

## مساهمة برنامجي قررة ووصول في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص

### "دراسة ميدانية على النساء المستفيدات في بعض مدن المملكة"

مها الفريخ

باحثة اجتماعية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث  
الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت

عبد الرحمن

أحلام العطا محمد عمر

أستاذ علم الاجتماع المشارك، قسم الدراسات  
الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك فيصل

(قدم للنشر في ١٢/٣/١٤٤١هـ، وقبل للنشر في ١٦/١/١٤٤٢هـ)

**ملخص البحث:** تهدفُ الدراسة إلى التعرف على مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي بأسلوبيه: الحصر الشامل والعينة، وطبقت مقياسين على النساء المستفيدات في بعض مدن المملكة المتمثلة في: (حائل، أمها، الدمام، جدة، والرياض)، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن برنامج (قررة) وقر للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص مراكز حضانية لأطفالها؛ مما جعلها أكثر اطمئناناً عليهم وهي في بيئة العمل، وأصبحت تؤدي واجباتها في العمل بشكل جيد، لا تتغيب عن العمل، وشعورها بالاستقرار والرضا النفسي تجاه مسؤولياتها في المنزل والعمل. وكذلك بينت النتائج أن برنامج (وصول) وقر للمرأة وسيلة نقل آمنة من وإلى مقر عملها؛ مما جعلها أكثر انتظاماً وتمسكاً بالعمل، ووفر لها الوقت والجهد البدني والنفسي، ووصولها للعمل في الوقت المحدد، وتحسين بيئة النقل أسهم في زيادة إنتاجيتها.

**الكلمات المفتاحية:** مساهمة، برنامج، قررة، وصول، التمكين، المرأة السعودية العاملة، القطاع الخاص.

## **The Contribution of the Qura and Wusool Programs in Empowering Saudi Women Working in the Private Sector: A Field Study on Beneficiary Women in Some Cities of the Kingdom"**

**Ahlam Alatta Mohammed Omar**

*Associate Professor of Sociology, Department of Social Studies,  
College of Arts, King Faisal University*

**Maha Al Freih**

*Social Researcher, CSRWS, Princess Nourah Bint Abdulrahman  
University*

(Received:12/3/1441 H , Accepted for publication: 16/1/1442 H)

**Abstract:** The study aims to identify the contribution of Qura and Wusool programs in empowering Saudi women working in the private sector. The social survey method was used in both comprehensive and sample methods and questionnaire, and was applied to female beneficiaries in some cities of the Kingdom, such as (Hail, Abha, Dammam, Jeddah, and Riyadh). The study arrived at several results, including such as: Qura program provided Saudi women working in the private sector with nursery centers for their children, which made them unworried about their children while they (women) are at work, able to perform their work duties well, able to be present at work all days, and have a sense of stability and satisfaction towards her responsibilities home and at work. In addition, the results showed that Wusool program provided women with a safe means of transportation from and to their workplace, making them more punctual and committing to work. It saved her a lot of time and physical and psychological efforts, guaranteed her arrival to work on time, and improved the transportation environment which contributed to increasing her productivity.

**Keywords:** contribution, program, Qura, Wusool, empowerment, Saudi working women, private sector.

**مقدمة:**

استقرارها الوظيفي. لذلك جاء اهتمام هذه الدراسة وسعيها لمعرفة مساهمة هذه البرامج في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.

**أولاً: مشكلة الدراسة**

تحقيق التنمية يتعذر دون مشاركة المرأة وتمكينها في مختلف المجالات التنموية، وفي سبيل تمكينها قد تواجه صعوبات تضعف من مشاركتها، لذا اهتمت الدولة السعودية بوضع البرامج والمشاريع التي تسهم في تذليل تلك الصعوبات، وتعزز من مشاركة المرأة وتمكينها سواء كان في القطاع الحكومي أم الخاص.

وبالنسبة لأهمية هذا الموضوع؛ فقد تناوله كثير من الباحثين بالبحث والدراسة من زوايا مختلفة، كدراسة: (الحوامدة، ٢٠٠٩)، عن المشاريع الصغيرة وتمكين المرأة، والتي كشفت أن هذه المشاريع أسهمت في تمكين المرأة، ودراسة: (القبلان، ٢٠١١)، عن مشاركة المرأة السعودية في التنمية، والتي توصلت إلى أن أبرز الصعوبات التي تواجه المرأة وتضعف من مشاركتها في التنمية صعوبة التوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة، ودراسة: (الحموري، ٢٠١٦)، عن دور المشروعات الصغيرة في تعزيز مشاركة المرأة في تنمية المجتمعات المحلية، حيث كشفت أن المشاريع الصغيرة زادت من قدرات المرأة على الإبداع والانخراط في تنمية المجتمع المحلي، ودراسة: (شتيفي، ٢٠١٩)، عن دور مشروعات جمعية الأسر المنتجة بجازان في تمكين المرأة، حيث توصلت إلى أن هذه المشروعات أسهمت إسهاماً كبيراً في تمكين المرأة.

وتماشياً مع برنامج "التحول الوطني ٢٠٢٠"، و"رؤية المملكة ٢٠٣٠" تسعى الدولة السعودية إلى تسهيل سبل تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص، وزيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل، وذلك بإزالة الصعوبات التي تواجهها، ومن ضمن هذه الصعوبات: ارتفاع خدمة ضيافة الأطفال دون سن الرابعة ومحدودية المراكز المتخصصة، وصعوبات خدمة النقل من وإلى مقر العمل، ولتسهيل ذلك أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بدعم من وزارة العمل والتنمية

أصبحت قضايا المرأة وتمكينها ركناً أساساً في المواثيق والمؤتمرات الدولية، والتي تستهدف تمكين المرأة في التنمية، التي تستند في أي مجتمع على العنصر البشري وطاقاته، فالإنسان هو أساس التنمية، وإذا كانت المرأة تمثل نصف الطاقة البشرية فإن عدم أو ضعف تمكينها يُعدُّ هدرًا في الفاعلية الإنسانية والطاقة البشرية، ويعوق التنمية (عبد المجيد، ٢٠١٥: ٣٢٦).

والمجتمع السعودي يعيش في فترة تغير ملحوظ في المجالات كافة، وفي مجال المرأة بتعزيز البيئة المناسبة لتمكينها في مختلف الميادين، فالبيئة التشريعية تشرع لمشاركة المرأة وتمكينها في صنع واتخاذ القرار، والبيئة الاقتصادية تسهم بدورها بشكل واضح في مشاركتها في مختلف القطاعات الاقتصادية، والبيئة الاجتماعية متمثلة في تغير نظرة الرجل تجاه المرأة، وتطور نظرة المرأة لذاتها، والتطور الملحوظ في عادات المجتمع وتقاليده (عبد الرحيم، ٢٠١٤: ١٠).

ومع تصاعد قوة الحركة التنموية في المجتمع اهتمت الجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية، وإيجاد طاقات واعية تسهم في نميته، وتعدُّ المرأة أحد هذه الموارد التي يقع عليها دور مهم في التنمية، وتُعدُّ مشاركتها هدفاً من أهداف المجتمع، وأحد أهداف الخطط التنموية في المملكة، والتي تنظر ولا تزال في أوضاعها لإزالة كافة المعوقات التي تواجهها (الفائز، ٢٠١١: ٥٦٢).

لذلك اهتمت الدولة السعودية بمختلف القضايا التي تخص المرأة في مختلف الجوانب، والتخطيط لوضع البرامج التي تسهم في تحسين أوضاعها ومساعدتها على القيام بأدوارها المختلفة وإزالة الصعوبات التي تواجهها، وتضعف مشاركتها في التنمية، وفي سبيل تحقيق ذلك وتزامناً مع أهداف برنامج "التحول الوطني ٢٠٢٠"، و"رؤية المملكة ٢٠٣٠" أعلن صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بالتعاون مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية عن إطلاق برنامجي قرة ووصول؛ لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل، ودعم

٢- وضع بعض التوصيات ورفعها إلى الجهات المختصة.

### ثالثاً: أهداف الدراسة

- ١- التعرف على مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.
- ٢- التعرف على مساهمة برنامج (قررة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية.
- ٣- التعرف على مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص من وإلى بيئة العمل.
- ٤- التعرف على مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.

### رابعاً: تساؤلات الدراسة

- ١- ما مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟
- ٢- ما مساهمة برنامج (قررة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية؟
- ٣- ما مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص من وإلى بيئة العمل؟
- ٤- ما مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص؟

### خامساً: المفاهيم الإجرائية للدراسة

- ١- مساهمة: تعرفها الباحثتان بأنها: الدعم المقدم من برنامج (قررة) والمتمثل في ضيافة أطفال المرأة العاملة في القطاع

الاجتماعية برنامج دعم ضيافة الأطفال (قررة)، وبرنامج نقل المرأة العاملة (وصول) لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص. من هذا المنطلق جاء اهتمام هذه الدراسة وتركيزها على هذا الموضوع باعتبار أن تمكين المرأة يُعدُّ من القضايا الاجتماعية المهمة والمعاصرة نظراً لتعاظم الدور الذي تلعبه المرأة في عملية التنمية والذي يستلزم ضرورة الاهتمام بالبحث والدراسة في البرامج التي تسهم في دعمها وتمكينها. لذا يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: ما مساهمة برنامجي قررة ووصول في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

### ثانياً: أهمية الدراسة

#### أ- الأهمية النظرية:

- ١- تسليط الضوء على مساهمة برنامجي (قررة، ووصول) في تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص.
- ٢- دعم أهداف برنامج "التحول الوطني ٢٠٢٠"، و"رؤية المملكة ٢٠٣٠"، من خلال توضيح مساهمة برنامجي قررة ووصول في تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص.
- ٣- يمكن أن توفر هذه الدراسة قاعدة بيانات مهمة ومرجعية يستفيد منها الباحثون والمهتمون بقضايا المرأة عامة، والمرأة السعودية خاصة.
- ٤- إضافة للتراث العلمي خاصة في مجال الرعاية الاجتماعية ودور الحكومة وتدخلها مع النساء العاملات في القطاع الخاص، وهو من القطاعات المهمة التي يجب أن تحظى بالرعاية والتشجيع.

#### ب- الأهمية العملية:

- ١- من المتوقع أن تخرج هذه الدراسة بنتائج مهمة توضح مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص يستفيد منها متخذو القرار في صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف).

الشهري من (٦٠٠٠ - إلى ٨٠٠٠) ريال، ومسجلة في التأمينات الاجتماعية، وعمرها ما بين (١٨ - ٦٥) سنة. ويسهم الصندوق بتغطية (٨٠)٪ من تكلفة النقل للمستفيدة بحد أقصى (٨٠٠) ريال شهرياً، وتسهم المستفيدة بمبلغ شهري ثابت بمقدار (٢٠٠) ريال سعودي، ومدة الدعم (١٨) شهراً، ويتناقص تدريجياً كالاتي: من بداية الشهر الأول حتى نهاية الشهر السادس تغطية بنسبة (٨٠) %، من بداية الشهر السابع حتى نهاية الشهر الثاني عشر تغطية بنسبة (٦٠) %، ومن بداية الشهر الثالث عشر حتى نهاية الشهر الثامن عشر تغطية بنسبة (٤٠) %.

٥- تمكين المرأة:

مفهوم يتضمن قدراً كبيراً من الخيارات التي يجب أن تتوفر للمرأة سواء فيما يتعلق بالفرص الاقتصادية، أو من حيث توافر الخدمات الصحية والتعليمية بما يؤدي إلى تحسين قدرتها في الاختيار واتخاذ القرار (Malhorta, 2002: 20)، ويعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، ويسعى إلى القضاء على مظاهر التمييز ضدها من خلال آليات تمكنها من تقوية قدراتها والاعتماد على ذاتها، وتمليكها عناصر القوة (الطريف، ٢٠١٤: ١٨).

وتعرفه الباحثتان إجرائياً بأنه: الجهود المبذولة لتقديم التسهيلات واتخاذ الإجراءات وإنشاء البرامج، لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، وتنمية قدراتها وتحقيق ذاتها من خلال إسهام دعم برنامجي (قوة، ووصول).

٨- القطاع الخاص:

إجرائياً يقصد به: جزء من الاقتصاد الوطني تملكه شركات الأشخاص، وشركات الأموال، يركز على آلية السوق الحر، ويشمل قطاعات مختلفة من العمل التحقت بها النساء السعوديات للعمل نظير أجر مادي.

## سادساً: الإطار النظري للدراسة

### أ- النظريات المفسرة للدراسة:

#### ١- نظرية الدور الاجتماعي:

الخاص، وبرنامج (وصول) المتمثل في نقل المرأة العاملة في القطاع الخاص من وإلى مقر العمل، واللذان يستهدفان تمكين المرأة في هذا القطاع.

#### ٢- برنامج:

يقصد بالبرنامج في هذه الدراسة البرامج التي أنشأها صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) مدعوماً من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ومنها: برنامجا (قوة ووصول).

#### ٣- برنامج قوة: <https://taqat.sa/web/guest/child-care>

مبادرة أنشئت من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) مدعوماً من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية يستهدف تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص، من خلال إيجاد مراكز ضيافة لأطفالها لمساعدتها في الموازنة بين مسؤولياتها الوظيفية وواجباتها الأسرية، ويشترط البرنامج أن تكون المستفيدة سعودية، وأجرها الشهري لا يزيد عن (٨٠٠٠) ريال، ومسجلة في التأمينات الاجتماعية، والدعم بحد أقصى طفلان للمستفيدة.

ويسهم الصندوق بتغطية (٨٠)٪ من تكلفة ضيافات الأطفال بحد أقصى (٨٠٠) ريال شهرياً للطفل الواحد، وتسهم المستفيدة بمبلغ شهري ثابت بمقدار (٢٠٠) ريال للطفل الواحد حتى يصل عمر الطفل إلى (٤) سنوات، وهي المدة المحددة للدعم، ويتناقص الدعم تدريجياً كالاتي: السنة الأولى: تغطية بنسبة (٨٠) %، السنة الثانية: تغطية بنسبة (٦٠) %، السنة الثالثة: تغطية بنسبة (٥٠) %، والسنة الرابعة: تغطية بنسبة (٤٠) %.

#### ٤- برنامج وصول:

<https://taqat.sa/web/guest/wusool>

مبادرة أنشئت من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) مدعوماً من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ويهدف إلى تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص، بإيجاد حلول تخفف من عبء تكاليف النقل، ويشترط البرنامج أن تكون المستفيدة سعودية، وأجرها

تستند فلسفة هذه النظرية إلى الاعتقاد بأن المرأة لا تعامل على قدم المساواة لأي سبب سوى كونها امرأة في المجتمع الذي ينظم شؤونه ويحدد أولوياته حسب رؤية الرجل، واعترافها بأن للمرأة حقوقاً وفرصاً متساوية مع الرجل. ركزت النظرية النسوية في التنمية على ثلاثة اتجاهات منها: (الليبرالي، والماركسي)، ويمكن استعراضهما فيما يلي: (دلال، د.ت: ٧٣).

#### - الاتجاه النسوي الليبرالي:

ينادي هذا الاتجاه بأهمية تحقيق وإنجاز فرص متساوية لكل من الرجال والنساء بدون تمييز، ونجح في القضاء على العديد من العقبات التي تقف أمام النساء في الدخول إلى مجالات العمل التي كانت حكراً على الرجال، كما أنها ساعدت في المساواة في الأجور بين الجنسين، وركزت على الفروق الواقعية التي تواجه المرأة في مسألة العمل والمساواة (الشهري، ٢٠١٩: ٤٧).

وعلى الرغم من النجاحات التي حققتها هذا الاتجاه في دعم المرأة، لكنه لم ينجح في القضاء على أشكال التمييز ضدها غير المعلنة في مؤسسات العمل التي تمنع المرأة من تحقيق تقدمها وارتقاء مناصب عليا أسوة بما يحصل عليه الرجل، ولكنه يُعدُّ أول خطوة نحو تحقيق المساواة (عبد العظيم، ٢٠١٤: ٦٤١).

#### - الاتجاه النسوي الماركسي:

يركز هذا الاتجاه على الدور الذي تلعبه القوى المادية خاصة الاقتصادية في تشكيل حياة النساء والكيفية التي يتم بها تهميش عمل المرأة المنزلي بوصفه عملاً غير حقيقي، والكيفية التي قدمت بها الوظائف الأكثر مللاً والأقل أجراً للنساء، وظل العمل بالنسبة للنسويات الماركسيات محور التنظير (الشهري، ٢٠١٩: ٤٨).

انطلاقاً من فلسفة ورؤية النظريات النسوية ومبادئها بالمساواة بين الجنسين، وبتوظيفها في مجال تمكين المرأة السعودية، فقد اهتمت الدولة السعودية بتفعيل وتعزيز دور المرأة في جميع مناحي الحياة، واستطاعت مع التحديات التي تكمن في الموروثات الاجتماعية أن تحقق لها الكثير من الإنجازات لتمكينها

تري أن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية تعتمد على الأدوار الاجتماعية التي يشغلها، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحدها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، وتمثل مبادئ النظرية في التالي: (الحسن، ٢٠١٠: ١٥٩):

أ- يتحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية، وتحلل المؤسسة الواحدة إلى عدد من الأدوار.

ب- ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد مجموعة واجبات يؤديها الفرد بناءً على مؤهلاته وخبراته.

ج- يشغل الفرد الواحد عدة أدوار اجتماعية ووظيفية في آن واحد.

د- سلوك الفرد يمكن التنبؤ به من معرفة دوره الاجتماعي.

وبربط النظرية بموضوع الدراسة؛ نلاحظ أن كل فرد في المجتمع له دور لا بد أن يؤديه، والمرأة لها أدوارها التقليدية، وبناء على هذه الأدوار فمكائنها دونية في نظر بعض أفراد المجتمع، ووفقاً للتغيرات فقد حدث تغير في أدوارها، وخرجت من الإطار التقليدي وأصبحت تمارس أدواراً غير تقليدية خارج المنزل لكن في مجالات محدودة، وبظهور التغيرات الحديثة في المجتمع السعودي، تزامناً مع التغيرات التي أحدثتها "برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠"، و"رؤية المملكة ٢٠٣٠" أصبحت المرأة تشغل أدواراً حديثة، وشاركت في المجالات المختلفة؛ مما أدى ذلك إلى تغير في مكائنها الاجتماعية، ونتج عن التعدد في أدوارها التي تقوم بها بعض الصعوبات التي تسبب لها صراعاً في هذه الأدوار، لذا اهتمت "رؤية المملكة ٢٠٣٠" بتذليل الصعوبات التي تواجهها بإطلاق بعض البرامج التي تدعم من أدوارها، وربما تخفف نسبة الصراع، منها: برنامجا (قررة ووصول) اللذان يسهران في تقديم الدعم والخدمات المتعلقة بحضانة أطفالها، وتوفير وسيلة نقل لها من وإلى العمل.

٢- النظرية النسوية في التنمية:

ودراسة: (الشهراني، ٢٠١٦)، بعنوان: دور الأسر المنتجة في تحسين نوعية الحياة للمستفيدات، وهدفت إلى معرفة دور الأسر المنتجة في تحسين نوعية الحياة للمستفيدات من خلال تمكينهن وزيادة دخلهن، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى: أن أغلب المستفيدات يؤكدن على التأثير الإيجابي لمشروع الأسر المنتجة على واقعهن الاقتصادي، وتغيرت حياتهن للأفضل.

وكذلك دراسة: (شتيفي، ٢٠١٩)، بعنوان: دور مشروعات جمعية الأسر المنتجة بجازان في التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية، وهدفت إلى تحديد طبيعة المشروعات التي حصلت عليها المستفيدات، والتعرف على تقييم المستفيدات لهذه المشروعات، واستخدمت المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، وتوصلت إلى عدة نتائج منها: أن مشروعات الأسر المنتجة بجازان حققت تمكينا اقتصاديا لأكثر من نصف المستفيدات، وأصبحن يعلن أنفسهن وأسرهن بالكامل.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

بالنظر إلى الدراسات السابقة والدراسة الحالية نجد أن دراسة: الحوامدة (٢٠٠٩) تتفق مع الدراسة الحالية في تركيزها على دور المشاريع والبرامج في تمكين المرأة مع اختلاف طبيعتها، وفي المنهج والأداة، وتختلفان في مكان الدراسة. أما دراسة: القبان (٢٠١١) فتتفق مع الدراسة الحالية في اهتمام كليتها بتمكين المرأة السعودية ومشاركتها في التنمية، وتركز الدراسة الحالية على مساهمة بعض البرامج التي يمكن أن يكون لها دور فاعل في تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص. كذلك تتفق دراسة: الحموري (٢٠١٦) مع الدراسة الحالية في الهدف العام، وفي المنهج، والأداة، ووحدة التحليل، وتختلفان في أن الدراسة الحالية ركزت على معرفة مساهمة برنامج قره ووصول، وركزت الدراسة السابقة على المشروعات الصغيرة. أيضاً تتفق دراسة الشهراني (٢٠١٦) مع الدراسة الحالية في أن كليتها اهتمت بمساهمة ودور بعض المشاريع والبرامج في تحسين

في كافة المجالات التنموية، وتعزيز المساواة بين الجنسين، خاصة في ظل التغيرات التي يمر بها المجتمع، وإدراج المرأة بصورة واضحة ضمن الخطط التنموية، وضمن أهداف "رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠" التي عززت من حقوق المرأة، والسعي في تسهيل سبل وصولها على قدم المساواة مع الرجل في القطاعين الحكومي والخاص، من خلال إنشاء البرامج التي تسهم في تمكينها والوصول إلى المشاركة الحقيقية في التنمية.

#### ب- الدراسات السابقة:

دراسة: (الحوامدة، ٢٠٠٩)، بعنوان: المشاريع الصغيرة وتمكين المرأة، وهدفت إلى التعرف على دور المشاريع الصغيرة في تمكين المرأة العراقية، استخدمت منهج المسح الاجتماعي، وأداة الاستبانة، وتوصلت إلى عدة نتائج منها: إسهام المشروعات الصغيرة في تمكين المرأة، وأن العمل في هذه المشاريع مكنها من استثمار طاقات ومواردها الذاتية، وتمكينها في صنع واتخاذ القرار داخل الأسرة.

أما دراسة: (القبان، ٢٠١١)، بعنوان: مشاركة المرأة السعودية في التنمية، فقد أوضحت أن هناك ازدياداً كبيراً في مشاركة المرأة في التنمية، وأهم مجالات هذه المشاركة هو العمل، وأبرز المعوقات التي تواجهها هي: العادات والتقاليد، وصعوبة التوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة، وعدم رضا الزوج وتعاونها معها.

ودراسة: (الحموري، ٢٠١٦)، بعنوان: دور المشروعات الصغيرة في تعزيز مشاركة المرأة في تنمية المجتمعات المحلية في المملكة، وهدفت إلى التعرف على دور المشروعات الصغيرة في تعزيز مشاركة المرأة في تنمية المجتمعات المحلية، وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي، وأداة الاستبانة، وتوصلت إلى عدة نتائج منها: أن المشاريع زادت من قدرات النساء على الإبداع والانخراط السريع في تنمية المجتمع، ووفر البرنامج لهن الخدمة والإدارة اللازمة لإنجاح أي مشروع جديد، وأسهم في تحسين الوضع الاقتصادي لأسرهن.

هدفاً من الأهداف المهمة في "برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠"، وتحمل "رؤية المملكة ٢٠٣٠" في أهم أهدافها (٣٠)٪ نسبة الزيادة المتوقعة لمشاركة النساء في التنمية وسوق العمل، وزيادة عددهن إلى أربعة أمثاله في مناصب الخدمة المدنية العليا (عمر، ٢٠١٩: ٣٣٥). ومدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تفاعلاً في مشاركة الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء، وإنما تكون اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة التي تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن، والمشاركة في اتخاذ القرارات (الطريف، ٢٠١٤: ١٨).

وفيما يلي يمكن استعراض التمكين وتوضيح أهدافه، ومجالاته:

#### أ- التمكين:

شهد القرن العشرين اهتماماً متزايداً بقضايا المرأة، وأصبحت المرأة محوراً أساسياً من محاور عمل التجمعات والفعاليات الاجتماعية في العالم، ونجحت الحركة النسوية في نقل مطالبها بالمساواة من مجرد فكر وشعارات إلى مطالبات تبنتها الاتفاقيات الدولية، ونصت المادة الثامنة في ميثاق الأمم المتحدة (١٩٤٥م) على مبدأ عدم التفرقة بين الناس على أساس النوع، وأكدت المادة الثانية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨م) على أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات دون تمييز، وتنص المادة الثالثة في العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية على أن الدول الأطراف تتعهد بضمان المساواة بين الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد (فشار، ٢٠١٣: ٣٠).

ويهدف التمكين إلى إكساب الفرد القدرة على اكتشاف ذاته، وما بداخله من قدرات ومهارات يصل بها إلى نوعية الحياة التي يريدها، وقد استحدث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل هو منهاج بكين (١٩٩٥م) الذي يُعدُّ إطاراً عالمياً لتحقيق المساواة بين الجنسين، وقد وضع أهداف إستراتيجية تتعلق بتمكين المرأة كما ورد في

أوضاع المرأة وتمكينها، وفي المنهج، ووحدة التحليل، وتختلفان في الزاوية التي انطلقت منها كل منهما، فقد اهتمت الدراسة السابقة بالأسر المنتجة، والدراسة الحالية تناولت مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في تمكين المرأة العاملة، وتتفق دراسة شتيفي (٢٠١٩) مع الدراسة الحالية في اهتمام كليهما بتمكين المرأة السعودية، وفي المنهج والأداة، وتختلفان في أن الدراسة السابقة ركزت على مشروعات جمعية الأسر المنتجة في تمكين المرأة اقتصادياً، وركزت الدراسة الحالية على مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في تمكين المرأة في القطاع الخاص.

ومن المتوقع أن تضيف هذه الدراسة نتائج مهمة توضح مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص تسهم في دعم وتحقيق أهداف "برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠"، وفي تحقيق "رؤية المملكة ٢٠٣٠".

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- ١- التعرف على العديد من المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- ٢- إثراء وتدعيم الإطار النظري للدراسة.
- ٣- في مناقشة نتائج الدراسة الحالية ومقارنتها بنتائج هذه الدراسات.

#### ج- أدبيات الدراسة:

- ١- مشاركة وتمكين المرأة السعودية في التنمية: أولت المملكة الاهتمام بالمرأة، وتفعيل دورها التنموي من خلال إشراكها في التنمية، وتحلى ذلك بإدراجها في الخطط التنموية بداية من خطة التنمية الأولى وصولاً إلى "رؤية المملكة ٢٠٣٠"، والتي من أهم محاورها، "مجتمع حيوي بنيانه متين"، ويتحقق ذلك من خلال تعزيز مبادئ الرعاية الاجتماعية وتطويرها؛ لبناء مجتمع قوي ومنتج، وتعزيز دور الأسرة وقيامها بمسؤولياتها، وتوفير التعليم القادر على بناء الشخصية، وللمرأة نصيب كبير من هذه التوجهات (إساعيل، ٢٠١٩: ١٣٤٥)، وبذلك أصبحت المرأة



فالتمكن الاقتصادي يهدف إلى ضمان حصول المرأة على فرص عمل متساوية، وإزالة التبعية التي تشعر بها، وإحساسها بقيمتها وحقها في تحديد خياراتها التي تُمنح لها، والوصول إلى الفرص والموارد وضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه من خلال زيادة قدرتها واعتمادها على ذاتها، وزيادة حجم مشاركتها في سوق العمل.

### ٣- التمكين القانوني:

يسهم الإطار القانوني إسهاماً كبيراً في تمكين المرأة حيث تتوفر لها ضمانات تحفظ حقوقها وتؤمن موقفها، ويتجسد ذلك من خلال سن القوانين والتشريعات التي تسهل من عملها وتمكينها في المجالات كافة، وتسهيل الإجراءات القانونية والإدارية.

ويسعى الإطار القانوني إلى إيجاد ضمانات تحافظ على دور المرأة وتضمن حقوقها من خلال: العمل على تعديل التشريعات التي تحد من دورها، ومدى وعيها بحقوقها القانونية، وتطبيق جميع الاتفاقيات الدولية التي تضمن حقوقها المدنية (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠٤: ٣١٠).

### ٢- عمل المرأة السعودية وتمكينها في القطاع الخاص:

يحتل القطاع الخاص دوراً محورياً في تحقيق التنمية نظراً لما يتمتع به من مزايا وإمكانيات تؤهله للقيام بدور ريادي في شتى المجالات التنموية، وهذا دفع بصانعي السياسة إلى ضرورة التركيز على آليات تطويره وتوفير المناخ المناسب لنشاطه، ومن ملامح سوق العمل في القطاع الخاص السعودي كما ورد في (أحمد، ١٩٩٣: ٢١-٢٢):

أ- إن الأهداف العامة للقطاع الخاص تحقيق هامش ربحي مناسب كعائد على الاستثمار، وبالتالي تغلب المصلحة الاقتصادية على العوامل الأخرى.

ب- طول ساعات العمل في القطاع الخاص إلى جانب اتباع نظام الدوامين.

ج- طول أيام العمل الأسبوعية حيث تعمل معظم منشآت القطاع الخاص ستة أيام.

د- قصر أيام الإجازات المدفوعة في القطاع الخاص طبقاً لنظام العمل والعمال فهي خمسة عشر يوماً.

(عكور، د.ت: ٦) منها: تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام والسيطرة على الموارد الاقتصادية، وتسهيل سبل وصولها على قدم المساواة إلى الموارد والأسواق والتجارة، توفير الخدمات التجارية والتدريب والمعلومات، والقضاء على التفرقة الوظيفية وجميع أشكال التمييز في العمل.

ورغم الاختلاف في توسيع أو تضيق مجالات تمكين المرأة لكن من الملاحظ أن مجالات تمكين المرأة واسعة تشمل جميع جوانب الحياة، ويمكن استعراض بعض المجالات المهمة فيما يلي:

### ١- التمكين الاجتماعي:

يركز التمكين الاجتماعي على عدة جوانب من أهمها: (Longwe, 1998: 18)

أ- زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، محلياً وعربياً مع التأكيد على دورها في تكوين القيم الإيجابية على مستوى الأسرة والمجتمع.

ب- رفع مستوى الوعي للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة كافة.

ج- توفير الخدمات التي تساعد المرأة في إحداث التوازن بين مسؤوليتها ودورها التنموي.

مما سبق نلاحظ أن التمكين الاجتماعي للمرأة يسهم في تحقيق قوة المرأة ودورها الاجتماعي من خلال مشاركتها الفاعلة في التنمية ووصولها إلى مواقع صنع القرار، ويتحقق ذلك من خلال توافر الخدمات التي تساعد على إحداث التوازن بين مسؤوليتها الأسرية ودورها التنموي، ومن ضمن هذه الخدمات: الخدمات التي يقدمها برنامجا (قرة ووصول).

### ٢- التمكين الاقتصادي:

يشير إلى العملية التي تزيد من القوة الحقيقية للنساء على اتخاذ القرارات الاقتصادية التي تؤثر على حياتهن، ويمكن تحقيقه من خلال المساواة في الحصول والسيطرة على الموارد الاقتصادية، والقضاء على التمييز بين الجنسين في سوق العمل (Torqvist and Schmitz, 2009: 9).

الرجل؛ لذلك أولت خطط التنمية المتلاحقة وصولاً إلى "رؤية المملكة ٢٠٣٠" اهتماماً خاصاً بعمل المرأة وضرورة مشاركتها في سوق العمل، وتوفير مراكز لتدريبها وتأهيلها، وأصبحت المرأة عنصراً منتجاً وذا قيمة اقتصادية عالية تتطلع للقيام بأدوار مهمة بالإضافة إلى قيامها بدور الأم والزوجة.

وتمضي الحكومة السعودية في سعيها لجعل القطاع الخاص شريكاً أساسياً وفاعلاً في التنمية، وفي تحقيق "رؤية المملكة ٢٠٣٠"، استناداً إلى أهداف "برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠" في تمويل القطاع الخاص لـ (٤٠٪) من مبادرات البرنامج التي يفوق عددها (٥٤٠) مبادرة، وأكدت "رؤية المملكة ٢٠٣٠" على دور القطاع الخاص في رسم مسار اقتصاد المملكة من خلال رفع نسبة مساهمته من (٤٠٪) حالياً إلى (٦٥٪) من الناتج المحلي بحلول (٢٠٣٠)، وذلك لدور القطاع الخاص ومساهمته في الناتج المحلي الإجمالي للمملكة ممثلاً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة بنسبة (٢٠٪)، ولذلك يتطلب من القطاع الخاص القيام بدور كبير، ويقع على عاتقه أعباء متعددة ترتبط بتحقيق التنمية.

وأصبحت قضية تمكين المرأة في القطاع الخاص ذات أولوية مهمة في الفكر التنموي السعودي؛ لأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في دعم مسيرة التنمية، ومن أجل ذلك اهتمت الدولة السعودية بأجهزتها المختلفة في السنوات الأخيرة بموضوع تمكين المرأة لمنحها دوراً ملموساً للإسهام في جميع شؤون المجتمع ولزيادة إسهامها في التنمية، ودعم مشاركتها الفاعلة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والخيارات والبدائل المتاحة، وينعكس هذا الاهتمام جلياً من منطلق تمكين المرأة في القطاع الخاص، وتماشياً مع أهداف برنامج "التحول الوطني ٢٠٢٠"، و"رؤية المملكة ٢٠٣٠" في إطلاق وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) العديد من البرامج التي يمكن أن يكون لها دورٌ فاعلٌ في تمكين المرأة العاملة، ومن هذه البرامج برنامج (قرة) وبرنامج (وصول).

هذه الملامح ربما جعلت القطاع الخاص غير مرغوب فيه بالنسبة للمرأة، ولم يكن مصدر جذب لها في بدايات التنمية، والفترة اللاحقة لها والتي تتميز بتوافر الوظائف الحكومية، وكانت المرأة تعمل بنسبة كبيرة في الوظائف التعليمية، إلا أن إقبال المرأة للعمل في القطاع الخاص تزايد منذ ما يزيد على عقد من الزمان بسبب قلة الوظائف الحكومية، ورغبة بعض النساء في الإبداع في العمل والذي قد لا يتوافر في القطاع الحكومي، بالإضافة إلى أن الشركات والمؤسسات في القطاع الخاص لا تحرص على توظيف العمالة النسائية؛ بسبب صعوبة إيجاد ظروف عمل مناسبة، وتعمل معظم النساء في القطاع الخاص في برامج التعليم الأهلي، وفي قطاع البنوك، حيث إن (٩٧٪) من استثماراتها تتركز في تجارة الجملة والتجزئة، وقطاع الخدمات، وفي مجال الإعلام المرئي والمسموع والمجال الصحفي، وأيضاً للمرأة إسهام في الوظائف الفندقية بغرض الإشراف على حفلات الزواج والتعامل المباشر مع النساء (المقبل، ٢٠١١: ١٠).

وتوجد عدة عوامل تحول دون إسهام المرأة بشكل فعال في سوق العمل سواء في القطاع الحكومي، أو الخاص، وقد أشارت إليها العديد من الدراسات منها:

أ- نظرة المجتمع إلى عمل المرأة والقيود التي تحول دون عملها في كثير من المجالات.

ب- عدم قدرة كثير من النساء على التوفيق بين العمل في المنزل وخارجه.

ج- عدم موافقة الأسرة على عمل المرأة.

د- نظرة المرأة لبعض الأعمال التي لا تناسب طبيعتها.

هـ- عدم توفير مراكز لتدريب المرأة بالصورة العلمية في كثير من المجالات.

ونتيجة للتغيرات التي يمر بها المجتمع، والاهتمام ببرامج التنمية، ووجود عدد كبير من العمالة الوافدة الموظفة في تنفيذ هذه البرامج، تغيرت نظرة المجتمع السعودي حول عمل المرأة وزادت المطالبة بإشراكها في عملية التنمية، وفي بناء مجتمعتها شأنها في ذلك شأن

مستفيدة من بين (٣١٤)، ومدينة جدة (٤٧) مستفيدة من بين (٩٣٦)، ومدينة الرياض (٧٨) مستفيدة من بين (١٥٥٠)، وبالتالي أصبح مجموع النساء المستفيدات من برنامج (وصول) (٢٤٤) ليصبح المجموع الكلي للنساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص المستفيدات من دعم برنامجي (قوة ووصول) اللاتي طبق عليهن المقياس (٣٦٥) مستفيدة.

### سابعاً: الإجراءات المنهجية:

#### ١- نوع الدراسة ومنهجها:

تُعَدُّ هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي بأسلوبه الحصر الشامل والعينة.

#### ٢- أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على مقياسين يقيسان مدى مساهمة برنامجي قوة ووصول في تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص طبقاً على المستفيدات في برنامج قوة، وبرنامج وصول.

#### ٣- كيفية جمع البيانات:

تواصلت الباحثتان مع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) للحصول على إحصائية توضح حجم المجتمع المتمثل في: النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص المستفيدات من دعم برنامجي (قوة ووصول) في بعض مدن المملكة التي أُختيرت مكاناً للدراسة وهي: (حائل، أبها، الدمام، جدة، والرياض)، وبمعرفة حجم المجتمع الكلي طبق أسلوب الحصر الشامل على النساء المستفيدات من دعم برنامج قوة وبلغ عددهن (١٢١) مستفيدة موزعة كالتالي: مدينة الدمام (١٤) مستفيدة، مدينة جدة (٥٠) مستفيدة، ومدينة الرياض (٥٧) مستفيدة، حيث إن مدينتي حائل وأبها لا يوجد بها مستفيدات (المصدر: صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، ٢٠١٩). أما برنامج (وصول) أيضاً، فقد اتبع أسلوب الحصر الشامل للنساء المستفيدات من دعم برنامج (وصول) في مدينتي حائل وأبها حيث بلغ عددهن (١٠٣) مستفيدة؛ مدينة حائل (٤٣) مستفيدة، ومدينة أبها (٦٠) مستفيدة، ونظراً لكبر حجم المستفيدات في مدينة (الدمام، جدة، والرياض)، والبالغ عددهن (٢٨٠٠) مستفيدة، تم تطبيق العينة العشوائية بالطريقة الطبقيّة وأُخذ نسبة (٥)٪ من العدد الكلي لكل مدينة ليصبح كالتالي: مدينة الدمام (١٦)

#### ٤- صدق أداة الدراسة:

##### أ- الصدق الظاهري:

عُرِضَ المقياسان على عدد من المحكمين والمحكمات من ذوي وذوات الاختصاص، وقد أبدوا ملاحظات قيمة أُخذ بها.

##### ب- الصدق الداخلي:

حُسِبَ صدق الاتساق الداخلي للمقياسين على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) من النساء المستفيدات لكل مقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول رقم (١) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس برنامج (قوة) وبين الدرجة الكلية للمحور التابعة له

م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
المحور الثاني: مساهمة برنامج قوة في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص					
١	٠,٩٤	***٠,٠٠	٥	٠,٩٥	***٠,٠٠
٢	٠,٩٨	***٠,٠٠	٦	٠,٩٦	***٠,٠٠
٣	٠,٩٥	***٠,٠٠	٧	٠,٩٦	***٠,٠٠
٤	٠,٩٣	***٠,٠٠	٨	٠,٩٥	***٠,٠٠
المحور الثالث: مساهمة برنامج (قوة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص وواجباتها الأسرية					
١	٠,٩٢	***٠,٠٠	٥	٠,٩٨	***٠,٠٠

م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	رقم العبارة	مستوى الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة الإحصائية
٣	٠,٩٢	٠,٩٤	٧	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٤	٠,٩٩			***٠,٠٠	
المحور الرابع: مساهمة برنامج (وصول) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص					
١	٠,٩٨	٠,٩٦	٤	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٢	٠,٩٩	٠,٩٧	٥	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٣	٠,٩٦	٠,٩٤	٦	***٠,٠٠	***٠,٠٠

(\*) دالة عند مستوى (٠,٠٥)، (\*\*\*) دالة عند مستوى

(٠,٠١).

اتضح من الجدول: (٢) ارتباط جميع عبارات مقياس برنامج (وصول) بالدرجة الكلية لكل محور تنتمي إليه ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعباراته.

#### ٥- ثبات الاستبانة:

حُسب ثبات المقياسين باستخدام معامل ألفا كرونباخ لعباراتها على مستوى محاور وإجمالي كل مقياس، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم: (٣) قيم معاملات ثبات محاور مقياس برنامج (قرة) وإجمالي المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الثاني: مساهمة برنامج (قرة) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص.	٨	٠,٩٨
المحور الثالث: مساهمة برنامج (قرة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص وواجباتها الأسرية.	٧	٠,٩٦
المحور الرابع: مساهمة برنامج (قرة) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص.	٧	٠,٩٧
المجموع	٢٢	٠,٩٩

م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	رقم العبارة	مستوى الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة الإحصائية
٢	٠,٨٨	٠,٨٧	٦	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٣	٠,٩٦	٠,٨٤	٧	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٤	٠,٩٢			***٠,٠٠	
المحور الرابع: مساهمة برنامج (قرة) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص					
١	٠,٨٢	٠,٩٦	٥	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٢	٠,٩٦	٠,٩٥	٦	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٣	٠,٩٨	٠,٩٥	٧	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٤	٠,٩١			***٠,٠٠	

(\*) دالة عند مستوى (٠,٠٥)، (\*\*\*) دالة عند مستوى

(٠,٠١).

اتضح من الجدول (١) ارتباط جميع عبارات مقياس برنامج (قرة) بالدرجة الكلية لكل محور تنتمي إليه ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعباراته.

جدول رقم: (٢) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس برنامج (وصول) وبين الدرجة الكلية للمحور التابعة له

م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	رقم العبارة	مستوى الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة الإحصائية
المحور الثاني: مساهمة برنامج (وصول) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص					
١	٠,٩٦	٠,٩٢	٥	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٢	٠,٩٦	٠,٩١	٦	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٣	٠,٨٤	٠,٩٤	٧	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٤	٠,٨٢	٠,٩٧	٨	***٠,٠٠	***٠,٠٠
المحور الثالث: مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص من وإلى مكان العمل					
١	٠,٩٥	٠,٩٥	٥	***٠,٠٠	***٠,٠٠
٢	٠,٩٨	٠,٩٥	٦	***٠,٠٠	***٠,٠٠

فإن هذه الفئات تمثل أكبر عدد للنساء اللاتي هن أطفال في سن الحضانة.

- من حيث المستوى التعليمي: معظم المبحوثات مستواهن التعليمي (جامعي) بنسبة (٧٤,٣٨٪)، (ماجستير) بنسبة (١١,٥٧٪)، و(الثانوي) بنسبة (٦١,٦١٪). بالنظر إلى هذه النسب نلاحظ أن المستوى التعليمي مرتفع، وهذا يؤكد الاهتمام الواضح للمرأة بالتعليم الذي يؤهلها للالتحاق بسوق العمل.

- من حيث الدخل: بلغت نسبة المبحوثات اللاتي دخلهن الشهري (٤٠٠٠ - أقل من ٥٠٠٠) ريال (٢٤,٧٩٪)، يليهن (٣٠٠٠ - أقل من ٤٠٠٠) ريال بنسبة (٢٣,١٤٪)، ثم (٥٠٠٠ - أقل من ٦٠٠٠) ريال بنسبة (٤٩,٢١٪)، ويليهن (٦٠٠٠ - أقل من ٧٠٠٠) ريال بنسبة (١٥,٧٠٪)، ثم اللاتي دخلهن (٧٠٠٠ - ٨٠٠٠) ريال بنسبة (٨,٢٦٪)، و(أقل من ٣٠٠٠) ريال بنسبة (٦١,٦٩٪)، وبملاحظة هذه النسب نجد أن أغلب النساء تتراوح دخولهن ما بين (٣٠٠٠ - أقل من ٦٠٠٠) ريال، وبالتالي نجدهن أكثر حوجة للدعم الذي ربما يخفف عنهن بعض الأعباء المادية خاصة المتعلقة بحضانة الأطفال.

- من حيث عدد الأطفال دون سن السادسة: أكثر من نصف المبحوثات لديهن طفل واحد بنسبة (٥٧,٨٥٪)، ثم من لديهن طفلان بنسبة (٣٠,٥٨٪)، ومن لديهن ثلاثة أطفال بنسبة (٩,٩٢٪)، وأغلبهن تقع أعمارهن في الفئتين (من ٢٠ - أقل من ٣٠ سنة) و (من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة)، وبالتالي فإن زيادة عدد أطفالهن وارد، وأن الطلب على دعم برنامج (قرة) سوف يكون مستمرًا.

- من حيث سؤال: هل عدد الأطفال الذين يدعمهم البرنامج مناسب؟ معظم المبحوثات عدد أطفالهن مناسب بنسبة (٨٧,٦٠٪)، ونسبة (٤٠,١٢٪) عدد أطفالهن غير مناسب، وبملاحظة هذه النسب نجد أن أغلب النساء يرين أن الدعم الموجه لهن مناسب؛ لأن معظمهن هن طفل وطفلان والبرنامج يدعم المرأة في حدود طفلين لذلك هي مستفيدة من

اتضح من الجدول: (٣) ارتفاع معاملات ثبات محاور مقياس برنامج (قرة) حيث انحصرت بين (٠,٩٦, ٠,٩٨)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي المقياس (٠,٩٩) وهو معامل ثبات مرتفع؛ مما يدل على تحقق ثبات المقياس بشكل عام.

جدول رقم: (٤) قيم معاملات ثبات محاور مقياس برنامج (وصول) وإجمالي المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الثاني: مساهمة برنامج (قرة) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص.	٨	٠,٩٧
المحور الثالث: مساهمة برنامج (قرة) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص من وإلى مكان العمل.	٧	٠,٩٨
المحور الرابع: مساهمة برنامج (قرة) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص.	٦	٠,٩٩
المجموع	٢١	٠,٩٩

اتضح من الجدول: (٤) ارتفاع معاملات ثبات محاور مقياس برنامج (قرة) حيث انحصرت بين (٠,٩٧, ٠,٩٩)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي المقياس (٠,٩٩) وهو معامل ثبات مرتفع؛ مما يدل على تحقق ثبات المقياس بشكل عام.

## ٦- الأساليب الإحصائية:

أ- التكرارات والنسب المئوية.

ب- المتوسط الحسابي.

ج- الانحراف المعياري.

د- معامل ارتباط بيرسون.

هـ- معامل ثبات ألفا كرونباخ.

## ثامناً: تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية

### ١- خصائص مفردات مجتمع الدراسة:

#### أ- برنامج (قرة):

- من حيث العمر: أكثر المبحوثات تقع أعمارهن في الفئتين (من ٢٠ - أقل من ٣٠ سنة) و (من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة) بنسبة (٤٨,٧٦٪) لكل فئة، وبطبيعة الحال

بالعمل في القطاع الخاص ومكنهن من الحصول على دعم برنامج(قرة).

- من حيث الحالة الاجتماعية: بلغت نسبة المبحوثات من المتزوجات (٤٧,٩٥٪)، وغير المتزوجات بنسبة (٤٦,٣١٪)، ثم المطلقات بنسبة (٩٢,٤٪).

- من حيث الدخل الشهري: أكثر من نصف المبحوثات دخلهن الشهري (٣٠٠٠- أقل من ٤٠٠٠) ريال بنسبة (٥٢,٤٦٪)، ثم (٤٠٠٠- أقل من ٥٠٠٠) ريال بنسبة (٢٥,٨٢٪)، ثم (أقل من ٣٠٠٠) ريال بنسبة (١٦,١٥٪)، ثم (٥٠٠٠- أقل من ٦٠٠٠) ريال بنسبة (٥,٧٤٪)، و(٦٠٠٠- أقل من ٧٠٠٠) ريال، بنسبة (٠,٤١٪) لكل منهما، وبالنظر إلى هذه النسب نلاحظ أن أكثر النساء دخلهن الشهري يتراوح من (٣٠٠٠- أقل من ٤٠٠٠) ريال؛ لذا قد يسهم الدعم في تسهيل عملية نقلهن من وإلى مكان العمل.

- من حيث سؤال: هل قيمة الدعم المقدمة كافية؟ أكثر المبحوثات قيمة الدعم المقدمة لهن كافية، حيث بلغت نسبتهن (٦٣,٩٣٪)، ونسبة (٣٦,٠٧٪) غير كافية. نلاحظ من هذه النسب بالرغم من أن معظم النساء دخلهن الشهري يتراوح من (٣٠٠٠-أقل من ٤٠٠٠) فإنهن يرين أن قيمة الدعم كافية، ولعل لديهن مصادر أخرى للدخل.

## ٢- عرض وتحليل بيانات مفردات مجتمع الدراسة:

لمعرفة مدى مساهمة برنامجي (قرة ووصول) في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؛ قامت الباحثتان بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحور الثاني، والثالث، والرابع من كل مقياس، وجاءت مرتبة حسب ورودها في تساؤلات الدراسة كالتالي:

الدعم، واللاتي يرين أن الدعم غير مناسب ربما يُعزى هذا لقلّة دخولهن.

- من حيث سؤال: هل قيمة الدعم مناسبة؟ أكثر من نصف المبحوثات قيمة الدعم المقدمة لهن مناسبة بنسبة (٦١,١٦٪)، ونسبة (٣٨,٨٤٪) غير مناسبة، وتفسير هذه النسب مرتبط بتفسير النسب الخاصة بعدد الأطفال، حيث إن معظم النساء المستفيدات لديهن طفل واحد وطفلان، فيمكن أن نبرهن ذلك بأن اللاتي يرين أن قيمة الدعم غير مناسبة نتيجة لانخفاض مستوى دخولهن في مقابل كثرة التزاماتهن المادية.

- من حيث سؤال: هل مدة الدعم كافية؟ أغلب المبحوثات مدة الدعم المقدمة لهن كافية بنسبة (٦١,٩٨٪)، ونسبة (٣٨,٠٢٪) غير كافية، قد تكون مدة الدعم كافية بالنسبة للنساء اللاتي لديهن طفل أو طفلان، وهي مدة محددة من صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، وتناسب عدد أطفالهن.

## ب- برنامج (وصول):

- من حيث العمر: أكثر المبحوثات أعمارهن (من ٢٠- أقل من ٣٠ سنة) بنسبة (٦٧,٦٢٪)، ثم (من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة) بنسبة (٢٩,٩٢٪)، ومن (٤٠- إلى أقل من ٥٠ سنة) بنسبة (٢,٤٦٪)، وبالنظر إلى هذه النسب نلاحظ أن أكثر النساء في الفئتين العمريتين (من ٢٠- إلى أقل من ٤٠ سنة)، وربما يُعزى ذلك أن النساء في هذه الفئات العمرية أكثر رغبة في العمل في القطاع الخاص.

- من حيث المستوى التعليمي: أكثر من نصف المبحوثات مستوى تعليمهن (جامعي) بنسبة (٥٩,٨٤٪)، (الثانوي) بنسبة (٢٢,٩٥٪)، (دبلوم ما بعد الثانوي) بنسبة (٦,١٥٪)، (الماجستير) بنسبة (٥,٣٣٪)، و(دبلوم فوق الجامعي) بنسبة (٤,١٠٪)، وبالنظر إلى هذه النسب نلاحظ أن معظم النساء مستواهن التعليمي مرتفع، وهذا ساعدهن في الالتحاق

## السؤال الأول: ما مساهمة برنامجي (قرة) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟ أ- برنامج (قرة):

جدول رقم: (٥) مساهمة برنامج (قرة) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	أسهم في تأدية واجباتي في العمل بشكل جيد.	٥٩	٤٣	٦	١٠	٣	٤,٢	١,٠٣	٢
		٤٨,٧٦	٣٥,٥٤	٤,٩٦	٨,٢٦	٢,٤٨			
٢	أصبحت أكثر تمسكاً بوظيفتي.	٥٧	٤٣	٨	١٠	٣	٤,١٧	١,٠٤	٤
		٤٧,١١	٣٥,٥٤	٦,٦١	٨,٢٦	٢,٤٨			
٣	أشعر بالرضا النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل.	٥٢	٥٣	٦	٦	٤	٤,١٨	٠,٩٧	٣
		٤٢,٩٨	٤٣,٨	٤,٩٦	٤,٩٦	٣,٣١			
٤	دعم البرنامج شجعتني على العمل في القطاع الخاص.	٥٩	٣٥	١٠	١٢	٥	٤,٠٨	١,١٦	٧
		٤٨,٧٦	٢٨,٩٣	٨,٢٦	٩,٩٢	٤,١٣			
٥	أصبحت أكثر اطمئناناً على أطفالي وأنا في بيئة العمل.	٦٨	٣٣	٧	١٠	٣	٤,٢٦	١,٠٥	١
		٥٦,٢	٢٧,٢٧	٥,٧٩	٨,٢٦	٢,٤٨			
٦	زادت إنتاجيتي في العمل.	٥١	٤٣	١٤	١٠	٣	٤,٠٧	١,٠٥	٨
		٤٢,١٥	٣٥,٥٤	١١,٥٧	٨,٢٦	٢,٤٨			
٧	عدم تعيبي عن العمل بسبب أطفالي.	٦٠	٣٥	١٢	٩	٥	٤,١٢	١,١٢	٦
		٤٩,٥٩	٢٨,٩٣	٩,٩٢	٧,٤٤	٤,١٣			
٨	أصبحت أكثر حرصاً على حضور الاجتماعات.	٥٥	٤٠	١٥	٨	٣	٤,١٢	١,٠٣	٥
		٤٥,٤٥	٣٣,٠٦	١٢,٤	٦,٦١	٢,٤٨			
المتوسط العام للمحور							٤,١٥	١,٠٦	

اتضح من الجدول: (٥) أن المتوسط الحسابي العام (٤,١٥) من (٥,٠)، وهذا يعني أن المبحوثات يوافقن على محور مساهمة برنامج (قرة) في دعم استقرارهن الوظيفي بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (٤,٠٧ - ٤,٢٦) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي (أوافق بشدة، أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل: جاءت موافقة المبحوثات على العبارة (أصبحت أكثر اطمئناناً على أطفالي وأنا في بيئة العمل) في المرتبة الأولى بدرجة (موافق بشدة)، وبلغ متوسطها الحسابي (٤,٢٦) وانحراف معياري (١,٠٥)، وجاءت موافقة المبحوثات على سبع عبارات بدرجة (أوافق) انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٤,٠٧، ٤,٢٠)، ومرتبياً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي: أسهم في تأدية واجباتي في العمل بشكل جيد في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وانحراف معياري (١,٠٣)، أشعر بالرضا النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (٤,١٨) وانحراف معياري (٠,٩٧)، أصبحت أكثر تمسكاً بوظيفتي في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (٤,١٧) وانحراف معياري (١,٠٤)، أصبحت أكثر حرصاً على حضور

الاجتماعات في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (٤,١٢) وانحراف معياري (١,٠٣)، عدم تعيبي عن العمل بسبب أطفالي في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (٤,١٢) وانحراف معياري (١,١٢) دعم البرنامج شجعتني على العمل في القطاع الخاص في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (٤,٠٨) وانحراف معياري (١,١٦)، وزادت إنتاجيتي في العمل في (المرتبة الثامنة) بمتوسط حسابي (٤,٠٧) وانحراف معياري (١,٠٥).

بالنظر إلى قيم الانحراف المعياري نلاحظ أنها انحصرت بين (٠,٩٧، ١,١٦)، وأقل انحراف معياري للعبارة (أشعر بالرضا النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المبحوثات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (دعم البرنامج شجعتني على العمل في القطاع الخاص)؛ مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها المبحوثات، وهذه النتائج تؤكد مساهمة برنامج (قرة) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.

## ب- برنامج وصول:

جدول رقم: (٦) مساهمة برنامج (وصول) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م.ق.م.
١	شجعني على التمسك بعلمي.	١٣٢	٧٧	١٣	١٠	١٢	٤,٢٦	١,٠٧	١
		%	٥٤,١	٣١,٥٦	٥,٣٣	٤,١	٤,٩٢		
٢	انتظامي في العمل وعدم تغيبي.	١١٠	١٠٢	١٢	١٠	١٠	٤,٢	١	٢
		%	٤٥,٠٨	٤١,٨	٤,٩٢	٤,١	٤,١		
٣	استفدتُ من الراتب كاملاً دون استقطاع.	٩٨	٧٧	٢٤	٣١	١٤	٣,٨٨	١,٢٣	٨
		%	٤٠,١٦	٣١,٥٦	٩,٨٤	١٢,٧	٥,٧٤		
٤	أصبحت وسيلة النقل متاحة لي في الفترة الصباحية والمسائية.	١٠٤	٨٥	٢٢	٢١	١٢	٤,٠٢	١,١٤	٧
		%	٤٢,٦٢	٣٤,٨٤	٩,٠٢	٨,٦١	٤,٩٢		
٥	استقراري النفسي في العمل.	١٠٧	٩٢	١٩	١٣	١٣	٤,٠٩	١,١	٤
		%	٤٣,٨٥	٣٧,٧	٧,٧٩	٥,٣٣	٥,٣٣		
٦	توافر الأمن الوظيفي بالنسبة لي.	١٠٤	٩٣	٢٠	١٢	١٥	٤,٠٦	١,١٢	٦
		%	٤٢,٦٢	٣٨,١١	٨,٢	٤,٩٢	٦,١٥		
٧	مواظبتي على حضور الاجتماعات.	١٠٢	٩٩	٢٠	١٤	٩	٤,١١	١,٠٣	٣
		%	٤١,٨	٤٠,٥٧	٨,٢	٥,٧٤	٣,٦٩		
٨	ازدادت الرغبة لدي في العمل في القطاع الخاص.	١٠٥	٩٢	٢٠	١٥	١٢	٤,٠٨	١,١	٥
		%	٤٣,٠٣	٣٧,٧	٨,٢	٦,١٥	٤,٩٢		
المتوسط العام للمحور							٤,٠٩	١,١٠	

حسابي (٤,٠٨) وانحراف معياري (١,١٠)، توافر الأمن الوظيفي بالنسبة لي في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (٤,٠٦) وانحراف معياري (١,١٢)، أصبحت وسيلة النقل متاحة لي في الفترة الصباحية والمسائية في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وانحراف معياري (١,١٤)، واستفدتُ من الراتب كاملاً دون استقطاع في (المرتبة الثامنة) بمتوسط حسابي (٣,٨٨) وانحراف معياري (١,٢٣).

وبملاحظة قيم الانحراف المعياري نجد أنها انحصرت ما بين (١,٠) ، (١,٢٣)، وأقل انحراف معياري للعبارة (انتظامي في العمل وعدم تغيبي)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المبحوثات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (استفدتُ من الراتب كاملاً دون استقطاع)؛ مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها المبحوثات، ومن خلال تحليل نتائج هذا الجدول، فإن برنامج (وصول) أسهم في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص.

اتضح من الجدول: (٦) أن المتوسط الحسابي العام (٤,٠٩) من (٥,٠)؛ مما يعني أن المبحوثات يوافقن على محور مساهمة برنامج (وصول) في دعم استقرارهن الوظيفي بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (٣,٨٨ - ٤,٢٦) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي (أوافق بشدة، أوافق) ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل: جاءت موافقة المبحوثات على العبارة (شجعني على التمسك بعلمي) في (المرتبة الأولى) بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤,٢٦) وانحراف معياري (١,٠٧)، وجاءت موافقة المبحوثات على سبع عبارات بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٨٨)، (٤,٢٠)، ومرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: انتظامي في العمل وعدم تغيبي في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وانحراف معياري (١,٠٧)، مواظبتي على حضور الاجتماعات في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (٤,١١) وانحراف معياري (١,٠٣)، استقرار نفسي في العمل في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (٤,٠٩) وانحراف معياري (١,١٠)، ازدادت الرغبة لدي في العمل في القطاع الخاص في (المرتبة الخامسة) بمتوسط



## السؤال الثاني: ما مساهمة برنامج (قرة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية؟

جدول رقم: (٧) مساهمة برنامج (قرة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
١	أشعر بالاستقرار النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل والمنزل.	٥٥	٤٦	١٠	٦	٤	٤,١٧	١,٠١	٣
		٤٥,٤٥	٣٨,٠٢	٨,٢٦	٤,٩٦	٣,٣١			
٢	الدعم المقدم لي أسهم في تخفيض الرسوم الدراسية لأطفالي.	٤٤	٣٨	١٦	١١	١٢	٣,٧٥	١,٣١	٧
		٣٦,٣٦	٣١,٤	١٣,٢٢	٩,٠٩	٩,٩٢			
٣	الخدمات المقدمة لأطفالي تناسب احتياجاتهم.	٥٠	٤٨	٨	٨	٧	٤,٠٤	١,١٣	٤
		٤١,٣٢	٣٩,٦٧	٦,٦١	٦,٦١	٥,٧٩			
٤	تحقق الرضا النفسي لزوجي فيما يتعلق بعمله داخل المنزل وخارجه.	٥٢	٤٠	١١	١١	٧	٣,٩٨	١,١٩	٥
		٤٢,٩٨	٣٣,٠٦	٩,٠٩	٩,٠٩	٥,٧٩			
٥	اطمأنت على أطفالي أثناء دوامي في العمل.	٦٣	٤٢	٣	٨	٥	٤,٢٤	١,٠٦	١
		٥٢,٠٧	٣٤,٧١	٢,٤٨	٦,٦١	٤,١٣			
٦	الدعم المقدم لي أسهم في تقليل صرفي على أطفالي.	٤٥	٣٨	١٤	١٣	١١	٣,٧٧	١,٣	٦
		٣٧,١٩	٣١,٤	١١,٥٧	١٠,٧٤	٩,٠٩			
٧	يقوم برعاية أطفالي معلمات ذوات كفاءة.	٥٨	٤٤	٩	٩	٥	٤,٢	١,٠٣	٢
		٤٧,٩٣	٣٦,٣٦	٧,٤٤	٤,١٣	٤,١٣			
المتوسط العام للمحور							٤,٠٢	١,١٥	

اتضح من الجدول: (٧) أن المتوسط الحسابي العام (٤,٠٢) من (٥,٠)؛ مما يعني أن المحوّنات يوافقن على محور مساهمة برنامج (قرة) في تحقيق التوازن بين مسؤولياتهن وواجباتهن الأسرية بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات، فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (٣,٧٥ - ٤,٢٤) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي (أوافق بشدة، أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل: جاءت موافقة المحوّنات على العبارة (اطمأنت على أطفالي أثناء دوامي في العمل) في (المرتبة الأولى) بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤,٢٤)، وانحراف معياري (١,٠٦)، وجاءت موافقة المحوّنات على ست عبارات بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٧٥، ٤,٢٠)، ومرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي: يقوم برعاية أطفالي معلمات ذوات كفاءة في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وانحراف معياري (١,٠٣)، أشعر بالاستقرار النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل والمنزل في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (٤,١٧) وانحراف معياري (١,٠١)، الخدمات المقدمة لأطفالي تناسب احتياجاتهم في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (٤,٠٤)

وانحراف معياري (١,١٣)، تحقق الرضا النفسي لزوجي فيما يتعلق بعمله داخل المنزل وخارجه في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (٣,٩٨) وانحراف معياري (١,١٩)، الدعم المقدم لي أسهم في تقليل صرفي على أطفالي في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (٣,٧٧) وانحراف معياري (١,٣٠)، والدعم المقدم لي أسهم في تخفيض الرسوم الدراسية لأطفالي في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (٣,٧٥) وانحراف معياري (١,٣١). وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري نلاحظ أنها انحصرت بين (١,٠١، ١,٣١)، وأقل انحراف معياري للعبارة (أشعر بالاستقرار النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل والمنزل)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المحوّنات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (الدعم المقدم لي أسهم في تخفيض الرسوم الدراسية لأطفالي)؛ مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها المحوّنات، وبالتالي أكدت هذه النتائج على أن برنامج (قرة) أسهم في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية.

اتضح من الجدول: (٧) أن المتوسط الحسابي العام (٤,٠٢) من (٥,٠)؛ مما يعني أن المحوّنات يوافقن على محور مساهمة برنامج (قرة) في تحقيق التوازن بين مسؤولياتهن وواجباتهن الأسرية بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات، فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (٣,٧٥ - ٤,٢٤) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي (أوافق بشدة، أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل: جاءت موافقة المحوّنات على العبارة (اطمأنت على أطفالي أثناء دوامي في العمل) في (المرتبة الأولى) بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤,٢٤)، وانحراف معياري (١,٠٦)، وجاءت موافقة المحوّنات على ست عبارات بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٧٥، ٤,٢٠)، ومرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي: يقوم برعاية أطفالي معلمات ذوات كفاءة في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وانحراف معياري (١,٠٣)، أشعر بالاستقرار النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل والمنزل في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (٤,١٧) وانحراف معياري (١,٠١)، الخدمات المقدمة لأطفالي تناسب احتياجاتهم في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (٤,٠٤)

## السؤال الثالث: ما مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص من

وإلى بيئة العمل؟

جدول رقم: (٨) مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة العاملة في القطاع الخاص

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
١	وصولي إلى مكان عملي في الوقت المحدد.	٩٩	٩١	٢٨	١٧	٩	٤,٠٤	١,٠٦	٧
٢	ساهم في الحد من صعوبة نقلي من وإلى البيت.	١٠٤	١٠٧	١٣	١٠	١٠	٤,١٧	٠,٩٩	٢
٣	معايير السلامة متوافرة في برنامج (وصول).	١٠١	١٠١	١٨	١٥	٩	٤,١١	١,٠٣	٣
٤	تطوير بيئة النقل تحقق لي التوازن بين مسؤولياتي في العمل والمنزل.	٨٩	١١٣	١٧	١٦	٩	٤,٠٥	١,٠١	٥
٥	وفر لي كثيراً من الجهد البدني والنفسي الذي كنت أبذله في الوصول والعودة من العمل.	١١٥	٩٣	١٥	١١	١٠	٤,٢	١,٠٢	١
٦	تحسين بيئة النقل أسهمت في زيادة إنتاجيتي في العمل.	٩٢	١٠٤	٢٥	١٣	١٠	٤,٠٥	١,٠٣	٦
٧	الدعم المقدم لي أسهم في توفير كثير من المال الذي كنت أصرفه على النقل.	١١٤	٨١	١٨	١٥	١٦	٤,٠٧	١,١٧	٤
المتوسط العام للمحور							٤,١٠	١,٠٤	

وانحراف معياري (١,٠١)، تحسين بيئة النقل أسهمت في زيادة إنتاجيتي في العمل في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (٤,٠٥) وانحراف معياري (١,٠٣)، ووصولي إلى مكان عملي في الوقت المحدد في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (٤,٠٤) وانحراف معياري (١,٠٦).

وبملاحظة قيم الانحراف المعياري نجد أنها تنحصر بين (٠,٩٩، ١,١٧)، وأقل انحراف معياري للعبارة (ساهم في الحد من صعوبة نقلي من وإلى البيت)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء الباحثات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (الدعم المقدم لي أسهم في توفير كثير من المال الذي كنت أصرفه على النقل)؛ مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها الباحثات، وبالتالي فإن هذه النتائج أثبتت مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة العاملة في القطاع الخاص.

اتضح من الجدول: (٨) أن المتوسط الحسابي العام (٤,١٠) من (٥,٠)؛ مما يعني أن المبحوثات يوافقن على محور مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقلهن من وإلى مكان العمل بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات، فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (٤,٠٤ - ٤,٢٠) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجة (أوافق)، ومرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي: وفر لي كثيراً من الجهد البدني والنفسي الذي كنت أبذله في الوصول والعودة من العمل في (المرتبة الأولى) بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وانحراف معياري (١,٠٢)، ساهم في الحد من صعوبة نقلي من وإلى البيت في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (٤,١٧) وانحراف معياري (٠,٩٩)، معايير السلامة متوافرة في برنامج وصول في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (٤,١١) وانحراف معياري (١,٠٣)، الدعم المقدم لي أسهم في توفير كثير من المال الذي كنت أصرفه على النقل في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (٤,٠٧) وانحراف معياري (١,١٧)، تطوير بيئة النقل تحقق لي التوازن بين مسؤولياتي في العمل والمنزل في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (٤,٠٥)

السؤال الرابع: ما مساهمة برنامجي (قرة ووصول) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وتعميق من مشاركتها في سوق العمل؟  
أ- برنامج قرة:

جدول رقم: (٩) مساهمة برنامج (قرة) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تخفيض الرسوم الدراسية لأطفالي.	٣٩	٤٠	٢٣	١١	٨	٣,٧٥	١,١٩	٧
		%	٣٢,٢٣	٣٣,٠٦	١٩,٠١	٩,٠٩	٦,٦١		
٢	انتظامي في الحضور للعمل.	٥٤	٤٤	١١	٧	٥	٤,١٢	١,٠٧	٥
		%	٤٤,٦٣	٣٦,٣٦	٩,٠٩	٥,٧٩	٤,١٣		
٣	الاستقرار النفسي في العمل والمنزل.	٥٨	٤٤	٨	٦	٥	٤,١٩	١,٠٤	٤
		%	٤٧,٩٣	٣٦,٣٦	٦,٦١	٤,٩٦	٤,١٣		
٤	توفير بيئة تعليمية وتربوية آمنة لأطفالي.	٥٧	٤٨	٧	٤	٥	٤,٢٢	١	٢
		%	٤٧,١١	٣٩,٦٧	٥,٧٩	٣,٣١	٤,١٣		
٥	حقق لي الاستقرار الأسري.	٦٣	٣٨	٧	٧	٦	٤,٢	١,١١	٣
		%	٥٢,٠٧	٣١,٤	٥,٧٩	٥,٧٩	٤,٩٦		
٦	الاطمئنان على أطفالي.	٦٣	٤٣	٤	٦	٥	٤,٢٦	١,٠٣	١
		%	٥٢,٠٧	٣٥,٥٤	٣,٣١	٤,٩٦	٤,١٣		
٧	الرغبة في العمل في القطاع الخاص.	٥٦	٣٨	١٥	٦	٦	٤,٠٩	١,١١	٦
		%	٤٦,٢٨	٣١,٤	١٢,٤	٤,٩٦	٤,٩٦		
المتوسط العام للمحور									
							٤,١٢	١,٠٨	

(٤,١٩) وانحراف معياري (١,٠٤)، انتظامي في الحضور للعمل في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (٤,١٢) وانحراف معياري (١,٠٧)، الرغبة في العمل في القطاع الخاص في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (٤,٠٩) وانحراف معياري (١,١١)، وتخفيض الرسوم الدراسية لأطفالي في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (٣,٧٥) وانحراف معياري (١,١٩).

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري، نلاحظ أنها انحصرت بين (١,٠) و (١,١٩)، وأقل انحراف معياري للعبارة (توفير بيئة تعليمية وتربوية آمنة لأطفالي)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المحنثات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تخفيض الرسوم الدراسية لأطفالي)؛ مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها المحنثات، وتؤكد هذه النتائج أن برنامج (قرة) أسهم في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص.

اتضح من الجدول: (٩) أن المتوسط الحسابي العام (٤,١٢) من (٥,٠)؛ مما يعني أن المحنثات يوافقن على محور مساهمة برنامج (قرة) في تذليل الصعوبات التي تواجههن المرأة بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (٣,٧٥ - ٤,٢٦) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي (أوافق بشدة، أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل: جاءت موافقة المحنثات على العبارتين (الاطمئنان على أطفالي/ توفير بيئة تعليمية وتربوية آمنة لأطفالي) في المرتبتين الأولى والثانية بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤,٢٦، ٤,٢٢) وانحراف معياري (١,٠٣، ١,٠) على التوالي، وجاءت موافقة أفراد مجتمع الدراسة على أربع عبارات بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٧٥، ٤,٢٠)، ومرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالتالي: حقق لي الاستقرار الأسري في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وانحراف معياري (١,١١)، الاستقرار النفسي في العمل والمنزل في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي

**ب- برنامج وصول:**

جدول رقم: (١٠) مساهمة برنامج (وصول) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
١	سهل نقلي من وإلى المنزل.	١١٤	٩٦	١٣	١٢	٩	٤,٢	١,٠١	١
		٤٦,٧٢	٣٩,٣٤	٥,٣٣	٤,٩٢	٣,٦٩			
٢	انتظامي في العمل وعدم تغيبي.	١٠٥	١٠٠	١٦	١٤	٩	٤,١٤	١,٠٢	٤
		٤٣,٠٣	٤٠,٩٨	٦,٥٦	٥,٧٤	٣,٦٩			
٣	وَقَر لي بيئة نقل آمنة.	١٠٧	٩٧	١٩	١٣	٨	٤,١٦	١	٢
		٤٣,٨٥	٣٩,٧٥	٧,٧٩	٥,٣٣	٣,٢٨			
٤	حقق لي الاستقرار النفسي.	١١١	٨٩	٢٠	١٥	٩	٤,١٤	١,٠٥	٥
		٤٥,٤٩	٣٦,٤٨	٨,٢	٦,١٥	٣,٦٩			
٥	وَقَر لي الوقت والجهد ذهاباً وإياباً إلى العمل.	١٠٧	٩٨	١٨	١٢	٩	٤,١٦	١,٠١	٣
		٤٣,٨٥	٤٠,١٦	٧,٣٨	٤,٩٢	٣,٦٩			
٦	وَقَر لي بعض المال الذي كنت أصرفه على النقل.	١١٢	٨٨	١٤	٢٠	١٠	٤,١١	١,١	٦
		٤٥,٩	٣٦,٠٧	٥,٧٤	٨,٢	٤,١			
المتوسط العام للمحور									
							٤,١٥	١,٠٣	

اتضح من الجدول: (١٠) أن المتوسط الحسابي العام (٤,١٥) من (٥,٠)؛ مما يعني أن المبحوثات يوافقن على محور مساهمة برنامج وصول في تذليل الصعوبات التي تواجههن بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات، فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها ما بين (٤,١١) - (٤,٢٠) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجة (أوافق)، ومرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالتالي: سهل نقلي من وإلى المنزل في (المرتبة الأولى) بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وانحراف معياري (١,٠١)، وَقَر لي بيئة نقل آمنة في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (٤,١٦) وانحراف معياري (١,٠)، وَقَر لي الوقت والجهد ذهاباً وإياباً إلى العمل في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (٤,١٦) وانحراف معياري (١,٠١)، انتظامي في العمل وعدم تغيبي في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (٤,١٤) وانحراف معياري (١,٠٢)، حقق لي الاستقرار النفسي في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (٤,١٤) وانحراف معياري (١,٠٥)، ووقَر لي بعض المال الذي كنت أصرفه على النقل في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (٤,١١) وانحراف معياري (١,١٠).

وبملاحظة قيم الانحراف المعياري، نجد أنها تنحصر بين (١,٠) - (١,٠٣)، وأقل انحراف معياري للعبرة (وَقَر لي بيئة نقل آمنة)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المبحوثات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبرة (وَقَر لي بعض المال الذي كنت أصرفه على النقل)؛ مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها المبحوثات، وتؤكد هذه النتائج أن برنامج (وصول) أسهم في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص.

**تاسعاً: مناقشة النتائج**

نوقشت نتائج الدراسة في ظل تساؤلها كما يلي:

**السؤال الأول: ما مساهمة برنامجي (قرة ووصول) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟**

- بالنسبة لبرنامج (قرة) بينت النتائج أن المرأة العاملة في القطاع الخاص المستفيدة من دعم البرنامج، والمتمثل في توفير مراكز ضيافة لأطفالها، أكدت على أن البرنامج أسهم في دعم استقرارها الوظيفي من خلال إسهامه في تأدية واجباتها في العمل بشكل جيد، وأصبحت أكثر اطمئناناً على أطفالها، وتشعر بالرضا النفسي تجاه مسؤولياتها في العمل، وأصبحت أكثر تمسكاً بوظيفتها في القطاع الخاص، وأكثر حرصاً على حضور الاجتماعات، ولا تتغيب عن العمل بسبب أطفالها.

- وبالنسبة لبرنامج (وصول) وضحت النتائج أن المرأة العاملة في القطاع الخاص المستفيدة من دعم برنامج (وصول) المتمثل في توفير وسيلة نقلها من وإلى مقر العمل، أكدت على أن البرنامج دعم من استقرارها الوظيفي، حيث أصبحت وسيلة النقل متاحة لها في الفترة الصباحية والمسائية مع توافر سبل الأمن والسلامة؛ مما شجعها ذلك على التمسك

متوافرة في برنامج (وصول) وتحسين بيئة النقل أسهم في زيادة إنتاجيتها في العمل، وأسهم في عدم تأخيرها عن الوقت المحدد. تختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة: (القبلان، ٢٠١١) في أن المرأة العاملة في القطاع الخاص المستفيدة من دعم برنامج (وصول) استطاعت أن توفّق بين العمل ومسؤوليات الأسرة.

### السؤال الرابع: ما مساهمة برنامجي (قوة ووصول) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

- بالنسبة لبرنامج (قوة) أوضحت النتائج أن البرنامج وقر للمرأة العاملة في القطاع الخاص بيئة تربوية وتعليمية آمنة لأطفالها، وأزاح خوفها على أطفالها حيث أصبحت أكثر اطمئناناً، كذلك حقق لها الاستقرار النفسي في العمل والمنزل، وأصبحت لا تتغيب عن العمل.

- أما بالنسبة لبرنامج (وصول) فقد كشفت النتائج أن البرنامج أسهم في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص، حيث سهّل عملية نقلها إلى مكان العمل، ووفّر لها بيئة نقل آمنة، كما أنه وفّر لها الوقت والجهد الذي تبذله في ذهابها ورجوعها من العمل، وأصبحت أكثر انتظاماً في عملها، وحققت لها الاستقرار النفسي، ووفّر لها بعض المال الذي كانت تصرفه على النقل قبل الاستفادة من دعم البرنامج. تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات: (الحموري، ٢٠١٦)، و(شتيفي، ٢٠١٩)، في أن المشاريع والبرامج التي أنشئت لتمكين المرأة أسهمت في تذليل الصعوبات التي تواجهها؛ مما أسهم في تمكينها ومشاركتها في التنمية، وتختلف مع نتائج دراسة: (القبلان، ٢٠١١)، في أن المرأة العاملة تواجهها صعوبات تتعلق بالتوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة.

وتتفق جميع النتائج السابقة مع فرضيات نظرية الدور في أن مساهمة برنامجي (قوة ووصول) المتمثلة في مراكز حضّانة لأطفال المرأة العاملة في القطاع الخاص، وتوفير وسيلة نقل لها، كان لها دورٌ بارزٌ ومساهمة واضحة في تمكينها في القطاع الخاص، وكذلك تتفق مع رؤية النظريات النسوية، حيث إن مساهمة هذه البرامج (قوة، ووصول) مكّن المرأة العاملة في

بوظيفتها في القطاع الخاص، وأصبحت أكثر انتظاماً في العمل، وزادت رغبتها في العمل في القطاع الخاص. تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات: (الحوامدة، ٢٠٠٩)، و(الحموري، ٢٠١٦)، و(الشهراني، ٢٠١٦)، و(شتيفي، ٢٠١٩)، في أن المشاريع الصغيرة، ومشاريع الأسر المنتجة أسهمت في تمكين المرأة العاملة، كما أسهم برنامجا (قوة ووصول).

### السؤال الثاني: ما مساهمة برنامج (قوة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية؟

كشفت النتائج عن مساهمة برنامج (قوة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية من خلال توفير مراكز حضّانة لأطفالها، وأصبحت أكثر اطمئناناً على أطفالها أثناء دوامها في العمل، وشعورها بالاستقرار والرضا النفسي تجاه مسؤولياتها في المنزل والعمل، وتحقق الرضا النفسي لزوجها فيما يتعلق بعملها داخل المنزل وخارجه، والدعم المقدم لها أسهم في تخفيض الرسوم الدراسية لأطفالها، وتقوم برعاية أطفالها معلمات أكفاء. تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات: (الحوامد، ٢٠٠٩)، و(الحموري، ٢٠١٦)، و(شتيفي، ٢٠١٩)، في أن نتائج هذه الدراسات أكدت على دور المشروعات والبرامج في تمكين المرأة، وتختلف مع نتائج دراسة: (القبلان، ٢٠١١) في أن المرأة العاملة في القطاع الخاص المستفيدة من دعم برنامج (قوة) استطاعت أن توفّق بين العمل ومسؤوليات الأسرة وتحقق الرضا النفسي لزوجها فيما يتعلق بعملها داخل المنزل وخارجه.

### السؤال الثالث: ما مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص من وإلى بيئة العمل؟

اتضح من النتائج أن برنامج (وصول) أسهم في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة العاملة في القطاع الخاص من وإلى بيئة العمل؛ حيث وفر للمرأة كثيراً من الجهد البدني والنفسي الذي كانت تبذله في الوصول والعودة من العمل، وأسهم في الحدّ من صعوبة نقلها من وإلى المنزل، كما أن معايير السلامة

٧- على إدارة برنامج (وصول) رفع قيمة الدعم بالنسبة للمرأة العاملة التي تداوم صباحاً ومساءً.

### قائمة المراجع العربية:

- أحمد، سيد فتحي. "سعودة سوق العمل السعودي: دراسة ميدانية اقتصادية"، مجلة دراسات سعودية، العدد (٧)، وزارة الخارجية، المملكة العربية السعودية، (١٩٩٣).
- إسماعيل، منال. "مشاركة المرأة السعودية في التنمية ممارسة للمواطنة الفاعلة"، المؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن: الرياض، السجل العلمي والبحوث المحكمة، الجزء الأول، (٢٠١٩).
- ٣- الحسن، إحسان. النظريات الاجتماعية المتقدمة. عمان: الأردن، الطبعة (٢)، دار وائل للنشر، ٢٠١٠.
- الحموري، أميرة. "دور المشروعات الصغيرة في تعزيز مشاركة المرأة في تنمية المجتمعات المحلية في المملكة العربية السعودية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، العدد (٣)، فلسطين، (٢٠١٦).
- الحوامدة، نجلاء: المشاريع الصغيرة وتمكين المرأة: دراسة ميدانية في محافظة المفرق، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، (٢٠٠٩).
- الشهراني، هند. "إدارة المشروعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأسرة بمنطقة الباحة"، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد (٢٢)، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر، (٢٠١٦).
- الشهري، حنان. "التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٤٩)، مركز جيل البحث العلمي، (٢٠١٩).
- الطريف، غادة. "معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل"، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (٢١)، العدد (٨٨)، مصر، (٢٠١٤).
- الفايز، ميسون "الموارد البشرية النسائية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنساني، المجلد (٢)، العدد (٣١)، مصر، (٢٠١٠).

القطاع الخاص، وزاد نسبة مشاركتها في سوق العمل؛ مما قد يكون لذلك دور في تحقيق المساواة التي تنادي بها هذه النظريات.

خلاصة القول، لقد حققت هذه الدراسة هدفها الرئيس، "التعرف على مساهمة برنامجي (قررة ووصول) في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص"، فجاءت النتائج مؤكدة على المساهمة الواضحة لبرنامجي (قررة ووصول) في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؛ فقد أثمرت جهود صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص، وتعدُّ هذه خطوة مهمة في دعم وتحقيق أهداف "برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠"، وتحقيق "رؤية المملكة ٢٠٣٠".

### عاشراً: التوصيات

- بناءً على إجابات المبحوثات بعبارة (أخرى) في كل محاور المقياسين توصي الدراسة بما يلي:
- ١- على إدارة مراكز حضانة أطفال المرأة العاملة في القطاع الخاص التابعة لبرنامج (قررة) إعادة النظر في عدم إقفال المراكز في الإجازات التي تكون فيها المرأة على رأس العمل.
  - ٢- على الجهات المسؤولة من برنامجي قررة ووصول دعم النساء العاملات في القطاع الخاص المستفيدات في الوقت المحدد للدعم.
  - ٣- على المسؤولين عن إدارة البرامج في صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) توفير خدمات (وصول) في أكثر من موقع داخل مدن المملكة.
  - ٤- على إدارة مراكز حضانة أطفال المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص ربط وقت نهاية دوام مراكز الحضانة مع نهاية وقت دوام عمل المرأة.
  - ٥- على إدارة برنامج (وصول) إشراك شركات نقل أخرى بجانب شركة أوبر.
  - ٦- على إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) زيادة الدعم الموجه للنساء العاملات في القطاع الخاص؛ ليشمل أكثر من طفلين.

الواعدة في البحوث ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض: المملكة العربية السعودية، السجل العلمي والبحوث المحكمة، الجزء الأول، (٢٠١٩).

- فشار، عطا الله. حقوق الإنسان من خلال المواثيق الدولية، دار الصداقة الإلكترونية، فلسطين، (٢٠١٣).

### المراجع الأجنبية:

- Longwe, Sara. "Education for Women's Empowerment or Schooling for Women's Subordination?" In Gender and Development, an Oxfam journal, volume 6. No.2, (1998).

- Malhotra, Anjou, Schuler. Sidney Ruth and Carol Boender Measuring women's empowerment as a variable in international development. international center for Research on women and the Gender and Development Group of the World Bank, (2002).

- Tornqvist, A, H, and C. Schmits, Women's economic empowerment; Scopsidas engage men working paper, Stockholm, (2009).

### شكر Acknowledgements

يشكر الفريق البحثي مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في المملكة العربية السعودية على تمويل هذا المشروع.

The Researcher Thanks CSRWS at Princess Norah University in Kingdom of Saudi Arabia for financing This Project.

- القبلان، نجاح. "دور المرأة السعودية في التنمية وبناء المعرفة"، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد (١٧)، العدد (٢)، المملكة العربية السعودية، (٢٠١١).

- المجلس القومي للمرأة. المرأة في مصر. القاهرة: جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٤.

- المقبل، عواطف: حقوق المرأة الاقتصادية في القطاع الحكومي والخاص، "ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الحماية الشرعية والقانونية لحقوق المرأة الاقتصادية"، مركز إثراء المعرفة للاستشارات التربوية والتعليمية، الرياض: المملكة العربية السعودية، (٢٠١١).

- دلال، بحري. "النظرية النسوية في التنمية"، مجلة الفكر، العدد (١١)، الجزائر، جامعة محمد خضر بسكرة، (د. ت).

- شتيفي، ميسون. "دور مشروعات جمعية الأسر المنتجة بجازان في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة"، المؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة، الرياض: المملكة العربية السعودية، السجل العلمي والبحوث المحكمة، الجزء الأول (٢٠١٩).

- عبد الرحيم، أمال. "المرأة السعودية والمشاركة في صنع القرار: اتجاه الطالبة الجامعية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار"، مجلة شئون اجتماعية، المجلد (٣١)، العدد (١٢٣)، الإمارات العربية المتحدة، (٢٠١٤).

- عبد العظيم صالح. "النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي"، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٤١)، (٢٠١٤).

- عبد المجيد، أميرة. "الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع"، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٦٧)، المملكة العربية السعودية، (٢٠١٥).

- عكور، إيمان. التمكين الاقتصادي للمرأة الواقع والآفاق: وزارة العمل الأردنية نموذجاً. وزارة العمل الأردنية. الأردن، (د. ت).

- عمر، أحلام العطا. "احتياجات تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمعوقات التي تواجهها"، المؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية، مركز الأبحاث

