المطهرة.

فعلى قدر عمل الإنسان يكون جزاؤه، فقال الله تعالى "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثِيَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ" (سورة النحل، الآية ٩٧)، ولا يحث الرسول صلى الله عليه وسلم على مجرد العمل، ولكن على إتقانه أيضاً، فعن عائشة رضي الله عنها، أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقته". (الطبراني، ١٩٩٨، رقم ٨٩٧)

ومن هذا المنطلق يتضح أن الإسلام يحث على العمل ويحارب البطالة ويمقت الفراغ؛ لما لهما من آثار سلبية على الفرد والمجتمع، فقد دعا الإسلام إلى العمل وأعلى من شأنه أياً كان نوعه مادام وفقاً للمبادئ الإسلامية، ولم يفرق الدين الإسلامي في دعوته للعمل بين الرجل والمرأة بل كانت دعوة صريحة للعمل. (الشتيوي، وآخرون، ١٤٢٩هـ، ٨٠)

ومما سبق يتضح أن أسس الشريعة الإسلامية لا تعارض فكرة قيام المرأة ببعض الأعمال والمهن مادامت في حدود المرجعية الإسلامية، فقد ورد عن الرسول صلى الله عليه وسلم أن أسماء بنت أبي بكر كانت تغلف فرس زوجها وتسوسه وتكفيه مؤنته. (الجوير، ٢٠٠٩، ٩٩)

ويحث الإسلام على العمل ويحارب البطالة ويمقت الفراغ؛ لما لهما من آثار سلبية على الفرد والمجتمع، فقد دعا الإسلام إلى العمل وأعلى من شأنه أيا كان نوعه مادام وفقا للمبادئ الإسلامية، ولم يفرق الدين الإسلامي في دعوته للعمل بين الرجل والمرأة بل كانت دعوة صريحة للعمل. (الشتيوي، وآخرون، ١٤٢٩هـ، ٨٠)، أن أسس الشريعة الإسلامية لا تعارض فكرة قيام المرأة ببعض الأعمال والمهن مادامت في حدود المرجعية الإسلامية، فقد ورد عن الرسول صلى الله عليه وسلم أن أسماء بنت أبي بكر كانت تغلف فرس زوجها وتسوسه وتكفيه مؤنته. (الجوير، ٢٠٠٩، ٩٩)

وعمل المرأة لا يعني بالضرورة إلغاء أنوثتها، ولكن هناك موجبات لعمل المرأة، فقد تحتاج المرأة مثلاً إلى العمل لتغف نفسها بعمل شريف، لاسيما في غيبة ولي الأمر، أو استهتاره بمسئوليته، أو لإعانة وليها على دين وقع عليه أو القيام بفرض الكفاية فيما يتعلق بأمور النساء، كتعليم البنات، وتطبيبهن، وما يتعلق بشئونهن، وما إلى ذلك من الأعمال النافعة لأمتها ولأسرتها ولنفسها(الدخيل، ١٤٢٥هـ، ٤٠)

المنطلقات الشرعية لعمل المرأة:

من إحدى حقوق المرأة في الإسلام، حق العمل مادامت مزاولته لا تتعارض مع الأبعاد الدينية والاجتماعية، مع وجود بعض الحالات التي تستوجب عملها، عجز الزوج عن القيام بواجبه المادي في توفير قوته وقوت أهله، الرغبة في رفع المستوى المعيشي والاقتصادي للأسرة، رغبة الزوجة في سداد الديون والالتزامات المادية التي على عاتقها وفي ذلك إبراء لذمتها من حقوق العباد. (فقندش & قطان، ٢٠٠٦، ١٦١)

وتضيف الباحثة بشأن هذا الصدد، بعض المنطلقات الشرعية لخروج المرأة للعمل، وهي: وجود بعض الأعمال التي تتطلب وجود نساء، مثل (طبيبة وممرضة، معلمة للطالبات بالمدارس والجامعات، بائعة في محلات المستلزمات النسائية).

المنطلقات العامة لعمل المرأة:

إشباع الحاجات الأولية والثانوية للمرأة، وفير دخل ثابت للأسرة، للتغلب على المشكلات الاقتصادية، الرغبة في العمل بالمجالات التي تتطلب قوى ذهنية وفكرية تناسب المرأة. (خشيم، ٢٠١٠، ٢٢٦)، (الشهاب، ٢٠١٠، ٥٥)، تحرير المرأة من القمع الواقع عليها من الرجل، دفع المرأة للأمام بكل أسلوب ممكن علمياً وحقوقياً واقتصادياً. (Sonya & Ermahr, 1997, 76: 77)

وتضيف الباحثة بعض المنطلقات العامة لعمل المرأة منها: ازدياد خبرة المرأة بشؤون المجتمع والحياة. إشغال أوقات الفراغ في أعمال مفيدة. الاتصال بالعالم خارج نطاق الأسرة، تحقيق الرفاهية.

موقف المجتمع السعودي من عمل المرأة:

باعتبار أن عمل المرأة مقابل أجر أمر مستجد على المجتمع السعودي، فقد تعددت وجهات النظر وانقسمت الآراء حول عمل المرأة، ما بين مؤيد ومعارض ورأي وسطي، وفيما يلي عرض لهذه الآراء.

الرأي الأول: (المعارض لعمل المرأة): يمثل هذا الرأي الفئة المعارضة لعمل المرأة خارج المنزل على الإطلاق، باعتبار أن عملها الأصلي هو البيت وتربية الأبناء ومراعاة زوجها. (الشتيوي & وآخرون، ١٤٢٩هـ، ٨٤)

ويستند أصحاب هذا الرأي إلى أن عمل المرأة خارج البيت يمثل ظلماً يضاف لواجبات المرأة الطبيعية (كزوجة وأم)، وأنها سوف تحاسب على أي تقصير أمام الله والمجتمع. (الحارثي، ١٤٢٥هـ، ١٢١)

الرأي الثاني: (المؤيد لعمل المرأة): يمثل هذا الرأي الفئة المؤيدة لعمل المرأة خارج المنزل، والذي يرى ضرورة عمل المرأة جنباً إلى جنب مع الرجل، ويستند أصحاب هذا الرأي إلى أن عمل المرأة يمثل ضرورة اجتماعية واقتصادية بحتة لا بد منها في هذا العصر، وأن عملها أصبح ضرورة من ضروريات الحضارة. (الجوير، ١٤١٦هـ، ٨١)

الرأي الثالث: (التوسط بين الرأيين السابقين): يعتبر هذا الرأي، رأي وسطي بين الاتجاهين السابقين (المؤيد والمعارض)، حيث يؤكد أصحاب هذا الرأي على أن العمل حق ضروري للمرأة، ولكن في المجالات التي تتناسب مع أوثقتها وتتوافق مع القواعد الشرعية، ويستند أصحاب هذا الرأي إلى تأكيد الإسلام لحق المرأة في العمل من حيث المبدأ في مجالات تفيد المجتمع، إلا أنهم يرون أن العمل يجب أن يكون وفقاً للضوابط الشرعية؛ فلا إفراط ولا تفريط. (الشتيوي & آخرون، ١٤٢٩هـ، ٨٧)

وبناء على الآراء السابقة، فقد ترى الباحثة أن الموقف العام للمملكة العربية السعودية من عمل المرأة يسير وفق المنظور الوسطي، الذي يرى ضرورة عمل المرأة في المجالات المناسبة، بما يتماشى مع القيم والمبادئ الإسلامية، ولا يخل بدورها الأساسي في المجتمع (كزوجة وأم)، ومما يدعم ذلك ما أكدت عليه حكومات المملكة العربية السعودية، وظهر جلياً في خطط التنمية الخمسية التي توضح نمو وتطور عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، وتهدف جميعها إلى ضرورة إشراك المرأة في العمل من أجل التنمية المستدامة في المجتمع.

تطور ونمو عمل المرأة في المجتمع السعودي:

تعتبر بداية العمل الرسمي للمرأة السعودية، عندما ظهرت الحاجة إلى الفتاة السعودية كمعلمة، فتم افتتاح مدرسة لإعداد المعلمات بمكة المكرمة عام (١٣٧٦هـ)، ويعد هذا الافتتاح بداية لفتح مجال العمل الرسمي الحكومي للمرأة في المملكة العربية السعودية في مجال تعليم البنات. (الدخيل، ١٤٢٥هـ، ٦٨، ٩٣) ومنذ ذلك الحين فقد حرصت حكومات المملكة العربية السعودية على ضرورة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، وذلك بهدف تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع السعودي، ويتضح ذلك جلياً فيما أشارت إليه خطط التنمية من أهمية فتح المجال للمرأة من أجل العمل المناسب لطبيعتها ولا يتنافى مع مبادئ الشريعة الإسلامية، وفيما يلي عرض لخطط التنمية الخمسية بدأ من الخطة الخمسية الأولى إلى الخطة الخمسية التاسعة والتي توضح ضرورة عمل المرأة ودورها في عملية التنمية وتطور ذلك.

١. **خطة التنمية الأولى (٥١٣٩٥: ٥١٣٩٥):** أكدت على ضرورة العمل على زيادة تدريجية في نسبة اليد العاملة من الإناث في المجالات المسموح بها للمرأة، إلا أن الخطة لم تضع أي تقديرات لمساهمة المرأة السعودية في القوى العاملة. (خطة التنمية الأولى، ١٣٩٥هـ، ٧٧)
٢. **خطة التنمية الثانية (٥١٣٩٥: ٥١٤٠٠):** ركزت هذه الخطة على مجموعة من السياسات المؤدية إلى تحقيق أهداف تطوير وتنمية القوى البشرية من خلال النظام التعليمي، وفتح قنوات جديدة لتنمية الموارد البشرية النسائية من خلال برامج التدريب المهني والفني. (خطة التنمية الثانية، ٥١٣٩٥، ٣٤)
٣. **خطة التنمية الثالثة (٥١٤٠٥: ٥١٤٠٥):** تعد هذه الخطة البداية للاهتمام بتوظيف المرأة والمخطط الفعلي لمسيرة عمل المرأة وإسهامها في التنمية، فقد أشارت الخطة إلى ضرورة التركيز على توجيه عمل المرأة، وتوعيتها بمجالات العمل المتاحة، وتبصير المواطنين بالإسهام المتوقع من المرأة في تحقيق أهداف التنمية. (خطة التنمية الثالثة، ١٤٠٥هـ، ٨٢).

٤. **خطة التنمية الرابعة (٥١٤٠٥: ٥١٤١٠هـ):** كان هدفها في الجزء الخاص بالمرأة، هو ضرورة التفكير في إدراج المرأة السعودية في مجالات العمل المختلفة نظراً لتزايد عدد الخريجات تزايداً ملحوظاً، وهنا بدأ الاهتمام الواضح بعمل المرأة والتعرف على التحديات التي تواجهها، ومنها (عدم توفر فرص عمل للنساء تسمح بإدراجهن ضمن مفهوم القوى العاملة) وضرورة افتتاح مجالات عمل في (مجال الحاسب الآلي، نشاط المختبرات، مراقبة العمليات، وسعودة التعليم النسائي). (خطة التنمية الرابعة، ٥١٤٠٥هـ، ٨٣، ٩٩)
٥. **خطة التنمية الخامسة (٥١٤١٠: ٥١٤١٥هـ):** وقد أكدت على أهمية زيادة مساهمة المرأة السعودية في القوى العاملة بما يتماشى مع الشريعة الإسلامية، وأشارت إلى أن موضوع توظيف المرأة من أهم قضايا القوى العاملة التي سوف تعمل الخطة على تحقيقها، وقد قدمت الخطة سياسات لزيادة مشاركة المرأة السعودية في القطاع الخاص. (خطة التنمية الخامسة، ٥١٤١٠هـ، ٩٩: ١٠٠)
٦. **خطة التنمية السادسة (٥١٤١٥: ٥١٤٢٠هـ):** أكدت على أهمية الاستمرار والاهتمام بزيادة مجالات عمل المرأة ومساهمتها في القوى العاملة بما يتفق مع الشريعة الإسلامية، وتبنت الخطة حملة إعلامية تسهم في تشجيع الباحثات عن عمل للعمل في القطاع الخاص، وتشجيع المرأة على الاستثمار وتسهيل الإجراءات لمزاولة عدد من المهن الحرة. (خطة التنمية السادسة، ٥١٤١٥هـ، ١٨٧: ١٨٨)
٧. **خطة التنمية السابعة (٥١٤٢٥: ٥١٤٢٥هـ):** هدفت إلى زيادة مجالات فرص عمل المرأة السعودية وزيادة إسهامها في سوق العمل بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية، وإتاحة فرص عمل القوى العاملة للمرأة السعودية سواء من خلال التعيين أو الإحلال في جميع المهن والقطاعات. (خطة التنمية السابعة، ٥١٤٢٥هـ، ٢٢: ٢٣)
٨. **خطة التنمية الثامنة (٥١٤٣٥: ٥١٤٣٥هـ):** خصصت الخطة فصلاً للمرأة (الفصل السابع عشر) بعنوان "المرأة والتنمية" والذي أكدت فيه على ضرورة تفعيل دور المرأة في الاقتصاد وتوفير الفرص الوظيفية لها، وحددت المسارات التي يجب إتباعها لزيادة مشاركتها ورفع مستواها المهاري، وإزالة المعوقات التي تتعارض مع القيم والتعاليم الإسلامية في القطاعين العام والخاص. (خطة التنمية الثامنة، ٥١٤٣٥هـ، ٣٧٧)
٩. **خطة التنمية التاسعة (٥١٤٣٥: ٥١٤٣٥هـ):** وقد جاءت مؤكدة على أهمية دور المرأة في التنمية عن طريق زيادة مساهمتها في العمل، فقد أكدت الآلية التنفيذية الخامسة عشرة على "تطوير المشاركة الفاعلة للمرأة السعودية في النهضة التنموية للمملكة وتعزيز هذه المشاركة". (خطة التنمية التاسعة، ٥١٤٣٥هـ، ٢٨: ٣٠)
- ومن هنا يتضح إنه قد تم إشراك المرأة السعودية في قطاعات العمل الحكومية، والخاصة، وفيما يلي سوف يتم عرض القطاعات والمجالات التي تعمل فيها المرأة السعودية.
- قطاعات ومجالات عمل المرأة في المجتمع السعودي:**
- تعمل المرأة في المملكة العربية السعودية في قطاعين رئيسيين، وهما القطاعين (العام، والخاص)، وفيما يلي توضيح لعمل المرأة السعودية في القطاعين بالأرقام
١. **توظيف المرأة السعودية في القطاع العام:** تشكل نسبة النساء العاملات في القطاع العام النسبة الأكبر، من نسبة النساء العاملات بوجه عام، إذ بلغ عدد النساء السعوديات العاملات في هذا القطاع (٤٤٥، ٤٣٢) عاملة، وذلك بنهاية العام (٥١٤٣٤هـ / ٥١٤٣٥هـ) في حين بلغت نسبة النساء غير السعوديات العاملات في القطاع العام للسنة نفسها (٣٧٧، ٩٠). (وزارة الخدمة المدنية، ٥١٤٣٥هـ، ١٩)
٢. **توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص:** دعمت الدولة القطاع الخاص في بداية تشييده، وذلك من خلال إتاحة الفرصة له للقيام ببعض الأعمال لحسابه الخاص للعمل على زيادة رأس

المال في هذا القطاع، إلى أن شب القطاع الخاص وأصبح يعنى بجميع الأنشطة الاقتصادية التي لا تؤديها الدولة، فانتسح نطاقه ليشمل الشركات والمؤسسات الخاصة في كافة مجالات الصناعة والتجارة والخدمات، ونتيجة لهذا التوسع أخذت سياسات التشغيل في المملكة إلى جعل المسؤولية في تدبير فرص العمل للعمالة المواطنة الباحثة عن عمل إلى القطاع الخاص، نظرا لقدرته على استيعاب النسبة الغالبة من إجمالي العمالة المدنية. (الغرفة التجارية، ١٤٢٣هـ، ٨، ٤١) ومن خلال العرض السابق يتضح جليا، اهتمام المملكة العربية السعودية بتمكين المرأة اقتصاديا، وذلك بتشجيعها على العمل في القطاعين العام والخاص، واتخاذ التدابير والسياسات اللازمة لذلك التمكين، وفيما يلي عرض لأهم النظريات الاجتماعية المفسرة لموضوع عمل المرأة، مع تطبيق معطيات كل نظرية على البحث الحالي.

المحور الثاني: النظريات الاجتماعية المفسرة لموضوع البحث

- **نظرية الدور:** أن الفرد ينتمي إلى تنظيم اجتماعي وواقع بنائي مترابط يضم مجموعة من الأفراد، بينهم علاقات تتسم بالاستقرار والاستمرارية من خلال الدور الذي يقوم به كل فرد داخل المجتمع، ويستمد هذا الدور من المكانة والمركز الذي يشغله الفرد، ويترتب على ممارسة الدور مجموعة من الحقوق والواجبات الملزمة على الفرد. وتقتض أن أداء الفرد للأدوار ليس عشوائيا ولكنه مقصود ومخطط له اجتماعيا، حيث أنه يخضع لمعايير سلوكية في المواقف التي يمر بها الفرد، الذي ينتمي لأكثر من مؤسسة اجتماعية وبموجبها تتعدد الأدوار الملزمة للفرد بتأديتها، ونجاح الفرد في أداء مستلزمات وواجبات تلك الأدوار يعتمد على خبراته ومؤهلاته، وثقة المجتمع به، مما يفرض على الآخرين أداء ما عليهم من حقوق مادية ونوعية تجاه الفرد. (أبو طاحون، د.ت، ٥٣٢: ٥٥٣)
 - **النظرية الوظيفية:** من المسلمات التي تقوم عليها هذه النظرية، التركيز على دور القيم الأخلاقية والمعايير الاجتماعية والاتفاق العام في تحقيق التكامل والاستقرار والتوازن البنائي، وإرجاع كل ما يعترى المجتمع من تفكك اجتماعي إلى انهيار النسق القيمي والمعياري وقصور البناء الاجتماعي عامة. (الحسن، ٢٠٠٥) ولم تغفل النظرية الوظيفية في مسلماتها الإشارة إلى التغيير الاجتماعي المتسلسل حيث أن أي تغيير في جزء من أجزاء البناء الاجتماعي يتبعه تغيير في الأجزاء الأخرى، وأن الوحدات المستحدثة في المجتمع جاءت استجابة طبيعية للضرورات الجديدة، التي تقابل وظائف ومتطلبات فردية واجتماعية لم تكن قائمة من قبل. (عبد المعطي، ١٩٩٥، ١٧٧).
 - **نظرية التحديث:** تعتبر نظرية التحديث من النظريات الموجهة للدراسة الحالية، وتقوم هذه النظرية على مسلمة أن هناك علاقة واضحة بين النمو الاقتصادي السريع والدافعية للإنجاز التي تسهل عملية استيعاب التغيير الاجتماعي، والاستفادة من الخبرات الجديدة في مواجهة الفرد للمواقف كأسلوب حياة يساعده على التوليف بينه وبين ما هو جديد، وبين الحاضر والمستقبل. (هندي وآخرون، ٢٠٠٤، ٢٦٠: ٢٦٥)
- وقد تعرض المجتمع السعودي إلى بعض التغييرات البنائية والأسرية، بفعل عوامل داخلية (قيام الدولة السعودية، اكتشاف البترول، التعليم، والتصنيع) أو بفعل عوامل خارجية (كانتشار وسائل الاتصال الجماهيري، الاحتكاك بالمجتمعات الأخرى) أسهمت في تغيير مكانة المرأة السعودية بشكل تدريجي، فبعد أن كانت تقوم بأدوارها المتعارف عليها كزوجة وأم، أصبحت تقوم بأدوارها خارج المنزل كالتدريس والطب، والتحديث كعملية متتابعة لم تقف عند حد التعليم ومجالات العمل السابقة بل كانت سببا في افتتاح مجالات عمل جديدة قد تتصادم مع القيم التقليدية للمجتمع السعودي، أو تتفق معها. (الغريبي، ١٤١٧هـ، ٢)

● **نظرية رأس المال الاجتماعي:** ومن أقرب النظريات الاجتماعية المفسرة للدراسة الحالية نظرية رأس المال الاجتماعي، الذي ينطوي على جانبين رئيسيين، الجانب المالي، والجانب الاجتماعي، وتقوم هذه النظرية على عدة مسلمات، منها أن:

رأس المال يشير أساساً إلى أن رأس المال الاجتماعي يتكون من خلال التراكم عبر فترات طويلة من الزمن، ومن هنا فمن الصعب تخيل أن يتكون رأس المال الاجتماعي بصورة وقتية أو سريعة لخدمة موقف مفاجئ أو حالة عارضة، ويشير الجانب الاجتماعي إلى حقيقة بديهية مؤداها أن رأس المال الاجتماعي لا يكون فرداً بذاته. كما هو الحال في رأس المال المادي أو البشري، وإنما يتكون في إطار جماعة اجتماعية يرتضي الأفراد الانضمام لها من أجل استغلال ما توفره العضوية في هذه الجماعة من مزايا ورصيد اجتماعي، رأس المال الاجتماعي يعبر عن الروابط والعلاقات الاجتماعية التي يكونها وينضم إليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي لخدمة أهدافهم المشتركة. (عبد الحميد، ٢٠١٠، ١٩)

المحور الثالث: مشكلات عمل المرأة
أولاً: المشكلات الذاتية (النفسية والبدنية):

● **المشكلات النفسية:**

قد تشعر المرأة العاملة بالاكئاب والإحساس بالذنب، فهي مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه، وما بين أسرتها ومنزلها، مما يجعلها تقع فريسة التوتر المستمر الذي ينعكس على سلوكياتها، كما تنتاب المرأة العاملة مشاعر الخوف والقلق، وتتنوع مصادر القلق لديها فقد يعود إلى عدم قدرتها على إرضاء دافع الأمومة أو بسبب ظروف العمل والتكيف معها في مقابل حاجتها للحفاظ على مكانتها المهنية وإثبات قدرتها الوظيفية. (محامدية & بوطوطن، ٢٠١٣، ١١)

وقد أظهرت دراسة حسون (١٩٩٣) أن نسبة (٢٩%) من عينة الدراسة من العاملات المتزوجات اشتكين من معاناتهن من الإرهاق العصبي بسبب ضغوط العمل وتوزيع الأدوار بين العمل والمنزل، وفي الدراسة نفسها تبين أن (٧٦%) من النساء العاملات يشعرن بالتوتر إما بشكل دائم أو في غالبية الأوقات.

كما ذكرت نتائج دراسة الناقولاً (٢٠١١)، أن (٨٣%) من العينة يعتمد أبناؤهن على أنفسهم في بعض الحاجات الأساسية مما يشعرهن بالندم بسبب التقصير بحق أبنائهن، وقد أكدت نتائج دراسة (Maiya, 2014) على أن النساء العاملات يشعرن بالضيق والتوتر نتيجة عدم الاهتمام بأبنائهن كما ينبغي، وبينت دراسة كل من (Abdul & Roshan, 2010)، (Mclellan & Uys, 2009) أن النساء العاملات -بشكل عام- يعانين من الشعور بالذنب تجاه الأبناء، ولديهن اكتئاب وقلق وانفعالات نتيجة ضغوط تعدد الأدوار بين البيت والعمل.

وقد أظهرت نتائج دراسة (Zeytinoglu & et. al, 2005) أن النساء العاملات في قطاع التجزئة يعانين من مشاعر تدني احترام الذات وانخفاض الدافعية بسبب عملهن في قطاع البيع بالتجزئة.

وقد ذكرت إحدى الإحصاءات أن (٧٦%) من نسبة الأدوية المهدئة تصرف للنساء العاملات. (بو حفص، ٢٠٠٥، ٧)

● **المشكلات البدنية:**

دائماً ما تشكو المرأة العاملة من ضيق الوقت مما يجعلها مقصرة كثيراً في حق نفسها، والاهتمام بصحتها، فقد لا يتسنى لها أن تهتم بنفسها بشكل مناسب فتصبح غير قادرة على الاهتمام بصحتها بشكل كاف حيث أنها تضحي بصحتها في سبيل توفير الرعاية الصحية لغيرها من أفراد الأسرة. (الناقولاً، ٢٠١١، ٩٨)

فقد يخلف عمل المرأة بعض المشكلات البدنية لدى الغالبية من النساء العاملات، مثل اضطرابات الجهاز الهضمي، وارتفاع ضغط الدم، وارتجاج وخفقان في القلب، وبعض الأعراض الوجدانية والعقلية مثل صعوبة في التركيز، ضعف الذاكرة، صعوبة اتخاذ القرارات، وهذا قد يرجع إلى آثار الإجهاد الطويلة. (زيان، ٢٠٠٨، ٢٠٣: ٢٠٨)

وقد أشارت نتائج دراسة الغرير (٢٠١١)، إلى أن أهم آثار ضغوط العمل على العاملات في القطاع الخاص تتمثل في التالي: (الصداع، التعب الجسدي)، كما أكدت نتائج دراسة الشدي (٢٠١٤) على أن طبيعة عمل المرأة الشاق الذي يتطلب المجهود البدني يحد من مشاركة المرأة في بعض المهن، كما بينت نتائج دراسة الناقلو (٢٠١١)، إلى أن (٦٦%) من عينة البحث يعانون من أمراض مزمنة من وجهة نظرهن بسبب عملها، وقد أظهرت نتائج دراسة (Zeytinoglu & et. al, 2005) أن النساء العاملات في قطاع التجزئة يعانون من الإجهاد الذي يمثل مشكلة الصحة المهنية الرئيسية لهؤلاء النساء، كما يعانون من الصداع النصفي.

وتضيف الباحثة ضمن هذا الإطار، أن المرأة قد تتعرض لبعض الأمراض التي تخص مهنتها وهو ما يطلق عليه أمراض المهنة، مثل تعرض الممرضات والطبيبات لعدوى بعض الأمراض، وتعرض المرأة العاملة في مجال الصناعة إلى بعض الجروح أو حوادث العمل، وقد تتعرض المرأة العاملة في مجال الكيماويات والمعامل إلى أمراض جلدية، وأمراض العيون، والجهاز التنفسي.

ثانياً: المشكلات الاجتماعية (الأسرة، المجتمع):

يقول العلامة الإنجليزي "سامويل سمايلس" في معرض حديثه عن عمل المرأة " أن النظام الذي يقضي بتشغيل المرأة، مهما نشأ عنه من الثروة، فإن نتيجته هادمة لبناء الحياة المنزلية، لأنه يهاجم هيكل المنزل، ويقوض أركان الأسرة، ويمزق الروابط الاجتماعية. (الهدان، ٢٠٠٦، ٤) وفيما يلي عرض لبعض المشكلات التي قد تواجه المرأة العاملة من جهة أسرتها ومجتمعها.

• المشكلات الأسرية:

تنقسم المشكلات الأسرية للمرأة العاملة إلى مشكلات مع الأبناء، ومشكلات مع الزوج، وهو ما سوف يتم عرضه فيما يلي:

• المشكلات التي تواجه المرأة العاملة مع أبنائها:

تختلف درجة حاجة الأبناء لأمهاتهم باختلاف أعمارهم، فالأبناء الصغار قد تتأثر صحتهم النفسية والجسدية سلباً كلما طال ساعات غياب الأم لا سيما إذا كان الأبناء في السنوات الأولى من أعمارهم، لأنه ليس ثمة ما يضمن إبقاء الطفل في حالة صحية سليمة وهو برعاية الآخرين، مثل (الخدامة، الجدة، دور الحضانه).

وفي هذا الصدد أكدت نتائج دراسة (Abdul & Roshan, 2010)، أن الأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال صغار لديهن صراع في الأدوار بين العمل والأمومة بشكل أكبر من الأمهات العاملات اللاتي لديهن أبناء أكبر سناً.

كما تختلف أيضاً أساليب تعامل العاملات مع أبنائهن باختلاف ظروف العمل وظروف أسرهن، فعندما تكون الأم متعبة ومتوترة بسبب العمل تشعر بحالة من الضيق والتوتر، مما يفقدها توازنها، وتصبح عصبية وتتعامل مع أبنائها بأساليب خاطئة. (بو حفص، ٢٠٠٥، ٨)

وقد أفادت نتائج دراسة عن النساء العاملات في الولايات المتحدة الأمريكية أن نسبة (٧٤%) منهن يواجهن مشاكل الأولاد والزواج بعصبية، وأن أية مشاكل مهما كانت صغيرة تكون مرشحة للتضخم نظراً لصعوبة التوفيق بين مسؤولياتهن تجاه العمل ومسؤولياتهن تجاه المنزل.

(الحارثي، ١٤٢٥هـ، ٧)

كما ذكرت نتائج دراسة الناغولا (٢٠١١)، أن نسبة (٦٤%) من عينة الدراسة من النساء العاملات يستخدمن أساليب سلبية فى التعامل مع الأبناء بين صراخ وضرب وتهديد وحرمان وإهمال، أو دلال زائد وعند الحديث عن عمل الأم خارج المنزل، ومدى تأثيره على دراسة الأبناء، قد يكون الحديث هنا عن الأثر السلبي على تحصيل الأبناء الدراسي، لانشغال الأم وعدم قدرتها على متابعة واجباتهم المدرسية. (عباس، ٢٠٠١، ٥٣)

وقد أشارت نتائج دراسة الزهراني (٥١٤٣٢)، إلى أن احتياجات أبناء الموظفات تؤثر على أدائهن لعملهن، كم أفادت نتائج دراسة (McLellan & Uys, 2009) أن زيادة عدد الأبناء يؤثر سلبا على الأم بالإجهاد وعدم قدرتها على الموازنة بين واجباتها الأسرية والعمل.

وبوجه عام فإن خروج المرأة للعمل قد يؤدي إلى مشكلات انحراف الأبناء، وذلك لضعف التنشئة الاجتماعية التي بدورها تؤدي إلى ضعف القيم والمبادئ الدينية، بسبب عدم وجود رقابة الأم عليهم.

• المشكلات التي تواجه المرأة العاملة مع زوجها:

مع أن التقاليد تغيرت، ومواقف الرجال من عمل المرأة تغيرت فى الآونة الأخيرة، إلا أن لدى بعض الرجال قناعة بأن المنزل هو المكان الأفضل للزوجة، فهم مقتنعون بأنها يجب أن تنفرغ إلى العمل المنزلي وتربية الأطفال. (الناغولا، ٢٠١١، ١٠٩)

ومن أول المشكلات التي قد تواجه المرأة العاملة، هي غيرة الزوج والتي قد ترجع إلى غياب الزوجة عن البيت لساعات طويلة بسبب العمل، أو ترجع إلى أحاديث الزوجة عن العمل ومشكلاته، وقد ترجع غيرة الزوج إلى وجود اختلاط الزوجة مع الرجال فى العمل. (زوزو، ٢٠٠٥، ٣)

وتضيف الباحثة بشأن هذا الأمر، أن غيرة الزوج قد ترجع إلى استقلال الزوجة العاملة عنه ماديا، حيث وجود دخل مادي يكفيها وتكون فى غير حاجة إليه خاصة وإن كان دخلها أكبر من دخله.

وفى كثير من الأحيان تظهر الخلافات الزوجية والتي يكون السبب المباشر فيها عمل الزوجة، حيث تمر الزوجة بضغط عمل مما يؤثر على تكيفها الزواجي. (محامديه & بوطوطن، ٢٠١٣، ٨)

وقد أشارت دراسة الزهراني (٥١٤٣٢)، إلى أن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجا فى أدوارهن بين المنزل والعمل، وبينت نتائج دراسة الغرير (٢٠١١)، أن أهم أنواع الضغوط الاجتماعية التي تتعرض لها العاملات تتمثل فى (تعارض مهام العمل مع المهام الأسرية)، وقد أوضحت نتائج دراسة الناغولا (٢٠١١)، أن نسبة العاملات اللواتي يتصرفن بطريقة عصبية مع الزوج بشكل دائم بلغت (٤٧%) من عينة الدراسة، كما أوضحت نتائج دراسة الشدي (١٤٢٢هـ)، أن هناك صعوبة فى التوفيق بين ظروف الزوج والزوجة يحد من التحاق المرأة بالعمل.

وتضيف الباحثة ضمن هذا الإطار، وجود مشاكل بين الزوج وزوجته العاملة لإهمالها له وعدم الاهتمام به، خاصة من الناحية العاطفية، مما يثير غضب الزوج لافتقاده أحد دعائم الحياة الزوجية الأساسية.

• مشكلات المجتمع:

قد تتأثر العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة، مع الأقرباء والأصدقاء والجيران؛ نظرا لضيق وقتها واستمرارها بتلبية احتياجات الأسرة المختلفة، فلم يعد ثمة وقت كافى للزيارات العائلية، فلا وقت لقضاء الواجبات الاجتماعية التي تترتب عليها بصفتها كائن اجتماعي. (الناغولا، ٢٠١١، ١٠٠)

فقد أشارت نتائج دراسة (Avais& et. al, 2014)، إلى أن (١١٥) من أفراد العينة، كن لا يستطعن المشاركة في المناسبات الاجتماعية الأسرية والعائلية، نظرا لضيق الوقت، وطول ساعات العمل، والانتهاه من العمل في ساعات متأخرة، كما أظهرت نتائج دراسة الغرير (٢٠١١)، أن من أهم أنواع الضغوط الاجتماعية التي تتعرض لها العاملات صعوبة الالتزام بالعلاقات الاجتماعية خارج العمل، وأثبتت نتائج دراسة الناغولا (٢٠١١) أن عمل المرأة يقلص الزيارات الاجتماعية لها بسبب ضيق الوقت لطول ساعات العمل، كما أن نتائج دراسة تفاحة (٢٠٠٣) أشارت إلى صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية للمرأة العاملة. إلا أن المشكلة الاجتماعية الكبرى التي لا تزال تواجه المرأة العاملة في بعض المجتمعات العربية ومنها المجتمع السعودي، هي رفض المجتمع لعمل المرأة في بعض المهن، ومما يؤكد ذلك:

- ربط كثير من الكلمات والعبارات بالمرأة، مثل (الشرف، النسب، السمعة، الرجولة).
- اعتراف بعض فئات المجتمع بأن التغييرات السلبية التي تعرض لها المجتمع السعودي، قد ترجع إلى المطالبات العديدة للمرأة السعودية للعمل في مجالات مثل (الإعلام، الصحة، السياحة، بائعة في محلات تجارية) الذي يتطلب أحيانا الاختلاط. (الأحمد، ١٤٣١هـ، ٧٢: ٧٤)
- توريث بعض القيم السلبية لفئات معينة من أفراد المجتمع مثل رفض عمل المرأة خارج المنزل والتأكيد على أهمية دورها كربة منزل وزوجة وأم. (القريطم & آخرون، ١٤٠١هـ، ٢١)
- وجود بعض الاعتبارات الاجتماعية والثقافية التي لا تتفق مع متطلبات الواقع العصري الذي يستلزم خروج المرأة للعمل، مثل ضرورة موافقة الزوج أو ولي الأمر الذي له حق المنع وليس للمرأة أن تعصيه، ومن المشكلات الاجتماعية الأخرى التي قد تواجه المرأة العاملة، القصور في الخدمات المقدمة للمرأة العاملة مثل دور الحضانة، المواصلات الخاصة. (حمود، ١٩٩٧، ٦٧)
- كما توجد بعض الاعتقادات الاجتماعية الخاطئة المتعلقة بعمل المرأة، مثل: أن عمل المرأة يزاحم عمل الرجل، وأن عدم قدرتها على القيام ببعض الأعمال الإنتاجية الاقتصادية التي تتطلب بذل جهد بدني متزايد بحكم طبيعة المرأة الجسمانية تقلل من درجة كفاءة العمل الذي تقدمه للمؤسسة المهنية. (أبو صايمة، ١٩٩٧، ١١٩: ١٢٠)
- وقد أظهرت نتائج دراسة الزهراني (١٤٣٢هـ)، أن من أسباب تدني النظرة إلى الموظفات العاملات بالمهن الصحية هي أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي، وبينت دراسة الغرير (٢٠١١)، أن من أهم أنواع الضغوط الاجتماعية التي تتعرض لها العاملات تتمثل في نظرة المجتمع لعمل المرأة في القطاع الخاص، كما أشارت نتائج دراسة شتيوي (٢٠٠٢)، أن معارضة الأهل لعمل المرأة في قطاع السياحة يأتي بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال. وبشأن هذا الأمر تضيف الباحثة، عدة مشكلات اجتماعية قد تواجه المرأة العاملة، منها:
 - غياب الوعي بقيمة العمل وأهمية الالتزام به.
 - عدم تفهم الأهل لمتطلبات بعض الوظائف.
 - عدم ملائمة بيئة العمل في العديد من الوظائف.

ثالثا: مشكلات بيئة العمل:

تعرف بيئة العمل بأنها "مجموعة السياسات والإجراءات والممارسات التي تتم في المنظمة (البيئة الداخلية)، أو في محيطها الخارجي (البيئة الخارجية)، ويجري من خلال تفاعلها أداء العمل في المنظمة". (معهد البحوث والاستشارات، ٢٠٠٩، ٢٩)

أم بيئة العمل الداخلية، فهي " البيئة التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة الواحدة، والإطار الذي يتم من خلاله إنجاز العمل". (عبد العزيز، ١٤٢٢هـ، ٢٧: ٤٢)

وسوف يقتصر الحديث في هذا البحث عن مشكلات بيئة العمل الداخلية في منشآت القطاع الخاص التي يمكن أن تواجه المرأة العاملة، باعتبارها محور اهتمام البحث، حيث أن المحلات التجارية تنتمي إلى منشآت القطاع الخاص.

حيث تختلف بيئة العمل في منشآت القطاع الخاص عن المنشآت العامة، ويرجع ذلك إلى وجود مجموعة من السلوكيات التي تتسم بها منشآت القطاع الخاص وترتبط بالأداء الاقتصادي، وتحقيق معدلات محددة بما يحقق الأهداف الاستثمارية للمنشآت. (الغرفة التجارية، ٢٠٠١، ٤)

مما ينشأ عنه بعض المشكلات التي قد تواجه العاملين بهذا القطاع، وخاصة المرأة العاملة، ومن هذه المشكلات:

- أن بعض السلوكيات التي يتفرد بها القطاع الخاص قد تكون مرهقة لبعض العاملين داخل المنشأة، حيث لا تتوافق مع إمكانياتهم وطاقاتهم، مما يشكل عامل ضغط على العاملين داخل بيئة العمل. (العصيمي، ١٩٩٨، ٦٨)
 - عدم الالتزام بالحقوق والواجبات من طرفي التعاقد.
 - عدم توافق الراتب مع ساعات العمل.
 - تكليف الموظفة بأعمال وظيفية شاقة.
 - عدم الالتزام بصرف خارج دوام مقابل ساعات العمل الإضافية.
 - سوء معاملة الموظفين والتدخل في مهامهم ومخالفة المسمى الوظيفي في العقد.
 - قصر مدة الإجازات. (الغريز، ٢٠١١، ٤٧)
 - وتضيف الباحثة بعض المشكلات الأخرى، وهي:
 - وجود الاختلاط في بيئة العمل، مع الزملاء، أو المديرين، أو الزبائن في حال عمل المرأة بالمحلات التجارية.
 - وجود بعض المضايقات من الزبائن، في حال تعامل المرأة العاملة مع الجمهور من خلال وظيفتها.
 - وجود مشكلات ترجع لاختلاف الثقافات بين المرأة العاملة والزبائن (اختلاف الجنسيات، أو اختلاف مستوى الطبقة الاجتماعية).
 - التعرض للتحرش والابتزاز الجنسي، ومن هذا التحرش (الشفهي، التعليقات المشينة، النظرات الموحية، اللمس).
 - تعدد مصادر التوجيهات الصادرة للعاملة من أكثر من شخص، مما يصيبها بالتشتت وعدم القدرة على إنجاز مهامها بكفاءة.
 - استمرار العمل بالدوام الليلي، خاصة في المحلات التجارية، مما قد يسبب مشكلة للمرأة العاملة مع الأسرة (الأبناء، والزوج)، ونظرة المجتمع، والإرهاق النفسي والبدني.
- وقد أكدت دراسة (Avais& et. al, 2014)، أن أظهرت (١٠٣) من أفراد العينة واجهن مشكلة عدم توافر وسائل النقل صباحاً أو مساءً خاصة العاملات ذات الأجور المنخفضة، وأن (١٠٧) من أفراد العينة واجهن مشكلة التحرش الجنسي والمضايقات في مكان العمل أو أثناء الانتقال، كما أظهرت نتائج دراسة (Maiya, 2014)، أن من مشكلات بيئة العمل (العمل لساعات طويلة ولأوقات متأخرة)، وأوضحت نتائج دراسة الحربي (٢٠١٣)، أن كانت أهم المشكلات التي واجهت عينة الدراسة (انعدام التوازن بين ما تقوم به من عمل وبين المردود المادي، التمييز بين الإعلامي والإعلامية في الترقية، وفي تولي المناصب القيادية)، كما أظهرت نتائج دراسة الطريف (٢٠١٣)، أن (٩٩%) من المبحوثات واجهتهن مشكلة صعوبة استئجار البسطات النظامية لأنها مكلفة، وأن نسبة (٩٣%) من المبحوثات قد واجهن مشكلة إهانة أصحاب المحلات لهن وطردهن

من أمام أبواب المحلات، وكانت نسبة (٨٨%) قد واجهتهن مشكلة تعرضهن لمضايقات من المارة، كما أشارت نتائج دراسة الزهراني (١٤٣٢هـ)، أن من الصعوبات التي تواجه الموظفة في المستشفى تتمثل الاختلاط، وفي قلة الراتب، وأجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن يواجهن مضايقات من قبل الموظفين معهن بالمستشفى، وقد أظهرت نتائج دراسة تفاحة (٢٠٠٣)، أن أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة في الجانب الاقتصادي تمثلت بعدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول، وأكدت نتائج دراسة شتيوي (٢٠٠٢)، أن من مشكلات عمل المرأة طول ساعات العمل. ومما سبق يتضح كم ونوع المشكلات التي قد تواجه المرأة العاملة والتي من الممكن أن تعيق التمكين الاقتصادي لها، مما قد يؤثر على خطط التنمية سلبا، ويعمل على هدر الطاقات البشرية ومحور أساسي من محاور الرأسمال الاجتماعي.

منهجية البحث وإجراءاته:

منهج البحث:

في ظل طبيعة البحث والأهداف التي سعى إلى تحقيقها، حيث أنه سعى إلى وصف الواقع العملي وتشخيصه، من خلال مسح آراء النساء السعوديات العاملات في المحلات التجارية، للكشف عن المشكلات التي تواجههن بسبب ظروف عملهن كبايئات، فقد استخدم هذا البحث المنهج الوصفي باعتباره الأكثر مناسبة لموضوع البحث.

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع النساء السعوديات العاملات كبايئات في المحلات التجارية.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (١٢١) بائعة سعودية في المحلات التجارية، بواقع (٦٠) بائعة من محافظة الرياض، و(٦١) بائعة من محافظة الخرج، بالمملكة العربية السعودية.

أداة البحث:

استبانة من إعداد الباحثة بهدف الوقوف على المشكلات (الذاتية، الاجتماعية، بيئة العمل) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية، ومعرفة أثر متغير (العمر - الحالة الاجتماعية - المؤهل الدراسي - عدد سنوات العمل - نوع المتجر - الأسباب أو العوامل الدافعة للعمل في المحلات التجارية - السوق التجاري والحي الذي يقع فيه والمدينة التابع لها الحي) على تلك المشكلات. والكشف عن مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية عن عملها وعلاقة هذا الرضا بمتغيرات البحث الاجتماعية والاقتصادية.

خطوات إعداد الاستبيان:

تحديد الهدف من الاستبيان: لما كان البحث الحالي يهدف إلى الوقوف على المشكلات (الذاتية، الاجتماعية، بيئة العمل) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية، ومعرفة أثر متغير (العمر - الحالة الاجتماعية - المؤهل الدراسي - عدد سنوات العمل - نوع المتجر - الأسباب أو العوامل الدافعة للعمل في المحلات التجارية - السوق التجاري والحي الذي يقع فيه والمدينة التابع لها الحي) على تلك المشكلات، والكشف عن مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية عن عملها وعلاقة هذا الرضا بمتغيرات البحث الاجتماعية والاقتصادية.

تصميم الاستبيان: قامت الباحثة بتصميم الاستبيان في ثلاثة أجزاء رئيسية، حيث تكون الجزء الأول من البيانات الأساسية (المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية) للمرأة السعودية العاملة في المحلات التجارية (العمر - الحالة الاجتماعية - المؤهل الدراسي - عدد سنوات العمل - نوع المتجر - الأسباب أو العوامل الدافعة للعمل في المحلات التجارية - السوق التجاري والحي الذي يقع فيه والمدينة التابع لها الحي)، وتكون الجزء الثاني من استبيان عن المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في المحلات التجارية، وقد تكون الجزء الثالث من مقياس عن مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية عن عملها.

تحديد محاور الاستبيان (أبعاده): تم تحديد محاور الاستبيان الخاص (بالمشكلات التي تواجه المرأة العاملة كباثة فى المحلات التجارية) فى ثلاثة محاور أساسية وهى المشكلات (الذاتية، الاجتماعية، بيئة العمل)، وقد تم تحديد محاور المقياس الخاص (بمدى رضا المرأة العاملة فى المحلات التجارية عن عملها) فى ثلاثة محاور أساسية وهى (: الرضا عن المهنة وتمثله العبارات (١، ٧، ١٠)، الرضا عن التعليمات والتنظيمات وتمثله العبارات (٢، ٦، ٨، ٩)، الرضا عن العلاقات الاجتماعية وتمثله العبارات (٣، ٤، ٥)

بناء محاور الاستبيان وعباراته: تم بناء محاور الاستبيان على شكل مقياس ليكرت (مدرج ثلاثيا) حيث تصاغ عبارات جدلية تختلف بصددها وجهات النظر وتندرج من الموافقة إلى عدم الموافقة، ولقد تم صياغة (١٠) عبارات للمحور الأول (المشكلات الذاتية)، (١٠) عبارات للمحور الثانى (المشكلات الاجتماعية)، (١٣) عبارة للمحور الثالث (مشكلات بيئة العمل)، (١٠) عبارات لمقياس رضا المرأة العاملة فى المحلات التجارية عن عملها، وقد تم توزيعها أعلاه .
وضع تعليمات الاستبيان: قامت الباحثة بوضع تعليمات للمرأة البائعة، لترشدها إلى كيفية الإجابة على الاستبيان، بلغة سهلة وبسيطة مع وضع مثال للتوضيح.

الصدق الظاهري لأداة البحث (صدق المحكمين):

بعد الانتهاء من بناء أداة البحث وصياغتها بصورتها الأولية، وللتحقق من الصدق الظاهري (التحكيمي) لأداة البحث، عرضتها الباحثة على بعض المحكمين من الخبراء والأساتذة فى مجال علم الاجتماع؛ وذلك للحصول على ملاحظاتهم ورؤيتهم حول أداة البحث، من حيث مدى أهمية وارتباط كل فقرة من فقراتها بالمحور الذى تنتمى إليه، ومدى وضوح كل فقرة وسلامتها لغويا وملاءمتها لتحقيق الهدف الذى وضعت من أجله، وإضافة ما يرونه من آراء ومقترحات. وبناء على آرائهم وملاحظاتهم، التى أخذت بها الباحثة؛ قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التى اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات، وحذف بعض العبارات الأخرى، وإضافتها، ومن هذه التعديلات، ما يلي:

- زيادة بعض المتغيرات مثل متغير (الأسباب أو العوامل الدافعة للعمل فى المحلات التجارية- السوق التجاري والحي الذى يقع فيه والمدينة التابع لها الحي)
- تعديل "عبارة التعامل بعصبية مع الزملاء بسبب توترات وضغوطات العمل"، إلى "التعامل بعصبية مع الزميلات بسبب توترات وضغوطات العمل".
- تعديل عبارة "مشاركتك فى الأنشطة التى فى عملك"، إلى "مشاركتك فى الأنشطة التى تساعد فى تنظيم عملك".

زيادة ثلاثة عبارات فى محور مشكلات بيئة العمل وهى (التحرش الجنسى من قبل مرتادي المتجر الذى أعمل فيه، التحرش الجنسى من قبل الزملاء والمشرفين والمديرين فى المتجر الذى أعمل فيه، وجود مضايقات من الزميلات فى المتجر الذى أعمل فيه).

ثبات الأداة:

تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ فبلغ (٨٧.٣) وهى نسبة مرتفعة ومقبولة إحصائياً.

إجراءات تطبيق أداة البحث:

تم تطبيق أداة البحث، من خلال توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة البحث من النساء العاملات فى المحلات التجارية كبائعات (١٢١) بائعة، بواقع (٦١) بائعة فى محافظة الرياض، و(٦٠) بائعة من محافظة الخرج، وقد تم جمع الاستبيان بعد إجابات النساء العاملات، وتفرغ البيانات استعداداً لمعالجتها إحصائياً.

نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج إجابة السؤال الأول: للإجابة على السؤال الأول من أسئلة البحث، ونصه " ما مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية؟"، تم في الجدول رقم (١٠) أدناه حساب المتوسط والانحراف المعياري للفقرات العشر المستخدمة لقياس مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية عن العمل.

وللوقوف على الفقرات حسب درجة الموافقة عليها من خلافه، فلا بد أولاً من معرفة قيمة المتوسط الموزون أو المرجح (Weighted Mean) والتي يمكن حسابها في الفقرات ثلاثية الفئات حسب الخطوات الآتية:

أ- يتم حساب المدى للفقرة حيث يساوي ٣-١=٢

ب- يتم حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات (الخيارات)، إذن (٣/٢=١.٥) (٦٦).

ج- عليه، تكون قيم المتوسط الحسابي المرجح حسب الفئات كالتالي:

١- غير موافق: من ١ إلى ١.٥ +٦٦.

٢- موافق إلى حد ما: من ١.٥ إلى ٢.٥ (١.٥+٦٦).

٣- موافق: من ٢.٥ إلى ٣.

هذا وفيما يلي نوضح اتجاه متوسطات المبحوثات في فقرات رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية.

جدول (١) المتوسط والانحراف المعياري لمدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية

م	مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية.	عدد الحالات	المتوسط	الانحراف المعياري
1	شروط ومعايير الترقية في عملك.	121	1.64	913
2	تقييم رئيسك لك في العمل.	121	2.27	827
3	توفر المزايا (مكافآت وحوافز) والخدمات الاجتماعية (دور الحضانات- المواصلات).	121	1.86	916
4	الدعم والمساعدة من زميلاتك عندما تواجهين مشكلة في العمل.	121	2.50	754
5	مشاركتك في الأنشطة التي تساعد في تنظيم عملك.	121	2.34	791
6	أسلوب ضبط الحضور والانصراف للعاملين.	121	2.40	842
7	التقدير والمعاملة العادلة التي تحصلين عليها من رئيسك المباشر.	121	1.57	825
8	أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أدائك لعملك.	121	1.71	870
9	درجة وضوح التعليمات التي تصدر عن الإدارة.	121	2.42	739
10	أسلوب التحفيز المادي الذي تتبعه إدارتك.	121	1.68	858

وفي ضوء ذلك، فإنه يمكن القول أن هناك أربع فقرات حظيت بموافقة المبحوثات؛ حيث بلغت قيمة المتوسط لكل منها (١.٥، ٢.٤، ٣.٤) فأعلى. وتتمثل في كل من "الدعم والمساعدة من زميلاتك عندما تواجهين مشكلة في العمل" بمتوسط بلغ (2.5) درجة، و"بأنحراف معياري قدره 0.754)، يليها فقرة "درجة وضوح التعليمات التي تصدر عن الإدارة" بمتوسط بلغ (2.42)، و"بأنحراف معياري قدره (0.739). بعد ذلك أتت فقرة "أسلوب ضبط الحضور والانصراف للعاملين" بمتوسط بلغ (2.4) و"بأنحراف معياري بلغ (0.842)، وأخيراً جاءت فقرة "مشاركتك في الأنشطة التي تساعد في تنظيم عملك"، بمتوسط بلغ (2.34)، و"بأنحراف معياري بلغ (0.791).

أما الفقرات التي جاءت متوسطاتها موافقة إلى حد ما، فقد بلغت أربع فقرات تراوحت متوسطاتها ما بين (١.٥، ١.٦٨) إلى (٢.٢، ٢.٧). وتتمثل تلك المتوسطات في كل من فقرة "تقييم

رئيسك لك في العمل"، بمتوسط قدره (2. 27)، وبانحراف معياري بلغ (0. 827)، تلتها فقرة "توفر المزايا (مكافآت وحوافز) والخدمات الاجتماعية (دور الحضانات-المواصلات)"، بمتوسط قدره (1. 86)، وبانحراف معياري بلغ (0. 916)، فقرة "أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أدائك لعملك"، بمتوسط قدره (1. 71)، وبانحراف معياري بلغ (0. 87)، وأخيراً جاءت فقرة "أسلوب التحفيز المادي الذي تتبعه إدارتك، بمتوسط قدره (1. 68)، وبانحراف معياري بلغ (٠. ٨٥٨).

أما الفقرات التي لم توافق عليها المبحوثات، فقد تمثلت في كل من "شروط ومعايير الترقية في عملك"، بمتوسط بلغ (٦٤. ١) وبانحراف معياري بلغ (٩١٣. ٠)، وفترة "التقدير والمعاملة العادلة التي تحصلين عليها من رئيسك المباشر، بمتوسط بلغ (٥٧. ١)، وبانحراف معياري بلغ (٠. ٨٢٥).

وعليه يمكن القول أن معظم فقرات رضا العاملات في الأسواق التجارية قد جاءت بالموافقة أو الموافقة إلى حد ما، ولم يخرج عن ذلك إلا فقرتان فقط.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: للإجابة على السؤال الثاني من أسئلة البحث، ونصه "ما المشكلات الذاتية (نفسية، بدنية) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية؟" فقد تم في الجدول رقم (٢٠) أدناه حساب المتوسط والانحراف المعياري للفقرات العشر المستخدمة لتحديد مدى وجود المشكلات الذاتية (نفسية، بدنية) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية.

جدول (٢) المتوسط والانحراف المعياري لمدى وجود المشكلات الذاتية التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية

م	المشكلات الذاتية (نفسية- بدنية)	عدد الحالات	المتوسط	الانحراف المعياري
1	التعرض للصداع بسبب ضغوط العمل.	121	٧٣. ٢	٠. ٥٩٢
2	صعوبة التركيز أثناء أداء العمل في أوقات الذروة	121	٦٢. ١	٠. ٩٠٦
3	الشعور بالإرهاق العصبي بسبب ظروف العمل	121	٩٥. ١	٠. ٩٨٢
4	التعامل بعصبية مع الزميلات بسبب توترات وضغوطات العمل	121	٥٥. ١	٠. ٨٢٧
5	الإصابة بضعف النظر من كثرة استخدام الحاسوب	121	٥٧. ١	٠. ٧٦٢
6	الشعور ببعض الأمراض العضوية مثل ارتفاع ضغط الدم	121	٣٩. ١	٠. ٧٠٠
7	التعرض للعدوى من بعض الأمراض بسبب الاختلاط	121	٠٧. ٢	٠. ٨٢٤
8	الشعور بالاكتئاب والإحساس بالنقص لعدم مناسبة العمل للمستوى التعليمي	121	٠٩. ٢	٠. ٨١٦
9	الشعور بالتشتت الفكري ما بين الأدوار الوظيفية في العمل والدور في الأسرة	121	٠٧. ٢	٠. ٨١٤
10	الشعور بالتعب الجسدي والضعف من طول ساعات العمل	121	٢٦. ٢	٠. ٨٣٤

وفي ضوء جدول (٢)، فإنه يمكن القول أن هناك فقرة واحدة فقط حظيت بموافقة المبحوثات، وتتمثل في الفقرة الأولى "التعرض للصداع بسبب ضغوط العمل" بمتوسط قدره (٢. ٧٣) درجة، وبانحراف معياري بلغ (٠. ٥٩٢).

أما الفقرات التي جاءت متوسطاتها موافقة إلى حد ما، فقد بلغت خمس فقرات تراوحت متوسطاتها ما بين (٩٥ . ١) إلى (٢٦ . ٢). وتتمثل تلك المتوسطات في كل من الفقرة العاشرة " الشعور بالتعب الجسدي والضعف من طول ساعات العمل "بمتوسط قدره (٢٦ . ٢)، وبانحراف معياري بلغ (٨٣٤). تلتها الفقرة الثامنة " الشعور بالاكتئاب والإحساس بالنقص لعدم مناسبة العمل للمستوى التعليمي " بمتوسط قدره (٠٩ . ٢)، وبانحراف معياري بلغ (٨١٦).، تلتها الفقرتان السابعة والتاسعة " التعرض للعدوى من بعض الأمراض بسبب الاختلاط "، " الشعور بالتشتت الفكري ما بين الأدوار الوظيفية في العمل والدور في الأسرة " بنفس المتوسط وقدره (٠٧ . ٢)، وبانحراف معياري قدره (٨٢٤).، (٨١٤). على التوالي، وأخيرا جاءت الفقرة الثالثة " الشعور بالإرهاق العصبي بسبب ظروف العمل "بمتوسط قدره (٩٥ . ١)، وبانحراف معياري بلغ (٩٨٢).

أما الفقرات التي لم توافق عليها المبحوثات، فقد تمثلت في أربع فقرات، وهم الفقرة الثانية " صعوبة التركيز أثناء أداء العمل في أوقات الذروة " بمتوسط قدره (٦٢ . ١)، وبانحراف معياري بلغ (٩٠٦).، تلتها الفقرة الخامسة " الإصابة بضعف النظر من كثرة استخدام الحاسوب " بمتوسط قدره (٥٧ . ١)، وبانحراف معياري بلغ (٧٦٢).، تلتها الفقرة الرابعة " التعامل بعصبية مع الزميلات بسبب توترات وضغوطات العمل "بمتوسط قدره (٥٥ . ١)، وبانحراف معياري بلغ (٨٢٧).، وأخيرا في عدم الموافقة جاءت الفقرة السادسة " الشعور ببعض الأمراض العضوية مثل ارتفاع ضغط الدم " بمتوسط قدره (٣٩ . ١)، وبانحراف معياري بلغ (٧٠٠).

وعليه يمكن القول، أن معظم فقرات المشكلات الذاتية (النفسية - البدنية) قد جاءت بالموافقة أو الموافقة إلى حد ما، ولم يخرج عن ذلك إلا أربع مشكلات جاءت بعدم الموافقة على وجودها، مما يعني وجود مشكلات ذاتية تواجه العاملات في المحلات التجارية.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث، ونصه "ما المشكلات الاجتماعية (الأسرة، المجتمع) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية؟" فقد تم في الجدول رقم (٣) أدناه حساب المتوسط والانحراف المعياري للفقرات العشر المستخدمة لتحديد مدى وجود المشكلات الاجتماعية (الأسرة، المجتمع) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية. جدول (٣) المتوسط والانحراف المعياري لمدى وجود المشكلات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية

م	المشكلات الاجتماعية (الأسرة- المجتمع)	عدد الحالات	المتوسط	الانحراف المعياري
1	تأثر الأبناء صحيا ونفسيا بسبب ظروف العمل كبائعة في المحلات التجارية	١٢١	٦٠ . ٢	٦٧٨ .
2	تعارض متطلبات العمل مع متطلبات الزوج مما يسبب المشكلات	١٢١	٤٧ . ٢	٧٦٥ .
3	نظرة المجتمع إلى العمل كبائعة في المحلات التجارية نظرة سلبية	١٢١	٧٤ . ٢	٦٠٢ .
4	قصور في الخدمات الاجتماعية مثل عدم توفر المواصلات من وإلى مكان العمل مما يسبب مشكلات	١٢١	٢١ . ٢	٨١٦ .
5	التعرض للنقد السلبي من قبل الأهل بسبب تأخر ساعات العمل	١٢١	٦٤ . ٢	٦٥٦ .
6	عملك كبائعة يؤدي إلى استثارة غير الزوج	١٢١	٤١ . ٢	٨٠٣ .
7	هناك أثر سلبي على تعليم الأبناء بسبب ظروف العمل	١٢١	٦٣ . ٢	٦٤٧ .

8	تأثر العلاقات الاجتماعية بالأهل والأصدقاء بسبب ظروف العمل	١٢١	٧٢.٢	٥٣٦
9	عدم وجود من يعتني بأطفالك حال غيابك عنهم	١٢١	٢١.٢	٩٠٣
10	تمثل العادات والتقاليد مشكلة تواجه العمل كبائعة في المحلات التجارية	١٢١	٧٥.٢	٥٨١

وفي ضوء جدول (٣)، فإنه يمكن القول أن هناك ثمان فقرات حظيت بموافقة المبحوثات، حيث بلغت قيمة المتوسط لكل منها (٢.٤١) فأعلى. وتتمثل في فقرة "تمثل العادات والتقاليد مشكلة تواجه العمل كبائعة في المحلات التجارية" بمتوسط بلغ (٢.٧٥)، وبانحراف معياري قدره (٥٨١). بعد ذلك أتت فقرة "نظرة المجتمع إلى العمل كبائعة في المحلات التجارية نظرة سلبية" بمتوسط بلغ (٢.٧٤)، وبانحراف معياري قدره (٦٠٢). تلتها فقرة "تأثر العلاقات الاجتماعية بالأهل والأصدقاء بسبب ظروف العمل" بمتوسط بلغ (٢.٧٢)، وبانحراف معياري قدره (٥٣٦)، تلتها فقرة "التعرض للنقد السلبي من قبل الأهل بسبب تأخر ساعات العمل" بمتوسط بلغ (٢.٦٤)، وبانحراف معياري قدره (٦٥٦). تلتها فقرة "هناك أثر سلبي على تعليم الأبناء بسبب ظروف العمل" بمتوسط بلغ (٢.٦٣)، وبانحراف معياري قدره (٦٤٧). تلتها فقرة "تأثر الأبناء صحيا ونفسيا بسبب ظروف العمل كبائعة في المحلات التجارية" بمتوسط بلغ (٢.٦٠)، وبانحراف معياري قدره (٦٧٨). تلتها فقرة "تعارض متطلبات العمل مع متطلبات الزوج مما يسبب المشكلات" بمتوسط بلغ (٢.٤٧)، وبانحراف معياري قدره (٧٦٥). وأخيرا جاءت فقرة "عملك كبائعة يؤدي إلى استثارة غيرة الزوج" بمتوسط بلغ (٢.٤١)، وبانحراف معياري قدره (٨٠٣).

أما الفقرات التي جاءت متوسطاتها موافقة إلى حد ما، فقد بلغت فقرتين. وتتمثل في فقرة "قصور في الخدمات الاجتماعية مثل عدم توفر المواصلات من وإلى مكان العمل مما يسبب مشكلات" بمتوسط بلغ (٢.٢١)، وبانحراف معياري قدره (٨١٦). تلتها فقرة "عدم وجود من يعتني بأطفالك حال غيابك عنهم" بمتوسط بلغ (٢.٢١)، وبانحراف معياري قدره (٩٠٣). وعليه يمكن القول، أن جميع فقرات المشكلات الاجتماعية بشقيها (الأسرية، والمجتمعية)، قد جاءت بالموافقة أو الموافقة إلى حد ما، ولم يخرج عن ذلك أي فقرة، وبالتالي فإن هناك مشكلات اجتماعية تواجه العاملات في المحلات التجارية.

نتائج إجابة السؤال الرابع: للإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة البحث، ونصه "ما مشكلات بيئة العمل التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية؟" فقد تم في الجدول (٤) أدناه حساب المتوسط والانحراف المعياري للفقرات الثلاثة عشر المستخدمة لتحديد مدى وجود مشكلات بيئة العمل التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية.

جدول (٤) المتوسط والانحراف المعياري لمدى وجود مشكلات بيئة العمل التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية

م	مشكلات بيئة العمل	عدد الحالات	المتوسط	الانحراف المعياري
1	تتسبب ظروف العمل الليلية في مشكلات	١٢١	٥٢.٢	٩١٠.٢
2	العمل لساعات طويلة لتنفيذ المهام الموكلة إليك	١٢١	٤٠.٢	٧٥٨
3	عدم تناسب العمل مع العائد المادي	١٢١	٥٧.٢	٦٦٩
4	الأمان الوظيفي في العمل الحالي ضعيف	١٢١	٢٥.٢	٨٢٩

5	مدة الأجازات قصيرة	١٢١	٤٢ .٢	٧٣٩ .
6	لا يصرف بدل مادي لساعات العمل الإضافية	١٢١	٤١ .١	٧٦٠ .
7	المعانة من الاختلاط في بيئة العمل مع الزملاء والمشرفين والمديرين	١٢١	٣٢ .٢	٧٨٨ .
8	التعرض لبعض المضايقات من الزبائن خاصة الرجال	١٢١	٤٢ .٢	٧٥٠ .
9	وجود بعض المشكلات من الزبائن بسبب اختلاف الجنسيات والثقافات والمستويات الاجتماعية	١٢١	٢٦ .٢	٨٨١ .
10	سوء المعاملة من الرؤساء في العمل	١٢١	٦٨ .١	٨٦٨ .
١١	التحرش الجنسي من قبل مرتادي المتجر الذي أعمل فيه	١٢١	٨٩ .١	٩٢٩ .
١٢	التحرش الجنسي من قبل الزملاء والمشرفين والمديرين في المتجر الذي أعمل فيه	١٢١	٤٠ .١	٦٨٩ .
١٣	وجود مضايقات من الزميلات في المتجر الذي أعمل فيه	١٢١	٦٠ .١	٨٤١ .

وفي ضوء جدول رقم (٤)، فإنه يمكن القول أن هناك خمس فقرات حظيت بموافقة المبحوثات، حيث بلغت قيمة المتوسط لكل منها (٤٠ .٢) فأعلى. وتتمثل في فقرة "عدم تناسب العمل مع العائد المادي" بمتوسط بلغ (٥٧ .٢)، وبانحراف معياري قدره (٦٦٩ .). بعد ذلك أتت فقرة "تنسب ظروف العمل الليلية في مشكلات" بمتوسط بلغ (٥٢ .٢)، وبانحراف معياري قدره (٩١٠ .٢)، تلتها فقرة "مدة الإجازات قصيرة" بمتوسط بلغ (٤٢ .٢)، وبانحراف معياري قدره (٧٣٩ .)، تلتها فقرة "التعرض لبعض المضايقات من الزبائن خاصة الرجال" بمتوسط بلغ (٢٠٩ .٢)، وبانحراف معياري قدره (٧٥٠ .)، وأخيرا جاءت فقرة "العمل لساعات طويلة لتنفيذ المهام الموكلة إليك" بمتوسط بلغ (٤٠ .٢)، وبانحراف معياري قدره (٨٢٩ .).

أما الفقرات التي جاءت متوسطاتها موافقة إلى حد ما، فقد بلغت خمس فقرات وتتمثل في فقرة "المعانة من الاختلاط في بيئة العمل مع الزملاء والمشرفين والمديرين" بمتوسط بلغ (٣٢ .)، وبانحراف معياري قدره (٧٨٨ .). بعد ذلك أتت فقرة "وجود بعض المشكلات من الزبائن بسبب اختلاف الجنسيات والثقافات والمستويات الاجتماعية" بمتوسط بلغ (٢٦ .٢)، وبانحراف معياري قدره (٨٨١ .)، تلتها فقرة "الأمان الوظيفي في العمل الحالي ضعيف" بمتوسط بلغ (٢٠٩ .٢)، وبانحراف معياري قدره (٨٢٩ .)، تلتها فقرة "التحرش الجنسي من قبل مرتادي المتجر الذي أعمل فيه" بمتوسط بلغ (٨٩ .١)، وبانحراف معياري قدره (٩٢٩ .)، وأخيرا جاءت فقرة "سوء المعاملة من الرؤساء في العمل" بمتوسط بلغ (٦٨ .١)، وبانحراف معياري قدره (٨٦٨ .).

أما الفقرات التي جاءت متوسطاتها غير موافقة، فقد بلغت ثلاث فقرات. وتتمثل في فقرة "وجود مضايقات من الزميلات في المتجر الذي أعمل فيه" بمتوسط بلغ (٦٠ .١)، وبانحراف معياري قدره (٨٤١ .)، تلتها فقرة "لا يصرف بدل مادي لساعات العمل الإضافية" بمتوسط بلغ (٤١ .١)، وبانحراف معياري قدره (٧٦٠ .)، وأخيرا جاءت فقرة "التحرش الجنسي من قبل الزملاء والمشرفين والمديرين في المتجر الذي أعمل فيه" بمتوسط بلغ (٤٠ .١)، وبانحراف معياري قدره (٦٨٩ .)، ويرجع ذلك إلى تنفيذ قانون العمل بصرف بدلات مادية لساعات العمل

الإضافية، ولتمسك المجتمع السعودي بالقيم والمبادئ الإسلامية التي تمنع الرجال من التحرش بالنساء.

وعليه يمكن القول أن معظم فقرات مشكلات بيئة العمل التي تواجهها المرأة العاملة في المحلات التجارية قد جاءت بالموافقة أو الموافقة إلى حد ما، ولم يخرج عن ذلك بعدم الموافقة إلا ثلاث فقرات.

مناقشة النتائج:

فيما يخص نتائج مدى رضا المرأة العاملة في المحلات التجارية عن عملها وعلاقته، فقد أوضحت النتائج أن العاملات في المحلات التجارية غير راضيات على شروط ومعايير الترقية في العمل وهو ما يتفق مع نتائج دراسة الحربي (٢٠١٣) وهي التمييز بين الإعلامي والإعلامية في الترقية. وكذلك غير راضيات عن التقدير والمعاملة العادلة التي تحصل عليها من الرئيس المباشر في العمل.

وفيما يخص النتائج الخاصة بالمشكلات الذاتية (نفسية، بدنية) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية، فقد أوضحت النتائج أن معظم فقرات المشكلات الذاتية (النفسية - البدنية) قد جاءت بالموافقة أو الموافقة إلى حد ما، ولم يخرج عن ذلك إلا أربع مشكلات جاءت بعدم الموافقة على وجودها، مما يعني وجود مشكلات ذاتية تواجه العاملات في المحلات التجارية، ومن أهم هذه المشكلات الذاتية (نفسية- بدنية) مشكلة التعرض للصداع بسبب ضغوط العمل، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الغرير (٢٠١١) التي أوضحت أن أهم آثار ضغوط العمل على العاملات في القطاع الخاص تتمثل الصداع، التعب الجسدي، ودراسة الناغولا (٢٠١١) التي أثبتت نتائجها أن آثار عمل المرأة على نفسها أثبتت أن (٦٦%) من عينة البحث يعانون من أمراض مزمنة من وجهة نظرهن بسبب عملها، ودراسة (Abdul & Roshan, 2010) التي أكدت نتائجها أن المشكلة الأكثر شيوعاً لدى النساء العاملات هي الإجهاد، ودراسة (Zeytinoglu & et. al, 2005) التي أوضحت نتائجها أن الإجهاد مشكلة الصحة المهنية الرئيسية لهؤلاء النساء نظراً لظروف العمل، وكذلك الإحساس بالصداع النصفي، ومن المشكلات التي جاءت بالموافقة إلى حد ما مشكلة الشعور بالتعب الجسدي والضعف من طول ساعات العمل، ومشكلة الشعور بالإرهاق العصبي بسبب ظروف العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شتيوي (٢٠٠٢) التي أكدت نتائجها أن من مشكلات عمل المرأة التعرض للإجهاد بسبب طول ساعات العمل، ومشكلة الشعور بالاكتئاب والإحساس بالنقص لعدم مناسبة العمل للمستوى التعليمي، وكذلك مشكلة التعرض للعدوى من بعض الأمراض بسبب الاختلاط، ومما يدعم تلك النتائج نظرية الدور حيث أن دور المرأة السعودية العاملة كبايعة في المحلات التجارية يتأثر ببعض العوامل البيولوجية والنفسية. ومشكلة الشعور بالتشتت الفكري ما بين الأدوار الوظيفية في العمل والدور في الأسرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزهراني (١٤٣٢هـ) التي أكدت على أن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجا في أدوارهن بين المنزل والعمل، ودراسة (Abdul & Roshan, 2010) التي أوضحت نتائجها أن نوع الوظيفة له دخل في وجود صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بين العمل والبيت، ودراسة (McLellan & Uys, 2009) التي أظهرت نتائجها أن الأدوار المزدوجة لدى الأمهات العاملات تؤثر سلباً على عملها وعلى دورها كأم، كما أن الأدوار المزدوجة لدى الأمهات العاملات تشعرها بالفشل أحياناً والإحساس بالذنب وأنها غير مسئولة تجاه أسرتها، ومما يدعم هذه النتائج نظرية الدور حيث أن دور المرأة السعودية العاملة كبايعة في المحلات التجارية يتأثر ببعض العوامل الاجتماعية، حيث يمكن لبعض الأمراض العضوية أو النفسية أن تؤثر على دورها كأم وزوجة، أو دورها في تادية وظيفتها مما يجعلها مقصرة في القيام بواجباتها، وقد يؤدي إلى وجود صراع في الأدوار لديها.

وفيما يتعلق بالنتائج الخاصة بالمشكلات الاجتماعية (الأسرة- المجتمع) التي تواجه عمل المرأة في المحلات التجارية، فقد توصلت نتائج البحث الحالي إلى أن جميع فقرات المشكلات

الاجتماعية بشقيها (الأسرية، والمجتمعية)، قد جاءت بالموافقة أو الموافقة إلى حد ما، ولم يخرج عن ذلك أي فقرة، وبالتالي فإن هناك مشكلات اجتماعية تواجه العاملات في المحلات التجارية. ومن هذه المشكلات، مشكلة العادات والتقاليد مشكلة تواجه العمل كبايئة في المحلات التجارية، ونظرة المجتمع إلى العمل كبايئة في المحلات التجارية نظرة سلبية وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الزهراني (١٤٣٢هـ) والتي أكدت نتائجها أن من أسباب تدني النظرة إلى الموظفات العاملات بالمهن الصحية هي أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي، ودراسة الغرير (٢٠١١) والتي أشارت نتائجها إلى تدني نظرة المجتمع لعمل المرأة في القطاع الخاص، ودراسة شتيوي (٢٠٠٢) والتي أظهرت نتائجها معارضة الأهل لعمل المرأة في القطاع السياحي بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال، ومما يدعم تلك النتائج نظرية الدور حيث أن الصفة الشرعية لدور المرأة السعودية العاملة كبايئة في المحلات التجارية، تكتسب إذا لاقت قبولا من أسرتها ومجتمعها وبيئة عملها، وكذلك نظرية التحديث حيث لم يلزم تحديث المجتمع السعودي، وتعليم المرأة السعودية، تغيير نظرة الرجل بل المجتمع ككل تجاهها، النظرة التي لازالت متدنية كرد فعل لعوامل اجتماعية وتقاليد وأعراف موروثية، مما أظهر سلبية، وفجوات ثقافية تعكس واقع المرأة في بيئة عمل المحلات التجارية كبايئة. وكذلك مشكلة تأثر العلاقات الاجتماعية بالأهل والأصدقاء بسبب ظروف العمل، ومشكلة التعرض للنقد السلبي من قبل الأهل بسبب تأخر ساعات العمل، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الغرير (٢٠١١) التي أثبتت نتائجها صعوبة الالتزام بالعلاقات الاجتماعية خارج العمل، دراسة الناغولا (٢٠١١) التي أوضحت نتائجها أن عمل المرأة يقلص الزيارات الاجتماعية لها بسبب ضيق الوقت لطول ساعات العمل، ودراسة (Avais& et. al, 2014) التي أظهرت نتائجها أن أفراد العينة، كن لا يستطيعون المشاركة في المناسبات الاجتماعية الأسرية والعائلية، نظرا لضيق الوقت، وطول ساعات العمل، والانهاء من العمل في ساعات متأخرة، ودراسة (McIellan& Uys,2009) التي أوضحت نتائجها أن النساء عينة البحث يشعرن بقلّة الوقت للقيام بأدوارهن المطلوبة تجاه الأسرة نتيجة ساعات العمل الطويلة. كما واجهت المبحوثات مشكلة أن هناك أثر سلبي على تعليم الأبناء بسبب ظروف العمل، وتأثر الأبناء صحيا ونفسيا بسبب ظروف العمل كبايئة في المحلات التجارية، ومشكلة عدم وجود من يعتني بالأطفال حال غيابك عنهم، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الزهراني (١٤٣٢هـ) أظهرت أن احتياجات أبناء الموظفات تؤثر على أدائهن لعملهن بالمستشفى، ودراسة الناغولا (٢٠١١) والتي أوضحت نتائجها أن (٨٣%) من العينة يعتمد أبنائهن على أنفسهم في بعض الحاجات الأساسية مما يشعرهن بالندم بسبب التقصير بحق أبنائهن، ونسبة (٦٤%) من العينة يستخدمن أساليب سلبية في التعامل مع الأبناء بين صراخ وضرب وتهديد وحرمان وإهمال، أو دلال زائد، ودراسة (Abdul& Roshan, 2010) التي أوضحت نتائجها أن الأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال صغار لديهن صراع في الأدوار بين العمل والأمومة وأن المشكلة الأكثر شيوعا لدى النساء العاملات هي الشعور بالذنب تجاه الأبناء، كما واجهن عينة أفراد البحث الحالي مشكلة تعارض متطلبات العمل مع متطلبات الزوج مما يسبب المشكلات، والعمل كبايئة يؤدي إلى استثارة غيرة الزوج، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الشدي (١٤٢٢هـ) والتي بينت نتائجها أن هناك صعوبة في التوفيق بين ظروف الزوج والزوجة بسبب العمل، ودراسة الناغولا التي أوضحت نتائجها أن العاملات يتصرفن بطريقة عصبية مع الزوج بشكل دائم، ومما يدعم تلك النتائج نظرية الدور حيث أن المرأة السعودية العاملة كبايئة في المحلات التجارية، والتي تنتمي إلى بناء اجتماعي يضم مجموعة من الأفراد بينهم علاقات تتسم بالاستمرارية والاستقرار، تعتمد على الدور الذي تقوم به هذه المرأة، سواء في البناء الاجتماعي الأسري أو البناء الاجتماعي الوظيفي، والذي يفرض عليها مجموعة من الواجبات تجاه هذه الأبنية الاجتماعية، ويسمح لها بعدة حقوق، كما أن دور المرأة السعودية العاملة كبايئة في المحلات التجارية يتأثر ببعض العوامل الاجتماعية، حيث يمكن أن تؤثر

على دورها كأم وزوجة، أو دورها في تأدية وظيفتها، وكذلك قد تؤثر مشكلاتها الاجتماعية على تلك الأدوار أيضا، مما يجعلها مقصرة في القيام بواجباتها، وقد يؤدي إلى وجود صراع في الأدوار لديها، وكذلك النظرية الوظيفية حيث يأتي التصور الوظيفي للمرأة العاملة كبائعة في المحلات التجارية، من كونها جزء من بناء اجتماعي متكامل يتكون من مجموعة من الأنظمة، فهي جزء من نظام أسري، لها أدوار مكتسبة ومتوقعة بحكم وضعها (كزوجة وكأم)، وبحكم وضعها في وظيفتها كبائعة في المحلات التجارية، فعليها أن تؤدي أدوارها بطريقة تكاملية متسندة، حتى لا يحدث تضارب وصراع في هذه الأدوار، فييجاد التوازن بين هذه الأدوار يحدد نظرة الأسرة والمجتمع وبيئة العمل بالإيجاب أو السلب لتلك الوظيفة. ومن المشكلات التي واجهت العاملات في المحلات التجارية إلى حد ما، مشكلة قصور في الخدمات الاجتماعية مثل عدم توفر المواصلات من وإلى مكان العمل، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Avais & et. al, 2014)، التي بينت نتائجها أن أفراد العينة واجهن مشكلة عدم توافر وسائل النقل صباحا أو مساء خاصة العاملات ذات الأجور المنخفضة.

التوصيات:

- على وزارة العمل والجهات المعنية:
 - إعادة النظر ببعض القوانين لتقنين شروط ومعايير الترقية للعاملات في المحلات التجارية.
 - تقنين الرواتب حسب المؤهلات والخبرة.
 - فرض رقابة على المحلات التجارية لمتابعة شروط ومعايير الترقية للعاملات في المحلات التجارية.
 - تحديد ساعات عمل للمحلات التجارية، خاصة بما يتناسب من المرأة العاملة في المحلات التجارية.
 - تقنين مدة الأجازات اللازمة للعاملات وفقا لحالتهم الاجتماعية.
 - تغليظ وتشديد العقوبات على المتحرش بالمرأة العاملة، لضمان استقرارها النفسي وأمانها في العمل.
 - وضع شروط للأمان الوظيفي للمرأة العاملة في المحلات التجارية.
- على منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام المختلفة، محاولة تهيئة المجتمع إلى:
 - تعميق مفهوم عمل المرأة وإبراز أهمية دورها في العملية التنموية.
 - تغيير النظرة السلبية للمجتمع نحو العاملات في بعض المجالات، ومنها العاملات في المحلات التجارية.
 - مراعاة ظرف عمل العاملات في بعض المجالات، ومنها العاملات في المحلات التجارية.
 - نشر الوعي المجتمعي لمدى أهمية تقدير الزوج لعمل زوجته، ومساعدتها في تربية الأبناء وبعض الأعمال المنزلية.
 - توعية النساء العاملات بكيفية تنظيم الوقت بين عملها والاهتمام بأبنائها ومتابعتهم دراسيا، وصحيا، والأساليب الجيدة للتعامل معهم بمختلف أعمارهم، وتنظيم وقتهم بشكل يتيح لهن التواصل الاجتماعي على صعيد الأسرة والأصدقاء بأقصى قدر ممكن.
 - نشر الوعي بالصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة بما يتناسب وعمل المرأة.
- على المديرين والمسؤولين في المحلات التجارية:
 - تقدير العاملات تقديرا عادلا، من الناحية المعنوية والمادية، ومتابعة الجهات الرقابية لذلك.
 - تنويع الأنشطة المساعدة في تنظيم العمل، لتناسب كافة الفئات العمرية من العاملات لديهن.
 - وضع أساليب تحفيز تناسب العاملات بمختلف مؤهلاتهن الدراسية.

- توفير وتأمين بعض الخدمات الاجتماعية مثل دور الحضانة لمن لديهم أبناء، ومواصلات لمن ليس لديهم مواصلات.
- ضبط أسلوب الرقابة على العاملات بما يتوافق مع لوائح وقوانين العمل.
- توفير كشف طبي دوري على العاملات، وتقديم تأمين طبي شامل.
- توزيع العمل بشكل عادل وفق المؤهلات الدراسية للعاملات.
- الالتزام بعدد ساعات العمل وفق اللوائح والقوانين، وتقسيم ساعات العمل إلى دوامين، وإيجاد نوع من المرونة في ساعات عملهن.
- وضع رقابة على المتحرشين من الزبائن بالعاملات في المحلات التجارية.
- محاولة فصل العاملات في المحلات التجارية في أماكن خاصة بهن بعيدا عن العاملين من الرجال منعا للاختلاط.

المقترحات:

- دراسة تقدم تصوراً مقترحاً للتغلب على المشكلات التي تواجه عمل المرأة السعودية.
- دراسة عن العلاقة بين عمل المرأة السعودية والمستوى الاقتصادي للأسرة.
- دراسة عن متطلبات عمل المرأة السعودية وكيفية إعدادها للعمل.
- دراسة عن بعض الآثار السلبية المترتبة على عمل المرأة السعودية وكيفية التغلب عليها.

المراجع

١. أبو صايمة، عابدة عبد الله، ١٩٩٧: المرأة في الوطن العربي، الأردن، المكتبة الوطنية.
٢. أبو طاحون، عدلي علي: النظريات الاجتماعية المعاصرة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ت.
٣. الأحمد، عبد الله أحمد، ١٤٣١هـ: دور المرأة في حل مشكلة السعودية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.
٤. بو حفص، عبد الكريم، ٢٠٠٥، الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية للطبع.
٥. التايب، عائشة، ٢٠١١: النوع وعلم الاجتماع - العمل والمؤسسة، القاهرة، منظمة المرأة العربية.
٦. تفاحة، علياء، ٢٠٠٣: مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
٧. جبر، دينا فهمي خالد، ٢٠٠٥: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
٨. الجوير، إبراهيم مبارك: الأسرة والمجتمع- دراسات في علم الاجتماع العائلي، دن.
٩. الحارثي، ندى دخيل الله، ١٤٢٥هـ: إستراتيجية عمل المرأة في القطاع الخاص، رسالة ماجستير- غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
١٠. الحربي، هيا صالح سعود، ٢٠١٣: الواقع الاجتماعي والمهني للمرأة الإعلامية في المجتمع السعودي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود.
١١. الحسن، إحسان محمد، ٢٠٠٥: النظريات الاجتماعية المتقدمة، عمان، دار وائل للنشر.
١٢. حسون تماضر، ١٩٩٣: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة والمجتمع العربي، الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب.
١٣. خشيم، أبو القاسم عبدالله، ٢٠١٠: السياسات العربية وأعراضها الجانبية، مجلة شؤون عربية، العدد ١٤١.

١٤. الدخيل، الهام منصور، ١٤٢٥هـ: دراسة تحليلية ما وراثية عن قواعد وأنظمة عمل المرأة، دراسة الواقع واقتراح نموذج إصلاحي لعمل المرأة في المملكة العربية السعودية، اللقاء الثالث للحوار الفكري، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٥. الزهراني، سهام خضر، ١٤٣٢هـ: المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز. زوزو، فريدة، ٢٠٠٥: أثر عمل المرأة خارج البيت على استقلال بيت الزوجية- ماليزيا نموذجا، مركز أمان العرب للمصادر والمعلومات، الموقع: www.amanjordan.org.
١٦. زيان، مليكة، ٢٠٠٨: انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأسرة وعلى صحتها النفسية والجسمية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، منشورات جامعة سكيكدة، عدد ٣، الجزائر.
١٧. الشتيوي & وآخرون، ١٤٢٩هـ: توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص - المعوقات والحلول، ج ١، الرياض، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.
١٨. شتيوي، ربي، ٢٠٠٢: الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
٢٠. الشدي، طارق عبد الله، ١٤٢٢هـ: الدور الاقتصادي لربة الأسرة العاملة السعودية وعلاقته بالتوافق الزواجي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٢١. الشهاب، رفيقة أحمد، ٢٠١٠: المرأة السعودية صوت وصورة، لندن، طوى للثقافة والنشر والإعلام.
٢٢. الطبراني، أبو القاسم سليمان، ١٩٩٨: مجمع البحرين في زوائد المعجمين- المعجم الأوسط، القاهرة، دار الحرمين.
٢٣. الطريف، غادة عبد الرحمن، ٢٠١٣: المشكلات التي تواجه النساء الفقيرات العاملات بالبيع بالمبسط النسائية، المجلة الاجتماعية، العدد ٦، الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٢٤. عباس، فداء، ٢٠٠١: خروج المرأة إلى العمل وأثره على تنشئة أولادها في محافظة اللاذقية، بحث علمي مقدم لنيل دبلوم الدراسات العليا، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سورية.
٢٥. عبد الحميد، إنجي محمد، ٢٠١٠: دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي - دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر- سلسلة أبحاث ودراسات، العدد الأول، القاهرة، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
٢٦. عبد العزيز، عبد الرحمن، ١٤٢٢هـ: بيئة العمل وأثرها على كفاءة الأداء الأمني، رسالة ماجستير- غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٢٧. عبد القادر، زهيرة جيلالي، ٢٠١٠: تأجير المحل التجاري- دراسة مقارنة، عمان، دار الراية للنشر.
٢٨. عبد المعطي، عبد الباسط، ١٩٩٥: الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع، القاهرة، عالم المعرفة.
٢٩. العصيمي، متعب، ١٩٩٨: ظاهرة التسرب الوظيفي من مصلحة الجمارك، بحث علمي مقدم لنيل دبلوم الدراسات العليا في الإدارة، معهد الإدارة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٣٠. الغرفة التجارية الصناعية، ١٤٢٣هـ: دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية، ورقة عمل مقدمة في ندوة المجلس الأعلى للصناعة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٣١. الغريبي، منى عبد الله، ١٤١٧هـ: اتجاه الشباب السعوديات نحو القيم الحديثة، دراسة ميدانية لعينة من الفتيات السعوديات بمدينة الرياض، رسالة ماجستير- غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٣٢. الغرير، رحاب راشد، ٢٠١١: الضغوط التنظيمية والاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود.
٣٣. غيث، محمد عاطف، ٢٠٠٥: قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الاجتماعية.
٣٤. فقندش علي & قطان وديان، ٢٠٠٦: نساء من المملكة العربية السعودية، ج ١، الرياض، مؤسسة عكاظ للصحافة والنشر، المطابع التجارية.
٣٥. القريظم، عبد الهادي & وآخرون، ١٤٠١هـ: الدور والتغير وأثرهما في اتخاذ القرارات، جدة، جامعة الملك عبد العزيز، مركز البحوث والتنمية.

٣٦. محامدية، إيمان & بوطوطن سليمة، ٢٠١٣: المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
٣٧. مراد، عبد الفتاح، ٢٠١٣: موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات، ط٣، الإسكندرية، دار الفكر والقانون.
٣٨. معهد البحوث والاستشارات، ٢٠٠٩: أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في منشآت القطاع الخاص وإيجاد الحلول الداعمة لبرامج العودة، دراسة ميدانية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
٣٩. الناقولا، جهاد دياب، ٢٠١١: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، دمشق، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب.
٤٠. الهبدان، محمد بن عبد الله، ٢٠٠٦: عمل المرأة أقوال واعترافات، الموقع: www.saaaid.net.
٤١. هندي & وآخرون، ٢٠٠٥: المدخل إلى علم الاجتماع، الرياض، مكتبة الرشد.
٤٢. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٣٩٠: ١٣٩٥ هـ: الخطة التنموية الأولى، المملكة العربية السعودية.
٤٣. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٣٩٥: ١٤٠٠ هـ: الخطة التنموية الثانية، المملكة العربية السعودية.
٤٤. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٤٠٠: ١٤٠٥ هـ: الخطة التنموية الثالثة، المملكة العربية السعودية.
٤٥. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٤٠٥: ١٤١٠ هـ: الخطة التنموية الرابعة، المملكة العربية السعودية.
٤٦. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٤١٠: ١٤١٥ هـ: الخطة التنموية الخامسة، المملكة العربية السعودية.
٤٧. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٤١٥: ١٤٢٠ هـ: الخطة التنموية السادسة، المملكة العربية السعودية.
٤٨. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٤٢٠: ١٤٢٥ هـ: الخطة التنموية السابعة، المملكة العربية السعودية.
٤٩. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٤٢٥: ١٤٣٠ هـ: الخطة التنموية الثامنة، المملكة العربية السعودية.
٥٠. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٤٣٠: ١٤٣٥ هـ: الخطة التنموية التاسعة، المملكة العربية السعودية.
٥١. وزارة التخطيط والاقتصاد، ١٤٣٥: ١٤٣٥ هـ: الخطة التنموية التاسعة، المملكة العربية السعودية.
٥٢. وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٥ هـ: الكتاب الإحصائي- الخدمة المدنية بالأرقام، المملكة العربية السعودية.
53. Abdul, Gani & Roshan, Ara, 2010: Conflicting worlds of Working Women: Finding of an Exploratory, The Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 46, No.1.
54. Avais, Muhammad & et.al, 2014: A case Study on Problems of Working Women in City Sukkur, Academic Research International, Vol.5, No.2, pp.325- 333.
55. Maiya, Sahana, 2014: An Empirical Investigation on Work- Life Balance Among Working Mother: Emerging HRM in Terventions. PHD. Jain University. Bangalore, India.
56. Mcllellan, Kirsty lee & Uys, Koos, 2009: Balancing Dual Roles in Self-Employed Women: An Exploratory Study, Journal of Industrial Psychology, Vol.35, No.1, pp.21:30.
57. Sonya & Ermahr, 1997: Terry Lovell and Carol Wolkwits. A concise Glossary of Feminist London and New York.
58. Zeytinoglu, Isik, Urla & et.al, 2005: Working in Margins: Women's Experiences of Stress and Occupational Health Problems in Part- Time and Casual Retail Jobs, Women & Health Journal, Vol.41, No.1, pp. 87-107.