

قياس اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص -دراسة ميدانية على منطقة عسير
Measuring Saudi women's attitudes towards working in the private sector: A field study
on the Asir region

فايز عوض بن ظفيرة*

¹ جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، fzafrah@kku.edu.sa

تاريخ النشر: 2022/01/12

تاريخ القبول: 2021/11/18

تاريخ الإرسال: 2021/10/08

ملخص:

يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة هو زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة مما يقود المرأة السعودية إلى تمكينها في مجالات عديدة ومهمة. وباعتبار أن التمكين الاقتصادي للمرأة يُعدُّ مجالاً لا يمكن تجاهله في التنمية فقد جاء اهتمام هذه الدراسة وتركيزها على قياس اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص وتحديد العوامل المؤثرة والمكونة لتلك الاتجاهات وذلك وصولاً لمعالجة العوامل ذات الأثر السلبي في تكوين تلك الاتجاهات. وقد أظهرت نتائج الدراسة خلال التحليل العاملي لبيانات استبانة المعوقات والتحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص وطرق حلها إلى تلخيص بيانات الدراسة في تسعة عوامل، فسرت ما نسبته (61%) من الارتباطات بين متغيرات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التمكين، الاتجاهات، التحديات، المعوقات.

تصنيف JEL: M14، R11

Abstract:

Women's economic empowerment is the increase in available economic opportunities, which leads Saudi women to empower them in many important areas. Considering that women's economic empowerment is an area that cannot be ignored in development, the focus of this study came to measure Saudi women's attitudes towards working in the private sector, specifically the influencing and constituent factors of those trends, in order to address the factors that have a negative impact in the formation of those trends. The results of the study showed, during the factorial analysis of the data to identify the obstacles and challenges facing the empowerment of Saudi women working, especially in the private sector, and ways to solve them, to summarize the data of the study in nine factors, which explained (61%) of the correlations between the variables of the study.

Keywords: Empowerment; attitudes; challenges; obstacles.

Jel Classification Codes : R11, M14

توطئة (مقدمة):

حظي موضوع تمكين المرأة في السنوات الأخيرة في المملكة العربية السعودية باهتمام ملحوظ من قِبَل الدولة بأجهزتها المختلفة، وأدرجت المرأة ضمن خططها التنموية لمنحها دورًا ملموسًا للإسهام في التنمية، وتحقيق العدل والمساواة بين النساء والرجال، واحترام خصوصية كل منهما في ظل خصوصية المجتمع السعودي. وتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وإتاحة الفرصة لها في ممارسة حقها في الاختيار ومدى توافر فرص اعتمادها على نفسها، والإسهام في رفع مستوى وعيها، ويستلزم ذلك من المرأة تطوير قدراتها وإمكانياتها وتنمية ذاتها بامتلاك عناصر القوة التي تمكنها من اعتمادها على ذاتها وفي تحسين وضعها ومشاركتها الفاعلة في دوائر صنع القرار وفي إحداث التغيير والعمل ضمن إطار الجماعة، وبما أن التمكين الاقتصادي للمرأة هو زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة لها فقد يقود المرأة إلى تمكينها في مجالات أخرى عديدة ومهمة.

وفقا للرؤية الطموحة للمملكة العربية السعودية 2030، فإن المرأة السعودية قادرة على القيام بدور تنموي كبير لتحقيق نجاحات كبيرة على الصعيدين الإقليمي والعالمي وحظيت بتقدير القيادة السياسية بتفوقها العلمي والعملية رغم التحديات الاجتماعية التي تضيق الخناق على المرأة التي وضعت بصمتها المميزة في التعليم والطب والكنية من المجالات، حيث سُوِّفَتِ الباب أمام المبدعات والمثقفات والمتميزات للمشاركة في النهضة والبناء وتشجيعهن على الإنتاج، مع التمسك بتقاليدهن وحجائن وعاداتهن الأصيلة. وتضمنت رؤية المملكة قضايا المرأة بصورة مباشرة وغير مباشرة، وأبرز ما تضمنته كان رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%، وزيادة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الناتج المحلي من 20% إلى 35%، وتخفيض معدل البطالة من 11.6% إلى 7%.

بالإضافة إلى الاعتراف المتزايد بأهمية دور المرأة في المجتمع السعودي؛ فإن هذا ما دفع الباحث إلى اختيار موضوع قياس اتجاهات المرأة السعودية نحو العوامل بالقطاع الخاص دراسة ميدانية على منطقة عسير، وتحاول الدراسة من خلال النتائج التي سوف تتوصل إليها بمشيئة الله تعالى أن تساهم في تقديم مجموعة من التوصيات والسياسات والإجراءات العملية والواقعية التي تفيد في إرشاد الجهات الحكومية والرسومية ذات العلاقة بهذه القضية؛ بحيث يمكن الاستناد إليها عند وضع الآليات والسياسات اللازمة لأحداث التغيير الإيجابي في اتجاهات المرأة السعودية للعمل بالقطاع الخاص بما يساهم في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية؛ حيث أظهرت التجارب العالمية وجود علاقة مباشرة بين زيادة مشاركة المرأة اقتصاديا وتحقيق معدلات نمو مرتفعة، ناهيك عن أن المملكة العربية السعودية هي دولة مستوردة للعمالة، وتسعى للاستفادة من جميع طاقات الموارد البشرية الوطنية للتقليل من الاعتماد على العمالة الوافدة.

بالنسبة للتساؤل الرئيسي للبحث، فيمكن صياغته كما يلي: ماهي الاتجاهات النوعية للمرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص في منطقة عسير؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى قوة أو ضعف اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص في منطقة عسير؟
- ما هي العوامل المؤثرة في تكوين اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص في منطقة عسير؟
- ما هي السبل والآليات للإحداث اللازمة لإحداث التغيير الإيجابي لتلك الاتجاهات في منطقة عسير؟

• أهمية البحث:

- تأتي أهمية البحث من محاورتها التركيز على إحدى قضايا سوق العمل الشائكة في المجتمعات، وهي مدى مساهمة المرأة في سوق العمل السعودي وتحديدًا في القطاع الخاص، حيث تركز الدراسة في تحليلها على معرفة اتجاهات المرأة السعودية للعمل بالقطاع الخاص، وتحديد أهم العوامل المؤثرة في تلك الاتجاهات وصولاً للتحديات التي تواجه المرأة السعودية، والتي تحول دون التحول الإيجابي لتلك الاتجاهات والتي تقف عائقًا أمام مساهمتها وتطور دورها في القطاع الخاص.

- المساهمة في إثراء المكتبة السعودية في مجال قياس اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص، خاصة مع ندرة الأبحاث في هذا المجال.

- وتكمن الأهمية العلمية لموضوع الدراسة من أهمية الموضوع ذاته حيث يشكل هذا الموضوع رافداً معرفياً مهماً في دراسات المرأة، والتي باتت موضوعاتها تعالج أهمية تمكين المرأة والدور الهام الذي من الممكن أن تلعبه في التنمية المستدامة إذا ما شاركت في لعب هذا الدور بفاعلية.

-وتحلل الورقة البحثية جانباً مهماً من سوق العمل السعودي، من خلال التركيز على أبرز العوامل التي يمكن أن تؤثر على اتجاهات المرأة السعودية نحو الدخول في سوق العمل، كما ركزت الدراسة الضوء على العوامل المؤثرة في تكوين تلك الاتجاهات من خلال تصميم استبانة خاصة تُخدم هذا الغرض.

-تتماشى هذه الورقة البحثية مع توجهات القيادة السعودية الرشيدة ورؤيتها الطموحة 2030 فيما يتعلق بتوسيع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وتطوير الخدمات المساندة والتسهيلات اللازمة لتمكينها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي بفاعلية، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة ومن خلال نتائجها وتوصياتها تسعى إلى اقتراح مجموعة من السياسات والآليات العملية لتحقيق التمكين للمرأة السعودية من خلال التغيير الإيجابي لاتجاهات المرأة نحو العمل بالقطاع الخاص.

• أهداف البحث:

يتضمن البحث الأهداف التالية:

-تحديد نوع اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص

-قياس قوة أو ضعف اتجاهات المرأة السعودية "سلباً أو إيجاباً" نحو العمل بالقطاع الخاص.

-تحديد العوامل المؤثرة في تكوين تلك اتجاهات.

-اقتراح مجموعة من الإجراءات والآليات العملية والواقعية التي تفيدي في إرشاد الجهات الحكومية والسمية ذات العلاقة بهذه القضية؛ بحيث يمكن الاستناد إليها عند وضع السياسات اللازمة لتحقيق التحول الإيجابي لاتجاهات المرأة نحو العمل بالقطاع الخاص.

• الدراسات السابقة:

-دراسة آل شتوي (2002) "Factors Affecting the Under Utilization of Qualified Saudi Women in the Saudi Private Sector"

في القطاع الخاص، وكان من أهم نتائج الدراسة عدم وجود توافق بين مخرجات التعليم والتدريب مع حاجة القطاع الخاص للمرأة في المجال الفني والمهني، كما أن أغلب الوظائف المطروحة بالقطاع الخاص للمرأة لا تتناسب مع الظروف الاجتماعية والثقافية للمرأة السعودية، إضافة إلى عدم كفاءة نظام المعلومات بسوق العمل، وعدم مراعاة نظام العمل لظروف المرأة العاملة، إضافة إلى طول ساعات الدوام، كما لم يتضح تأثير العوامل الاجتماعية على قبول المرأة الباحثة عن عمل لأي وظيفة من الوظائف الفنية والمهنية والتي كانت في فترة مضت غير مقبولة اجتماعياً كالخياطة والتجميل والنسيج، وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة إعطاء التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة اهتماماً أكثر مع الاستفادة من برامج التعليم الفني والتدريب المهني المقدمة للذكور في تطوير سياسة تعليم الإناث فنياً ومهنيًا، وزيادة الاهتمام بالتوجيه المهني للفتاة في مرحلتي المتوسطة والثانوية نحو التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.

-دراسة المجلس الأعلى للسكان (2014) بعنوان: "تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل-ملخص سياسات"، والتي هدفت إلى وضع السياسات الفعالة التي تهدف إلى زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل لضمان استثمار أفضل للفرصة السكانية؛ وبالتالي تحقيق الوصول إلى معدلات مرتفعة من نسبة السكان الناشطين اقتصاديًا، وخلصت إلى ضرورة التوسع في أنماط العمل المرن، التوسع في بيئة صديقة للمرأة العاملة، وتفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية والتربوية والإعلامية بخصوص عمل المرأة، والمساواة بين الجنسين في الأجر لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.

-دراسة الرقيب (2020)، بعنوان " أثر دعم المشاريع المتوسطة والصغيرة على مستويات تمكين المرأة السعودية: الواقع والتحديات (دراسة استكشافية في ظل معطيات رؤية 2030)"، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أثر دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة على مستويات تمكين المرأة بأنواعها المختلفة، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المبنية على بيانات ثانوية مسقاه من برنامج "كفالة" الذي يعتبر أحد الجهات الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بالملكة، كما تم استخدام الأسلوب النوعي المبني على إجراء مقابلات شخصية مع 20 رائدة أعمال من مختلف مناطق المملكة. وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الدوافع النفسية والمادية لها تأثير قوي في تحفيز سيدات الأعمال للبدء في مشاريعهن الخاصة بهن. أما فيما يخص مدى تأثير المشروع على مستويات تمكين المرأة الاجتماعي والاقتصادي والاجتماعي فقد أشارت النتائج إلى أهمية تأثير المشروع على تمكين المرأة الشخصي والاقتصادي بنسبة إجابات إيجابية تفوق 50% في المؤشرات الثالثة المستخدمة. أما

بالنسبة لدور المشروع في تمكين المرأة اجتماعيا من حيث تحسين تعليم الأبناء وتقديم الخدمات المجتمعية فكانت الإجابات بنعم أقل من نسبة 50.

-دراسة عمر (2020)، بعنوان " التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية الأبعاد والمعوقات"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية والمعوقات التي تواجهها، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن تمكين المرأة السعودية اقتصاديا يرتكز على مبدأ تنمية قدراتها الشخصية، وتحقيق العدالة والمساواة القانونية، ومساعدتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة، وتمثلت الآليات في: زيادة الفرص الاقتصادية بتوسيع ميادين فرص العمل للمرأة، رفع نسبة مساهمتها في مواقع صنع القرار ورسم السياسات الاقتصادية، ومن مستويات تمكين المرأة اقتصاديا: حصولها على الموارد والتمويل والخدمات، مشاركتها بصورة متساوية مع الرجل في كافة المشاريع التنموية، ومن المؤشرات التي تقيس تمكين المرأة اقتصاديا: حصولها على الموارد والتمويل والخدمات، مشاركتها بصورة دخلها، المساواة النوعية في الأجور والرواتب، وزيادة فرصها في الحصول على القروض والتسهيلات الائتمانية، ومن المعوقات التي تواجه تمكين المرأة اقتصاديا: وجود بعض الموروثات المجتمعية التي تقلص من مشاركتها في التنمية، قلة الدورات التدريبية المقدمة للمرأة العاملة لرفع كفاءتها، وضعف الوعي الاقتصادي للمرأة.

• فرضيات البحث:

1. يوجد اتجاهات إيجابية وقوية لدى المرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص في منطقة عسير.
2. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الاتجاهات الإيجابية لدى المرأة وبين التحاقها للعمل بالقطاع الخاص في منطقة عسير.
3. يوجد ارتباط إيجابي ومعنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعض العوامل في بيئة العمل الداخلية (كمتغير مستقل)، وبين الاتجاهات الإيجابية لدى المرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الحكومي على القطاع الخاص (كمتغير تابع).

• منهج البحث:

يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات وتبويبها وتحليلها والربط بين مدلولاتها؛ من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره (عمر، 1993)، وسيتم استخلاص البيانات والمعلومات بالرجوع إلى الأدبيات، ونتائج الدراسات والبحوث الميدانية، والتجارب الإقليمية والدولية ذات الصلة بموضوع الدراسة؛ وذلك لدراسة اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص، كما تقتضي طبيعة الدراسة استخدام منهج "المسح الميداني" بوصفه أحد المناهج المستخدمة في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، وسوف يتم إعداد قائمة استبيان كأداة للدراسة الميدانية التي سجري تطبيقها، وستكون ذات محاور متعددة للإجابة عن تساؤلات وفرضيات الدراسة، ولاستخراج النتائج وتحليل البيانات.

1. الإطار النظري للدراسة

1.1. الاتجاهات:

الاتجاه هو استعداد وجداني مكتسب، ثابت نسبيا، يميل بالفرد إلى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها ويرحب بها أو يجهها أو يميل به عنها فيجعله يعرض عنها أو يرفضها أو يكرهها (مخول، 1989).

وهو كذلك: مجموعة من المكونات الانفعالية والمعرفية والسلوكية التي تتعلق باستجابة الفرد نحو موضوع أو هدف أو شخص ما من حيث (القبول) مع (أو الرفض) ضد (لموضوع الاتجاه) (زيتون، 1988م: ص12).

وهو حالة من الاستعداد العقلي تعطي تأثيرا ديناميكيا على استجابة الفرد ويساعده في اتخاذ القرارات المناسبة سواء كانت بالسلب أو الإيجاب فيما يتعرض له من مواقف ومشكلات (مرسي، 2008م: ص14)

• وينطوي مفهوم الاتجاهات على الخصائص التالية (المطرفي: 2007م، ص 88):

- وجود قضية أو مجال للاهتمام يتركز عليه الاتجاه

- قياس الاتجاه يوصلنا للحكم على القضية

- الاتجاهات لها صفة الثبات والاستقرار نسبياً
 - الاتجاهات خفية أو داخلية.
 - للاتجاهات موضوعات متعددة
 - الاتجاهات تساعدنا على التنبؤ بالسلوكيات المستقبلية تجاه القضية.
- اصطلاحاً:** تعرف على أنها ردود الأفعال التي تحدث في المحيط الذي يعيش فيه الفرد، والتي يشعر بها أثناء تفاعله مع من يتعامل معه من الناس سواء كان بالسلب أو بالإيجاب (سيلمان، وبن رعود، 2003: ص146)
- إجرائياً:** الميول الإيجابية والسلبية للمرأة السعودية نحو العمل بالقطاع الخاص

2.1. التحديات:

التعريف العلمي يرى أن التحديات هي تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو العالمية، كما تعرف بأنها تغيرات إما إيجابية يجب التماشي معها لإحداث التغيير والتطور وإما سلبية يجب الوقوف عليها وتفاديها حتى لا تشكل عائق أمام تحقيق الهدف.

- **التعريف الإجرائي:** يقصد بالتحديات في هذا البحث كل ما يشكل عائقاً أو صعوبة أمام المرأة الموظفة في المراكز التجارية من شأنه أن يصعب عليها أدوارها الاجتماعية أو أدائها الوظيفي بشكل طبيعي وبالتالي يؤثر على دورها في عملية التنمية، وقد تم تصنيفها إلى:
- **التحديات الاجتماعية:** يقصد بها التحديات التي تفرزها الأسرة والمجتمع والظروف الاجتماعية التي تحكم المرأة العاملة وتمثل في: (النظرة الاجتماعية السلبية، التعارض بين متطلبات العمل والمتطلبات الأسرية، ضعف العلاقات الاجتماعية)
- **التحديات الاقتصادية:** وهي المشكلات الإدارية والاقتصادية التي تواجه العاملات وتشمل: (تدني الأجور ونقص الحوافز، بيئة العمل الداخلية)

3.1. المرأة العاملة:

- **التعريف العلمي:** هي المرأة التي تقوم بالالتحاق بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة في أوقات محددة في اليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد
- **التعريف الإجرائي:** يقصد بالمرأة العاملة في إطار الدراسة الحالية كل امرأة تعمل موظفة في القطاع الحكومي أو الخاص بمنطقة عسير، سواء كانت بائعة أو محاسبة أو موظفة خدمة عملاء أو مشرفة متجر، مقابل أجر محدد تتقاضاه على ما تقوم به من جهد في مجال عملها، بالإضافة إلى أدوارها الأخرى كزوجة وأم أو ابنة.

2. الدراسة التطبيقية:

1.2. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من الوحدات الحكومية بمنطقة عسير ومؤسسات القطاع الخاص ذات العلاقة، وكذلك مكاتب التوظيف وغيرها ذات الصلة بموضوع المرأة السعودية العاملة. بالنسبة لعينة الدراسة، فقد تم جمع البيانات في هذه الدراسة عن طريق اختيار العينة العشوائية البسيطة، حيث يتميز مجتمع الدراسة بتجانسه وعدم تباينه، ويعد تحديد واختيار عينة الدراسة من الخطوات الضرورية والمهمة التي يتحتم على الباحث تحديدها وفقاً لأسس علمية وإحصائية مناسبة، خاصة عندما تكون الدراسة معنية ببحث ظاهرة في مجتمع كبير يصعب إجراء الدراسة على جميع مفرداته؛ لذلك يفضل في هذه الحالة العمل على اختيار عينة عشوائية ممثلة للمجتمع الأصلي، وهذا ما حدث في الدراسة الحالية، حيث تم سحب العينة بطريقة عشوائية، والتي اختلفت مفرداتها وفقاً لعدد من المتغيرات النوعية ممثلة في جهة عمل المرأة، أو عن طريق العمر، أو على أساس المستوى التعليمي، أو الحصول على دورات تدريبية في مجال تنمية الموارد البشرية وعددها، وكذلك القطاعات التي تفضل المرأة السعودية العمل به أكثر من غيره، وبلغ حجم الاستبانة التي تم توزيعها 600 استبانة على أفراد العينة العشوائية، وتم الحصول على 366 استبانة، كانت السليمة والقابلة للتحليل منها هو عدد (342) استبانة، في حين بلغ عدد الاستبانة التالفة (24) استبانة.

2.2. اختبار ثبات وصدق الاستبانة:

• ثبات الاستبانة: يقصد بثبات الاستبانة أن الاستبانة تعطي النتائج نفسها في حالة تكرارها على العينة ذاتها وتحت نفس الظروف (الظاهر وآخرون، 1999)، أو بعبارة أخرى فإن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات تحت نفس الشروط، وقد استخدمت الدراسة طريقة الاتساق الداخلي لقياس ثبات الأداة باستخدام اختبار كرونباخ ألفا وكانت نتائج اختبار كرونباخ ألفا كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (01): قيم معامل ألفا كرونباخ للمقاييس المستخدمة في الدراسة

المحور	قيمة معامل ألفا
الأول	0.897
الثاني	0.914
الثالث	0.889
الرابع	0.879
الاستبانة ككل	0.827

ويلاحظ من الجدول السابق أن معاملات الثبات لمحاور الأداة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ كانت عالية، حيث تراوحت بين (0.879) و (0.914)، وهي قيم ثبات مرتفعة، وتدلل على الاتساق والترابط المتميز بين بنود كل محور من محاور الاستبانة، ونلاحظ أيضا أن معامل الثبات للاستبانة ككل بلغ 0.827

• صدق الاستبانة:

لاختبار صدق الاستبانة، تم إجراء اختبارين: صدق الاتساق الداخلي، والذي يقيس كل عبارة مع محورها، وكذلك الصدق البنائي، والذي يقيس كل محور أو متغير مع الاستبانة ككل كما يلي:

○ اختبار الاتساق الداخلي:

جدول رقم (02): مدى الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة

عبارات الاستبانة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1. ساعات العمل في القطاع الحكومي مناسبة.	.585**	.000
2. نظرة المجتمع الايجابية لعمل المرأة بالقطاع الحكومي.	.568**	.000
3. يوفر العمل الحكومي بيئة عمل مستقلة للمرأة بعيدا عن الرجال.	.573**	.000
4. يوفر العمل الحكومي اماكن حضانية لاطفال العاملات.	.557**	.000
5. يوفر العمل الحكومي رواتب ومميزات مالية جيدة.	.518**	.000
6. طول فترة الاجازات التي تحصل عليها العاملة في القطاع الحكومي.	.526**	.000
7. يوفر العمل الحكومي نظام مناسب للتقاعد المبكر.	.551**	.000
8. العمل الحكومي يوفر الأمان الوظيفي للعاملات.	.557**	.000
9. يوفر العمل الحكومي بدل نقل للعاملات من وإلى العمل.	.555**	.000
10. يوفر العمل الحكومي فرص الترقية.	.556**	.000
11. وضع حد ادني للأجور.	.562**	.000
12. فتح تخصصات تعليمية جديدة للمرأة يحتاجها سوق العمل.	.509**	.000
13. زيادة الوعي بأهمية تدريب المرأة في مجال تنمية الموارد البشرية.	.565**	.000

.000	.585**	14. زيادة مدة الاجازات التي تستحقها المرأة العاملة.
.000	.559**	15. تأنيث جميع الوظائف التي لها ارتباط مباشر بشؤون المرأة.
.000	.518**	16. توفير بدل العلاج والتأمين الصحي للمرأة العاملة.
.000	.521**	17. تشجيع اقامة المراكز الانتاجية التي تدار بأيدي نسائية.
.000	.575**	18. تدريب وتأهيل المرأة للعمل في وظائف التجارة الالكترونية.
.000	.516**	19. تقصير مدة الخدمة الوظيفية للمرأة العاملة.
.000	.575**	20. تشجيع ودعم انشاء حاضنات اعمال نسائية.
.000	.575**	21. تطبيق نظام الدوام الجزئي.
.000	.560**	22. تغير نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة في القطاع الخاص.
.000	.557**	23. تطبيق اسلوب العمل عن بعد (العمل من المنزل).
.000	.552**	24. توفير بيئة عمل للمرأة بعيدا عن الرجال.
.000	.585**	25. توفير اماكن حضانه للأطفال.
.000	.563**	26. توفير وسائل نقل مجانية من والي العمل.
.000	.520**	27. عدم مناسبة المؤهل الدراسي للمرأة مع طبيعة الوظيفة.
.000	.521**	28. كثير من الوظائف بالقطاع الخاص لا تتناسب في طبيعتها مع طبيعة المرأة.
.000	.492**	29. عدم قدرة كثير من مؤسسات القطاع الخاص على توفير بيئة مستقلة لعمل المرأة لمنع الاختلاط بالرجال.
.000	.533**	30. بسبب ان مقرالوظيفة غالبا ما يكون خارج مقرالاقامة للمرأة (بمدينة اخري).
.000	.525**	31. عدم توافر خبرة وظيفية كافية.
.000	.503**	32. بسبب عدم توافر دورات تدريبية في مجال الوظيفة.
.000	.489**	33. عدم اجادة اللغة الانجليزية.
.000	.553**	34. بسبب عدم القدرة على استخدام الحاسب الالى.
.000	.578**	35. دور المرأة ينصب في الأعمال التقليدية (الإحجاب، ورعاية الأسرة) فقط.
.000	.568**	36. تدخل الأقارب الذكور (الآباء والأزواج) في مشاركة المرأة لقضايا مجتمعها.
.000	.573**	37. قلة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة (كتوفير الحضانات) مثلاً.
.000	.557**	38. تعرض المرأة للعنف.
.000	.518**	39. عدم تقبل المجتمع للقيادة النسائية.
.000	.526**	40. العادات والتقاليد تمنع تولى المرأة لمناصب قيادية.
.000	.551**	41. ضعف اهتمام المجتمع بتدريب المرأة مقارنة بالرجل.
.000	.557**	42. تخوف الرجل من تفوق المرأة عليه اجتماعيا ووظيفياً.
.000	.555**	43. عدم المساواة في الدخل بين الرجل والمرأة.
.000	.556**	44. اختيار المرأة للوظائف التقليدية (كالتعليم والصحة).
.000	.562**	45. غياب النماذج القدوة للمشاركة في العمل السياسي والعام.

.000	.509**	46. قلة القناعة والثقة بقرارات وآراء المرأة.
.000	.565**	47. لا يقدم الإعلام قضايا المرأة بشكل كافي.
.000	.585**	48. قلة التشريعات والقوانين الخاصة بالمرأة.

يتضح من الجدول (02) أن جميع الفقرات ترتبط مع درجة الاستبانة الكلية: أي أن فقراته دالة إحصائياً حيث ظهر مستوى الدلالة لجميع العبارات أقل من 0.01 أي أنه يوجد ارتباط معنوي؛ وبالتالي تعتبر فقرات الاستبانة صادقة ومتسقة داخلياً لما وضعت لقياسه.

○ اختبار الصدق البنائي:

يعتبر الصدق البنائي أو ما يعرف أحياناً بصدق الاتساق الداخلي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي صممت الأداة من أجلها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، وعليه قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل محور من المحاور الأربعة والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (03): معاملات ارتباط محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول	معامل ارتباط بيرسون	درجة الاستبانة الكلية
.893**	.833**	.879**	.867**		
.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة	

وتدل نتائج الجدول (03) على وجود ارتباط معنوي بين كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة مما يدل على الصدق البنائي لأداة الدراسة.

كما أستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي في محوري دراسته، حيث كان كالتالي: موافق بشدة= 5، موافق= 4، محايد= 3، غير موافق= 2، غير موافق بشدة= 1.

3. النتائج ومناقشتها:

• النتائج المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

يعرض الجدول رقم (04) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة والمتمثلة في جهة عمل المرأة والعمر والمستوى التعليمي وعدد الدورات التدريبية وأخيراً القطاع الذي تفضلين العمل.

جدول رقم (04): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الخصائص الديموغرافية للعينة	
39.2	134	قطاع حكومي	جهة عمل المرأة
27.2	93	قطاع خاص	
33.6	115	مازلت البحث عن عمل	
31.3	107	18-29	العمر
43.3	148	30-45	
25.4	87	أكثر من 45	
7.9	27	ثانوية فما دون	المستوى التعليمي
55.6	190	دبلوم او بكالوريوس	
36.5	125	دراسات عليا	
33.9	116	لا شيء	عدد الدورات قبل

19.9	68	دورة واحدة	الالتحاق بالعمل
22.2	76	دورتان	
24	82	3 فاكتر	
42.7	146	القطاع الحكومي	القطاع الذي تفضلين به العمل
26.9	92	القطاع الخاص	
30.4	104	العمل الحر	

• النتائج المتعلقة بوصف استجابات أفراد العينة للتعرف على المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية في القطاع الخاص: يوضح الجدول التالي وصف استجابات أفراد العينة وفقاً للمحاور الاستبانة من حيث المتوسط والانحراف والأهمية النسبية لفقرات هذا المحور، ومرتبته على أساس درجة الموافقة:

جدول رقم (05) المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص

الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات الاستبانة
67.50%	1.38	3.38	1. ساعات العمل في القطاع الحكومي مناسبة.
66.60%	1.41	3.33	2. نظرة المجتمع الإيجابية لعمل المرأة بالقطاع الحكومي.
66.60%	1.35	3.33	3. يوفر العمل الحكومي بيئة عمل مستقلة بعيداً عن الرجال.
66.50%	1.38	3.33	4. يوفر العمل الحكومي أماكن حضانة لأطفال العاملات.
66.30%	1.37	3.31	5. يوفر العمل الحكومي رواتب ومميزات مالية جيدة.
66.00%	1.4	3.3	6. طول فترة الإجازات التي تحصل عليها العاملة في القطاع الحكومي.
65.70%	1.41	3.29	7. يوفر العمل الحكومي نظام مناسب للتقاعد المبكر.
65.70%	1.42	3.28	8. العمل الحكومي يوفر الأمان الوظيفي للعاملات.
65.40%	1.42	3.27	9. يوفر العمل الحكومي بدل نقل للعاملات من وإلى العمل.
65.30%	1.42	3.27	10. يوفر العمل الحكومي فرص الترقية.
65.30%	1.42	3.26	11. وضع حد ادني للأجور.
65.20%	1.44	3.26	12. فتح تخصصات تعليمية جديدة للمرأة يحتاجها سوق العمل.
65.20%	1.43	3.26	13. زيادة الوعي بأهمية تدريب المرأة في مجال تنمية الموارد البشرية.
65.20%	1.4	3.26	14. زيادة مدة الإجازات التي تستحقها المرأة العاملة.
65.20%	1.4	3.26	15. تأنيث جميع الوظائف التي لها ارتباط مباشر بشؤون المرأة.
65.10%	1.37	3.26	16. توفير بدل العلاج والتأمين الصحي للمرأة العاملة.
65.10%	1.37	3.26	17. تشجيع إقامة المراكز الإنتاجية التي تدار بأيدي نسائية.
65.00%	1.41	3.25	18. تدريب وتأهيل المرأة للعمل في وظائف التجارة الإلكترونية.
65.00%	1.42	3.25	19. تقصير مدة الخدمة الوظيفية للمرأة العاملة.
65.00%	1.42	3.25	20. تشجيع ودعم إنشاء حاضنات أعمال نسائية.
64.80%	1.44	3.24	21. تطبيق نظام الدوام الجزئي.

64.70%	1.4	3.23	22. تغير نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة في القطاع الخاص.
64.70%	1.38	3.23	23. تطبيق أسلوب العمل عن بعد (العمل من المنزل).
64.70%	1.4	3.23	24. تدخل الأقارب الذكور (الآباء والأزواج) في مشاركة المرأة لقضايا مجتمعها.
64.70%	1.38	3.23	25. قلة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة (كتوفير الحضانات) مثلاً.
64.60%	1.44	3.23	26. توفير بيئة عمل للمرأة بعيداً عن الرجال.
64.60%	1.42	3.23	27. توفير أماكن حضانية للأطفال.
64.60%	1.42	3.23	28. توفير وسائل نقل مجانية من والي العمل.
64.60%	1.44	3.23	29. تعرض المرأة للعنف.
64.60%	1.42	3.23	30. العادات والتقاليد تمنع تولى المرأة لمناصب قيادية.
64.50%	1.38	3.22	31. عدم مناسبة المؤهل الدراسي للمرأة مع طبيعة الوظيفة.
64.50%	1.38	3.22	32. دور المرأة ينصب في الأعمال التقليدية (الإنجاب، ورعاية الأسرة) فقط.
64.50%	1.38	3.22	33. ضعف اهتمام المجتمع بتدريب المرأة مقارنة بالرجل.
64.40%	1.41	3.22	34. كثير من الوظائف بالقطاع الخاص لا تتناسب في طبيعتها مع طبيعة المرأة.
64.40%	1.43	3.22	35. عدم قدرة كثير من مؤسسات القطاع الخاص على توفير بيئة مستقلة لعمل المرأة لمنع الاختلاط بالرجال.
64.40%	1.41	3.22	36. تخوف الرجل من تفوق المرأة عليه اجتماعياً ووظيفياً.
64.30%	1.45	3.21	37. بسبب أن مقر الوظيفة غالباً ما يكون خارج مقر الإقامة للمرأة (بمدينة أخرى).
64.30%	1.45	3.21	38. عدم تقبل المجتمع للقيادة النسائية.
64.30%	1.45	3.21	39. اختيار المرأة للوظائف التقليدية (كالتعليم والصحة).
64.10%	1.39	3.2	40. عدم توافر خبرة وظيفية كافية.
64.10%	1.39	3.2	41. غياب النماذج القدوة للمشاركة في العمل السياسي العام.
63.90%	1.41	3.19	42. بسبب عدم توافر دورات تدريبية في مجال الوظيفة.
63.90%	1.41	3.19	43. قلة القناعة والثقة بقرارات وآراء المرأة.
63.80%	1.39	3.19	44. عدم إجادة اللغة الإنجليزية.
63.80%	1.39	3.19	45. عدم المساواة في الدخل بين الرجل والمرأة.
63.80%	1.39	3.19	46. لا يقدم الأعلام قضايا المرأة بشكل كافي.
63.70%	1.47	3.19	47. بسبب عدم القدرة على استخدام الحاسب الآلي.
63.70%	1.47	3.18	48. قلة التشريعات والقوانين الخاصة بالمرأة.

وتم وضع المتغيرات في الجدول السابق المتعلق بالمعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص بالترتيب على حسب الأهمية النسبية، وجاءت جميع المتغيرات في المحاور الأربعة للاستبانة أعلى من مستوى القياس المحايد لمستوى الموافقة، وتعتبر العينة بذلك "موافقة" على ما جاء بالعبارات المكونة للمحاور الأربعة حيث جاء في المرتبة الأولى من حيث المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص وطرق حلها عبارة "ساعات العمل في القطاع الحكومي مناسبة"، والتي حصلت على

متوسط (3.38) وهي درجة الموافقة الرابعة، بمتوسط حسابي نسبي لعينة الدراسة الموافقة على مضمون العبارة يساوي (67.5%)، بينما جاءت في المرتبة الثامنة والأربعون وبفارق بسيط عن المرتبة الأولى عبارة "قلة التشريعات والقوانين الخاصة بالمرأة." بمتوسط (3.18) وهي درجة موافقة أعلى من متوسط المقياس المحايد المساوي 3 ومتوسط حسابي نسبي يساوي (63.7%).

• نتائج اختبار (t) لعينة واحدة لقياس المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية في القطاع الخاص:

يبين الجدول (06) نتائج اختبار (t) لعينة واحدة للتحقق من وجود أثر معنوي لمحاور الدراسة لقياس المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص.

جدول رقم (06) نتائج اختبار (t) لعينة واحدة لمحاور المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة

المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الإحصائية (t)	p-Value*	القرار
المحور الأول: أسباب تفضيل المرأة للعمل بالقطاع الحكومي على العمل بالقطاع الخاص	3.067	.75719	6.157	*0.000	دال
المحور الثاني: العوامل التي تزيد من فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص	3.2457	.74462	6.074	*0.000	دال
المحور الثالث: أسباب تقاعس القطاع الخاص في تشغيل المرأة السعودية	3.4427	.79863	5.789	*0.000	دال
المحور الرابع: المعوقات والتحديات التي تحد من عمل المرأة السعودية	3.651	.73205	6.453	*0.000	دال

* ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$)

درجة الحرية = 341

- تشير نتائج الجدول (06) أن هناك أثر ارتباط معنوي بين محاور المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص ، بدلالة ارتفاع المتوسطات الحسابية لها. حيث كانت جميع المتوسطات الحسابية للمحاور الأربعة قريبة جداً من بعضها وأعلى من معيار المتوسط الافتراضي للمقياس (3) وبقيم احتمالية (0.000) أقل من مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$). وتم استخدام تحليل التباين One Way ANOVA للتأكد من وجود فروق معنوية بين المبحوثين باختلاف خصائصهم الديموغرافية .

• نتائج التحليل العاملي الاستكشافي:

يستخدم هذا النوع من التحليل في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة؛ وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل الكامنة التي تتكون منها المتغيرات. والهدف من استخدام أسلوب التحليل العاملي في هذا البحث هو تحديد عناصر المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص وطرق حلها ومدى ارتباطها بتفسير التغير في هذه الظاهرة بغية الوصول إلى مؤشرات تساعد على الخروج باستنتاجات وتوصيات تسهم في اتخاذ القرار الصحيح بشأنها. واستخدم الباحث طريقة العوامل الرئيسية Principal Factor Method والتي تعد تطبيق لطريقة المكونات الرئيسية Principle Component Method وهي من أكثر طرق التحليل العاملي استخداماً في الواقع العملي نظراً لدقة نتائجها واستخراجها أقصى كمية من التباين المفسر وأقل قدر من البواقي كما تؤدي إلى استخلاص أقل عدد من العوامل المتعامدة (Gorsuch, 2015) .

وتم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتحليل بيانات الدراسة في عدة خطوات كما يلي:

(أ) اختبار كفاية حجم العينة:

يتم البدء في التحليل العاملي باختبار مدى ملاءمة بيانات الدراسة للتحليل العاملي، واختبار تجانس البيانات، وذلك باستخدام مقياس كفاية العينة لكاييرز - ماير - أولكين، واختبار التجانس لبارتلت Bartlett's test، ويوضح الجدول الآتي نتائج هذين الاختبارين.

جدول رقم (07) اختبار Bartlett ومقياس KMO (كاييرز - ماير - أولكين)

اختبار Bartlett ومقياس KMO		
0.804	مقياس Kaiser-Meyer-Olkin لمدى كفاية العينة	
2676.045	إحصاء الاختبار	اختبار بارتليت
1128	درجة الحرية	
0.000	مستوى المعنوية	

من الجدول السابق نستنتج ما يأتي:

(1) كفاية حجم العينة: لإجراء التحليل العاملي لبيانات الدراسة؛ وذلك استناداً لاختبار كاييرز - ماير - أولكين لاختبار كفاية حجم العينة للتحليل العاملي الذي بلغت قيمته 80.4%، وهي أكبر من الحد الأدنى المقبول البالغ 50%، وهذا يعني أن حجم العينة كافياً ومناسباً لإجراء التحليل العاملي.

(2) تجانس بيانات الدراسة: وذلك استناداً إلى اختبار بارتلت للتحقق من تجانس البيانات، وقد كانت قيمة إحصاء الاختبار (2676.045)، بدرجات حرية 1128 وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، وهذا يعني أن البيانات مناسبة بدرجة كبيرة جداً لإجراء التحليل العاملي.

وقد أوضح التحليل الاستكشافي لمصفوفة الارتباط بين جميع المتغيرات ووجود قيم شيوخ ذات قيم عالية كالتالي.

(ب) قيم شيوخ المتغيرات:

يبين الجدول الآتي مقدار مساهمة كل متغير في العوامل الكامنة المستخلصة أو مقدار التباينات المشتركة (الشيوخ) لكل متغير من متغيرات الدراسة بعد استخلاص العوامل الكامنة فيها.

جدول رقم (08) قيم الشيوخ Communalities

المتغيرات	قيم الشيوخ	المتغيرات	قيم الشيوخ
ساعات العمل في القطاع الحكومي مناسبة .	.620	توفير أماكن حضانة للأطفال.	.617
نظرة المجتمع الإيجابية لعمل المرأة بالقطاع الحكومي.	.664	توفير وسائل نقل مجانية من وإلى العمل.	.523
يوفر العمل الحكومي بيئة عمل مستقلة للمرأة بعيداً عن الرجال .	.454	عدم مناسبة المؤهل الدراسي للمرأة مع طبيعة الوظيفة.	.487
يوفر العمل الحكومي أماكن حضانة لأطفال العاملات .	.636	كثير من الوظائف بالقطاع الخاص لا تتناسب في طبيعتها مع طبيعة المرأة.	.422
يوفر العمل الحكومي رواتب ومميزات مالية جيدة.	.445	عدم قدرة كثير من مؤسسات القطاع الخاص على توفير بيئة مستقلة لعمل المرأة لمنع الاختلاط بالرجال.	.614
طول فترة الإجازات التي تحصل عليها العاملة في القطاع الحكومي .	.596	بسبب أن مقر الوظيفة غالباً ما يكون خارج مقر الإقامة للمرأة (بمدينة أخرى).	.642
يوفر العمل الحكومي نظام مناسب للتقاعد المبكر .	.468	عدم توافر خبرة وظيفية كافية.	.544

586	بسبب عدم توافر دورات تدريبية في مجال الوظيفة.	618	العمل الحكومي يوفر الأمان الوظيفي للعاملات.
523	عدم إجادة اللغة الإنجليزية.	549	يوفر العمل الحكومي بدل نقل للعاملات من وإلى العمل .
628	بسبب عدم القدرة على استخدام الحاسب الآلي.	591	يوفر العمل الحكومي فرص الترقيات.
549	دور المرأة ينصب في الأعمال التقليدية (الإنجاب، ورعاية الأسرة) فقط.	604	وضع حد ادني للأجور.
554	تدخل الأقارب الذكور (الآباء والأزواج) في مشاركة المرأة لقضايا مجتمعا.	595	فتح تخصصات تعليمية جديدة للمرأة يحتاجها سوق العمل.
546	قلة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة (كتوفير الحضانات) مثلاً.	544	زيادة الوعي بأهمية تدريب المرأة في مجال تنمية الموارد البشرية.
576	تعرض المرأة للعنف.	530	زيادة مدة الإجازات التي تستحقها المرأة العاملة.
485	عدم تقبل المجتمع للقيادة النسائية.	588	تأنيث جميع الوظائف التي لها ارتباط مباشر بشؤون المرأة .
566	العادات والتقاليد تمنع تولى المرأة لمناصب قيادية.	521	توفير بدل العلاج والتأمين الصحي للمرأة العاملة.
658	ضعف اهتمام المجتمع بتدريب المرأة مقارنة بالرجل.	514	تشجيع إقامة المراكز الإنتاجية التي تدار بأيدي نسائية .
641	تخوف الرجل من تفوق المرأة عليه اجتماعيا ووظيفياً.	582	تدريب وتأهيل المرأة للعمل في وظائف التجارة الإلكترونية.
573	عدم المساواة في الدخل بين الرجل والمرأة.	497	تقصير مدة الخدمة الوظيفية للمرأة العاملة.
690	اختيار المرأة للوظائف التقليدية (كالتعليم والصحة).	566	تشجيع ودعم إنشاء حضانات أعمال نسائية.
639	غياب النماذج القدوة للمشاركة في العمل السياسي والعام.	746	تطبيق نظام الدوام الجزئي .
690	قلة القناعة والثقة بقرارات وآراء المرأة.	649	تغير نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة في القطاع الخاص.
555	لا يقدم الأعلام قضايا المرأة بشكل كافي.	695	تطبيق أسلوب العمل عن بعد (العمل من المنزل).
511	قلة التشريعات والقوانين الخاصة بالمرأة.	507	توفير بيئة عمل للمرأة بعيدا عن الرجال.

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع إسهامات المتغيرات في تفسير التباينات لجميع العوامل التي تم استخلاصها في الحل المبدئي والتي تراوحت بين قيمة شيوع 0.422 لعبارة "كثير من الوظائف بالقطاع الخاص لا تتناسب في طبيعتها مع طبيعة المرأة"، وقيمة شيوع 0.746 لعبارة "تطبيق نظام الدوام الجزئي". ، بينما جاءت قيم شيوع باقي العبارات بين هاتين القيمتين.

(ج) استخلاص العوامل الكامنة:

تم إيجاد الحل المبدئي (قبل التدوير) بإخضاع المتغيرات المستقلة للدراسة لتحليل التباين الكلي المفسر المرتبط بكل عامل، والذي نتج عنه استخلاص سبعة عشر عاملاً وفقاً لطريقة المكونات الرئيسية، نستنتج من الجدول (9) أن التحليل العاملي قد اختزل عبارات استبانة المعوقات والتحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص وطرق حلها البالغ عددها 48 عبارة في سبعة عشر عاملاً ، وقد رتب العوامل بالجدول وفقاً لأهميتها متمثلة في مساهمتها في قيمة التباين المفسر، وقد تم استبعاد العوامل ذات الجذور الكامنة الأقل من الواحد الصحيح حتى لو كانت هناك تشعبات ذات دلالة على هذه العوامل، و تم تحسين الحل المبدئي لزيادة دقة نتائج التحليل العاملي بتنفيذ إجراء آخر هو تدوير العوامل.

(د) تدوير العوامل:

بتدوير العوامل السبعة عشر المستخلصة في الخطوة السابقة باستخدام طريقة البروماكس (Promax)، نحصل على تركيبة من العوامل البسيطة التي يسهل تحليلها وتفسيرها، ويوضح الجدول (9) التباين الكلي المفسر بعد عملية التدوير، والتي نلاحظ منها أن العامل الأول يفسر نسبة 17.4% من التباين، والعامل الثاني أسهم في تفسير 4.5%، على حين أسهم العامل الثالث في تفسير 3.8%، وهكذا يمكننا تفسير مدى إسهام كل عامل من العوامل الكامنة في التباين المفسر، ولقد ساهمت تلك العوامل المستخلصة مجتمعة - كما يظهر في الجدول - في تفسير نحو 62.55% من التباين الكلي.

جدول رقم (09) التباين الكلي المفسر للعوامل بعد التدوير

Rotation Sums of Squared Loadings			العوامل
نسبة التباين المفسر التراكمي	نسبة التباين المفسر	الجزور الكامنة	
17.366	17.366	7.796	1
21.881	4.515	2.582	2
25.762	3.851	1.823	3
29.376	3.613	1.694	4
32.378	3.003	1.541	5
35.286	2.908	1.396	6
38.120	2.834	1.360	7
40.855	2.735	1.345	8
43.575	2.720	1.206	9
46.203	2.628	1.262	10
48.738	2.535	1.217	11
51.190	2.452	1.177	12
53.574	2.384	1.144	13
55.897	2.323	1.115	14
58.168	2.271	1.090	15
60.340	2.172	1.043	16
62.494	2.154	1.034	17

ولاستخلاص العوامل الكامنة ذات التشبعات العالية وتحديد المتغيرات المرتبطة بها اتبعنا الخطوات الإجرائية الآتية:

- يشترط لقبول العامل إجرائياً ألا يقل جذره الكامن عن الواحد الصحيح وفقاً لمحك كايزر Kaiser الذي اقترحه لاستخلاص العوامل ذات التشبعات الجوهرية، وعلى ألا يخالف العامل المستخلص الحقائق المعروفة والتوقعات المنطقية والعوامل المستخلصة في الدراسات السابقة.
- تعتبر قيمة التشبع الجوهرية إذا كانت أكبر من أو تساوي (0.4)؛ وبالتالي لن يتم قبول أي عامل إذا كانت تشبعات المتغيرات عليه أقل من 0.4، وعرضنا المتغيرات المتبقية ذات قيمة التشبع العالية في الجدول (10)
- اعتمد الباحث في تفسيره للعوامل المستخلص على منطوق العبارات أو المتغيرات المتشعبة عليه، وذلك من خلال مصفوفة العوامل المدورة بعد ترتيب تشبعات المتغيرات على العامل تنازلياً على العوامل المستخلصة السبعة عشر.
- تم استبعاد العوامل الكامنة التي يقل فيها عدد المتغيرات المتشعبة (تشبعها أكبر من 0.40) عن 3 متغيرات .

(هـ) استخلاص العوامل بعد تطبيق الخطوات الإجرائية السابقة:

من خلال مخرجات التحليل العاملي المذكورة بجدول التباين الكلي المفسر بعد التدوير جدول (9)، ومصنوفة تشبعات العوامل بعد حذف المتغيرات ذات التشبعات المنخفضة، وبطبيق المعايير التي وضعناها لقبول العوامل، وبعد ترتيب تشبعات المتغيرات على العامل تنازلياً على العوامل المستخلصة، يمكن القول بأن متغيرات المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص وطرق حلها التي تم استخلاصها تتضمن العوامل التسعة التالية في الجدول (10)

جدول رقم (10) التباين الكلي المفسر للعوامل بعد تطبيق الخطوات الاجرائية

Rotation Sums of Squared Loadings			العوامل
نسبة التباين المفسر التراكمي	نسبة التباين المفسر	الجذور الكامنة	
22.549	22.549	7.796	1
28.822	6.2725	2.582	2
34.393	5.5715	1.823	3
39.563	5.1695	1.694	4
44.067	4.5045	1.541	5
48.429	4.362	1.396	6
52.680	4.251	1.360	7
56.783	4.1025	1.345	8
60.863	4.08	1.206	9

العامل الأول: (عدم المساواة في الدخل بين الرجل والمرأة واختزال دور المرأة في الأعمال التقليدية وتعرضها للعنف): من خلال التحليل العاملي يتبين أن العامل الأول أهم العوامل المستخلصة، إذ تبلغ قيمة جذره الكامن (7.796)، وأصبح يفسر منفرداً ما قيمته (22.549%) من التباين الكلي، وقد استحوذ هذا العامل على عدد 3 متغيرات، ويبين الجدول (11) الآتي هذه المتغيرات مرتبة حسب درجة تشبعها على هذا العامل:

جدول رقم (11) متغيرات العامل الأول

رقم العبارة	الفقرة	معامل التشبع
Q4_9	عدم المساواة في الدخل بين الرجل والمرأة.	.794
Q4_1	دور المرأة ينصب في الأعمال التقليدية (الإنباب، ورعاية الأسرة) فقط.	.654
Q4_4	تعرض المرأة للعنف.	.628

العامل الثاني: طول فترة الإجازات والمميزات المالية والأمان الوظيفي من أهم أسباب تفضيل المرأة للعمل بالقطاع الحكومي: يتضح من التحليل العاملي أن العامل الثاني يبلغ جذره الكامن (2.582)، ويفسر نسبة (6.2725%) من التباين الكلي، وقد تكون هذا العامل من عدد (6) متغيرات مرتبة حسب درجة تشبعها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (12) متغيرات العامل الثاني

رقم العبارة	الفقرة	معامل التشبع
Q1_6	طول فترة الاجازات التي تحصل عليها العاملة في القطاع الحكومي.	.710
Q1_5	يوفر العمل الحكومي رواتب ومميزات مالية جيدة.	.620

Q1_8	العمل الحكومي يوفر الأمان الوظيفي للعاملات.	.511
Q1_10	يوفر العمل الحكومي فرص الترتيبات.	.503
Q1_9	يوفر العمل الحكومي بدل نقل للعاملات من وإلى العمل.	.450
Q1_3	يوفر العمل الحكومي بيئة عمل مستقلة للمرأة بعيداً عن الرجال.	.450

العامل الثالث: قلة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة وعدم توافر دورات تدريبية في مجال الوظيفة:

يتضح من التحليل العاملي أن العامل الثالث يبلغ جذره الكامن (1.823)، ويفسر نسبة (5.571%) من التباين الكلي، ويتكون هذا العامل من عدد (3) متغيرات مرتبة حسب درجة تشعبها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (13) متغيرات العامل الثالث

رقم العبارة	الفقرة	معامل التشعب
Q4_3	قلة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة (كتوفير الحضانات) مثلاً.	.599
Q3_6	عدم توافر دورات تدريبية في مجال الوظيفة.	.445
Q4_14	قلة التشريعات والقوانين الخاصة بالمرأة.	.414

العامل الرابع: تدريب المرأة وتوفير الخدمات الصحية وقصر مدة الخدمة الوظيفية من أهم العوامل التي تزيد من فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص:

يتضح من التحليل العاملي أن العامل الرابع يبلغ جذره الكامن (1.694)، ويفسر نسبة (5.1695%) من التباين الكلي، وقد تكون هذا العامل من عدد (3) متغيرات مرتبة حسب درجة تشعبها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (14) متغيرات العامل الرابع

رقم العبارة	الفقرة	معامل التشعب
Q2_3	زيادة الوعي بأهمية تدريب المرأة في مجال تنمية الموارد البشرية.	.830
Q2_6	توفير بدل العلاج والتأمين الصحي للمرأة العاملة.	.453
Q2_9	تقصير مدة الخدمة الوظيفية للمرأة العاملة.	.427

العامل الخامس: عدم توفر بيئة عمل مناسبة للمرأة وعدم توفر الخبرة وعدم تقبل المجتمع للقيادة النسائية:

يتضح من التحليل العاملي أن العامل الخامس يبلغ جذره الكامن (1.544)، ويفسر نسبة (4.5045%) من التباين الكلي، وقد تكون هذا العامل من عدد (3) متغيرات مرتبة حسب درجة تشعبها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (15) متغيرات العامل الخامس

رقم العبارة	الفقرة	معامل التشعب
Q3_3	عدم قدرة كثير من مؤسسات القطاع الخاص على توفير بيئة مستقلة لعمل المرأة لمنع الاختلاط بالرجال.	.829
Q3_5	عدم توافر خبرة وظيفية كافية.	.473
Q4_5	عدم تقبل المجتمع للقيادة النسائية.	.446

العامل السادس: قلة التدريب والعادات والتقاليد وتخوف الرجل من تفوق المرأة عليه:

ويتضح من التحليل العملي أن العامل السادس يبلغ جذره الكامن (1.396)، ويفسر نسبة (4.362%) من التباين الكلي، وقد تكون هذا العامل من عدد (4) متغيرات مرتبة حسب درجة تشعبها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (16) متغيرات العامل السادس

رقم العبارة	الفقرة	معامل التشعب
Q4_7	ضعف اهتمام المجتمع بتدريب المرأة مقارنة بالرجل.	.909
Q4_6	العادات والتقاليد تمنع تولى المرأة لمناصب قيادية.	.529
Q1_2	نظرة المجتمع الإيجابية لعمل المرأة بالقطاع الحكومي.	.474
Q4_8	تخوف الرجل من تفوق المرأة عليه اجتماعياً ووظيفياً.	.437

العامل السابع: توفير بيئة عمل للمرأة بعيداً عن الرجال وضع حد ادني للأجور من أهم وسائل تحفيز المرأة للعمل في القطاع الخاص:

يتضح من التحليل العملي أن العامل السابع يبلغ جذره الكامن (1.360)، ويفسر نسبة (4.251%) من التباين الكلي، ويتكون هذا العامل من عدد (2) متغيرات مرتبة حسب درجة تشعبها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (17) متغيرات العامل السابع

رقم العبارة	الفقرة	معامل التشعب
Q2_14	توفير بيئة عمل للمرأة بعيداً عن الرجال.	.769
Q2_1	وضع حد ادني للأجور.	.416

العامل الثامن: أهمية دور الإعلام في طرح قضايا المرأة مع أهمية تشجيع إقامة المراكز الإنتاجية التي تدار بأيدي نسائية وأهمية تغير نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة في القطاع الخاص لتحقيق التمكين للمرأة:

يتضح من التحليل العملي أن العامل الثامن يبلغ جذره الكامن (1.345)، ويفسر نسبة (2.735%) من التباين الكلي، وقد تكون هذا العامل من عدد (3) متغيرات مرتبة حسب درجة تشعبها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (18) متغيرات العامل الثامن

رقم العبارة	الفقرة	معامل التشعب
Q4_13	لا يقدم الإعلام قضايا المرأة بشكل كافي.	.860
Q2_7	تشجيع إقامة المراكز الإنتاجية التي تدار بأيدي نسائية.	.520
Q2_12	تغير نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة في القطاع الخاص.	.400

العامل التاسع: قلة القناعة والثقة بقرارات وآراء المرأة واختيار المرأة للوظائف التقليدية (كالتعليم والصحة) وعدم مناسبة المؤهل الدراسي للمرأة مع طبيعة الوظيفة وغياب النماذج القدوة للمشاركة في العمل السياسي والعام من أهم معوقات التمكين للمرأة:

يتضح من التحليل العملي أن العامل التاسع يبلغ جذره الكامن (1.206)، ويفسر نسبة (4.08%) من التباين الكلي، وقد تكون هذا العامل من عدد (4) متغيرات مرتبة حسب درجة تشعبها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (19) متغيرات العامل التاسع

رقم العبارة	الفقرة	معامل التشعب
Q4_12	قلة القناعة والثقة بقرارات وآراء المرأة.	.915
Q4_10	اختيار المرأة للوظائف التقليدية (كالتعليم والصحة).	.620
Q3_1	عدم مناسبة المؤهل الدراسي للمرأة مع طبيعة الوظيفة.	.458
Q4_11	غياب النماذج القدوة للمشاركة في العمل السياسي والعام.	.410

وتتفق نتائج دراستنا الراهنة مع ما توصلت اليه الدراسات السابقة، حيث تتفق مع دراسة النمر (1987) والتي توصلت إلى وجود عدة صعوبات تواجه المرأة العاملة تتمثل في: عدم كفاية الإجازات التي حددها نظام الخدمة المدنية. وجود مشاكل لدى العاملات بالقطاع العام في عملية الانتقال من وإلى العمل لعدم توفر وسائل النقل. وانخفاض درجة قبول المجتمع لعمل المرأة خارج البيت. طول ساعات الدوام اليومي، وعدم وجود ساعات راحة كافية. كما تتفق مع دراسة الحسيني (1992) والتي توصلت إلى نتيجة مفادها أن ضعف مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل يرجع إلى عدد من العوامل، من أهمها: محدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة، ومحدودية التخصصات التي تقبل عليها المرأة أو المتاحة لها، وعدم تقبل الرجل خروج المرأة للعمل، وعدم قناعاته بقدرتها وكفاءتها بالعمل، والنظرة الاجتماعية والقيود التي تحول دون مشاركة المرأة في كثير من المجالات، وعدم وجود تنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وحاجة السوق من العمالة النسائية. وكذلك تتفق نتائج الدراسة الراهنة مع ما توصلت إليه دراسة إدارة البحوث بالغرفة التجارية الصناعية (1996). والتي توصلت إلى أن من أهم أسباب ضعف الإقبال على تشغيل السعوديات: محدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة السعودية، وعدم تناسب التخصصات المعروضة مع متطلبات القطاع الخاص، نقص وعدم دقة خدمات نظام المعلومات بسوق العمل، وعدم توفر بيئة مستقلة للنساء العاملات عن الرجال في بعض القطاعات، وقلة التيسيرات التي يوفرها نظام العمل بالقطاع الخاص مثل مدة إجازة الأمومة، والإجازة العادية والاضطرارية. وتتفق كذلك مع دراسة خالد العيسى، (1999) والتي توصلت الدراسة إلى أن هناك إمكانية لتطبيق العمل عن بعد في عدد من القطاعات والوظائف لإيجاد فرص وظيفية للمرأة السعودية العاملة، وأن هناك بعض الأعمال والمهام الوظيفية قد تناسب أسلوب العمل عن بعد مثل: أعمال الترجمة والطباعة، والنسخ وإدخال البيانات، وبرمجة الحاسب والأعمال الإحصائية. كما تتفق النتائج مع دراسة آل شتوي (2002) والتي توصلت إلى عدم وجود توافق بين مخرجات التعليم والتدريب مع حاجة القطاع الخاص للمرأة في المجال الفني والمهني، كما أن أغلب الوظائف المطروحة بالقطاع الخاص للمرأة لا تتناسب مع الظروف الاجتماعية والثقافية للمرأة السعودية، إضافة إلى عدم كفاءة نظام المعلومات بسوق العمل، وعدم مراعاة نظام العمل لظروف المرأة العاملة، إضافة إلى طول ساعات الدوام. وتتفق النتائج كذلك مع ما توصلت اليه دراسة المجلس الأعلى للسكان (2014) والتي خلصت إلى ضرورة التوسع في أنماط العمل المرنة، التوسع في بيئة صديقة للمرأة العاملة، وتفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية والتربوية والإعلامية بخصوص عمل المرأة، والمساواة بين الجنسين في الأجور لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل. كما تتفق نتائج دراستنا الراهنة مع ما توصلت اليه دراسة الرقيب (2020)، والتي توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الدوافع النفسية والمادية لها تأثير قوي في تحفيز سيدات الأعمال للبدء في مشاريعهن الخاصة بمن. أما فيما يخص مدى تأثير المشروع على مستويات تمكين المرأة الاجتماعي والاقتصادي والاجتماعي فقد أشارت النتائج إلى أهمية تأثير المشروع على تمكين المرأة الشخصي والاقتصادي بنسبة إجابات إيجابية تفوق 50% في المؤشرات الثلاثة المستخدمة. أما بالنسبة لدور المشروع في تمكين المرأة اجتماعياً من حيث تحسين تعليم الأبناء وتقديم الخدمات المجتمعية فكانت الإجابات بنعم أقل من نسبة 50%. وأخيراً اتفقت النتائج مع ما توصلت اليه دراسة عمر (2020)، والتي توصلت إلى عدة نتائج منها: أن تمكين المرأة السعودية اقتصادياً يركز على مبدأ تنمية قدراتها الشخصية، وتحقيق العدالة والمساواة القانونية، ومساعدتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة.

توصل الباحث من خلال التحليل العملي لبيانات استبانة المعوقات والتحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص وطرق حلها إلى تلخيص بيانات الدراسة في تسعة عوامل، فسرت ما نسبته (61%) من الارتباطات بين متغيرات الدراسة. ويمكن عرض أهم النتائج المستخلصة من التحليل الميداني على النحو التالي:

(1) يوجد ارتباط سلبي ومعنوي بين معوقات التمكين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمرأة السعودية (كمتغير مستقل) وبين التمكين للمرأة السعودية (كمتغير تابع)، وقد تمثل ذلك فيما يأتي:

-عدم المساواة في الدخل بين الرجل والمرأة.

-دور المرأة ينصب في الأعمال التقليدية (الإنجاب، ورعاية الأسرة) فقط.

-تعرض المرأة للعنف.

-قلة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة (كتوفير الحضانات) مثلاً.

-عدم توافر دورات تدريبية في مجال الوظيفة.

- قلة التشريعات والقوانين الخاصة بالمرأة.
- عدم قدرة كثير من مؤسسات القطاع الخاص على توفير بيئة مستقلة لعمل المرأة لمنع الاختلاط بالرجال.
- عدم توافر خبرة وظيفية كافية.
- عدم تقبل المجتمع للقيادة النسائية.
- ضعف اهتمام المجتمع بتدريب المرأة مقارنة بالرجل.
- العادات والتقاليد تمنع تولي المرأة لمناصب قيادية.
- نظرة المجتمع الإيجابية لعمل المرأة بالقطاع الحكومي.
- تحوف الرجل من تفوق المرأة عليه اجتماعياً ووظيفياً.
- قلة الفعالة والثقة بقرارات وآراء المرأة.
- اختيار المرأة للوظائف التقليدية (كالتعليم والصحة).
- عدم مناسبة المؤهل الدراسي للمرأة مع طبيعة الوظيفة.
- غياب النماذج القدوة للمشاركة في العمل السياسي والعام.
- وتبرهن هذه النتيجة على صحة فرضية دراستنا الحالية القائلة بأنه "يوجد ارتباط سلبي ومعنوي بين معوقات التمكين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمرأة السعودية (كمتغير مستقل)، وبين التمكين للمرأة السعودية (كمتغير تابع).
- (2) يوجد ارتباط إيجابي ومعنوي بين العوامل التي تزيد من فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص (كمتغير مستقل)، وبين التمكين للمرأة السعودية (كمتغير تابع)، وقد تمثل ذلك فيما يأتي:
 - زيادة الوعي بأهمية تدريب المرأة في مجال تنمية الموارد البشرية.
 - توفير بدل العلاج والتأمين الصحي للمرأة العاملة.
 - تقصير مدة الخدمة الوظيفية للمرأة العاملة.
 - توفير بيئة عمل للمرأة بعيداً عن الرجال.
 - وضع حد ادني للأجور.
 - تشجيع إقامة المراكز الإنتاجية التي تدار بأيدي نسائية.
 - تغير نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة في القطاع الخاص.
- وتدل هذه النتيجة على صحة فرضية دراستنا الراهنة القائلة بأنه "يوجد ارتباط إيجابي ومعنوي بين العوامل التي تزيد من فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص (كمتغير مستقل) وبين التمكين للمرأة السعودية (كمتغير تابع).
- (3) يوجد ارتباط إيجابي ومعنوي بين أسباب تفضيل المرأة للعمل بالقطاع الحكومي على القطاع الخاص (كمتغير مستقل)، وبين التمكين للمرأة السعودية (كمتغير تابع)، وقد تمثل ذلك فيما يأتي:
 - طول فترة الإجازات التي تحصل عليها العاملة في القطاع الحكومي.
 - يوفر العمل الحكومي رواتب ومميزات مالية جيدة.
 - العمل الحكومي يوفر الأمان الوظيفي للعاملات.
 - يوفر العمل الحكومي فرص الترقيات.
 - يوفر العمل الحكومي بدل نقل للعاملات من وإلى العمل.
 - يوفر العمل الحكومي بيئة عمل مستقلة للمرأة بعيداً عن الرجال.
- وتؤكد هذه النتيجة صحة فرضية دراستنا القائلة بأنه "يوجد ارتباط إيجابي ومعنوي بين أسباب تفضيل المرأة للعمل بالقطاع الحكومي على القطاع الخاص (كمتغير مستقل)، وبين التمكين للمرأة السعودية (كمتغير تابع).

الخلاصة:

من خلال ما سبق، خلصت الدراسة إلى تحقق عدة نتائج أهمها تحقق مؤشرات الصدق والثبات في محاور الدراسة الحالية، كما خلصت النتائج إلى صحة اختبار الفرضيات الموضوعية من قبل الباحث، وأهمية ذلك في التوصل إلى أهم المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة خاصة في القطاع الخاص؛ وبالتالي سهولة تحديد أهم الآليات والإجراءات التنفيذية والعملية المقترحة لمواجهة والتخلص من تلك المعوقات والتحديات، وهو ما سنتعرض له الآن في الجزء الخاص بتوصيات الدراسة وآلياتها المقترحة.

• توصيات الدراسة وآلياتها المقترحة:

وفقاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها في دراستنا الراهنة، فإن الباحث يوصي بما يلي:

(1) فيما يتعلق بالعوامل التي تزيد من فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص لا بد من:

- وضع حد أدنى للأجور للعاملات بالقطاع الخاص.
- فتح تخصصات تعليمية جديدة للمرأة يحتاجها سوق العمل.
- زيادة الوعي بأهمية تدريب المرأة في مجال تنمية الموارد البشرية.
- زيادة مدة الإجازات التي تستحقها المرأة العاملة.
- تأنيث جميع الوظائف التي لها ارتباط مباشر بشؤون المرأة.
- توفير بدل العلاج والتأمين الصحي للمرأة العاملة.
- تدريب وتأهيل المرأة للعمل في وظائف التجارة الإلكترونية.
- تقصير مدة الخدمة الوظيفية للمرأة العاملة.
- تشجيع ودعم إنشاء حاضنات أعمال نسائية.
- العمل على تفعيل وتطبيق التشريعات الخاصة بتحقيق الأمن الوظيفي للعاملات بالقطاع الخاص.
- توفير وسائل النقل من وإلى العمل مع تطبيق نظام الدوام الجزئي.
- العمل على توفير دور الحضانة بمنشآت القطاع الخاص.

(2) فيما يتعلق بالمرأة الباحثة عن عمل، والمرأة العاملة بالقطاع الخاص:

- على المرأة الباحثة عن عمل، العمل على تطوير مهاراتها وقدراتها العملية (لغة إنجليزية - حاسب آلي).
- على المرأة الباحثة عن عمل تفعيل اتصالاتها بجهات التوظيف.
- على المرأة العاملة بالقطاع الخاص العمل على تطوير أدائها ومهاراتها وإمكانياتها الوظيفية.
- على المرأة العاملة بالقطاع الخاص تخطيط وتنسيق حياتها الاجتماعية والأسرية بما يخدم ظروف عملها.
- على المرأة العاملة بالقطاع الخاص الالتزام - قدر الإمكان - بلوائح ونظم العمل، وخاصة فيما يتعلق بالإجازات.

(3) فيما يتعلق بمسئولي التوظيف:

- على مسؤولي التوظيف بمكاتب التوظيف تفعيل اتصالاتهم مع الجامعات والمعاهد لاستيعاب الخريجات.
- على مسؤولي التوظيف بمكاتب التوظيف الحرص على تفضيل توظيف العمالة النسائية السعودية.
- العمل على تبسيط متطلبات الحصول على الوظيفة في القطاع الخاص.

(4) فيما يتعلق بدعم الدولة لسيدات الأعمال عن طريق:

- إعطاء أولوية لسيدات الأعمال في الاستثمارات الصناعية التي تناسب طبيعة المرأة وإمكاناتها كصناعة الأغذية والملابس والعلطور، ومستحضرات التجميل والأدوية وغيرها من الصناعات الخفيفة.
- وضع سياسات صريحة وإجراءات محددة تدعم الدولة خلالها مهمة المرأة المستثمرة في الحصول على الرخص ومباشرة عملها بنجاح، والمساهمة في بناء اقتصاد وطني منتج وفعال في إطار تعاليم الدين الإسلامي الحنيف.
- ضرورة تعاون الغرف التجارية الصناعية مع سيدات الأعمال عن طريق تقديم المشورة لدعم كفاءتهن، وتطوير قدراتها في مجال الاستثمار.

- إعداد الدراسات المتعلقة بالفرص التجارية والصناعية المناسبة لإمكانات المرأة واهتماماتها.
 - توعية المرأة بالفرص الاستثمارية في الأنشطة التجارية والصناعية ومنحها القروض والتسهيلات التجارية والصناعية، مع إيجاد البيئة الإلكترونية المناسبة اللازمة لتطبيق برنامج الاستثمار عن بعد.
 - إنشاء أقسام تدريب لدى صندوق تنمية الموارد البشرية والغرف التجارية الصناعية؛ لتأهيل المستثمرات على كيفية تأسيس المشروعات.
- (5) فيما يتعلق بتخطيط القوى العاملة النسائية:
- ضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني، وأن يستند على أسس تتوافق مع الشريعة الإسلامية.
 - ضرورة أن تركز خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني على الوظائف التي تفضلها الفتاة السعودية، وتغطي احتياجات المؤسسات النسائية.
 - ضرورة تحديد التخصصات الجامعية المطلوبة في سوق العمل، واستحداث المزيد من التخصصات وفقاً لاحتياج سوق العمل.
 - توجيه السياسة التعليمية للجامعات نحو الكليات ذات التخصصات الأكثر طلباً في القطاعين العام والخاص لاستيفاء متطلبات السوق.
 - مراجعة المناهج الدراسية والتخصصات الجامعية النسائية بما يتناسب وواقع سوق العمل.

الإحالات والمراجع:

- الحسيني، عائشة (1413). "تقييم مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل"، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز.
- الشثيوي، عبد الله صالح، وآخرون (1429). "توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص (المعوقات-الحلول)"، المملكة العربية السعودية، إصدار مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، الإدارة العامة لبرامج المنح التقنية.
- النمر، سعود (1408). "المرأة السعودية العاملة"، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الوهبي، حليلة، البلوشي، مياسة (2013). "دليل تمكين المرأة العمالية"، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، سلطنة عمان.
- الشهراني. مريم (1997). "الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية"، رسالة ماجستير. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- العيسى، خالد. (1419). "إمكانية تطبيق أسلوب العمل عن بعد لدى المرأة في المملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود. الرياض.
- المجلس الأعلى للسكان (2014). "تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل : ملخص سياسات"، الأردن: عمان.
- المجلس الأعلى للسكان و دائرة الإحصاءات العامة (2015). "دراسة خريطة تمكين المرأة الأردنية"، الأردن: عمان.
- محمد، كامليا (2012). "مفهوم مصطلح تمكين المرأة في المنشأة، متاح في http://iicwc.org/lagna_IOI/iicwc/iicwc.php?id=1038
- ملحم، سليم، (2006). "التمكين كمفهوم إداري معاصر"، (ط1)، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- مؤتمر الجمعية العامة للأمم المتحدة (1997)، "القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، على الرابط www.un.org/arabic/documents
- المؤتمر العالمي للمرأة (1995). هيئة الأمم المتحدة، بكين، على الرابط www.un.org/arabic/documents
- مؤتمر هيئة الأمم المتحدة (1994). "السكان والتنمية"، القاهرة، الوثائق الدولية، هيئة الأمم المتحدة.
- عمر، أحلام (2020)، التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية الأبعاد والمعوقات، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى، المجلد 12، العدد 2.
- الرقيب، هند عبد الله (2020)، أثر دعم المشاريع المتوسطة والصغيرة على مستويات تمكين المرأة السعودية: الواقع والتحديات (دراسة استكشافية في ظل معطيات رؤية 2030)، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال كلية إدارة الأعمال - جامعة الطائف، المجلد 8، العدد 3.
- Al-Shetaiwi, A. (2002). "Factors Affecting the Underutilization of Qualified Saudi Women in the Saudi Private Sector". PhD. theses. Loughborough University. UK.2002.