

تمكين المرأة السعودية من العمل بالقطاع الخاص

"شركة دواجن الوطنية بالقصيم - أنموذجاً"

أ.د. أحمد محمد الشبعان*

الملخص :

برزت أهمية توظيف المرأة السعودية في التوجهات التي رسمتها خطط التنمية، حيث بينت أهمية إحداث نقلة نوعية لمجالات عمل المرأة، وتمكينها؛ وذلك بتوسيع مشاركتها في النشاط الاقتصادي، وزيادة فرص العمل أمامها في المجالات المختلفة؛ لامتناص العرض الكبير من اليد العاملة النسائية، وإعادة التأهيل للخريجات اللاتي لا تتوافق تخصصاتهن مع متطلبات سوق العمل؛ حيث لا تتجاوز نسبة النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص ٥% من إجمالي قوة العمل الوطنية على مستوى المملكة.

هذه الدراسة تطرح تجربة شركة دواجن الوطنية بالقصيم في تمكين ٦٥٠ امرأة سعودية من العمل في مصانعها، واختيار شركة الوطنية لهذه الدراسة كونها قطاعاً خاصاً يشارك في التنمية جنباً إلى جنب مع القطاع الحكومي، ومن أبرز دوافع هذه الشركة لتوظيف النساء خدمة للسكان المحليين المحيطين بالشركة بالدرجة الأولى، وإسهاماً في توطيد الخبرات، وانحصر مجتمع الدراسة بالموظفات العاملات بالشركة فقط. ونظراً لأهمية الموضوع والشعور بأن القطاع الخاص لديه قدرة على استيعاب قدر كبير من العمالة السعودية جاءت فكرة الدراسة بحسبها محاولة للتعرف على مدى نجاح تجربة شركة دواجن الوطنية في استيعاب المرأة في العمل، ودور هذه الخطوة في تنمية هذا المورد البشري.

وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة اتخذت المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على تساؤلاتها، كما استفادت من بعض البرامج الإحصائية للوصول لبعض النتائج وعرضها. وكان من أبرز نتائج الدراسة: معرفة المجال الجغرافي الوظيفي للعاملات، والذي يمتد إلى ١١٠ كم داخل القصيم، كما بينت الدراسة أن الجو العام في بيئة العمل مرضي للموظفة بدرجة عالية سواء الجانب النفسي أو الخدمي، كما تم التعرف على أن تمكين المرأة القصيمية من العمل بهذه الشركة جعلها فاعلة في مجتمعها الخارجي مثل: إسهامها في تحسن دخل أسرتها، وأيضاً مكّنها بأن تكون فاعلة في تنمية مجتمعها المحلي في مجالات عدة، وانتهت الدراسة إلى بعض التوصيات، ومنها ضرورة التنسيق مع جامعة القصيم في توجيه الطالبات في التخصصات التي تخدم في سوق العمل بوصفها مشاركة في معالجة البطالة ومساهمة في التنمية.

الكلمات الافتتاحية: المرأة السعودية في القطاع الخاص.

* أستاذ الجغرافيا الاجتماعية، قسم الجغرافيا - جامعة القصيم.

المقدمة :

تبنت المملكة (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م) لتكون منهجاً و خارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي لها، "وقد رسمت الرؤية الأهداف والتوجهات الخاصة بها والتي منها: تخفيض معدل البطالة من (٦,١١%) إلى (٧%)، رفع مشاركة المرأة في سوق العمل من (٢٢%) إلى (٣٠%) الوصول بإسهام القطاع الخاص في إجمالي الناتج المحلي من (٤٠%) إلى (٦٥%)، وفي سبيل تمكين المجتمع يسعى القطاع العام عبر الشراكة مع القطاع الخاص على توفير فرص التدريب والتأهيل التي تمكن الأفراد من الالتحاق بسوق العمل" (الفراجي، ١٤٣٨هـ/٢٠١٧م، ص ٢٥٧-٢٧٠). "ويمثل القطاع الخاص في المملكة أحد الركائز الأساسية في تنمية ونمو الاقتصاد السعودي، ويعول عليه كثيرًا للقيام بدور حقيقي وكبير في التنمية" (الرواف وآخرون، ١٤٣١هـ/٢٠١٠م، ص ٤٠٨).

ولقد برزت أهمية توظيف المرأة السعودية في التوجهات التي رسمتها خطط التنمية، حيث بيّنت أهمية إحداث نقلة نوعية لمجالات عمل المرأة؛ فعلى سبيل المثال أكد الهدف الثالث عشر للخطة العاشرة أهمية تمكينها، وذلك "بتوسيع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وزيادة فرص العمل أمامها في المجالات المختلفة؛ لامتناس العرض الكبير من اليد العاملة النسائية، وتوفير العيش الكريم لهن، وتوسيع الخيارات المتاحة، والملائمة للإناث في التخصصات العلمية والمهنية، وإعادة التأهيل للخريجات اللاتي لا تتوافق تخصصاتهن مع متطلبات سوق العمل" (وزارة الاقتصاد والتخطيط، أهداف وسياسات خطة التنمية العاشرة، ٢٠١٥/٢٠١٩م، ص ١٣). فالقطاع الخاص يتميز بقدرته العالية على النمو والتطور السريع والمستمر نتيجة لزيادة المنشآت؛ مما قد يفتح المجال في توسيع فرص التوظيف لديه وعلى الخصوص المرأة السعودية.

على الرغم من أن عمل المرأة لم يعد نوعاً من الترف أو شغل وقت الفراغ خاصة في ظل الأوضاع الراهنة التي تتعرض فيها المرأة السعودية للعديد من الظروف، مثل: ارتفاع أعباء الحياة الزوجية للأسرة؛ مما دفع بالمرأة في الوقت الحالي على أن تعمل على تحمل مسؤوليتها بحسبها فرداً قادراً على العطاء في المجتمع، وشريكاً في الحياة، ومن هنا يأتي طرح هذا الموضوع لقلّة المعروض من الوظائف النسائية ومحدودية إسهام العنصر النسائي في سوق العمل، في الوقت الذي تتزايد فيه أعداد الخريجات من الجامعات عاماً بعد آخر، ويقابله ندني في نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل "فقد ارتفع حجم الإناث السعوديات إلى قرابة ٧ مليون عام ٢٠١٥م، أي بما يعادل نصف السكان في سن العمل" (الخريف وآخرون، ٢٠١٦م، ص ٢٢٧). كما لا تتجاوز نسبة النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص ٥% من إجمالي قوة العمل الوطنية على مستوى المملكة" (Almunajjed، ٢٠١٠م، ص ٦). وبذلك يبقى سوق العمل الخاص يعاني من عدم القدرة على

استيعاب العنصر النسائي في العمل وهو الأمر الذي بات يشكل مشكلة تتطلب البحث عن الحلول في سبيل القضاء على البطالة بين النساء السعوديات والبالغة ٣٢%. أي ثلث القوى النسائية السعودية (الخریف وآخرون، سبق ذكره، ص ٢٤١).

وهذه الدراسة تطرح تجربة الشركة الوطنية في تمكين ٦٥٠ امرأة سعودية في العمل في مصانعها، واختيار شركة الوطنية لهذه الدراسة كونها قطاعا خاصا ووقفا خيرياً، ومن أبرز دوافعها لتوظيف النساء حسب إفادة قياداتها أنه خدمة للسكان المحليين المحيطين بالشركة بالدرجة الأولى وإسهاماً في توطین الخبرات. وحدود الدراسة المكانية (الشركة الوطنية في شمال القصيم)، أمّا عن حدودها الزمنية فهي منذ انطلاق التجربة في تمكين المرأة السعودية بالشركة منذ سنتين حتى إعداد هذه الدراسة.

أهمية الموضوع :

تأتي أهمية الموضوع كونه يتناول إسهام القطاع الخاص في التنمية؛ تزامناً مع تحول سياسة المملكة الاقتصادية نحو تفعيل إشراك القطاع الخاص في مستقبلها التنموي، كما في رؤيتها المعاصرة، واتجاه خططها التنموية الأخيرة. ومما يعزز أهمية هذه الدراسة حاجة السوق للأيدي النسائية السعودية؛ نتيجة لانخفاض نسبة مشاركتها في سوق العمل - مقارنة بالعمالة النسائية الوافدة - ولمحدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة السعودية في ظل التوسع الذي تشهده مجالات التنمية الاقتصادية، مع تزايد أعداد النساء في سن العمل نتيجة لتزايد حجم السكان. يتزامن هذا مع انحصار لمجالات المرأة في التعليم والتدريب والعمل الاجتماعي والإداري دون الأعمال المهنية والفنية التي تحتاجها المصانع وغيرها ويمكن أن تؤديها الفتاة السعودية بكل مهارة ودقة.

ونظراً لأهمية الموضوع والشعور بأن القطاع الخاص لديه قدرة على استيعاب قدر كبير من العمالة السعودية، ويمكن أن يؤدي دوراً كبيراً في مجال التوظيف؛ جاءت فكرة الدراسة كمحاولة للتعرف على مدى نجاح تجربة الشركة الوطنية في استيعاب المرأة في العمل، ودور هذه الخطوة في تنمية هذا المورد البشري؛ خاصة أن الشركات والمؤسسات عدا قطاع التعليم الأهلي لا تحرص على توظيف العمالة النسائية لما قد يسبب ذلك من أعباء إضافية على صاحب العمل؛ من البحث عن أوضاع ملائمة للمرأة من نقل أو مأوى ... الخ. حيث ورد في تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الصادر عن البنك الدولي "ينظر أرباب العمل إلى النساء في الغالب على أنهن أكثر كلفة وأقل إنتاجية مقارنة بالرجال" (تقرير البنك الدولي، ٢٠١٣م، ص ١٤).

علاوة على ذلك فإن تقييم أي تجربة إذا لم ترتبط بالسياسات الكلية للدولة فإن أثرها سيكون محدوداً، وهذه الدراسة تؤمن أن تقييم تجربة تمكين المرأة من العمل لا تقتصر على الخبراء والمختصين فقط، إنما يتحتم إشراك الأشخاص المعنيين في التقييم؛ لضمان نجاح التجربة، وقياس

انسجامها مع رؤية المملكة في تفعيل السعودية، والقضاء على البطالة، والرفع من مستوى معيشة الأفراد. ومما يزيد من أهمية هذه الدراسة أنها تعكس اتجاهات مجتمع دراسي يمثل خليطاً من النساء ذات أوساط ثقافية متنوعة ما، فجزء منهن جاءت من بيئة بدوية مثل (القوارة)، وأخريات من الريف الزراعي مثل (الفولق)، أما البقية فجاءت من المدن القريبة من موقع الشركة مثل: بريدة وعنيزة والبكيرية.

منطقة الدراسة :

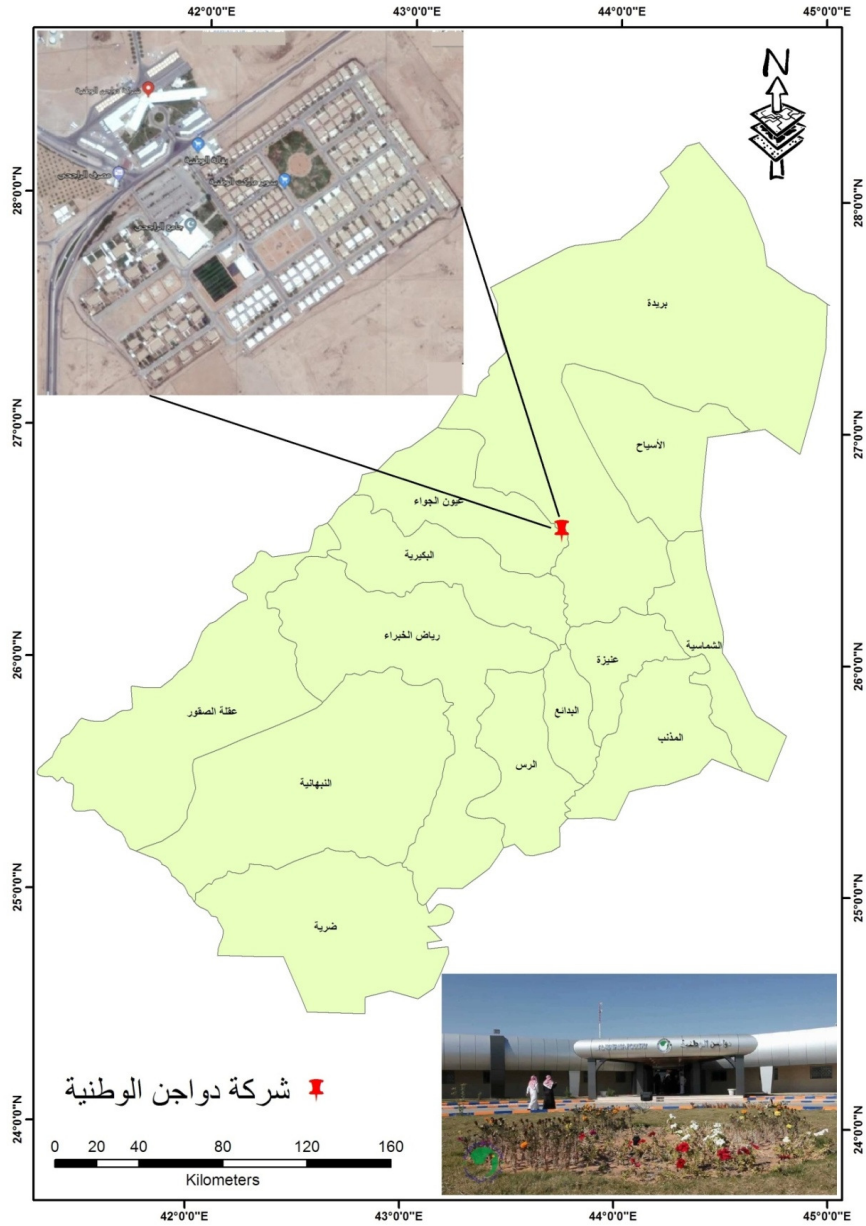
الموقع :

تقع الشركة الوطنية شمال مدينة بريدة بمسافة ٣٥ كم، وبالتحديد في بلدة أوثال، وهي تتحصر بين دائرتي عرض ٢٦'١٨° و ٢٦'٤٤° شمالاً، وبين خطي طول ٤٣'٥٧° و ٤٤'١٩° شرقاً، وهي تقع على بعد ٢,٥٠ شمالي مدار السرطان، أي أنها تقع في وسط منطقة صحراوية (شكل ١). وسبب تركزها في هذه المواقع نظراً لتوفر المقومات الاقتصادية مثل: الموقع المتوسط واتساع المساحة وتوفر المياه، ويعد حظائر الدواجن نوعاً ما عن المراكز الحضرية.

التعريف بالشركة :

"تأسست الشركة في عام ١٩٧٧م وبلغت خبرتها أكثر من ٤٠ سنة، وتمثل أكبر شركة متكاملة لإنتاج الدجاج ومصنوعاته بالشرق الأوسط، وتصل حصة دواجن الوطنية في أسواق الخليج العربي أكثر من ٤٠%. وهي أحد الصروح الإنتاجية العملاقة بالمملكة وواحدة من دعائم الأمن الغذائي بها. وحصلت الشركة على عدد من الجوائز المحلية والإقليمية والدولية، أبرزها الجائزة العربية للجودة. ويعمل بدواجن الوطنية ٦٧٥٨ موظفاً من ٢٢ دولة من بينهم ١٣٨٩ موظف وموظفة سعوديين، تمثل السعوديات ٦٥٠ موظفة" (تقرير توظيف الوظائف، دواجن الوطنية ٢٠١٦م، ص ٣-٥)، كما أن لدى الشركة خطة إعداد وتنفيذ الإحلال بالسعوديين، وبرامج استقطاب الكفاءات يسبق ذلك تدريب وتأهيل الموظفين في معهد أنشئ لهذا الهدف ويقع في محافظة البكيرية شرق القصيم.

وعلى الرغم من حصولها على تكريم من وزارة العمل على جهود توظيف الوظائف؛ إلا أنها استمرت في السعي في التوظيف حتى أنها تخطت النسبة المطلوبة منها في نظام السعودية، ومازالت الشركة تستهدف توظيف ١٠٠٠ موظفة سعودية في نهاية ٢٠١٨م. وحديثاً تم توقيف الشركة بحيث يصرف جل دخلها على أعمال الخير سعياً منها في تقديم الرعاية الاجتماعية لذوي الحاجة في المجتمع السعودي.



شكل (١) : موقع شركة دواجن الوطنية بالقصيم.

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج ArcGIS 10.3.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

سعت الشركة الوطنية في تهيئة بيئة عمل تستوعب مجموعة من النساء السعوديات؛ لعدة أهداف خططت الشركة لتحقيقها خدمة للمرأة ولمجتمعها المحلي، ولتحقيق رسالة المسؤولية الاجتماعية للشركة. فهل نجحت الشركة في ذلك عن طريق تهيئة بيئة عمل مناسبة ومرضية للموظفة؛ مما قد يحسن من وضعها الاقتصادي والاجتماعي في محيطها الأسري وفي مجتمعها الخارجي؟ وللإجابة على هذا التساؤل الشامل ينبغي الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- هل من الممكن التوصل إلى معرفة امتداد النطاق الجغرافي الوظيفي للمرأة في المنطقة؟
- ٢- هل هناك ظروف اقتصادية واجتماعية دفعت بالمرأة السعودية لشغل هذا العمل المهني؟
- ٣- ما مدى نجاح التجربة في تهيئة بيئة عمل داخلي مرضي للمرأة العاملة؟
- ٤- هل أسهم تمكينها من العمل في تنمية مجتمعها المحلي؟

أهداف الدراسة :

- ١- التعرف على امتداد النطاق الجغرافي للمرأة العاملة في المنطقة.
- ٢- الخروج بتصوير عن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي دفعت بالمرأة السعودية لشغل هذا العمل المهني.
- ٣- قياس مدى رضى الموظفة عن بيئة العمل داخل الشركة.
- ٤- الوصول لجوانب من إسهام المرأة في تنمية مجتمعها المحلي.

مصطلحات الدراسة :**التمكين:**

تعددت تعاريف التمكين في عدة دراسات واختلفت حسب تخصصها، والهدف الذي قامت من أجله أي دراسة، أما هنا فيقصد به: التوسع في فتح المجال للمرأة السعودية عن طريق تمكينها من العمل المهني في القطاع الخاص شريطة ألا يعرضها للنيل من قيمها، وفي بيئة عمل آمنة من المخاطر، سعياً في التحسين من مستواها الاقتصادي والاجتماعي.

الفقر:

"حالة تعبر عن النقص أو العجز في الحاجات الأساسية وأهمها الغذاء، المأوى وتوفر الإحتياط المالي لمواجهة المواقف والأزمات التي يتعرض لها الأفراد والأسر" (السروجي، ٢٠١١م،

ص ١٢٢)، كما أنه من منظور التنمية البشرية يعني الحرمان من خيارات العيش بشكل مقبول. وترى الدراسة بأن أهم أسباب الفقر يكمن خلف سوء إدارة المال.

التنمية:

"التغير في بنية الاقتصاد بتعدد قطاعات الإنتاج والخدمات وزيادة ما بينهما من ترابط وتقاس التنمية عادة بأهمية القطاع الثانوي (الصناعة التحويلية) في الناتج القومي الإجمالي، كما يعد الإنسان ورأس المال العنصرين الأساسيين اللذين ترتكز عليهما التنمية" (الطاهر، ١٤٣٤هـ/٢٠١٣م، ص ٢٣).

الموارد البشرية (القوى العاملة):

مجموع السكان القادرون فعلا على العمل، والمؤهلون له من الناحية العضلية أو العلمية أو التدريبية.

تنمية الموارد البشرية:

سلسلة من العمليات التعليمية والتثقيفية والتطويرية وتكون بتزويد الأفراد بمعلومات ومعارف تزيد من قدراتهم بما يؤدي إلى النمو المستمر في منظماتهم.

التدريب:

ما يزيد من كفاءة ومهارة الفرد الإنتاجية لرفع مستوى الأداء في العمل عن طريق معاونته لاستغلال قدراته ومهارته إلى أقصى حد.

عمل المرأة:

ويقصد به كل جهد ذهني أو عضلي تمارسه المرأة مقابل أجر مادي يساعد على تحسين المستوى المعيشي.

المرأة السعودية العاملة:

إنها المرأة التي تحمل الجنسية السعودية وتعمل خارج نطاق الأسرة سواء في مؤسسات القطاع الحكومي أو الخاص التي تتيح العمل في مقابل أجر مادي. كما تلفت الدراسة العناية بان عمل المرأة في خدمة أسرتهما يعد عملاً.

القطاع الخاص:

كل نشاط حر يهدف إلى الربحية ولا تملك للدولة فيه، ويشمل مجالات عديدة، مثل: الشركات والمؤسسات الخاصة والمدارس الأهلية، وغيرها من المجالات، أما هنا فالشركة الوطنية تجمع بين الريح بوصفها شركة استثمارية وبين الوقف.

الوقف:

بمعنى الحبس أي المنع وهو تحبب الأصل وتسبيل الثمرة، كما ورد في الحديث الشريف (حبس الأصل وسبل الثمرة) (صحيح مسلم، ١٣٨٤هـ، ص ١٦٣١). إذا "الوقف عملية تنموية يتضمن بناء الثروة الإنتاجية من خلال عملية استثمار حاضرة، تنظر بعين الإحسان للأجيال القادمة" (قحف، ١٤٢٧هـ/٢٠٠٦م، ص ٦٧).

الإطار النظري:

لقد كفل ديننا الحنيف للمرأة حقها في العمل وتحصيل الرزق، فكانت تباع وتشتري وترزع؛ بل تعالج المرضى وقت السلم والحرب، والأدلة من السنة المطهرة متعددة في هذا الباب. أما على صعيد الدولة فكما "ينص نظام العمل السعودي في مادته الثالثة على أن المواطنين متساوون في حق العمل" (وزارة العمل - نظام العمل والعمال السعوديين، ٢٠٠٥م، ص ١٢)، كما أن معظم الدراسات ذهبت إلى أهمية دور المرأة في التنمية، فعلى سبيل المثال نجد دراسة ستوتسكي (Stotsky, 2006) والتي تفترض "أن الغياب النسبي لفرص العمل أمام النساء في البلدان النامية يسهم في كبح النمو الاقتصادي"، ومن جهة أخرى ثولي كثير من دول العالم المرأة اهتماماً حياً تمكينها من حق المشاركة في الحياة كونها شريكاً للرجل في تقاسم همومها؛ لذلك اختص "الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية لعام ٢٠١٥م بتمكين المرأة، لأن بعض التقارير تشير إلى أن النساء يواجهن التمييز في الحصول على عمل" (الأمم المتحدة، ٢٠١٥م، ص ٤).

مع الأخذ بالاعتبار أن السعي في تقوية المرأة في تمكينها لا يلغي قوامة الرجل عليها، فرفع شعار المساواة المطلق مع الرجال قد يدفع بتخلي الرجل تدريجياً عن دوره، ويجعل عمل المرأة ومشاركتها في الإنفاق حقاً مكتسباً له، وصارت المرأة تشقى لكسب العيش مثلها مثل الرجل، مما قد يفضي إلى اهتزاز مفهوم القوامة الذي يعد الإنفاق مكوناً رئيساً من مكوناته (العمرى والغيث، ٢٠١٦، ص ١٩٤).

من جانب آخر فإن هناك مجموعة من النظريات التي تتناول الوضع الاقتصادي للمرأة وتمكينها من العمل، وهذه النظريات تتناول هذه القضية من زوايا عدة حسب تخصصها؛ فنجد

نظريات في الإدارة والاقتصاد وفي الاجتماع والجغرافيا وتجتمع كلها حول محور تمكين المرأة وما هي دوافعها للبحث عن عمل، فعلى سبيل المثال لا الحصر: نقابل في هذا الصدد "نظرية ماسلو Maslow في مقدمة هذه النظريات حيث تفترض تصنيف حاجات الأفراد إلى خمس مجموعات، فالفسيولوجية تأخذ قاعدة الهرم ثم الأمنية ومن ثم الاجتماعية وتشغل احتياجات التقدير والاحترام المستوى الرابع، وفي قمة الهرم يأتي تحقيق الذات.

كما تأتي نظرية هريزغ، لنقول إن الإشباع والرضا الوظيفي هو حصيلة عناصر تسمى بالدوافع، كما أن عدم الرضا الوظيفي ينتج عن أسباب ذات علاقة بصحة وسلامة الجو العام في التنظيم. وتتطابق عناصر صحة وسلامة الجو العام في التنظيم مع احتياجات ماسلو وعلى الأخص حاجة التقدير والاحترام. ومما يؤكد ذلك ما ذهب إليه (Asplund, 1988) أن المنصب والسلطة أهم دافعين محرّكين لسلوكيات الرجل في التنظيم مقارنة مع إشباع الحاجات النفسية مثل: تحقيق الذات وتطويرها الدافعة والباعثة لسلوكيات المرأة (العالي، ٢٠٠٨، ص ١١٦ و ١٢٢)، كما قامت العالي بدراسة ميدانية نتج عنها التأكيد على أن دافع تحقيق الذات وكسب احترام الآخرين المحرك الأول للمرأة (المرجع نفسه، ص ١٢٨).

وفي مجال نظريات التنمية الاقتصادية تطرح الباحثة "النباتي" رؤية عربية يمكن أن نصفها بحسبها أحد النظريات في مجال الاقتصاد ومفادها "ترتبط ببنية العائلة العربية البيئية إن صح التعبير، تلك البنية التي تتجلى في وجود بيئات إيكولوجية ثلاث أساسية في المجتمع العربي: بيئة البادية، وبيئة الريف، وبيئة الحضر. وكل واحد من هذه التنظيمات البيئية يفرز قيماً ينبغي الأخذ بها عند وضع خطط التنمية ومشروعاتها، ففي البادية تسود قيم تحمل الصعوبات وفي القرية العلاقة الحميمة مع الأرض والمثابرة، وفي الحضر تعدد الثقافات الفرعية ضمن ثقافة المدينة" (النباتي، ٢٠١٥م، ص ص ١٧٨-١٧٩).

وعند استدعاء هذه النظريات ومحاولة تطويعها في خدمة هذه الدراسة نجدها تسير في جوهرها مع دوافع المرأة نحو السعي للحصول على عمل واستمرارها فيه؛ أما لتحقيق الذات كما في نظرية ماسلو أو أن صحة الجو العام بالشركة يمثل أبرز دوافع رضى الموظفة، كما في نظرية هريزغ أو أن دافع كسب رضى الآخرين كان أيضاً ضمن أسباب نجاح التجربة في بيئة العمل داخل الشركة.

وفي سبيل تصنيف هذه الدراسة وإلى أي من فروع العلم تنتمي، يمكن القول إنه يصعب إدراج هذه الدراسة ضمن تنمية المرأة لأن (الشركة الوطنية) لم تؤسس بهدف تمكين المرأة وتميئتها فقط، فهي قامت على أهداف اقتصادية أشمل من ذلك. كما أنه لا يمكن تصنيف هذه الدراسة ضمن معالجة الفقر لأن نسبة كبيرة من شريحة الموظفين لا يمكن تصنيفها ضمن الفئات الفقيرة. كما يصعب التعامل مع الموظفة هنا بوصفها فتاة قروية أو بدوية أو حضرية أيضاً؛ لأن الموظفين هنا

من بيانات تجمع بين هذه المتغيرات؛ بل حتى تصنيف مشكلة الدراسة لا تتسجم مع الدراسات الاقتصادية لكون المشكلة ذات أبعاد اجتماعية، ومبدأ الشركة في توظيف المرأة لم يرق أصلاً على أهداف اقتصادية فقط. كما وقد تلتقي هذه الدراسة بدراسات مشابهة في حقل اقتصاديات التنمية وهي فرع من فروع علم الاقتصاد، وهذا العلم يعنى بتعزيز إمكانات السكان عامةً، على سبيل المثال توفير بيئة عمل صالحة. واتكاءً على البعد الاقتصادي والاجتماعي في هذه الدراسة؛ فإنه يمكن القول إن هذه الدراسة تلتقي بالمضمون مع دراسات التنمية "وهي فرع متعدد التخصصات من العلوم الاجتماعية التي تتناول القضايا التي تهم البلدان النامية مع التركيز على القضايا المتصلة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية" (النباتي، ٢٠١٥م، ص ٢٩).

وصحيح أن هذه الدراسة تعنى بتنمية المرأة السعودية من خلال توظيفها في المجال التصنيعي في بيئة ريفية خارج النطاق الحضري كشرط في قيام مشاريع الدواجن؛ ونتيجة لذلك فإن قيام هذا المشروع التنموي ينسجم مع نظرية نقاط النمو التي نادى بها الاقتصادي الفرنسي بيرو Perroux ونظريته تقوم على نقط عدة منها: "أن النمو من مناطق جغرافية تتميز بوجود التسهيلات والخدمات، كما تشكل هذه النقاط أماكن جذب للإستثمارات والسكان من المناطق الأخرى، وأن النشاط السائد يبدأ صناعي؛ وهذا سوف يخلق تفاوت مكاني في توزيع المشاريع بين اقاليم الدولة" (غنيم، ٢٠١٧م/١٤٣٨هـ، ص ص ١٧١-١٧٢)، كما يرى الكناني "أن نظرية أقطاب النمو من أهم نظريات التنمية المكانية التي تتمحور حول النشاط الصناعي من أجل أستغلال الموارد وللوصول للمركزية الصناعية، وتأثير القطب على ظهيرة أو محيطه من خلال ما يعرف بعملية انتشار التنمية" (المرجع السابق نقلاً عن الكناني، ٢٠٠٨م، ص ٣٥) وهذه النظرية تتسجم مع توجيه هذا النشاط في بلدة أوثال خارج المجال الحضري لعاصمة المنطقة مدينة بريدة، علاوة على أن أوثال تتوسط ظهير ريفي تتوزع أقطابه بلدة قصيباء والقوارة والفويلق وهي تجمعات زراعية تشهد توظيف للبادية وتعاني من بطالة تبحث عن فرص عمل تعمل على تثبيتها في هذا الريف.

ومما يدعم هذا التوجه التنموي نظرية النمو المتوازن حيث قام نيركسه Nurkse بتطوير وتعديل نظرية الدفعة القوية التي وضعها رودان. وأطلق عليها بعد التعديل نظرية النمو المتوازن. وتعني أهمية توجيه دفعة قوية من الإستثمارات في مجال الصناعات الاستهلاكية وذلك من أجل كسر حلقة الفقر المرتبطة بتدني مستوى الدخل" (حمدان، ٢٠١١م، ص ٣٢٨). وهذه النظرية تصب في أهداف سعي الشركة الوطنية في توظيف المرأة السعودية من أجل تحسين دخول الأسر.

ويمكن الانتهاء إلى أن البيئة الزراعية للمشروع وطبيعة مجتمع الدراسة هذه وعلاقة التفاعل بينهما يمكن دراسته ضمن جغرافية التنمية؛ حيث تندرج جغرافية التنمية ضمن الجغرافيا التطبيقية، والتي تركز على استثمار طاقات الأمكنة لصالح الإنسان والمجتمع؛ فجغرافية التنمية تتعامل مع

كيفية إحداث التنمية وكيفية التعرض لمشكلات الأمكنة والتخطيط لحلها سواء بشرية أو طبيعية (مصيلحي، ٢٠٠٧م، ص ٣٠). فحن بصدد عرض تجربة وقف استثماري يهدف لخدمة المرأة المحلية بحسبها دافعاً خدمياً في طرح فرص عمل كمشاركة في تقليل البطالة وفي تحسن وضع أسرتها المادي سعياً في سبيل تفعيل دور المرأة في مجتمعها، وتعزيزاً لفكرة المسؤولية الاجتماعية للشركة. وإذا كنا بصدد معالجة الموضوع بوصفها قضية تنموية، فإننا ينبغي أن ننطلق في عملية التنمية من البنية الثقافية الاجتماعية لمجتمع القصيم ومن هويته وأصالته وجهده الذاتي وهذا يتفق مع الدراسات العالمية وتوصيات المؤتمرات الأخيرة أن أي مجتمع لا ينمو نمواً حقيقياً إلا من خلال صيغة النمو الخاص به، المرتبطة ببنائه الثقافية والاجتماعية، وانطلاق هذا المجتمع في التنمية لا يعني سلب الشخصية والخصوصية وتحقيق التبعية؛ بل يمكنه أن ينمو مع الاعتزاز بثوابته وينطلق بقوة متوازنة، وهذه بحق تعكس العبقورية وهي كيف تسعى لتحقيق إنجازاتك التنموية مع الاحتفاظ بخصوصية المكان والثقافة.

ومن جانب آخر تقوم نظرية توقيف (الشركة الوطنية) على مبدأ الرعاية الاجتماعية لأفراد المجتمع من خلال استفادتهم من واقع مكاسبها المادية وليس من بناء هويتها بحسبها مؤسسة وقيمية، وهذه طرح رؤية مستقبلية ثابتة في التنمية، فالموظف لا يشعر أنه يعمل في مؤسسة خيرية، وإنما هو جزء من جهاز استثماري اقتصادي يسعى للتحويل إلى شركة إسهامية منافسة في السوق، وهذا يعطيه دفعة لتحقيق الريادة في جهاز يحتفظ بالموظف بوصفه شخصية متقنة في عملها وليس من باب الإحسان إليه، وهذا مما يقلل الاتكالية ويشيع روح التنافس. والنظرية التي يقوم عليها الوقف في الإسلام أنه يقوم على فلسفة معتمدة على حكم شرعي أنه ثروة إنتاجية يمنع بيعه واستهلاك قيمته، ويمنع تعطيله عن الاستغلال "إن فالوقف ليس استثماراً في المستقبل فقط، وإنما هو استثمار تراكمي أيضاً، ومن أهم خصائصه أنه يتزايد يوماً بعد يوم" (قحف، ١٤٢٧هـ/٢٠٠٦م، ص ٦٩). فهذا الوقف تخطى هدف الرعاية الاجتماعية في المجتمع القصيمي إلى تمثيل نفسه كقطاعين مندمجين (خاص وخيري) يقف جنباً إلى جنب مع القطاع الحكومي في تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد السعودي.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات المعنية بشأن تمكين المرأة من العمل، ولهذا تم تصنيفها حسب الآتي:

أ- الدراسات غير العربية:

- تناول زوهومق (Zhouhomg) (٢٠٠٧م)، Astudy on NGOs program for poverty،

.alleviation with environmental protection rural china

دراسة برنامج المنظمات غير الحكومية لتخفيف حدة الفقر وحماية البيئة بالمناطق الريفية الفقيرة، وركزت الدراسة على الآليات التي تستخدمها المنظمات غير الحكومية لتخفيف حدة الفقر، وهدفت الدراسة إلى تقييم المشروعات التي تضمنتها برنامج المنظمات غير الحكومية لتخفيف الفقر، وهي دراسة وصفية تحليلية استخدم فيها منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وطبقت الدراسة على المزارعين والعاملين من النساء في بعض المناطق الريفية في الصين، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي ركزت على وضع برنامج يضمن مشاركة المنظمات الحكومية وغير الحكومية لدعم وتنفيذ مشروعات للقضاء على الفقر.

ب- دراسات داخل الوطن العربي :

- تناول علي (٢٠١٤م)، دور الشراكة والتمكين المجتمعي في تفعيل التنمية المحلية المستدامة في مصر إطار مقترح، ودارت مشكلة البحث حول اقتراح منهج إستراتيجي واضح وشامل، قائم على الشراكة المجتمعية سعياً لتحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والمجتمعية والبيئية، وصولاً لتحقيق التنمية المحلية المستدامة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحديد الإطار المفاهيمي للتنمية، كما استخدم المنهج الإستقرائي لتوصيف أهم معوقات التنمية المحلية إلى جانب استنباط أهم الإجراءات اللازمة في تنفيذ إستراتيجية فاعلة. وأوصت الدراسة بتطبيق جيد للامركزية ودعم المشاركة والتمكين المجتمعي في الحصول على استثماراتها المخصصة لها بما يتوافق مع ظروف كل مجتمع سواء كان محافظة أو قرية.
- دراسة زهران (٢٠١٥) واقع آليات الخدمة الاجتماعية وتمكين المرأة، وكان هدف الدراسة هو الوصول إلى رؤية مستقبلية لتطوير آليات تمكين المرأة الفقيرة في العشوائيات المصرية. وركزت مشكلة البحث على تدخل مهنة الإرشاد الاجتماعي في فهم أنظمة مؤسسات المجتمع سعياً لحل مشكلات المرأة الفقيرة في الحصول على عمل كشريك في الإنتاج. ومما أوصت به الدراسة العناية بتدريب المرأة مع أهمية التنسيق بين مؤسسات المجتمع في إتاحة الفرصة لتوظيف المرأة وعلى الأخص ممن يعيش في العشوائيات.
- وتناول فالوقي والجيلاني (١٩٩٣م)، الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في مجال التصنيع الإلكتروني، وحاولت الدراسة الإجابة على مجموعة من التساؤلات أهمها: هل العمل الذي تقوم به المرأة في مصانع الأجهزة يعدُّ مناسباً لها من حيث طبيعته تكوينها الجسمي والنفسي ومدى شعورها بالرضا عنه؟ هل هناك داخل المصنع ضمانات في

مجال السلامة؟ وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من ١٣٠ عاملة من مصانع الشركة العامة للإلكترونيات في ليبيا، ومن نتائج الدراسة أن ٩٥% من العاملات تشعر بالرضا عن نوع العمل، وإن ما نسبته ٦٢% من العاملات تؤكد على أن العمل الحالي لا يكفل مستقبلاً.

ج- دراسات داخل الخليج العربي:

- تناول كاظم، ثائر رحيم (٢٠١٦م)، معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية. ويهدف البحث إلى معرفة أهم المعوقات التي تواجه تمكين المرأة العراقية من أجل خدمة وتنمية مجتمعا. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف فقد استخدم الباحث المنهج المسحي الاجتماعي الذي يتم عن طريقه دراسة الظاهرة كمياً وكيفياً، وذلك بتحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة، واختيرت العينة التي كان عددها (٢١٤) بالطريقة العشوائية العنقودية.
- توصلت نتائج البحث إلى أكثر العوامل إعاقة لتمكين المرأة هي العوامل الاجتماعية تلاها العوامل الاقتصادية والسياسية ثم أخيراً العوامل الشخصية. وأوصى الباحث على تصحيح الصورة السائدة عن المرأة في المجتمع عن طريق تقديم المناهج الدراسية والبرامج التلفزيونية وجميع وسائل الإعلام التي ترفع من قيمة المرأة ودورها، والعمل على تدعيم المرأة وترشيحها في الحياة السياسية وللمناصب القيادية والسياسية، وأخيراً تصميم البرامج التدريبية لزيادة ثقة المرأة وقدراتها الإدارية لكي تتمكن من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المختلفة.

د- دراسات عن المملكة العربية السعودية :

- دراسة آل الشيخ (٢٠٠٨م)، التحديات الاقتصادية المعاصرة وأثرها على مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، هدفت الورقة إلى مناقشة التحديات المحلية والعالمية التي تؤثر على حجم مشاركة المرأة الاقتصادية ومناقشة التغيرات الهيكلية المطلوبة لمواجهة تلك التحديات، ومن أهم التحديات معدلات النمو السكاني المرتفعة، انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل رغم ارتفاع مستويات التعليم، عدم موائمة مخرجات التعليم لحاجة سوق العمل الفعلية، وكان من ضمن توصيات الدراسة التأكيد على ربط البرامج التنموية الموجهة للمرأة بواقع الاقتصاد، وأيضاً تبني شعار الصناديق الإنمائية التابعة للأمم المتحدة والتي تدعو إلى التحول من المنطلقات الرعائية إلى منطلقات تنموية.

- كما تناولت الحارثي (١٤٢٥هـ)، إستراتيجية عمل المرأة في القطاع الخاص، حيث ركزت على مدى وجود إستراتيجية لعمل المرأة في القطاع الخاص بمحافظة جدة، وكان من أهم أهداف البحث التأكد من وجود تخطيط إستراتيجي لدى شركات القطاع الخاص لاستيعاب عمل المرأة، وتقييم مدى إسهام المرأة السعودية في هذا القطاع، وتحديد أهم التحديات التي تواجه انخراط المرأة في سوق العمل، ومعرفة أهم الفرص الوظيفية التي يمكن أن تشغلها المرأة في المستقبل. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم الحصول على البيانات الأولية باستخدام أسلوب المقابلة الشخصية والاستبانة في جمع البيانات، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: وجود إستراتيجية لتوظيف الكوادر النسائية لدى ٥,٨٣% من شركات القطاع الخاص التي بها عمالة نسائية، وإن القطاع الخاص الخدمي هو الأكثر استيعاباً للعمالة النسائية الموجودة في سوق العمل، واتضح أن التدريب يزيد من فرصة مشاركة المرأة في العمل في القطاع الخاص، كما اتضحت أهمية التخصصات العلمية والفنية والمهنية وأن التخصصات النظرية أقل أهمية في الطلب، كذلك تبين وجود فرص وظيفية نسائية جديدة سيتم استحداثها في شركات القطاع الخاص في المستقبل، كما تبين وجود معوقات إدارية وتنظيمية ومعوقات اجتماعية ونفسية تحول دون انخراط المرأة في سوق العمل.
- وقد تم اقتراح بعض التوصيات ومنها ضرورة زيادة الوعي بأهمية تبني وتطبيق مفهوم التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية النسائية في المنظمات للاستفادة من الطاقات البشرية والأعداد الهائلة من الخريجات الراغبات في العمل، وإتاحة فرص ومجالات لعمل المرأة السعودية في إطار الضوابط الشرعية، بما يتوافق مع البنية النفسية والبدنية للمرأة، وعدم حصرها على المهن التقليدية، وأيضاً زيادة التخصصات العلمية للمرأة في الجامعات والمعاهد والكليات والحد من التخصصات النظرية، وتعميق العلاقة بين الجامعات وبين الجهات المسؤولة عن التوظيف، كذلك التوسع في تنظيم وإعداد البرامج التدريبية التي يحتاج إليها سوق العمل بمختلف أنواعها لتخريج أكبر قدر من العمالة النسائية المدربة.
- دراسة الخريف وآخرون (٢٠١٦م)، قوة العمل النسائية السعودية حجمها ومعدلات نموها وتعطلها ومشاركتها الاقتصادية، ركزت الدراسة على مشاركة المرأة في سوق العمل السعودية النسائية؛ بغرض تعرف تطور حجمها، ومعدلات نموها، وتعطلها ... الخ؛ وذلك

بالاعتماد على بيانات مسوحات القوى العاملة، هذا وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها تضاع حجم قوة العاملة السعودية، مقابل انخفاض في نسبة العاملات الأجنبيات، كما قفز عدد العاطلات السعوديات إلى نسبة ٣٣% عام ٢٠١٥م، ومن أبرز توصيات الدراسة، تحسين بيئة العمل في القطاع الخاص وإجراء مزيد من الدراسات لفهم ارتفاع معدل البطالة.

ومن استعراض الدراسات السابقة يمكن الخروج بن معظمها يدور حول البحث عن سبل حل مشكلة الفقر أو بما يسمى تأنيث الفقر. فعلى سبيل المثال الدراسة التي قام بها (زهومق)، ودارت حول التخطيط لبرامج يتم بواسطتها رفع الفقر عن النساء الآتي يعملن بالزراعة بالريف الصيني، ومثلها في مصر نجد دراسة قام بها (علي) حول رسم إستراتيجية حول تحقيق تمكين المرأة كأحد وسائل تفعيل المجتمع لتحقيق التنمية المحلية المستدامة. وفي مصر أيضاً تطرح (زهرا) إستراتيجية أخرى لتمكين المرأة الفقيرة التي تعيش في الأحياء العشوائية في أطراف القاهرة، وتقوم هذه الرؤية على الاستفادة من مهنة الإرشاد الاجتماعي لتوعيتها بأهمية العمل ولحل أي مشكلة تقابل المرأة في بيئة العمل. وهناك دراسات أخرى عنيت بجانب بيئة العمل وسلامة المرأة فعلى سبيل المثال ركز (فالوقي والجيلاني) على جانب السلامة في المصانع التي تمارس فيها المرأة الأعمال المهنية في ليبيا. كما أن هناك دراسات أولت نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة فتواجهنا في هذا دراسة (كاظم) وعني بالوصول إلى تصحيح النظرة الاجتماعية حول عمل المرأة في المجتمع العراقي.

أما داخل السعودية فعلى الرغم من وجود دراسات عديدة عن تمكين المرأة من العمل وظاهرة البطالة كدراسة (الخریف وآخرين) أو التحديات التي تؤخر تمكينها من العمل كدراسة (آل الشيخ) إلى أنه لا يوجد دراسات اقتصت بالمرأة العاملة في القطاع الخاص إلا ما ندر كما في دراسة (الحارثي) والتي ركزت على اقتراح وجود إستراتيجية في توظيف المرأة في شركات القطاع الخاص.

أما هذه الدراسة فهي تعنى بتمكين المرأة من العمل بقطاع خاص وخيري في آن واحد، وداخل بيئة متفاوتة في الخلفيات الثقافية لمجتمع الدراسة (ريفي، بدوي، حضري) مما قد يعطي الدراسة تفرّداً في نتائجها، خاصة وأنه بحدود علم الباحث فإنه لم يسبق دراسة تمكين المرأة في هذا القطاع من قبل، مما قد يسهم في إضافة علمية في هذا الحقل.

الإجراءات المنهجية للدراسة :

تسعى هذه الدراسة - بالدرجة الأولى؛ لتقييم تجربة الشركة الوطنية في تمكين المرأة السعودية من العمل لديها لعدة أهداف سعت الشركة لتحقيقها؛ وللتحقق من مدى نجاح التجربة من عدمها فقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لهذه الدراسة، حيث يهتم بتوفير أوصاف دقيقة عن الظاهرة المراد دراستها عن طريق: جمع البيانات وتحليلها ووصف النتائج، وتفسيرها للوصول إلى تعميمات تخدم في الخروج بتصور واضح عن المشكلة؛ ولتحقيق ذلك تم إتباع الخطوات التالية:

(١) الدراسة الوثائقية في الكتب والدراسات ذات العلاقة بالموضوع؛ مثل: الكتب والأبحاث التي تعنى بالتنمية بشكل عام، وجغرافية التنمية بشكل خاص، إلى جانب الاطلاع على تقارير بعض شركات القطاع الخاص.

(٢) الدراسة الميدانية:

- أ- زيارات متكررة للشركة الوطنية للاطلاع على إمكانات الشركة حيال توفير الخدمات للموظفات.
- ب- زيارة بعض المسؤولين بالشركة وإجراء بعض المقابلات، مع متابعة توزيع وجمع الاستبانة.

مجتمع الدراسة :

يُنحصر مجتمع الدراسة في موظفات الشركة الوطنية والبالغ عددهن ٦٥٠ موظفة من سكان منطقة القصيم، من مختلف المحافظات والمدن.

أدوات الدراسة:

(١) الاستبانة :

تم تطبيق استمارة البحث (ملحق ١) على جميع موظفات الشركة بدون استثناء، وذلك لسهولة الوصول إليهن عن طريق المشرفات على أقسام المصنع، وبعد فحص والتدقيق للاستبانة بعد التعبئة تم جمع ٣٥٥ استبانة، وبعد فحصها والتأكد من دقة الإجابات تم استبعاد ٣٧ استبانة لعدم صلاحيتها للدراسة للنقص الحاصل في كثير من جوانبها. وعليه تم الوصول إلى ٣١٨ استبانة صالحة للدراسة وهي تمثل حوالي ٥٠% من مجتمع الدراسة جميعاً وهو رقم يعبر بشكل كبير عن جميع أفراد مجتمع الدراسة.

وتحقيقاً لضمان صدق الأداة تم عرضها في صورتها الأولية على عشرة من أساتذة جامعة القصيم؛ خمسة من قسم الجغرافيا والبقية من تخصصات أخرى كعلم النفس والاجتماع والتربية؛ وذلك لمعرفة آرائهم حول ما إذا كانت الأسئلة قادرة على تحقيق أهداف الدراسة أم لا - وأيضاً معرفة آرائهم حول مدى مناسبة عبارات الاستبانة لعينة البحث، ووضوح صياغة العبارات وتدرجها لمناسبتها للفتات كافة؛ وبناءً على مجمل اقتراحاتهم تم تعديل وحذف بعض فقرات الاستبانة؛ وفي ضوء ملاحظات المحكمين تكونت الاستبانة في صورتها النهائية (ملحق ١).

وقد تم التأكد من درجة الثبات عن طريق إخراج معامل (الفا كروباخ Alpha Coroubach)، s؛ حيث بينت أن درجة الثبات عالية نسبياً؛ ٧٦%. كما لم يغفل جانب التأكد من ثبات الأداة إحصائياً بإتباع طريقة إعادة الاختبار؛ للتأكد من وضوح الأسئلة وتسلسلها المنطقي. وجميع نتائجها أعطت الباحث ثقة في صلاحية الأداة في الاستخدام في الدراسة. كما تمت الاستفادة من برنامج Spss في تبويب وتحليل البيانات. وإجراء بعض المقارنات لبعض المتغيرات باستخدام اختبار مربع كاي (Chi-Square) للكشف عن وجود أية علاقة بين بعض الظواهر.

٢) الخرائط :

حددت منطقة الدراسة على المرئية الفضائية (Landsat2002)، (مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، ٢٠٠٢م)، كما أنتجت خرائط هذه الدراسة باستخدام برنامج نظم المعلومات الجغرافية (ArcGIS) اعتماداً على الخارطة الطبوغرافية (بريدة) مقياس (١ : ٢٥٠,٠٠٠) (الإدارة العامة للمساحة العسكرية، ١٤٢٣هـ).

الدراسة والتحليل

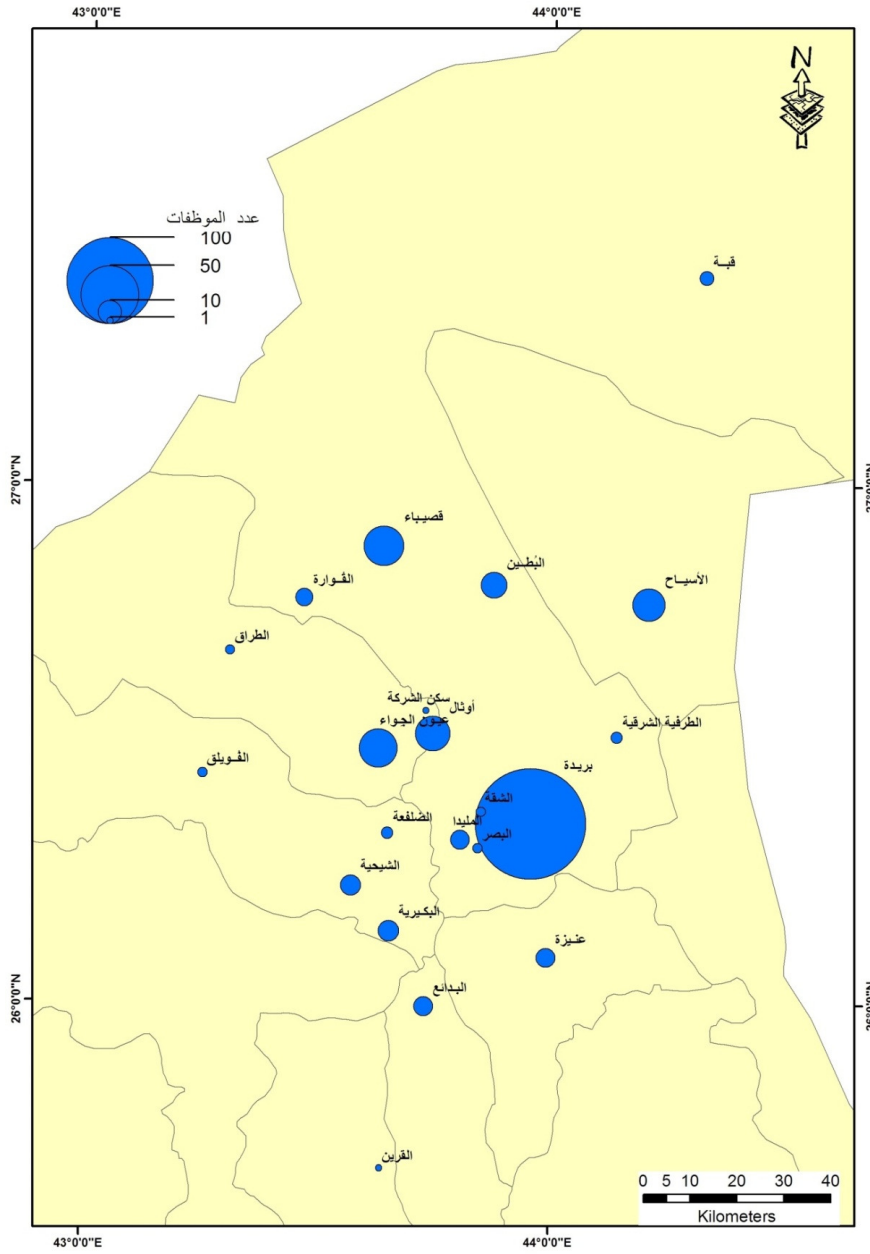
أولاً - امتداد النطاق الجغرافي الوظيفي للمرأة في المنطقة :

قامت الشركة بتوفير النقل لقطاع عريض من الموظفين تصل نسبتهم إلى ٤٠% من مجموع الموظفين؛ وهذا يفسر امتداد المجال الجغرافي للموظفات إلى مواقع بعيدة عن الشركة تصل إلى ١١٠ كم؛ أما بقية الموظفين ينتقلن إلى العمل إما بسياراتهم الخاصة وبلغت نسبتهم ٣١%، أو عن طريق النقل المؤجر والذي ينقل الموظفين بشكل جماعي، وتمثل نسبتهم ٢٧% من المجموع الكلي. والجدول (١) والشكل (٢) يوضحان امتداد المجال الجغرافي الوظيفي للمرأة العاملة.

جدول (١) : امتداد النطاق الجغرافي الوظيفي للمرأة في المنطقة.

| مكان الإقامة | عدد الموظفين | النسبة المئوية | المسافة عن الشركة بالكم |
|-----------------|--------------|----------------|-------------------------|
| قبة | ٤ | %١ | ١٤٥ |
| محافظة الأسياح | ١٨ | %٦ | ١١٠ |
| محافظة البدائع | ٧ | %٢ | ٩٥ |
| القرين | ١ | %٠.٣ | ٩٥ |
| محافظة عنيزة | ٧ | %٢ | ٧٠ |
| البتين | ١٢ | %٤ | ٧٠ |
| محافظة البكيرية | ٨ | %٢ | ٦٠ |
| الطرفية الشرقية | ٣ | %١ | ٦٠ |
| الفويلق | ٢ | %٠.٦ | ٦٠ |
| الشيحية | ٨ | %٢ | ٦٠ |
| الطراق | ٢ | %٠.٦ | ٥٥ |
| القوارة | ٦ | %١,٨ | ٤٨ |
| قصيبا | ٢٦ | %٨ | ٤٥ |
| المليدا | ٧ | %٢ | ٤٥ |
| البصر | ٢ | %٠.٦ | ٤٥ |
| الضلفعة | ٣ | %١ | ٤٠ |
| الشقة | ٢ | %٠.٦ | ٣٥ |
| بريدة | ١٥٥ | %٤٩ | ٣٠ |
| عيون الجوى | ٢٤ | %٧,٥ | ١٥ |
| أوثال | ٢٠ | %٦ | ٣ |
| سكن الشركة | ١ | %٠.٣ | صفر |
| المجموع | ٣١٨ | %١٠٠ | |

المصدر: من عمل الباحث اعتمادًا على الدراسة الميدانية، والمسافات من قياسات الباحث.



شكل (٢) : امتداد النطاق الجغرافي الوظيفي للمرأة في المنطقة.

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج ArcGIS 10.3.

- من دراسة الجدول (١) والشكل (٢) أعلاه يمكن الخروج بما يلي:
- أن هذا المجال ينحصر داخل منطقة القصيم فقط، ويمتد إلى ٢٠ موقعًا موزع بين المراكز الحضرية والريفية والبدوية، كما أن أبعد نقطة له هي بلدة (قبة) والتي تبعد قرابة ١٤٥ كم عن موقع الشركة، وغالب هؤلاء هن من أسر بدوية حديثة الاستقرار. وتحتاج المسافة قرابة الساعتين لقطعها، أي: أن الموظفة تخرج قبيل الساعة الخامسة فجرًا طوال أيام الأسبوع. كما تأتي محافظة الأسياح في المرتبة الثانية بطول مسافة بلغت ١١٠ كم، ويعدد ١٨ موظفة موزعات على أنحاء المحافظة. وتأتي محافظة البدائع وبلدة (القرين) التابعة لمحافظة الرس في الترتيب الثالث بمسافة ٩٥ كم لكل منهما، ثم يلي ذلك محافظة عنيزة ومركز البطين في المركز الرابع وعلى بعد ٧٠ كم. وتأتي أربعة مقرات في المركز الخامس هي: (محافظة البكيرية وبلدة الشحيحة ومركز الفويلق والطرفية الشرقية) بمسافة ٦٠ كم لكل منهما، وغالب القاديات منهن يسكن في المزارع، مثل: الشحيحة والفويلق.
 - كما أن هناك سبعة مراكز غالب سكانها من البادية، ما عدا بلدة البصر وتتراوح المسافة بين ٤٠-٦٠ كم، وهي على التوالي: (الطراق، القوارة، قصيباء، المليدا، البصر، الضلفعة، الشفة)؛ وعلى الرغم من بعد المسافة؛ إلا أن ما يفسر حرصهن هو قلة الفرص الوظيفية في تلك المراكز العمرانية، وانخفاض دخول معظم الأسر هناك.
 - وتأتي مدينة بريدة في المركز السابع حسب بعد المسافة حيث لا تتجاوز ٣٠ كم؛ إلا أنها تحظى بأعلى نسب عدد الموظفات والبلغ ٤٩% من المجموع الكلي؛ وهذا مرجعه لعدة أسباب منها: ارتفاع عدد سكان بريدة والذي يتعدى ٥٠% من مجموع سكان القصيم، وأيضًا قرب المسافة والتي تبلغ ٣٠ كم فقط، خاصة أن بريدة مخدمة بحافلات ترددية خاصة بالشركة الوطنية؛ علاوة على ذلك فبريدة تضم مجموعة من الأحياء العشوائية مثل: الشفة، والعليا والغماسية والأبدية والنقع ... الخ. وهذه يقطنها مجموعة من الأسر ذات الدخل المنخفض.
 - وفي الأخير نجد في محيط الشركة عيون الجواء بعدد ٢٤ موظفة بلغت نسبتهن ٨% من المجموع الكلي، وهذا يرجع إلى قربها من مقر الشركة حيث لا تبعد عنها سوى ١٥ كم فقط. فأوثال والتي لا يتجاوز موقعها عن مقر العمل ٣ كم، حيث تقع الشركة في شمالها الشرقي. وبلغ عدد الموظفات ٢٠ موظفة بنسبة ٦% من المجموع الكلي، يأتي في الأخير موظفة واحدة فقط تسكن داخل السكن المُعدّ للموظفين. وعمومًا يمكن

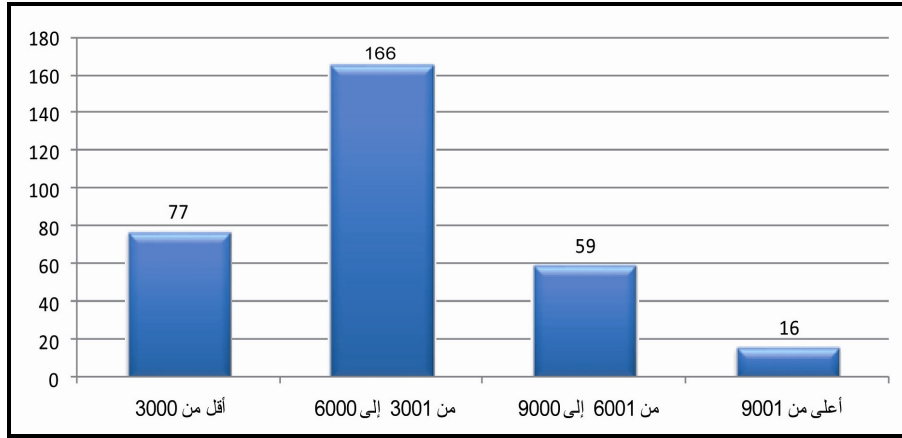
القول إن قيام هذا المشروع التنموي ينسجم مع "نظرية نقاط النمو التي تم التعرض لها في الإطار النظري من هذه الدراسة حيث نادى بها الاقتصادي الفرنسي بيرو Perroux ونظريته تقوم على نقط عدة منها: أن النمو يكون في مناطق جغرافية تتميز بوجود التسهيلات والخدمات، كما تشكل هذه النقاط أماكن جذب للاستثمارات والسكان من المناطق الأخرى". وهذا ما حدث في استقطاب الشركة للموظفات من جميع اتجاهات القصيم، الحضرية منها والريفية؛ وهذا على المدى البعيد سوف يساعده على نمو مركز (أوثال)، ويوقف سيل الهجرة منها إلى مدينة بريدة.

الوضع الاقتصادي لأسرة الموظفة :

يعدُّ دخل الفرد مؤشراً مهماً من مؤشرات التنمية، فكلما زاد الدخل دل ذلك على تزايد الإنتاج، ومن جهة أخرى يرتبط الدخل بمعدل التنمية فزيادة الدخل تؤدي إلى تزايد الادخار، ومن ثمَّ تزايد فرص التنمية. هذا وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن ٧٣% من المجموع الكلي للموظفات مرتباتهن تتراوح بين ٢٠٠٠ إلى ٥٠٠٠ ريالاً، أما من تتعدى مرتباتهن ٥٠٠٠ ريالاً فإن نسبتهن لا تتعدى ٣,٥% فقط من مجموع الموظفات، وغالب هؤلاء من الإداريات. هذا وقد بلغ متوسط مرتبات الموظفات قرابة ٣٠٠٠ ريالاً، وهو دخل منخفض جداً في حالة كون المرأة هي المعيل لإسرتها، أما إن كان هناك معيل آخر فإن هذا الدخل له أثر إيجابي في اقتصاديات أسرهن وتحسين وضعهن، وهذا يتضح من التعرف على مجمع دخول الأسر. والجدول والشكل التاليان يوضحان مقدار دخل الأسرة جميعاً بما فيه مرتب الموظفة.

جدول (٢) : توزيع أفراد الدراسة حسب دخل الأسرة.

| النسبة المئوية | التكرار | دخل الأسرة جميعاً |
|----------------|---------|-------------------|
| ٢٤,٢% | ٧٧ | أقل من ٣٠٠٠ |
| ٥٢,٢% | ١٦٦ | من ٣٠٠١ إلى ٦٠٠٠ |
| ١٨,٦% | ٥٩ | من ٦٠٠١ إلى ٩٠٠٠ |
| ٥% | ١٦ | أعلى من ٩٠٠١ |
| ١٠٠% | ٣١٨ | المجموع |



شكل (٣) : توزيع أفراد الدراسة حسب دخل الأسرة.

المصدر: من عمل الباحث بناءً على نتائج الاستبانة.

نلاحظ من استعراض بيانات الجدول والشكل السابقين أن ما نسبة ٢٤,٢% من مجتمع الدراسة لا يتعدى دخل الأسرة ٣٠٠٠ ريالاً، وهذا يعني أن الموظفة هي المعيل الوحيد للأسرة خاصة وأن أقل مرتب تتقاضاه الموظفة لا يقل عن ٢٧٠٠ ريالاً - بدون الحوافز وبدل النقل - وهذا يعني أن هذه الشريحة من الموظفات يمثلن أسر فقيرة، حيث وصلت نسبة الأسر ممن متوسط دخولهم ٣٠٠٠ ريالاً إلى ٣٨%، وهذا يعني أن ثلث أسر هؤلاء الموظفات يقعن تحت خط "متوسط الدخل الشهري للفرد في السعودية والذي يقدر ب (٤٨٤٩) ريالاً، خاصة إن هذا ينسجم مع رؤية كثير من الاقتصاديين في الدول العربية أن من العوامل التي تؤدي إلى انتشار الفقر بين النساء وبين الأسر التي تعيلها النساء هو تغير هيكل الأسرة، حيث يوجد أكثر من سبب يجعل النساء هن المعيلات في الأسر: منها تفكك الزواج بالطلاق والانفصال أو موت الزوج... الخ. وهذا ما دعى بعض تقارير الأمم المتحدة إلى إطلاق تسميات على الفقر بين النساء مثل (تأنيث الفقر) لانتشاره بين الإناث أكثر من الذكور" (الشلهوب، ١٤٣١هـ/٢٠١٠م، ص ١٢-١٣).

أما من تراوحت دخولهن بين ٣٠٠٠ إلى ٦٠٠٠ فيمثلها أكثر من نصف أسر الموظفات ٥٢%، فعلى فرض أن متوسط مرتبات الموظفات ٣٠٠٠ كما سبق ذكره؛ فهذا يعني أن بقية دخل الأسرة لا يتعدى ٣٠٠٠ ريالاً فقط؛ وقد يكون هذا متوسط مرتب تقاعد الأب أو المعيل الآخر داخل الأسرة، مما يعني أن هذه الأسر تقابل صعوبة اقتصادية إذا عرفنا أن هناك ٧% من المجموع الكلي ما بين مطلقة أو أرملة. أما الأسر التي دخولها تتراوح بين ٦٠٠ إلى ٩٠٠ أو فوق ذلك فيمثلها أقل من ربع عدد أسر الموظفات، وهذا يعني أن مرتب الموظفة يدعم دخل أسرتها بشكل واضح خاصة

بعض الإداريات ممن تتقاضى مرتبات قد تصل إلى ٩٠٠٠ ألف ريالاً، وهذا عادة يصدق في حق الجامعيات واللاتي بلغت نسبتهن ٣٥% من مجموع الموظفات.

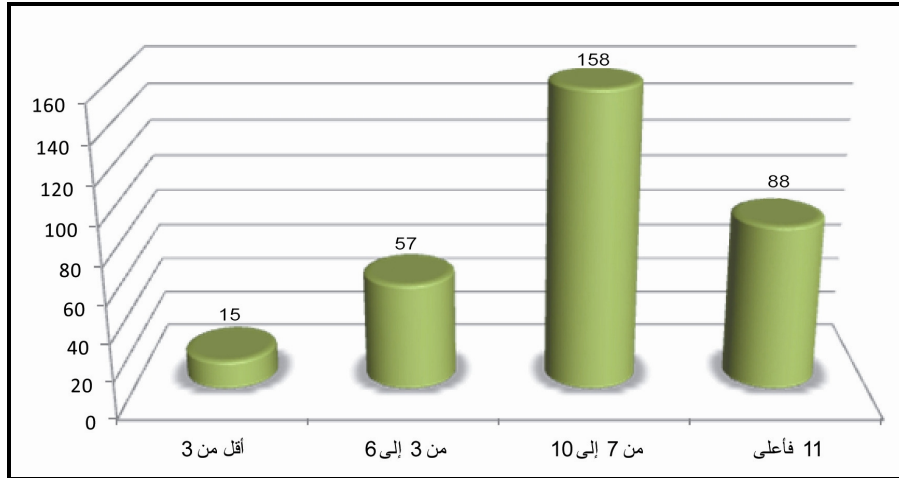
الوضع الاجتماعي لأسرة الموظفة :

يمثل بعد المسافة وممارسة العمل المهني مع تواضع المرتب صعوبات تواجه الموظفة خاصة التي تعيل أسرتها، ومما يضاعف ذلك زيادة أعداد أفراد الأسرة، والجدول والشكل التاليان يوضحان هذه الحقيقة.

جدول (٣) : توزيع أفراد الدراسة حسب حجم الإعالة.

| عدد أفراد الأسرة | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------|---------|----------------|
| أقل من ٣ | ١٥ | ٤,٧ % |
| من ٣ إلى ٦ | ٥٧ | ١٧,٩ % |
| من ٧ إلى ١٠ | ١٥٨ | ٤٩,٧ % |
| ١١ فأعلى | ٨٨ | ٢٧,٧ % |
| المجموع | ٣١٨ | ١٠٠ % |

المصدر: من عمل الباحث بالاعتماد على نتائج الاستبانة.



شكل (٤) : توزيع أفراد الدراسة حسب حجم الإعالة.

المصدر: من عمل الباحث بناءً على نتائج الاستبانة.

من دراسة الجدول (٣) والشكل (٤) أعلاه يتضح أن الأسرة المكونة من زوجين لا تتعدى نسبتها ٥% فقط من مجموع الأسر، أما الأسر التي يتراوح عدد أفرادها بين ٣-٦ فلا تزيد أيضاً عن ١٨% من مجموع الأسر، وهذا وضع طبيعي لمتوسط عدد أفراد هذه الأسر. إلا أنه مما يلفت النظر في هذه الدراسة أن نصف مجتمع الدراسة وبالتحديد ما نسبة ٤٩,٧% من مجموع الأسر يتراوح عدد أفرادها بين ٧ إلى ١٠ فرد، وهذا يتعدى متوسط أفراد الأسرة السعودية والذي يتراوح بين ٦-٧، (مصلحة الإحصاءات والمعلومات، وزارة الاقتصاد والتخطيط ١٤٣٦هـ/٢٠١٥م)، ولكي نصل إلى حجم معانات الموظفين اللآتي تتخفف دخولهن تم تطبيق اختبار مربع كاي (Chi-Square)، حيث بينت نتيجته أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دخل الأسرة وبين عدد أفراد الأسرة حيث بلغت قيمة مربع كاي (٠,٠٢٣) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥). فنتيجة لكون حوالي ٥٠% من أسر الموظفين يتراوح أفرادها بين ٧ إلى ١٠، وأيضاً أكثر من ثلث هؤلاء الأسر لا يتجاوز دخلها ٣٠٠٠ ريالاً؛ مما يعني اقترابها من خط الفقر في السعودية والبالغ ١٥٧٥ ريالاً شهرياً للأسرة المكونة من ٧ أفراد، (تم استخراج حد الفقر في السعودية بالاعتماد على تحديد وزارة التخطيط والمقدر بنحو دولارين في اليوم للفرد في الأسرة، انظر: الشلهوب، المرجع السابق، ص ٤٩)، وهذا يعكس لنا مدى معانات هذه الأسر في تكبد صعوبات الحياة. ومن جانب آخر بلغت نسبة الأسر التي يبلغ أفرادها من ١١ فأعلى ٢٧,٧% من مجموع الأسر أي أكثر من ربع عدد الأسر، وبحساب حد الفقر لأفراد الأسرة المكونة من ١١ فرداً يتبين أن أكثر من ربع أسر الموظفين تحت خط الفقر، والذي لا يتجاوز دخولهم ٢,٤٧٥ ريالاً، وهذا النوع من الأسر الممتدة ينتشر في القرى والتي خلفيتها بدوية مثل الفيلق والقوارة وقصيبياء. وهذا يعني أن الفقر هنا متوارث نتيجة لضغط البيئة الاجتماعية والثقافية؛ التي تغالي في الانفاق في مناسبات الزواج والمجاملات والعادات التي تؤدي إلى سوء التصرف في المال. كما أنه علاوة على الأعباء المالية التي يتحملها المعيل أو مساعد المعيل هناك التزامات اجتماعية يحمل همها الموظفة، مثل: متابعة دروس الطلبة، ومراعات الجوانب النفسية لهؤلاء الأولاد والبنات، ممن يأتي للمنزل ولا يجد الرعاية من الأم، والتي قد تصل متأخرة، كما يحدث ذلك بحق ممن مقار سكنهن في الأسياح مثلاً. علماً أن الشركة حاولت حل مشكلة حضانة الأطفال بدون مقابل إلا أن الأمر يتعلق بمن أعمارهن فوق خمس سنوات.

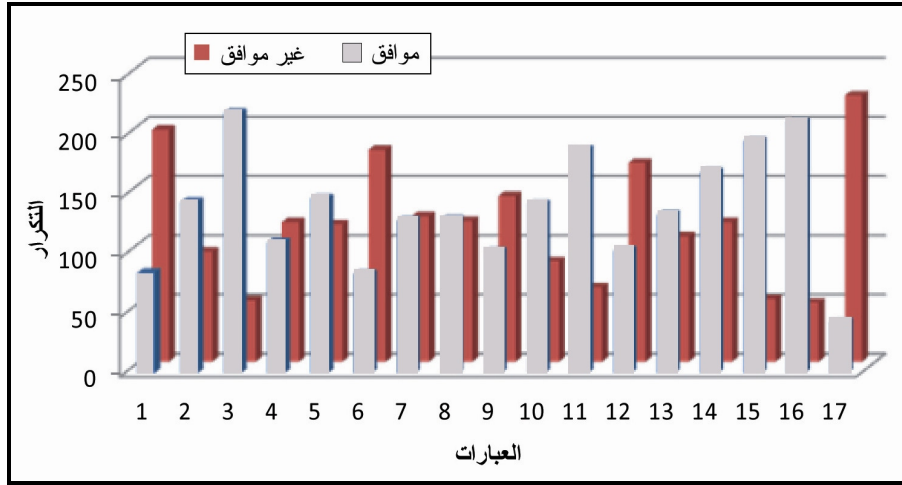
ثانياً - بيئة العمل :

تفيد كثير من الدراسات بأهمية إنتاجية الموظف في حالة سلامة الجو العام داخل القطاع الذي يعمل فيه، فلا بد من مراعاة الجانب النفسي والاجتماعي إلى جانب توفر الخدمات مما يجلب الرضا للموظف فيزيد من إنتاجيته وحبه وولائه للعمل.

جدول (٤) : آراء الموظفين بخصوص بيئة العمل.

| م | العبارات | ما مدى الموافقة من عدمها حيال بيئة العمل | | | | المجموع | | | |
|----|--|--|-----------|-------|-------|---------|-------|-----|---------|
| | | موافق | غير موافق | محايد | ت | ت | % | | |
| ١ | يتعارض عملي مع العادات والتقاليد | ٨٥ | ٢٦,٧٣ | ١٩٦ | ٦١,٦٤ | ٣٧ | ١١,٦٤ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ٢ | عدم ملائمة تخصصي الدراسي مع طبيعة عملي | ١٤٥ | ٤٥,٦٠ | ٩٣ | ٢٩,٢٥ | ٨٠ | ٢٥,١٦ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ٣ | يتوفر لي أمان وظيفي | ٢٢٠ | ٦٩,١٨ | ٥٢ | ١٦,٣٥ | ٤٦ | ١٤,٤٧ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ٤ | عدم توافق طبيعة عملي مع قدرتي الجسدية | ١١١ | ٣٤,٩١ | ١١٨ | ٣٧,١١ | ٧٥ | ٢٣,٥٨ | ٣٠٤ | ٩٥,٦٠ |
| ٥ | عدم تناسب أوقات العمل مع واجباتي الأسرية | ١٤٨ | ٤٦,٥٤ | ١١٦ | ٣٦,٤٨ | ٥٤ | ١٦,٩٨ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ٦ | مررتي مناسب | ٨٤ | ٢٦,٤٢ | ١٧٩ | ٥٦,٢٩ | ٥٥ | ١٧,٣٠ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ٧ | انعدام المحفزات داخل بيئة العمل | ١٢٩ | ٤٠,٥٧ | ١٢٣ | ٣٨,٦٨ | ٦٦ | ٢٠,٧٥ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ٨ | أنتقي التشجيع من إدارة الشركة | ١٣٠ | ٤٠,٨٨ | ١١٩ | ٣٧,٤٢ | ٦٩ | ٢١,٧٠ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ٩ | عدم وضوح القواعد المنظمة لعملي | ١٠٣ | ٣٢,٣٩ | ١٤٠ | ٤٤,٠٣ | ٧٤ | ٢٣,٣٧ | ٣١٧ | ٩٩,٦٩ |
| ١٠ | عملي براعي طبيعتي النفسية | ١٤٣ | ٤٤,٩٧ | ٨٥ | ٢٦,٧٣ | ٩٠ | ٢٨,٣٠ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ١١ | بيئة العمل هنا تشجعتني على التناقص | ١٨٩ | ٥٩,٤٣ | ٦٣ | ١٩,٨١ | ٦٦ | ٢٠,٧٥ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ١٢ | ارتدائي زي العمل الرسمي يشعرني بالحرع | ١٠٤ | ٣٢,٧٠ | ١٦٨ | ٥٢,٨٣ | ٤٥ | ١٤,١٥ | ٣١٧ | ٩٩,٦٩ |
| ١٣ | سوف أترك العمل بالشركة في حالة توفر .. | ١٣٤ | ٤٢,١٤ | ١٠٦ | ٣٣,٣٣ | ٧٨ | ٢٤,٥٣ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ١٤ | الرعاية الصحية متوفرة داخل الشركة | ١٧٠ | ٥٣,٤٦ | ١١٨ | ٣٧,١١ | ٣٠ | ٩,٤٣ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ١٥ | أستمتع بعملي | ١٩٦ | ٦١,٦٤ | ٥٣ | ١٦,٦٧ | ٦٩ | ٢١,٧٠ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ١٦ | أنا فخوره بانتمائي لهذا العمل | ٢١٢ | ٦٦,٦٧ | ٥٠ | ١٥,٧٢ | ٥٦ | ١٧,٦١ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |
| ١٧ | تتوفر خدمات ترفيهية | ٤٣ | ١٣,٥٢ | ٢٢٥ | ٧٠,٧٥ | ٥٠ | ١٥,٧٢ | ٣١٨ | ١٠٠,٠٠٠ |

المصدر: من عمل الباحث بالاعتماد على الدراسة الميدانية.



شكل (٥) : آراء الموظفين بخصوص بيئة العمل.

المصدر: من عمل الباحث بالاعتماد على الدراسة الميدانية.

(١) الجوانب الايجابية في بيئة العمل :

يتمتع معظم الموظفين في بيئة عمل مرضية بدرجة متقدمة؛ وذلك لما يجده من تشجيع من إدارة الشركة وفي مراعاة للجوانب النفسية وتقدير للعادات، ومن أسلوب إداري أرسى نظام العمل، ويمكن أن يقال إن هناك ثلاثة جوانب رئيسة تعكس هذا الواقع وهي:

أ- الجانب النفسي :

تتلقى الموظفين تشجيعاً من قبل إدارة الشركة حسب إفادة الموظفين واللاتي أجاب أكثر من ٤٠% منهن بأنهن يحصلن على هذا التشجيع؛ وهذا مما دفعهن إلى التنافس في إتقان العمل حيث أيد ذلك ٦٠% من المجموع الكلي لهن. وهذا مما جعلهن يستمتعن بعملهن حيث وافق على ذلك ٦٢% من المجموع الكلي؛ وهذا جعلهن فخورات في هذا العمل بنسبة ٦٧% أي أكثر من ثلثي الموظفين. وهذا نتيجة لمراعاة الجوانب النفسية للموظفة حيث وافق على ذلك ٤٥% من مجموعهن. وهذا تفسيره أن الشركة عنيت بتوفير بيئة محافظة تطمئن الموظفة وأسرتها بقضاء فترة العمل في مكان بعيداً عن الاختلاط بالرجال مع مراعاة للعادات والتقاليد، ومما يؤكد ذلك تأييدهن بنسبة ٦٢%. كما تشعر نسبة كبيرة

منهن بلغت ٧٠% أن هناك أمانًا وظيفيًا على الرغم من أن السائد لدى الكثير ممن يعملن في القطاع الخاص أنهن معرضات للتسريح، وهذا يرجع لقوة ثقة الموظفة بنفسها وبقوة الشركة.

ب- الجانب النظامي :

مما يساعد على خلق بيئة عمل عادلة تتصف الموظف وتعطي المسؤول أحقية المتابعة؛ هي وضوح القواعد المنظمة للعمل، وقد أيد وضوح قواعد عمل هذه الشركة قرابة ٤٤% من مجموع الموظفات، إلا أن هناك ٣٢% أفادن أن هذه القواعد غير واضحة، ويبقى السؤال؟ هل مرد ذلك لعدم صدور ما يوضحها أم أنها تتغير باستمرار أو أن الموظفة تحتاج للتذكير بها كل ذلك يبقى واردًا. وقد يكون مرد ذلك إلى عدم الرضا عن التنظيمات الصارمة - حسب تعبير العاملات - مثل: لبس الزي الرسمي، والاستحمام الصباحي، والساعات المبكرة لبدء العمل.

ج- الجانب الخدمي :

على الرغم من أن هناك أكثر من نصف الموظفات أيدن توفر الرعاية الصحية إلا أن البقية منهن غير راضيات عن مستوى خدماتها، وقد يكون مرد ذلك إلا تأخر الشركة في إنشاء عيادة داخل المصانع، وكما أفادن الموظفات عند الطلب منهم اقتراح أي شيء يمكن أن يساعد على نجاح بيئة العمل. كما يلحق بذلك عدم رضاهن من جهة التقصير بجانب الترفيه وعدم توفير هذه الخدمة؛ والدليل سجل أكثر من ٧٠% منهن عدم رضاهن حيال هذه الخدمة.

٢) بعض الصعوبات في بيئة العمل :

"على الرغم من أن الحصول على عمل بأجر يمثل لبعض النساء فرصة للحصول على مكانة وتأثير في البيت وفي مجتمعاتهن من خلال حصولهن على دخل، تشير دراسات عديدة إلى أن الدخول إلى قوة العمل يرتبط بزيادة التوتر ومشاكل الصحة، مع اضطرار النساء لدمج هذا العمل المدفوع الأجر مع مسؤولياتهن الداخلية (الأسرية) المستمرة" (ويلس، ١٤٣٣هـ، ص

(١٦٩)، هذا وقد راعت الشركة في رسم خططها بعض الجوانب النفسية والاجتماعية، وقلة خبرة الكثير منهن في هذا المجال، فحرصت على اتخاذ بعض التدابير والتي من شأنها تسهل انخراط المرأة في هذا النوع من العمل، مثل: إنشاء معهد لتدريب الموظفين يمنح شهادة دبلوم في تصنيع الأغذية ويؤهلهم لممارسة هذه الأعمال المهنية، إلا أن هناك حوالي ٤٦% منهن يؤكدن أن طبيعة عملهن لا تتفق مع تخصصهن الدراسي؛ ولعل ذلك راجع إلى أن المعارضات غالبهن من الجامعيات اللاتي تخرجن من كليات نظرية، وهذا التوجه يتفق مع نتائج دراسة آل لشيوخ ودراسة الحارثي كما مر في الإطار النظري؛ حول عدم موائمة مخرجات التعليم لحاجة سوق العمل الفعلية.

من جانب آخر مثل مدة الوقت الذي تقضيه العاملة في المصنع تحدي لها؛ خاصة أن نظام الشركات يمتد ساعات العمل فيه إلا قبيل العصر خاصة في حق الإداريات منهن، وهذا قد يضر بواجبات أسرهن حسب تعبيرهن، مثل: استقبال الأبناء في أثناء عودتهم من المدارس، أو الاضطرار لاستخدام خادمة منزلية تثقل الأسرة مادياً... الخ، خاصة وأن أغلب الموظفين غير راضيات بمستوى المرتب والعلوات الملحقة به، فقد عبر ٥٦% منهن أنهن غير راضيات عن المرتب، والدليل أن بعضهن تذكر أنها سوف تنتقل إلى عمل آخر إن وجد في حالة توفره بالمزايا نفسها. خاصة مع قلة المحفزات المادية. وفي الأخير لا يمكن تجاهل ممارسة العمل الجسدي لعدة ساعات قد يجهد البعض منهن، ولهذا أكد هذا الشعور ثلث عدد الموظفين، وللتأكد من هذه النتيجة تم تطبيق اختبار مربع كاي (Chi-Square)، حيث بينت نتيجته أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية كبيرة بين نوع العمل وبين "توافق طبيعة العمل مع القدرة الجسدية" حيث بلغت قيمة مربع كاي (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥)، حيث إن نسبة الفتيات (اللّاتي يمارسن العمل الجسدي) حوالي ٨٠%، وهن ممن يمارسن العمل في الغالب طوال تواجدهن بالمصنع في غير فترة الإفطار أو الاستراحة.

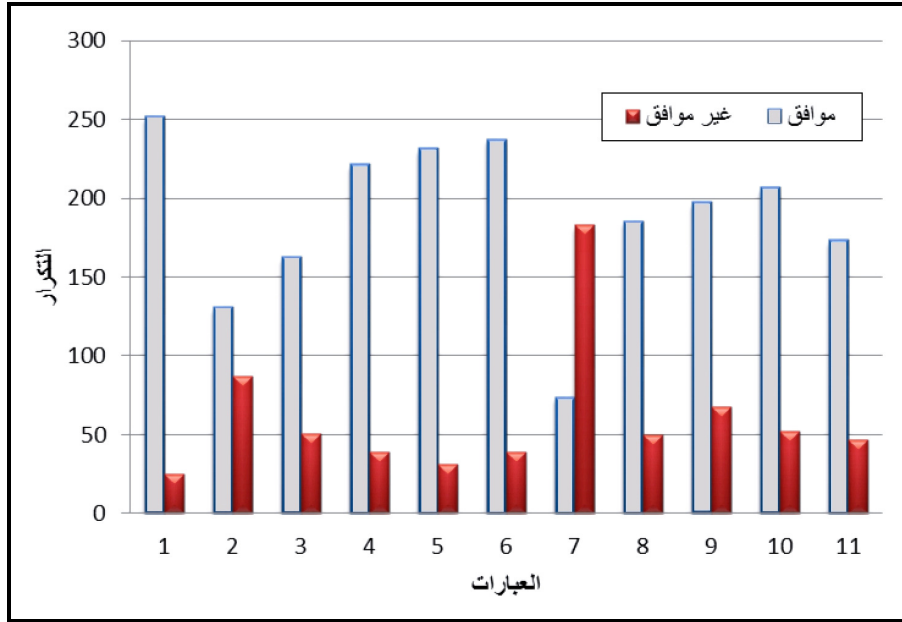
٣) إسهامات الموظفات في خدمة مجتمعهن المحلي :

برزت النتائج الإيجابية العائدة على الموظفة جراء التحاقها بالعمل في هذه الشركة في إسهامها في مجتمعها المحلي خارج بيئة العمل في الشركة عبر مجالين يمكن إيجازهما فيما يلي: جدول (٥) شكل (٦)

جدول (٥) : آراء الموظفين حول إسهاماتهم في خدمة مجتمعهم المحلي.

| م | البيانات | ما مدى الموافقة من عدمها | | | | المجموع |
|----|--|--------------------------|-----------|-------|-----|---------|
| | | موافق | غير موافق | محايد | % | |
| ١ | أسهمت في نشر ثقافة قبول عمل المرأة في المنزل في محيط مجتمعي | ٢٥٢ | ٢٥ | ٧٩,٢ | ٤١ | ٣١٨ |
| ٢ | شاركت في تسويق منتجات وخدمات الشركة | ١٣١ | ٨٧ | ٤١,٢ | ١٠٠ | ٣١٨ |
| ٣ | توظيفاً فتح أسواقاً جديدة للشركة | ١٢٣ | ٥١ | ٥١,٣ | ١٠٤ | ٣١٨ |
| ٤ | إعطائي فرصة في العمل دعم من القدرات التنافسية للشركات أخرى في توظيف المرأة | ٢٢٢ | ٣٩ | ٦٩,٨ | ٥٧ | ٣١٨ |
| ٥ | طبيعة عملي دعم قدرتي في التعامل مع نساء المجتمع | ٢٣٢ | ٣١ | ٧٣,٠ | ٥٥ | ٣١٨ |
| ٦ | إثراء القسم النسائي سهل على النساء الحصول على الخدمات | ٢٣٨ | ٣٩ | ٧٤,٨ | ٤١ | ٣١٨ |
| ٧ | أشعر بالانظرة الودية تجاهي بسبب طبيعة عملي | ٧٤ | ١٨٣ | ٢٣,٣ | ٦١ | ٣١٨ |
| ٨ | عملي ساعدني على اكتساب خبرات في تقديم أعمال تطوعية في المجتمع | ١٨٦ | ٥٠ | ٥٨,٥ | ٨٢ | ٣١٨ |
| ٩ | تفاوضي مرتبتي حسن من وضع أسرتي | ١٩٨ | ٦٨ | ٦٢,٣ | ٥٢ | ٣١٨ |
| ١٠ | تحسن دخلني أسهم في حل بعض المشكلات | ٢٠٧ | ٥٢ | ٦٥,١ | ٥٩ | ٣١٨ |
| ١١ | عملي حسن من مكائتي بين أقاربي وصديقاتي | ١٧٤ | ٤٧ | ٥٤,٧ | ٩٧ | ٣١٨ |

المصدر: من عمل الباحث بالاعتماد على الدراسة الميدانية.



شكل (٦) : آراء الموظفين حول إسهاماتهم في خدمة مجتمعهم المحلي.

المصدر: من عمل الباحث بالاعتماد على الدراسة الميدانية.

بدراسة الجدول (٥) والشكل (٦) أعلاه يمكن الخروج بما يلي:

(١) إسهام الموظفة في مجتمعها المحلي اقتصادياً^(١):

أكدت بعض الدراسات على وجود علاقة إيجابية قوية بين أنشطة القطاع الخاص والنمو الاقتصادي والاجتماعي للمجتمعات المحلية؛ ذلك أن التنمية المحلية هي: "عملية تنوع وإغناء الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية على مجال ترابي معين، من خلال تعبئة وتنسيق مواردها وطاقتها، كما يعتمد مفهوم التنمية المحلية على عدد من المعايير التي يجب توفرها مثل إشراك القطاعات الفاعلة في الوسط الجغرافي المحلي" (علي، ٢٠١٤م، ص ١٦).

وتفعيل المرأة وجعلها عضواً مشاركاً في التنمية تتم على مراحل بدءاً من تهيأتها كشخصية فاعلة تملك الخبرة والإرادة مؤثرة في محيط أسرتها كخطوة إلى التأثير في المجتمع المحيط بها. فعلى سبيل المثال: هناك مكاسب اقتصادية تجنيها الموظفة في محيط الأسرة كونها جزءاً من المجتمع المحلي؛ وهذا يتم عن طريق تحسن دخلها واعتمادها على نفسها عوضاً عن كونها عالة على

(١) مقابلة أجراها الباحث مع مدير شؤون الموظفين بالشركة الوطنية.

مؤسسات المجتمع الخيرية، وهذا مرده إلى تقاض الموظفة مرتبتها. حيث أفاد ٦٢,٣% من مجموع الدراسة أن مرتباتهن حسنت من دخل أسرهن، أما البقية فقد يكون شعورهن بأن المرتبات ما زالت منخفضة جعلهن لا يوافقن على ذلك، من جانب آخر فقد أجاب ٦٥,١% منهن أن تحسن دخل الأسرة حل مجموعة من المشاكل الاقتصادية التي يقابلها أفراد الأسرة. أما خارج محيط الأسرة فإن الموظفات أسهمن في خدمة وتنمية الشركة اقتصادياً عن طريق تسويق منتجات الشركة عبر العلاقات الاجتماعية، أو في اللقاءات الاقتصادية للشركات؛ مما أسهم في فتح أسواق جديدة للشركة لمنتجات الشركة التصنيعية. من جانب آخر فإن نجاح الشركة الوطنية في استقطاب هؤلاء العاملات وعلى الخصوص الفتيات منهن يمثل دعماً للجانب التنافسي لشركات أخرى في مجال توظيف المرأة. "ودليل ذلك تأييد مجتمع هذه الدراسة لهذا التوجه بنسبة ٧٠% من مجموعهن كما أكد هذا الإنجاز كثرة الطلبات التي قدمت للشركة بهدف استنساخ التجربة، وطلب تقديم رؤية لهم بكيفية استحداث أقسام خاصة بالمرأة". وفعلاً تشهد بعض مصانع الحلويات والمطاعم الشعبية في القصيم تنافساً في إنشاء أقسام خاصة بالمرأة، تقوم على الكفاءات السعودية سواء الجانب الإداري أو الفني.

٢) إسهام الموظفة في مجتمعها المحلي اجتماعياً :

لا تزال نظرة المجتمع إلى الأعمال المهنية نظرة دونية هذا في حق الرجال ناهيك أن يقوم بها نساء، فلا شك الموضوع سوف يكون أصعب، ولهذا فإن هذه التجربة الجريئة ساعدت في التغلب على تغيير هذه الصورة بحق حصول المرأة على عمل شريف يقره الشرع ونظام الدولة. وكدليل على نجاح هذه التجربة أن قرابة ٧٩,٢% من مجموع مجتمع الدراسة أفاد أن أسهمن بنشر ثقافة قبول عمل المرأة في المهن في محيط مجتمعهن، ومما يؤكد ذلك أن أكثر من نصف الموظفات أكد أن عملهن حسن من مكانتهن بين أقاربهن بنسبة وصلت إلى ٥٥% من مجتمع الدراسة، كما لم تتجاوز نسبة ممن لم يرين تحسناً لا تتجاوز ١٥% من المجموع الكلي. وهذا المكانة قد تعني التقدير لهن كنساء مكافحات استطعن أن يواصلن في أعمالهن رغم بعد المسافة أحياناً أو التدريب والتأهل لهذا العمل الفني. وقد يكون هذا التقدير نابع من رؤية القريبات أو الصديقات أن هذه الموظفة أصبحت لها إسهامات تطوعية في خدمة المجتمع المحلي، ودليل ذلك أجاب أكثر من نصف الموظفات ٥٨,٥% يؤيدن بأن خبرتهن في العمل ساعدتهن على تقديم أعمال تطوعية للمجتمع، فعلى سبيل المثال: تواجدهن في المهرجانات الدورية في المنطقة كمهرجان الربيع في بريدة. فعلى فرض أن نظرة المجتمع الدونية للموظفة السعودية في شركة تصنيع تكاد تتلاشى حسب نتائج الدراسة وحسب رأي ممن يختلطن بمجموعات متفاوتة سواء حضرية أو زراعية أو ريفية إلى أقل

من الربع؛ وهذا بنظر الدراسة إنجاز في مجتمع ينظر له أكثر الباحثين كونه محافظاً جداً تسود فيه ثقافة الحساسية من خروج المرأة للعمل، ناهيك عن قيامها بأعمال في معظمها مهنية. ولتقدير نجاح هذه التجربة في تخطي الحاجز الاجتماعي المعيق نرى أن دراسة (كاظم، ٢٠١٦م) التي طبقتها على المجتمع العراقي بينت أن المعوقات الاجتماعية تقف حجر عثرة في طريق نجاح المرأة العراقية في تمكينها من الحصول على عمل (انظر: كاظم في الدراسات السابقة من هذه الدراسة) كما يضاف على إنجازات المرأة القصيمية في هذا الشأن اتفاق ٧٣% من الموظفين على أن العمل ساعدهم على حسن التعامل مع شرائح المجتمع كافة، وهذا يلقي بكاهله على دور المرأة العاملة وتأهلها لإدارة مجالات التنمية في مجتمعها المحلي، ومشاركتها في إبداء الرأي في رسم رؤيته المستقبلية، وخوض تجارب أخرى تنموية ينتظرها منها مجتمعها المحلي.

الخاتمة والنتائج :

على الرغم من تجربة تمكين المرأة السعودية من العمل في هذا القطاع الخاص، لم يمر عليها سوى خمس سنوات فقط؛ إلا أنها بتقدير هذه الدراسة تعدُّ خطوة ناجحة؛ وذلك لتنامي عددهم وقلة تسريهم من الشركة، على الرغم من المعانات التي تجابهن من بعد مقر إقامة كثير منهن، وهي تجربة جريئة تمت في مجتمع القصيم، وهو بالجملة يعد مجتمعاً محافظاً دينياً، وتسود بين أوساط عاملاته ثقافة الريف والبادية معاً، ومن المعروف أن المجتمعات الريفية (الزراعية) والبدوية، تأنف العمل المهني فضلاً عن أن تخرج الفتاة كل صباح وتمارسه في شركة تدار عن طريق الرجال. هذا وتعمقت الدراسة في خصائص العاملات وعرضت تجربتهن داخل بيئة العمل، وفي مجتمعين المحلي خارج الشركة للخروج برؤية عن دور هذه التجربة في تنمية العاملات اقتصادياً واجتماعياً، وكيف استطاعت هذه الشركة أن تقوم بدورها الاقتصادي والخدمة المجتمعية لأهل المنطقة من واقع المسؤولية الاجتماعية. هذا وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج الآتية:

- ١- إن قيام هذا المشروع التنموي (الشركة الوطنية) ينسجم مع نظرية **نقاط النمو** التي نادى بها الاقتصادي الفرنسي بيروكس ونظريته التي تقوم على أن النمو من مناطق جغرافية تتميز بوجود التسهيلات والخدمات، كما تشكل هذه النقاط أماكن جذب للاستثمارات والسكان من المناطق الأخرى، ودليل ذلك وصول المجال الوظيفي للشركة إلى مسافة ١٤٥ كم في بلدة (قبة)، وهي أبعد نقطة في الظهير الريفي للقصيم، كما أن قيام المشروع في بلدة (أوثال) ساعد على إيقاف نزوح السكان منها.
- ٢- كشف المجال الوظيفي للعاملات أنهن يأتين من مدن حضرية مثل: بريدة مثلاً، وقرى ريفية زراعية مثل: (الفولق)، وأخرى بدوية مثل: (الطراق)، وهذا التنوع كشف قدرات الشركة في

الوصول لهذه البيئات المختلفة، وإن أثر هذا التوظيف الإيجابي أمتد إلى جميع هذا المجال الجغرافي.

٣- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن ٧٣% من المجموع الكلي للموظفات مرتباتهن تتراوح بين ٢٠٠٠ إلى ٥٠٠٠ ريالاً، أما ممن تتعدى مرتباتهم ٥٠٠٠ ريالاً فإن نسبتهن لا تتعدى ٣,٥% فقط من مجموع الموظفات، وغالب هؤلاء من الإداريات. هذا وقد بلغ متوسط مرتبات الموظفات قرابة ٣٠٠٠ ريالاً، وهو دخل منخفض جداً في حالة كون المرأة هي المعيل لأسرتها.

٤- أظهرت النتائج أن ما نسبته ٢٤,٢% من مجتمع الدراسة لا يتعدى دخل الأسرة ٣٠٠٠ ريالاً، وهذا يعني أن الموظفة هي المعيل الوحيد للأسرة، خاصة وأن أقل مرتب تتقاضاه الموظفة لا يقل عن ٢٧٠٠ ريالاً - بدون الحوافز وبدل النقل - وهذا يعني أن هذه الشريحة من الموظفات يمثلن أسر فقيرة، حيث وصلت نسبة الأسر ممن متوسط دخولهم ٣٠٠٠ ريالاً إلى ٣٨%، وهذا مما يدل على أن ثلث أسر هؤلاء الموظفات يقعن تحت خط "متوسط الدخل الشهري للفرد في السعودية والذي يقدر ب (٤٨٤٩) ريالاً، وهذا يتفق مع رؤية كثير من الاقتصاديين في الدول العربية أن من العوامل التي تؤدي إلى انتشار الفقر بين النساء وبين الأسر التي تعيلها النساء قد يرجع إلى تفكك الأسرة بالطلاق أو موت الزوج ... الخ.

٥- مما يلفت النظر في هذه الدراسة أن نصف مجتمع الدراسة وبالتحديد ما نسبة ٤٩,٧% من مجموع الأسر يتراوح عدد أفرادها بين ٧ إلى ١٠ فردٍ، وهذا يتعدى متوسط أفراد الأسرة السعودية، والذي يتراوح بين ٦-٧، ومما يدل على معانات الموظفات اللاتي تتخض دخولهن ويرتفع فيه أعداد أفرادها؛ تم تطبيق اختبار مربع كاي (Chi-Square)، حيث بينت نتيجته أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دخل الأسرة وبين عدد أفراد الأسرة حيث بلغت قيمة مربع كاي (٠,٠٢٣) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥). ونتيجة لكون حوالي ثلث هؤلاء الأسر لا يتجاوز دخولها ٣٠٠٠ ريالاً؛ مما يعني اقترابها من خط الفقر في السعودي والبالغ ١٥٧٥ ريالاً شهرياً للأسرة المكونة من ٧ أفراد، ومن جانب آخر بلغت نسبة الأسر التي يبلغ أفرادها من ١١ فأعلى ٢٧,٧% من مجموع الأسر أي أكثر من ربع عدد الأسر، وبحساب حد الفقر لأفراد الأسرة المكونة من ١١ فرداً يتبين أن أكثر من ربع أسر الموظفات تحت خط الفقر، والذي التي لا يتجاوز دخولهم ٢,٤٧٥ ريالاً.

٦- إن الشركة عنيت بتوفير بيئة محافظة تطمئن الموظفة وأسرته بقضاء فترة العمل في مكان بعيداً عن الاختلاط بالرجال مع مراعاة للعادات والتقاليد ومما يؤكد ذلك تأييدهن بنسبة ٦٢%. كما تشعر نسبة كبيرة منهن بلغت ٧٠% أن هناك أماناً وظيفياً على الرغم من أن السائد لدى

- الكثير ممن يعملن في القطاع الخاص أنهن معرضات للتسريح، وهذا يرجع لقوة ثقة الموظفة بنفسها وقوة الشركة.
- ٧- هناك عدم رضا لدى بعض الموظفات من قبل بعض التنظيمات الصارمة في الشركة حسب تعبيرهن؛ كإلزامهن بلبس الزي الرسمي، والاستحمام الصباحي، والساعات المبكرة لبدء العمل، وهذه الاتجاه السائد تم التوصل إليه عن طريق ملاحظات قامت الموظفات بتسجيلها في استمارة الاستبانة.
- ٨- هناك بعض الصعوبات التي تواجه العاملة ومنها على سبيل المثال: عبر ٤٦% من مجموع العاملات أن طبيعة عملهن لا تتفق مع تخصصهن الدراسي؛ ولعل ذلك راجع إلى أن المعارضات غالبهن من الجامعيات الآتي تخرجن من كليات نظرية. من جانب آخر مثل مدة الوقت الذي تقضيه العاملة في المصنع تحدي لها؛ خاصة أن نظام الشركات يمتد ساعات العمل فيه إلى قبيل العصر؛ وهذا قد يضر بواجبات أسرهن حسب تعبيرهن.
- ٩- عبر أغلب الموظفات أنهن غير راضيات بمستوى المرتب والعلاوات الملحقة به، فقد عبر ٥٦% منهن أنهن غير راضيات عن المرتب، والدليل أن بعضهن تذكر أنها سوف تنتقل إلى عمل آخر إن وجد في حالة توفره بالمزايا نفسها. خاصة مع قلة المحفزات المادية.
- ١٠- لا يمكن تجاهل ممارسة العمل الجسدي لعدة ساعات قد يجهد البعض منهن، ولهذا أكد هذا الشعور ثلث عدد الموظفات وللتأكد من هذه النتيجة تم تطبيق اختبار مربع كاي Chi-Square)، حيث بينت نتيجته أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية كبيرة بين نوع العمل وبين "توافق طبيعة العمل مع القدرة الجسدية" حيث بلغت قيمة مربع كاي (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥)، حيث إن نسبة الفتيات (المهنيات) حوالي ٨٠% من مجموع الموظفات، وهن ممن يمارسن العمل في الغالب طوال تواجدهن بالمصنع في غير فترة الإفطار أو الاستراحة.
- ١١- أسهمن الموظفات في خدمة وتنمية الشركة اقتصادياً عن طريق تسويق منتجات الشركة عبر العلاقات الاجتماعية، أو في اللقاءات الاقتصادية للشركات؛ مما أسهم في فتح أسواق جديدة للشركة، من جانب آخر فإن نجاح الشركة الوطنية في استقطاب هؤلاء العاملات وعلى الخصوص الفتيات منهن يمثل دعماً للجانب التنافسي لشركات أخرى في مجال توظيف المرأة. "ودليل ذلك تأييد مجتمع هذه الدراسة لهذا التوجه بنسبة ٧٠% من مجموعهن كما أكد هذا الإنجاز كثرة الطلبات التي قدمت للشركة بهدف استتساخ التجربة وطلب تقديم رؤية لهم بكيفية استحداث أقسام خاصة بالمرأة.
- ١٢- لا تزال نظرة المجتمع السعودي إلى الأعمال المهنية تحكمها النظرة الدونية هذا في حق الرجال ناهيك أن يقوم بها نساء؛ ولهذا فإن هذه التجربة الجريئة ساعدت في التغلب على تغيير هذه

الصورة بحق حصول المرأة على عمل شريف يقره الشرع ونظام الدولة. وكدليل على نجاح هذه التجربة أن قرابة ٧٩,٢% من مجموع مجتمع الدراسة أفاد أن أسهمهم بنشر ثقافة قبول عمل المرأة في المهن في محيط مجتمعهم.

١٣- المرأة بطبيعتها تسعى لتحقيق ذاتها ويعنيها تقدير الآخرين، وأبرزت نتائج الدراسة أن العاملات حققن شيئاً من ذلك، ومما يؤكد ذلك؛ أن أكثر من نصف الموظفات أكدن أن عملهن حسن من مكانتهن بين أقاربهن بنسبة وصلت إلى ٥٥%، وهذا المكانة قد تعني التقدير لهن كنساء مكافحات استطعن أن يواصلن في أعمالهن رغم بعد المسافة أحياناً، أو التدريب والتأهل لهذا العمل الفني. وقد يكون هذا التقدير نابع من رؤية القريبات أو الصديقات أن هذه الموظفة أصبح لها إسهامات تطوعية في خدمة المجتمع المحلي.

١٤- يضاف إلى إنجازات المرأة القصصية في هذا الشأن أن ٧٣% من مجموعهن أجبين أن ممارستهن لهذا العمل ساعدهن على حسن التعامل مع شرائح المجتمع كافة، وهذا يلقي بكاهله على دور المرأة العاملة وتأهلها لإدارة مجالات التنمية في مجتمعها المحلي، ومشاركتها في إبداء الرأي في رسم رؤيته المستقبلية، وخوض تجارب أخرى تنموية ينتظرها منها مجتمعها المحلي.

التوصيات :

- ١- نظراً لمعاناة الموظفات واللاتي يسكن في مناطق بعيدة مثل قبة والقرين والأسياح... الخ، تقترح هذه الدراسة أن تتبنى الشركة الوطنية إنشاء مخططات سكنية في بلدة (أوثال) - التي تقع فيها الشركة- وتمنح لأسر الموظفات إما بأجار سنوي رمزي، أو آجار طويل ينتهي بالتمليك كخدمة للموظفات وبلدة (أوثال)، والتي عانت من تفرغ سكانها لإنتقالهم لبريدة لزيادة فرص العمل هناك.
- ٢- أفادت نتائج الدراسة أن ٤٠% فقط يشملهم النقل عن طريق الشركة، وترى الدراسة أنه نظراً لارتفاع أسعار الوقود فإن هذا يستلزم من الشركة شمول بقية المناطق بالنقل، وعلى سبيل المثال تخصيص نقل لمحافظة الأسياح نظراً لبعدها وكثرة الموظفات منها.
- ٣- في الوقت الذي حصل فيه زيادات في رواتب موظفي القطاع العام من قبل الدولة، لم تتح مثل هذه الفرصة لموظفي القطاع الخاص فهم غير مشمولين بهذه التغيرات؛ على الرغم من أن عددهم بالقطاع الخاص لم يتجاوز ست مليون موظف بمعدل (٥,١١%) فقط من إجمالي موظفين القطاع الخاص، وعلية ترى الدراسة شمولهم بهذه الزيادات، خاصة وأن ٩٠% من طلبات موظفات الشركة في هذه الدراسة هي زيادة مرتباتهن والعناية بالعلوة الشهرية.

- ٤- التنسيق مع جامعة القصيم والمعهد المهني النسائي في توجيه الطالبات إلى أقسام علمية تلبية حاجة السوق، تجنباً لتكدس الخريجات دون وظائف تتناسب تخصصهن. فقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حوالي ٤٦% من الموظفات يؤكدن أن طبيعة عملهن لا تتفق مع تخصصهن الدراسي.
- ٥- على الرغم أن هناك أكثر من نصف الموظفات أيدن توفر الرعاية الصحية إلا أن البقية منهن غير راضيات عنها، ولهذا ترى الدراسة أهمية المبادرة في إنشاء عيادة طبية داخل المصانع، من جانب آخر سجل أكثر من ٧٠% من مجموع الموظفات الحاجة لوجود أماكن خاصة بالترفيه، ولهذا تقترح الدراسة على الشركة إنشاء نادي للموظفات يشتمل على أماكن للترفيه حسب رغبة الموظفات.
- ٦- تشجيع المرأة لإنشاء المشروعات الصغيرة وعلى الخصوص التي لها علاقة بإنتاج الدواجن، ودعمها مادياً وفنياً من قبل الشركة، خاصة بين الأسر التي تعاني من الفقر، وعدد أفرادها يزيد على ١٠، بحيث تتحول إلى أسر منتجة في مزارع إقامتها.

ملحق (١)

جامعة القصيم

قسم الجغرافيا

استبانة

أختي الموظفة المحترمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد،،،

يقوم الباحث بإعداد دراسة عن "تمكين المرأة السعودية من العمل بالقطاع الخاص" (شركة دواجن الوطنية بالقصيم : أنموذجاً)

وتهدف الدراسة إلى تقييم مدى نجاح التجربة ، رجائي بتفضلك بمساعدتي من خلال الإجابة على أسئلة الاستبانة مع تحري الدقة علماً أن (المعلومات ستكون سرية وللاستفادة منها في هذا البحث العلمي فقط).

وجزاكم الله خيراً

الباحث

أولاً : خصائص الموظفة:

- مكان الإقامة :

بريدة () أوثال () عيون الجواء () القوارة ()

مكان آخر حديدي (.....)

- الحالة التعليمية:

أقل من الثانوي () ثانوي () دبلوم فوق الثانوي ()

جامعي () فوق الجامعي ()

- الدخل الشهري:

١- الراتب الشهري:

٢- دخل الأسرة ككل مع المرتب:

- الحالة الاجتماعية:

متزوجة () غير متزوجة () مطلقة () أرملة ()

حجم الإعالة (عدد جميع أفراد الأسرة في البيت) :

- العمر:
- وسيلة النقل للعمل:
- عن طريق الشركة الوطنية () سيارة خاصة () آجار ()
- نوع المهنة:
- فنية () إدارية () أخرى حديدي ()

ثانياً : ما مدى موافقتك من عدمها حيال العبارات التالية وهي تعبر عن جو العمل داخل الشركة.

| غير موافقة تماماً | غير موافقة | محايدة | موافقة | موافقة جداً | العبارة |
|-------------------|------------|--------|--------|-------------|--|
| | | | | | يتعارض عملي مع العادات والتقاليد |
| | | | | | عدم ملائمة تخصصي الدراسي مع طبيعة عملي |
| | | | | | يتوفر لي أمان وظيفي |
| | | | | | عدم توافق طبيعة العمل هنا مع قدرتي الجسدية |
| | | | | | عدم تناسب أوقات العمل مع واجباتي الأسرية |
| | | | | | مرتبتي مناسب |
| | | | | | إنعدام المحفزات داخل بيئة العمل |
| | | | | | أتلقي التشجيع من إدارة الشركة |
| | | | | | عدم وضوح القواعد المنظمة لعملي |
| | | | | | توجد قواعد ميسرة للعمل تراعي طبيعتي النفسية |
| | | | | | بيئة العمل هنا تشجعني على التنافس |
| | | | | | أشعر بالحرج بين زميلاتي بالعمل أثناء أرتدائي زي العمل الرسمي |
| | | | | | سوف أترك العمل بالشركة في حالة توفر عمل آخر بنفس المزايا |
| | | | | | الرعاية الصحية متوفرة داخل الشركة |
| | | | | | أستمتع بعملي |
| | | | | | أنا فخورة بإنتمائي لهذا العمل |
| | | | | | تتوفر خدمات ترفيهية داخل المصنع |

ثالثاً : ما هي إسهاماتك في خدمة مجتمعك الخارجي من خلال عملك بالشركة.

| غير موافق تماماً | غير موافق | محايد | موافق | موافق جداً | العبارة |
|------------------|-----------|-------|-------|------------|---|
| | | | | | ساهمت في نشر ثقافة قبول عمل المرأة في المهنة في محيط مجتمعي |
| | | | | | شاركت في تسويق منتجات وخدمات الشركة |
| | | | | | توظيفنا فتح أسواق جديدة وعمل على تحقيق مزيد من الربحية للشركة |
| | | | | | أعطائي فرصة في العمل دعم من القدرات التنافسية لشركات أخرى في توظيف المرأة |
| | | | | | طبيعة عملي دعم قدرتي في التعامل مع نساء المجتمع |
| | | | | | إنشاء القسم النسائي سهل على النساء الحصول على الخدمات |
| | | | | | أشعر أحياناً أن بعض النساء تنظرني نظرة دونية بسبب طبيعة عملي |
| | | | | | اكتسابي لخبرات في العمل ساعدني على تقديم أعمال تطوعية في المجتمع |
| | | | | | تقاضي مرتبي حسن من وضع أسرتي اقتصادياً |
| | | | | | تحسن دخلي أسهم في حل بعض مشكلات أسرتي |
| | | | | | أشعور بتحسن مكانتي بين أقاربي وصديقاتي |

أي ملاحظات أو اقتراحات تودين إضافتها تكرماً سجلها هنا :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

المراجع

أولاً : المراجع العربية.

أ- الكتب والأبحاث :

١. حمدان، محمد (٢٠١١م)، التخطيط الإقليمي والتنمية الريفية، منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان.
٢. الرواف وآخرون (١٤٣١هـ)، منجزات التنمية في المملكة العربية السعودية (١٤٢٠-١٤٣٠هـ/٢٠٠٩-٢٠٠٠م) مطابع الحميضي، المملكة العربية السعودية، الرياض.
٣. زهران، هيام حمدي صابر (٢٠١٥م)، واقع آليات الخدمة الاجتماعية وتمكين المرأة، المكتب الجامعي الحديث، جمهورية مصر العربية، الإسكندرية.
٤. السروجي، طلعت مصطفى (٢٠١١م)، تمكين الفقراء إستراتيجية بديلة، مكتبة الأنجلو المصرية، جمهورية مصر العربية، القاهرة.
٥. الشلهوب، هيفاء عبد الرحمن (١٤٣٤هـ/٢٠١٠م)، مشكلة الفقر بين النساء في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد ناشرون، المملكة العربية السعودية، الرياض.
٦. الطاهر، قادري محمد (١٤٣٤هـ/٢٠١٣م)، التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق، مكتبة حسن العصرية للطباعة، لبنان، بيروت.
٧. العالي، إبتهاج أحمد (٢٠٠٨م)، المرأة القائد والدوافع السلوكية تقرير ذاتي، بحوث وأوراق عمل ملتقى "دور المرأة العربية في التنمية المستدامة ومؤسسات المجتمع المدني المنعقد في الدوحة - قطر في مارس ٢٠٠٨م. من إصدارات المنظمة العربية للتنمية الإدارية أعمال المؤتمرات، القاهرة.
٨. العجيلي، يونس سالم (٢٠١٢م)، المشكلات الاجتماعية للعمال كمجالات عمل لممارسة الأخصائي الاجتماعي لدوره في المجال الصناعي، مكتبة الضامري للنشر والتوزيع، سلطنة عمان (ملاحظة: لم أرجع له في المتن).
٩. علي، وائل عمران (٢٠١٤م)، دور الشراكة والتمكين المجتمعي في تفعيل التنمية المحلية المستدامة في مصر، إطار مقترح، إصدار خاص عن (المجلة العربية للإدارة) دورية إقليمية نصف سنوية تصدرها المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية، جمهورية مصر العربية، القاهرة.
١٠. العمري، سامية و الغيث، شذا (٢٠١٦م)، تأنيث الفقر في الاتفاقات الدولية، ضمن أوراق عمل الملتقى الثاني للمرأة السعودية ما لها وما عليها المرأة العاملة حقوق وواجبات، إعداد مركز باحثات لدراسات المرأة، المملكة العربية السعودية، الرياض. الدولية للتعهدات الطباعية، الرياض.

١١. العوضي، بدرية عبد الله (٢٠٠٨م)، العقبات القانونية والاجتماعية المقيدة للمرأة الخليجية في تولي الوظائف القيادية، بحوث وأوراق عمل ملتقى "دور المرأة العربية في التنمية المستدامة ومؤسسات المجتمع المدني المنعقد في الدوحة - قطر في مارس ٢٠٠٨م. من إصدارات المنظمة العربية للتنمية الإدارية أعمال المؤتمرات، القاهرة.
١٢. غنيم، عثمان محمد (٢٠١٧م/١٤٣٨هـ)، التنمية المكانية دراسة في المفهوم والمضمون والنظريات، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
١٣. فالوقي، محمد هاشمي والجيلاني، جبريل (١٩٩٣م)، الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في مجال التصنيع الإلكتروني، دراسة مقدمة لمركز البحوث الصناعية، طرابلس.
١٤. الفراجي، هادي أحمد (٢٠١٧م/١٤٣٨هـ)، الرؤى العربية لاستدامة التنمية استشراف إستراتيجي للأولويات الوطنية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
١٥. قحف، منذر (٢٠٠٦م/١٤٢٧هـ)، الوقف الإسلامي تطوره، إدارته، تنميته، دار الفكر المعاصر، سورية، دمشق.
١٦. كاظم، علي رحيم (٢٠١٦م)، معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية المجلد ٢٤، عدد ٢، بغداد.
١٧. مسلم، بن الحجاج (١٣٨٤هـ)، صحيح مسلم، بدون مكان طباعة.
١٨. مصلحة الإحصاءات والمعلومات، وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٥م/١٤٣٦هـ)، مسح القوى العاملة (٢٠١٥م/١٤٣٦هـ)، المملكة العربية السعودية، الرياض.
١٩. مصيلحي، فتحي محمد (٢٠٠٧م)، الجغرافيا الاجتماعية الإطار النظري - وتطبيقات عربية، دار الماجد للنشر والتوزيع، ط٣، القاهرة.
٢٠. النباتي، سهيلة فريد (٢٠١٥م)، التنمية الاقتصادية دراسات ومفهوم شامل، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
٢١. وزارة الاقتصاد والتخطيط، أهداف وسياسات خطة التنمية العاشرة، ٢٠١٥/٢٠١٩م، ص ١٣.
٢٢. وزارة العمل - نظام العمل والعمال السعوديين، ٢٠٠٥م، ص ١٢.
٢٣. ويليس، كاتي (٢٠١٢م/١٤٣٣هـ)، نظريات التنمية وتطبيقاتها، ترجمة عبد الله بن جمعان الغامدي، الناشر العلمي والمطابع - جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، الرياض.

ب- التقارير:

١. تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فتح الأبواب المساوات بين الجنسين والتنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا البنك الدولي ٢٠١٣م، ص ١٤.
٢. تقرير عن توظيف الوظائف في دواجن الوطنية (الشركة الوطنية للدواجن ٢٠١٦م).

ثانياً : المراجع غير العربية.

1. AlMunajjed, M (2010): Women's employment in Saudi Arabia: A major challenge, Booz and Company.
2. Stotsky, J (2006): Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey, IMF Working Paper 06/233 (Washington).
3. Zhouhong Liu (2007): A study on NGOs program for poverty alleviation with environmental protection in rural china-the Case of Mother Protection Operation, the Chinese University of Hong Kong.

**Empowerment of Saudi Women to Work
in the Private Sector
Al Watania Poultry in Qassim: As a module**

ABSTRACT

Spotlighting the importance of hiring Saudi women in the directions of development plans, which demonstrated the importance of events limited to the areas of women's work; And expanding their participation in economic activity, and increase employment opportunities in different areas to absorb the supply of female labour And rehabilitation for alumnae follows their specialties are not compatible with the requirements of the work market where only Saudi women working in the private sector 5% of the total national workforce in the Kingdom.

This study presents the national poultry company experience Qassim enable 650 Saudi women to work in factories, choose the study's national company being involved in private sector development along with the Government Sector, A highlight of this company motivated to hire women for local service around the company primarily And contribution to the resettlement experiences, study community exclusively as company employees only.

According to the importance of the subject and the feeling that the private sector has the capacity to absorb a great deal of Saudi money idea came to study to try to identify how successful experience Al Wtania poultry company in accommodating women at work and the role of this step in human resource development; ; In order to achieve the objectives of the study had taken descriptive analytical to answer questions And also use some statistical software to access and view the results, one of the highlights of study results Find out the geographical scope of the workers and that extends to 110 kilometers inside Qassim, as the study showed that the General weather in the working environment highly female patients whether psychological aspect Or service And the empowerment of women has been identified as alksimih of this company make them actors in society as contributing to improved outer family income, and also enabled them to be active in the development community in several areas. The study concluded to some recommendations including the need for coordination of Qassim University in guiding students in disciplines that serve in the toil market as participants in tackling unemployment and contribution to development.

Key Worsd: Saudi Women in Private Sector.