



المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية ••

«دراسة مطبقة على عينة من العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية» بمدينة جدة

• د. هند بنت خالد العتيبي

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات الاجتماعية، والمهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية، والتعرف على أهم دوافع عمل المرأة في هذا المجال، وتعد هذه الدراسة دراسة وصفية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، لصعوبة الحصر الشامل لجميع العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة، وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (417) عاملة في مدينته جدة، و(30) موظفاً بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من المشكلات الاجتماعية والمهنية أهمها نقص الإجازات الكافية في مجال العمل، وقلة المردود المادي.

- قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود
- تم دعم هذه الدراسة من قبل مركز بحوث الدراسات الإنسانية، عمادة البحث العلمي، جامعة الملك سعود.

المقدمة :

ركزت خطط التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية ابتداء من خطة التنمية الثالثة (1400-1405هـ) على تبني إستراتيجية طويلة الأجل لتنمية الموارد البشرية السعودية، وتهيئة القوى العاملة الوطنية لتنهض بإدارة وتنمية الاقتصاد الوطني وإحلالها تدريجياً محل العمالة الوافدة، كما ركزت على أهمية إعطاء المرأة السعودية مزيداً من الاهتمام في التعليم والتوظيف بما يلي متطلبات التنمية الشاملة، ويزي باحتياجات سوق العمل السعودي (الغريز، 1433: 2)، ونتج عن ذلك زيادة في أعداد الخريجات المؤهلات للعمل بشكل يفوق قدرة أجهزة القطاع الحكومي، ولهذا اتجهت سياسات التشغيل في المملكة إلى إناطة المسؤولية الرئيسية في تدبير فرص العمل للمرأة المواطنة الباحثة عن عمل إلى القطاع الخاص، باعتباره يوفر النسبة الأكبر في توظيف القوى العاملة بالمملكة بما يقارب (95%) من إجمالي الفرص الوظيفية المتاحة (الشتيوي وآخرون، 1429: 3)، وبذلك أصبح القطاع الخاص بمختلف مؤسساته مسؤولاً عن الوقوف إلى جانب القطاع الحكومي في عملية توظيف المرأة المواطنة، وتوفير الفرص الوظيفية المناسبة لها، سواء داخل المدارس الأهلية، أم مستشفيات القطاع الخاص، أم في الشركات والمصانع الخاصة، أم في مجال بيع المستلزمات النسائية داخل المراكز التجارية، مما استوجب الأمر ضرورة توفير البيئة الملائمة والجاذبة التي تشجع المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص، بما يتناسب مع رغباتها وقدراتها، وبعيداً عن العوامل التي من الممكن أن تؤدي إلى إحداث مشكلات وضغوط على المرأة أثناء العمل، مما قد يسهم في الحد من مشاركة المرأة السعودية في العمل لدى القطاع الخاص، ولهذا تحاول الدراسة التعرف على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية ووضع الحلول الممكنة لها.

القسم الأول- الإطار العام للدراسة :**أولاً- مشكلة الدراسة :**

اهتمت المنظمات العالمية والعربية بموضوع عمل المرأة، فأنشئت قواعد تنظيمية، واتفاقيات عالمية ونادت بضرورة مشاركة المرأة في جميع المجالات المناسبة لها، وعدم التمييز بينها وبين الرجل من ناحية الفرص المناسبة أو الأجر ومن بين هذه الاتفاقيات "اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" والتي وقعت (صادقت) عليها العديد من الدول العربية والخليجية ومن بينها المملكة العربية السعودية.

وبالنسبة للمجتمع السعودي فقد أولت الخطط التنموية اهتماماً بالغاً بموضوع عمل المرأة، نظراً لحاجة المملكة إلى مساهمة المرأة وتمكينها من العمل كما ورد في الخطة الثامنة، حيث نصت على ضرورة الاهتمام بشؤون المرأة وإزالة المعوقات أمام مشاركتها في النشاطات التنموية. إلا أن مشاركة المرأة في المجتمع السعودي حسب ما ورد في إحصائية وزارة الاقتصاد والتخطيط لعام (2010م) غالباً ما تكون في المجال التعليمي كمعلمة أو إدارية، وتقل نسبة القطاعات الأخرى كالعمل في القطاع الخاص أو قطاع الاتصالات أو التجارة وغيرها من القطاعات الأخرى ويمكن أن يرجع ذلك إلى العديد من الأسباب منها حسب دراسة (آل سعود، 2003م: 125) محدودية مجالات العمل المتاحة لها، وأيضاً محدودية التخصصات التي تقبل عليها المرأة، وأن هناك عدة معوقات تقف أمام تلك المشاركة من أهمها العادات والتقاليد الاجتماعية وبخاصة ما يتعلق بالاختلاط بالرجل، وهذه الأسباب أيضاً قد تكون أحد أهم العوامل المؤثرة في تزايد أعداد نسب البطالة، حيث بلغ عدد العاطلات عن العمل لعام (2014م) حسب إحصائية وزارة العمل السعودية إلى (392,425) بنسبة (32%) (الكتاب الإحصائي لوزارة العمل، 1436: 51). وحسب مصلحة الإحصاءات العامة لعام 2009م، فإن معظم العاطلات عن العمل حاصلات على شهادة البكالوريوس بنسبة (73%).

لذلك كان لا بد من حلول لمواجهة مشكلة البطالة وتزايدها، ومنها توسيع دائرة مجالات عمل المرأة في المجتمع السعودي خلال السنوات الأخيرة، وبذلك صدرت قرارات تدعم ذلك وهو القرار الوزاري رقم (1/1/2473/ع) بتاريخ (10/8/1432هـ) والخاص بتنظيم عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية والذي اختص في مرحلته الأولى بمحلات بيع الملابس النسائية الداخلية وأدوات التجميل، والقرار الوزاري رقم (1/1/3732/ع) وتاريخ (28/8/1433 هـ) والذي اختص بمحلات بيع فساتين السهرة وفساتين العرائس والعباءات النسائية والإكسسوارات، وتضمن القراران ثمانية وعشرين بنداً ليكفل للمرأة العاملة حقوقها وينظم طبيعة عملها بما يتوافق مع أحكام الشريعة، فمثلاً يمنع القرار وجود بائعين مع المرأة في المحل الذي تعمل فيه؛ ويستثنى من ذلك المحال المتعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات، على أن لا يعملوا في القسم نفسه، وإنما في أقسام خاصة بهن، ونص البند العاشر أيضاً على أنه يجب على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة، ما لم يكن هناك مكان مناسب لا يبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

فدخلت بذلك المرأة السعودية مجالات عدة منها العمل بالمصانع، وأيضا العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية مشرفه أو بآئعه أو محاسبة. فالعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية قد واجه ردود فعل متباينة بين مؤيد ومعارض باعتبار أنه مجال عمل مستحدث، وأحيانا قد يكون فيه اختلاط، ومن هنا جاءت هذه الدراسة التي تحاول التعرف على خصائص التعاملات السعوديات العاملات في بيع المستلزمات النسائية، والتعرف على بعض المشاكل التي يواجهنها.

ثانياً - أهمية الدراسة :

1 - الأهمية النظرية :

- تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها الدراسة الأولى على حد علم الباحثة والتي تلقي الضوء على المشكلات الاجتماعية والمهنية المرتبطة بعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- يؤمل أن تسد هذه الدراسة النقص في الدراسات الخاصة بعلم الاجتماع الاقتصادي، والتي تتمحور حول الصعوبات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- قد تفيد الدراسة في معرفة خصائص التعاملات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك طبيعة وواقع عملهن.

2 - الأهمية العملية :

- الأهمية العملية لهذه الدراسة تكمن في التعرف على مشكلات عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية، لوضع الاستراتيجيات والبرامج التي تحد من تلك المشكلات وتقلل منها قدر المستطاع من وجه نظرها، ومن وجه نظر عدد من الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
- قد تفيد نتائج الدراسة في وضع الخطط المستقبلية لتمكين المرأة السعودية في العمل الخاص ببيع المستلزمات النسائية.

ثالثاً - أهداف الدراسة :

1. التعرف على أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

2. التعرف على أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
3. التعرف على الفروق في نوعية المشكلات الاجتماعية، والمهنية، وبين بعض متغيرات الدراسة حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالي، الدخل الشهري للعائلة)؟
4. التعرف على أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
5. التعرف على أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر عدد من الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؟

رابعاً - تساؤلات الدراسة :

1. ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
2. ما المشكلات المهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نوعية المشكلات الاجتماعية، والمهنية، وبين بعض حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالية)؟
4. ما أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
5. ما أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر عدد من الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؟

خامساً - مفاهيم الدراسة :

1 - المرأة العاملة :

تعرف المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة: دور ربة البيت، ودور الموظفة أو العاملة مع مراعاة خروج النساء اللاتي يقمن بأعمال تطوعية، أو أعمال يدوية في المنزل (الفوزان، 2012: 115)، كما عرف

«أدم، 1982» المرأة العاملة بأنها التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وتقوم في الوقت نفسه بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة (أدم، 1982: 39) ونقصد بالمرأة العاملة من ناحية إجرائية في هذه الدراسة: بأنها المرأة التي تحمل الجنسية السعودية وتعمل خارج نطاق الأسرة في محلات بيع المستلزمات النسائية مقابل أجر مادي بمدينة جدة.

2 - محلات بيع المستلزمات النسائية :

حسب وزارة العمل: يقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار محلات بيع الملابس النسائية الداخلية ومحلات بيع أدوات التجميل سواء كانت في مراكز تجارية مغلقة تتمتع بحراسة أمنية عامة، أم في مراكز تجارية مفتوحة أم محلات قائمة بذاتها، بالإضافة إلى محلات بيع فساتين السهرة، أو العباءات النسائية أو الإكسسوارات. كما نص القرار الوزاري رقم (ع/2473/1/1) وتاريخ 1432/8/10هـ على مجموعة من البنود منها:

يقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية، ولا يتطلب توظيف النساء في هذه المحلات الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية، إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله. يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في المحل ذاته، ويستثنى من ذلك المحلات متعددة الأقسام، ويجب في هذه الحالة ألا يقل عدد العاملات عن ثلاث عاملات في النوبة الواحدة.

يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته، أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بسبب الحاجة، ما لم تكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل، على ألا تبعد أكثر من خمسين متراً عنه. يجب أن تلزم العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية بالحشمة في زيها وملابسها أثناء عملها، بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي.

ونقصد بالمحلات النسائية من ناحية إجرائية في هذه الدراسة: بأنها جميع المحلات التجارية بأسواق ومراكز مدينة جدة التجارية التي صدر قرار بتأنيثها من قبل وزارة العمل بغض النظر

عن نوعية ما تقوم ببيعه أو نوعيه عملها سواء كانت محاسبة، أو مشرفة، أو بائعة.

3 - المشكلات:

المشكلات هي مجموعة من المعوقات التي تحد من التطور الإداري للمرأة في عملها أو في دخولها إلى الحياة العملية، وهي إما أن تكون أسرية، أو اجتماعية، أو إدارية، أو سياسية أو قانونية (جبر، 2005: 15)

ونقصد بالمشكلات الاجتماعية من ناحية إجرائية في هذه الدراسة: بأنها مجموعة من الصعوبات والمشكلات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية والتي يكون مصدرها الاسرة والمجتمع والتي قد تؤثر على عملها في هذا المجال، مثل عدم القدرة على إيجاد التوازن ما بين المتطلبات الأسرية والعمل، وعدم تقبل المجتمع لعملها.

ونقصد بالمشكلات المهنية من ناحية إجرائية في هذه الدراسة بأنها مجموعة من الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية وتسبب لها نوعاً من عدم الراحة وتكون ناتجة من بيئة العمل في هذا المجال، مثل نوع العمل، والعائد المادي لهذا العمل، وعدد ساعات العمل، وصعوبة المواصلات.

القسم الثاني- الإطار النظري:

نعرض في هذا الفصل النظريات الاجتماعية المعتمدة في الدراسة، والدراسات السابقة عن موضوع العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية

أولاً- النظريات المفصلة:

1 - نظرية الدور:

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين، وتعد من النظريات الحديثة، والتي تعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع ومن المفاهيم التي تقوم عليها نظرية الدور «توقعات الدور، ومتطلبات الدور، وصراع الأدوار» الذي يحدث عندما يواجه الفرد التزامات عدة ويطلب بإنجاز هذه الالتزامات في الوقت نفسه (الحسن، 2005: 160) وبحسب وجهة نظر بعض الباحثين فإن المجتمع يحدد لكل فرد أدواراً معينة، كما أن للفرد أكثر من دور لكونه يشغل أكثر من مركز، والفرد هنا قد تتسجم أدواره وينجح في مهمه التوفيق بينها، أو قد يحدث العكس من ذلك (ديوس، 1982: 49) وفي كثير من الأحيان خاصة في المجتمعات الحديثة، يحدث نوع من التناقض في مجال ما هو متوقع من شخص

معين أن يقوم به مثل الزوج يتوقع من الزوجة العاملة ان تقوم بأدوارها كونها أمّاً وزوجة على أكمل وجه، كما تتوقع إدارتها بالعمل أن تقوم بواجباتها الوظيفية على أكمل وجهه أيضاً، وبالتالي قد يحدث التعارض بين هذين التوقعين حيث يكون تحقيق أحدهما على حساب الآخر (السماطوي، 1980: 199)

وبذلك فإن عمل المرأة حسب نظرية الدور قد يترتب عليه عدم الموازنة بين أدوارها المتعددة بين كونها عاملة وبين الاهتمام بواجباتها وأدوارها الأسرية المتعددة في آن واحد.

2 - النظرية البنائية الوظيفية :

ظهرت البنائية الوظيفية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، وجاءت لتكمل الأعمال التي بدأت بها كل من البنائية والوظيفية، ذلك أن النظرية البنائية الوظيفية تعترف بأن لكل مجتمع أو مؤسسة أو منظمة بناء والبناء يتحلل إلى أجزاء وعناصر تكوينية، ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة أو المنظمة، لذا تعترف ببناء الكيانات أو الوحدات الاجتماعية وتعترف في الوقت ذاته بالوظائف التي تؤديها الأجزاء والعناصر الأولية للبناء أو المؤسسة ووظائف المؤسسة الواحدة لبقية المؤسسات الأخرى التي يتكون منها المجتمع (الحسن، 2010: 49)

ومن المسلمات الأساسية للبنائية الوظيفية :

- ينظر هذا الاتجاه لأي شيء سواء كان كائناً حياً أو اجتماعياً بأنه عبارة عن نسق أو نظام يتألف من أجزاء مترابطة؛
- لكل نسق احتياجات لا بد من الوفاء بها وإلا فإن النسق سوف يفنى أو يتغير تغيراً جوهرياً؛
- حتى يكون النسق في حالة توازن فإنه لا بد أن تلبى أجزاءه المختلفة احتياجاته؛
- قد يكون كل جزء من هذه الأجزاء وظيفياً يساهم في تحقيق توازن أو قد يكون غير وظيفي يقلل من توازن النسق؛
- يمكن تحقيق كل حاجة من حاجيات النسق بواسطة عدة متغيرات أو بدائل وظيفية، لذلك يكون الهدف من الوظيفة هو الكشف عن كيفية اسهام عناصر النسق في تحقيق استقرار الكل واستمراره أو الإضرار بهذه الاستمرارية. (نعيم، 1985: 289)، وبهذا فإن وضعية المرأة العاملة تمثل نسقاً فرعياً ينتمي للمجتمع الأكبر ومن ثم فإن اندماجها

في بيئة العمل يمكن المجتمع الأكبر من تحقيق أهدافه، كما أن مشاركتها بالعمل يدعم توازن النسق الأكبر والذي يتمثل في المجتمع، وتكشف النظرية عن أن المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة تمثل حالة من سوء التكيف التي تحد من توازن النسق الفرعي، وعلى هذا الأساس فإن العلاقة بين الأنساق الفرعية الأخرى مثل الأسرة والعمل والعلاقة من المؤسسات والأهل تتأثر بالسلب أيضاً وتصاب بحالة من عدم التوازن الذي يؤثر على قدرة المجتمع الأكبر من تحقيق أهدافه.

ثانياً- الدراسات السابقة :

1. دراسة الحسن (1423) بعنوان «المشكلات الأسرية للمرأة العاملة في بغداد» وتوصلت الدراسة إلى أن أهم المشكلات التي تعاني منها النساء في العمل يمكن حصرها في التالي (ارتفاع مستوى البطالة بين أوساط النساء عموماً ، وسيادة قيم وممارسات ضارة ضد المرأة تجعلها امرأة مستهلكة، نظرة المجتمع الدونية للمرأة، والقيم الأسرية المتخلفة والتي تحد من قدرة المرأة على أداء مهامها الإنتاجية والمجتمعية).
2. دراسة الحاج (1425) بعنوان «آثار عمل الأم على تربية أطفالها في الجزائر» وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى توفيق الأم العاملة بين عملها الوظيفي وبين واجباتها المنزلية وقد تكونت العينة من 120 مبحوثة من الأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها: أن عمل الأم لساعات طويلة يجعلها متعبة وغير قادرة على رعاية أطفالها، وأن تضارب الدورين دور الأم، ودور المرأة العاملة جعل غالبية العاملات غير راضيات عن عملهن، وعدم توفيقها بين الدورين أدى إلى ضعف دورها التربوي، كما أنها لا توافق بين المتطلبات المهنية التي تقتضي منها الخروج مبكراً إلى العمل وأداء عملها على اكمل وجه وبين الحياة العائلية التي تقتضي منها هي الأخرى القيام بواجباتها تجاه أفراد أسرتها.
3. دراسة الشتيوي، وآخرون (1429) بعنوان «توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص الحلول والمعوقات» وهدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على عمل المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص، والتعرف على أهم الآثار السلبية والإيجابية لعمل المرأة السعودية خارج المنزل، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، وأداة الاستبيان لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى أن جميع الوظائف التي تم

طرحها وعددها إحدى وخمسين وظيفة، هي وظائف مقبولة من قبل المرأة السعودية الباحثة عن عمل ولكن بدرجات متفاوتة وفضلت الأعمال التالية بالترتيب التالي (الوظائف الإدارية، السكرتارية، إدارة المكاتب، الإشراف والقيادة، ووظائف التعليم ووظائف المحاسبة والمراجعة، والمكاتب، والحاسب الآلي، وتبقى وظائف الخدمات العامة كالنظافة والصيانة أقل قبولاً) وأن من أهم الآثار الإيجابية المترتبة على دخول المرأة السعودية لسوق العمل من وجهة نظر العينة هي زيادة الدخل، إعالة نفسها إذا لم يكن لها عائل، وزيادة ثقته بنفسها، وزيادة قدراتها وثقافتها، أما أهم الآثار السلبية فهي زيادة العبء الملقى على كاهل المرأة (صراع الأدوار).

دراسة السبعيني (1431) بعنوان «المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط» وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط وقد تكونت عينة الدراسة من (126) عاملة في مؤسسات يوجد بها عمل مختلط وقد توصلت الدراسة إلى أن التمييز على أساس النوع في مجال الترقيات الوظيفية هي من أبرز المشكلات، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين النساء العاملات خارج مجال العمل، وارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات في بيئة العمل المختلط، كما أن الاختلاط في بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات، أما من ناحية المشكلات التي تثيرها الإدارة، فقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرين أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفيات تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معاً، حيث بلغت نسبتهن نصف العينة، وما نسبته أكثر من ثلث العينة يرين أن المدراء الإناث فقط هن سبب المشكلات التي تحدث للمرأة العاملة بالمستشفيات.

4. دراسة الفرج (1432) بعنوان «اتجاهات النساء نحو توظيف الوظائف النسائية» هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات النساء نحو توظيف مهنة التجميل من وجهة نظر المسؤولات عن المشاغل النسائية والمستفيدات، واستخدم المنهج الوصفي، وأداة الاستبيان، وتكونت العينة من العاملات في مجال بيع البسطات، و العاملات في مجال تقديم القهوة، وكذلك المغنيات في مناسبات الزواج، وبلغ حجم العينة (225) عاملة في هذا المجال، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عدداً من المشكلات قد تواجه المرأة العاملة في هذه

المجالات عدداً من المشكلات أهمها (قلة الرواتب، صعوبة الموازنة بين متطلبات العمل والمنزل، عدم توفر المواصلات، طول ساعات العمل، نظرة المجتمع السيئة نحو عمل المرأة العاملة في هذا المجال، عدم توفر بنود في أنظمة وزارة العمل تحفظ الحقوق المادية لها)

5. دراسة العيدان(1434) بعنوان «المرأة السعودية العاملة في قطاع الاقتصاد غير الرسمي» وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملات السعوديات في قطاع الاقتصاد غير الرسمي، والتعرف على أهم أسباب انخراط النساء للعمل في هذا المجال، بالإضافة إلى معرفة أهم الصعوبات التي تترتب على عمل المرأة في هذه المهن، واستخدم المنهج السوسيو أنثروبولوجي والذي ينتمي للدراسات الدراسات الكيفية، وجمعت البيانات باستخدام أداة الملاحظة والمقابلة، وتاريخ الحياة، وبلغ حجم العينة(52) عاملة ، وتوصلت الدراسة إلى اشتراك غالبية العاملات في القطاع غير الرسمي بسمات عامة من حيث الأصول والخلفيات الثقافية والعرقية، ومستويات التعليم، والمهارة، وارتفاع نسبة الأمية، لذا كان العمل غير الرسمي هو المجال الذي يستوعب إمكانياتهن البسيطة، كما اتفقت جميع العاملات على أن سبب خروجهن للعمل كان بسبب الحاجة الاقتصادية، ولأن العمل في قطاع الاقتصاد غير الرسمي لا يتطلب رأس مال كبير للبدء بهذا العمل، أما الصعوبات فكانت تختلف بحسب طبيعة العمل، حيث تعاني العاملات في مهنة البيع من السرقات التي تتعرض لها البضاعة، أو تلفها بسبب سوء الأحوال الجوية أحياناً، بينما العاملات في مجال تقديم القهوة والغناء فتتمتد ساعات عملهن إلى الفجر، ومن ثم قد يواجهن مشكلة في المواصلات عند عدم توفرها أو تأخر الشخص الذي يقوم بتوصيلهن، كما تعد مهنة تقديم القهوة أكثر قبولا من ناحية اجتماعية من مهنة الغناء بسبب الوصم الاجتماعي الذي يلحق بعمل المغنيات عموماً.

6. دراسة الرشيد(1429هـ) بعنوان «مدى إقبال المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص» وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى تقبل المرأة في العمل بالقطاع الخاص، ومدى تقبل المسؤولين في القطاع لتوظيف السعوديات في منشآتهم، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة وأداة الاستبيان، وتم اختيار (120) منشأة قطاع خاص، وبلغ حجم العينة (394) امرأة سعودية باحثة عن عمل، و(105) مسؤولاً، وكان من أبرز

النتائج: أن غالبية العاملات يفضلن العمل في القطاع العام عن القطاع الخاص، والغالبية العظمى ممن لهم الصلاحية في توظيف النساء لديهم تقبل في توظيف النساء السعوديات في منشآتهم، ومن أبرز أسباب عزوف الباحثات عن عمل في العمل بالقطاع الخاص هي: كثرة الأعمال والمهام التي توكل للموظف، وقلة المرتب الشهري، وكذلك لصعوبة متطلبات الحصول على وظيفة في القطاع الخاص، كما أوضحت النتائج أن أصحاب صلاحيات التوظيف في القطاع الخاص موافقون أن هنالك أسباباً قد حدثت من إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص منها التقاليد الاجتماعية التي لا تحبذ عمل المرأة في بعض مهن القطاع الخاص.

7. دراسة المثقفي (2015) بعنوان «الرضا الوظيفي للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية» وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للعاملات السعوديات في محلات المستلزمات النسائية، وأسبابه، وعلى المعوقات التي تؤثر في الرضا الوظيفي، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، واداة الاستبيان، على عينة مكونة من (500) عاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية بالرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي (متوسط) حيث بلغ معدل المتوسط الحسابي (3.1) من أصل (5) للرضا الوظيفي لدى العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات في مدينة الرياض، كما أظهرت نتائج الدراسة بأن من أبرز المعوقات التي تؤثر في الرضا الوظيفي كما يلي (الإجازات القليلة، عدم توفر وسائل المواصلات، الأجر الشهري لا يتناسب مع الجهد الذي تقوم به، ساعات العمل طويلة، قلة المكافآت، عدم تقدير المتسوقين لما تقوم به العاملة، نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة).

التعقيب على الدراسات السابقة :

تطرقت الدراسات السابقة لموضوع المشكلات التي تواجه المرأة العاملة بشكل عام مع التركيز على بعض مجالات العمل كالعامل غير الرسمي أو العمل المختلط، فتنفق الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة من حيث الأهداف المتمثلة في الكشف عن المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، هذا مع وجود بعض الاختلافات فيما يتعلق بمجتمع البحث وعينته، وهذا ما يميز دراستنا الحالية حيث لا توجد دراسة سابقة تطرقت للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع

المستلزمات النسائية، باستثناء دراسة الثقفي (2015) والتي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية، ولكن أفادت الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة وأهدافها.

القسم الثالث- الإجراءات المنهجية الميدانية :

أولاً- نوع الدراسة: هذه الدراسة دراسة وصفية مسحية تهدف إلى التعرف على أهم المشكلات الاجتماعية، والمهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية بمعنى أنها تهدف إلى وصف المكونات الأساسية لموضوعها، وتحليلها.

ثالثاً - منهج الدراسة: اعتمد منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، لصعوبة الحصر الشامل لجميع العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة.

رابعاً- مجتمع الدراسة: العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة.

خامساً- عينة الدراسة :

1. عينة عشوائية طبقية لعدد من العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية، لأن مجتمع الدراسة غير متجانس، كما تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى أربع جهات رئيسية لمدينة جدة، وهي (الشمال، الشرق، الغرب، الجنوب) وتم حصر مفردات مجتمع الدراسة حسب إحصائية وزارة العمل، حيث بلغ إجمالي عدد العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة (6670) عاملة، وقد تم توزيع (500) استبانته بنسبة مئوية (5.17%) من مجتمع الدراسة وقد تم استرجاع (450) استبانته منها (33) استبانته رأت الباحثة استبعادها لعدم اكتمالها من قبل المبحوثات من العاملات لتصبح عينة الدراسة الفعلية (417) من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة وذلك بنسبة مئوية (4.31%) من مجتمع الدراسة.

2. عينة الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بمدينة الرياض، (وتم تحديد مدينة الرياض تحديداً كونها المقر الرئيسي للوزارة، ولتوفر عدد كافٍ من الموظفين بعكس الفروع الأخرى) حيث تم توزيع الاستبانات على جميع الموظفين والبالغ عددهم (30) موظفاً في قسم "الإدارة العامة لسياسات التوظيف وقسم الإدارة العامة لسياسات ومعايير سوق العمل".

جدول رقم (1) يوضح توزيع الاستبانات والعائد والمستبعد والمكتملة البيانات

جهات العمل	الاستبانات الموزعة	العائدة	المستبعدة	المكتملة البيانات
(أسواق الشمال) (مجمع العرب، روشان مول)	150	133	11	122
(أسواق الشرق) (الياسمين مول، ردسي مول)	150	138	8	130
(أسواق الغرب) (السلام مول، آيس لاند مول)	150	132	10	122
(أسواق الجنوب) (الساوث مول، إفتنت مول)	50	47	4	43
المجموع	500	450	33	417

ومن خلال النتائج الموضحة يتضح أن عينة الدراسة الصالحة للتحليل الإحصائي بلغت (417) مفردة.

سادساً - مجالات الدراسة :

1. المجال الزمني: بدأت الدراسة من بداية شهر ديسمبر 2015 وانتهت بنهاية شهر مارس لعام 2017م، بينما تم جمع البيانات الميدانية في شهر مارس إلى نهاية شهر يونيو لعام 2016م.

2. المجال المكاني: مدينة جدة، وتم اختيار مدينة جدة كونها ثاني أكبر مدينة من ناحية الكثافة السكانية بعد الرياض، ولكون غالبية الدراسات بشكل عام تركز على مدينة الرياض، حيث تم تطبيق الدراسة بعدد من الأسواق التي تعمل بها سعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية وهي (مجمع العرب/ روشان مول/ الياسمين مول/ ردسي مول/ السلام مول/ آيس لاند مول/ الساوث مول/ إفتنت مول).

سابعاً - إداة الدراسة :

تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتضمنت الاستبانة على أربعة محاور، المحور الأول عبارة عن البيانات الأولية: (العمر، الحالة الاجتماعية، مسمى الوظيفة، مدة العمل، طبيعة العمل، الدخل)، المحور الثاني خاص: بالمشكلات الاجتماعية وتضمن (18) عبارة، والمحور الثالث خاص: بالمشكلات الاقتصادية وتضمن (19) عبارة، والمحور الرابع عبارة عن مقترحات تحد من المشكلات التي تتعرض لها المرأة العاملة من وجه نظرها.

ثامناً - الصدق والثبات :

-الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي) Internal consistently Validity :

للتأكد من تماسك عبارات الاستبانة ، قامت الباحثة بقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك على عينة استطلاعية مكونة من (30) سيدة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة، وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، كما تم حساب أيضاً معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للاستبانة، واستُخدم لذلك برنامج (SPSS) والجدول التالية توضح ذلك:

جدول رقم (2)

يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور الأول : مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) وبين الدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
1	0.61	**0.00	10	0.82	**0.00
2	0.54	**0.002	11	0.71	**0.00
3	0.75	**0.00	12	0.75	**0.00
4	0.74	**0.00	13	0.75	**0.00
5	0.70	**0.00	14	0.83	**0.00
6	0.59	**0.001	15	0.49	**0.006
7	0.74	**0.00	16	0.41	*0.025
8	0.56	**0.001	17	0.60	**0.00
9	0.53	**0.003	18	0.69	**0.00

(**) دالة عند مستوى (0.01)، (*) دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول السابق ارتباط جميع عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) بالدرجة الكلية للمحور ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً، ومعظمها عند مستوى دلالة (0.01) عدا العبارة رقم (16) فكانت الدلالة عند مستوى (0.05)، مما يدل على تحقق صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.

جدول رقم (3)

يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) وبين الدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
1	0.39	*0.031	11	0.57	**0.001
2	0.50	**0.005	12	0.64	**0.00
3	0.62	**0.00	13	0.42	*0.02
4	0.41	*0.027	14	0.51	**0.004
5	0.80	**0.00	15	0.56	**0.001
6	0.71	**0.00	16	0.71	**0.00
7	0.50	**0.005	17	0.65	**0.00
8	0.41	*0.026	18	0.47	**0.009
9	0.72	**0.00	19	0.64	**0.00
10	0.48	**0.007			

236

(**) دالة عند مستوى (0.01)، (*) دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول السابق ارتباط جميع عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بالدرجة الكلية للمحور ارتباطاً موجباً ودال إحصائياً ومعظمها عند مستوى دلالة (0.01) عدا العبارات ذات الأرقام (1، 4، 8، 13) فكانت الدلالة عند مستوى (0.05)، مما يدل على تحقق صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

جدول رقم (4)

معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور من محوري الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول: مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	0.95	**0.00
الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	0.94	**0.00

(**) دالة عند مستوى (0.01)، (*) دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور من محوري الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة وجميعها عند مستوى (0.01)، ومما سبق يتبين ارتفاع الاتساق الداخلي للاستبانة ويؤكد قوة الارتباط الداخلي لعبارات الاستبانة ويدل على أن أداة الدراسة تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه.

2 - ثبات أداة الدراسة :

المقصود بثبات المقياس أن يعطي النتائج نفسها تقريباً لو تكرر تطبيقه أكثر من مرة على الأشخاص أنفسهم في ظروف مماثلة (العساف، 2003م، ص 369). وقد قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة وذلك باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك على عينة استطلاعية مكونة من (30) سيدة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لعبارات استبانة على مستوى محاور وإجمالي الاستبانة.

جدول رقم (5)

يبين قيم معاملات ثبات محوري الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الأول: مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	18	0.92
الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	19	0.88
إجمالي الاستبانة	37	0.94

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع معاملات ثبات محوري الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث بلغا (0.92، 0.88) على الترتيب، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة (0.94) وهو معامل ثبات مرتفع، مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام. ولتسهيل تفسير النتائج تم استخدام الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بدائل المقياس. حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (أوافق = 3، محايد = 2، لا أوافق = 1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل المقياس} = 3 - 1 = 2$$

لنحصل على مدى المتوسطات التالية لكل وصف أو بديل:

جدول (6)

يبين توزيع مدى المتوسطات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
أوافق	3 – 2.34
محايد	2.33 – 1.67
لا أوافق	1.66 – 1

تاسعاً- الأساليب الإحصائية :

التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة. المتوسط الحسابي «Mean» وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محاور الاستبانة.

تم استخدام الانحراف المعياري «Standard Deviation» للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

معامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدق الاستبانة.

معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في نوعية المشكلات الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية، وبين بعض متغيرات الدراسة للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مدينة جدة حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالي، الدخل الشهري للعائلة).

اختبار شيفيه (Scheffe) واختبار (LSD) لدراسة الفروق البعدية.

القسم الرابع- نتائج الدراسة :

أولاً- عرض نتائج الدراسة :

نستعرض توزيع أفراد عينة الدراسة من العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة حسب متغيرات الخصائص الاجتماعية والاقتصادية:

1. العمر: أكثر فئة عمرية لأفراد عينة الدراسة من العاملات في محلات بيع المستلزمات

النسائية (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) وذلك بنسبة مئوية (42.21%)، يليهن من أعمارهن (من 35 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة مئوية (31.18%)، ثم يليهن من أعمارهن (أقل من 25 سنة) بنسبة مئوية (24.46%)، وأخيراً يأتي أفراد عينة الدراسة ممن أعمارهن (من 45 سنة فأكثر) وذلك بنسبة مئوية (2.16%)، ويلاحظ أن الغالبية العظمى من العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية أعمارهن أقل من 35 سنة وهي مرحلة العطاء والشباب خصوصاً أن العمل في هذا المجال يحتاج إلى طاقة ونشاط في مقابلة الزبائن والوقوف معهم طوال فترة العمل لذا تقل نسبة التحاق من أعمارهن فوق 45 سنة.

2. الحالة الاجتماعية: أكثر أفراد عينة الدراسة من العازبات، حيث كانت نسبتهم المئوية (59.71%)، مما يدل على تأخر سن الزواج لدى غالبية أفراد العينة، ثم يليهن أفراد عينة الدراسة من المتزوجات وذلك بنسبة مئوية (22.30%)، ثم يأتي أفراد عينة الدراسة من المطلقات وذلك بنسبة مئوية (7.67%)، ثم يليهن أفراد عينة الدراسة من الأراامل وذلك بنسبة مئوية (5.52%)، وأخيراً يأتي أفراد عينة الدراسة من المنفصلات وذلك بنسبة مئوية (4.80%).

3. المستوى التعليمي: غالبية أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان مستواهن التعليمي (الثانوي) حيث كانت نسبتهم المئوية (49.64%)، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية قد يكون الخيار الأفضل أمام الحاصلات على ما دون الشهادة الجامعية لأن العمل في هذا المجال لا يتطلب الحصول على مستوى تعليمي معين، بعكس العمل في مجالات أخرى سواء في القطاع الحكومي أم الخاص الذي يتطلب الحصول على مستوى تعليمي مرتفع، ثم يليهن أفراد عينة الدراسة من الجامعيات بنسبة مئوية (28.06%)، يليهن من مستواهن التعليمي (المتوسط) وذلك بنسبة مئوية (16.79%)، ثم يأتي من مستواهن التعليمي (الابتدائي) وذلك بنسبة مئوية (3.12%)، يليهن من مستواهن التعليمي (فوق الجامعي) وذلك بنسبة مئوية (1.44%)، وأخيراً يأتي من مستواهن التعليمي كل من (من يجدن القراءة والكتابة، والأميات) وذلك بنسبة مئوية (0.72%)، (0.24%) على الترتيب.

4. مستوى تعليم الأب: غالبية آباء أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان

مستواهم التعليمي (الابتدائي، المتوسط) وذلك بنسبة مئوية (26.86، 22.06 %) على الترتيب، ثم يليهم من مستواهم التعليمي (ثانوي) وذلك بنسبة مئوية (18.47 %)، يليهم من يجيدون القراءة والكتابة وذلك بنسبة مئوية (15.59 %)، ويليهم الأميون وذلك بنسبة مئوية (11.99 %)، ثم يأتي من مستواهم التعليمي (جامعي) وذلك بنسبة مئوية (3.60 %)، وأخيراً يأتي من مستواهم التعليمي (فوق الجامعي) وذلك بنسبة مئوية (1.44 %).

5. مستوى تعليم الأم: غالبية أمهات أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان مستواهن التعليمي (الابتدائي، المتوسط) وذلك بنسبة مئوية (22.54 %، 21.82 %) على الترتيب، ثم يليهن الأميات وذلك بنسبة مئوية (18.94 %)، يليهن من يجدن القراءة والكتابة وذلك بنسبة مئوية (17.03 %)، ويليهن من مستواهن التعليمي (ثانوي) وذلك بنسبة مئوية (15.59 %)، ثم يأتي من مستواهن التعليمي (جامعي) وذلك بنسبة مئوية (3.84 %)، وأخيراً يأتي من مستواهن التعليمي (فوق الجامعي) وذلك بنسبة مئوية (0.24 %).

6. مكان الحي: أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات من أحياء (غرب جدة، جنوب جدة) وذلك بنسبتي (28.30 %، 28.06 %) على التوالي، يليهن أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات من أحياء (وسط جدة، شرق جدة) وذلك بنسبتي (17.75 %، 17.51 %) على التوالي، وأخيراً يأتي أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات من أحياء (شمال جدة) وذلك بنسبة مئوية (8.39 %).

7. نوع السكن: أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات يسكنن في (فيلا أو شقة) وذلك بنسبتي (29.02 %، 28.30 %) على الترتيب، ثم تليهن من يسكنن في فيلا وذلك بنسبة مئوية (23.74 %)، وأخيراً يأتي من يسكنن في بيت شعبي وذلك بنسبة مئوية (18.94 %).

8. يتضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات يسكنن بالإيجار وذلك بنسبة مئوية (54.44 %)، ثم تليهن من يملكن مسكنهن وذلك بنسبة مئوية (34.29 %)، وأخيراً يأتي من كان مسكنهن من (منحة من جهة العمل، منحة من جهة خيرية) وذلك بنسبتي (5.76 %، 5.52 %).

9. الدخل الشهري للأسرة: أظهرت الدراسة أن أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان دخل أسرهن الشهري (من 3000 إلى أقل من 6000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (43.41%)، ثم يليهن من دخل أسرهن الشهري (من 6000 إلى أقل من 9000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (24.46%)، ثم يأتي من دخل أسرهن الشهري (أقل من 3000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (16.79%)، وأخيراً يأتي من دخل أسرهن الشهري (9000 ريال فأكثر) وذلك بنسبة مئوية (15.35%).

وفيما يتعلق بطبيعة عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية كنوع العمل، وعدد الساعات، والراتب الشهري فقد أوضحت النتائج التالي:

جدول (7)

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مسمى الوظيفة

النسبة المئوية	العدد	مسمى الوظيفة
12.47%	52	مديرة محل
65.95%	275	بائعة
11.51%	48	محاسبة
9.35%	39	مشرفة
0.72%	3	أخرى
100%	417	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن معظم أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كنّ من البائعات وذلك بنسبة مئوية (65.95%) وتأتي مهنة البائعات أكثر لأن طبيعة العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية تحتاج في الغالب إلى أكثر من بائعة في المحل الواحد، ثم يأتي أفراد عينة الدراسة من مديرات المحلات وذلك بنسبة مئوية (12.47%)، تليهن المحاسبات وذلك بنسبة مئوية (11.51%)، ثم يليهن أفراد عينة الدراسة من المشرفات وذلك بنسبة مئوية (9.35%) وتقل نسبة المشرفات لأن غالبية المحلات التجارية تكتفي بمديرة المحل لمراقبة العاملات عدا المحلات الكبرى التي تقوم بتوظيف مشرفات بالإضافة إلى مديرة المحل، وأخيراً يأتي أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات في وظائف أخرى مثل (خبيرة تجميل، أمن) وذلك بنسبة مئوية (0.72%).

جدول (8)

يبين حصر أنواع بضاعة المحلات التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة
(تم اختيار أكثر من خيار)

النسبة المئوية	العدد	أنواع بضاعة المحلات التي يعملن فيها أفراد عينة الدراسة
22.30 %	93	بيع ملابس نسائية (داخلية)
16.07 %	67	بيع الإكسسوارات والحقائب
12.95 %	54	بيع العطورات
5.28 %	22	بيع ملابس نسائية (تيورات، الجلابيات..)
9.11 %	38	بيع عباءات نسائية
26.14 %	109	بيع أدوات التجميل
8.39 %	35	بيع فساتين السهرة
1.20 %	5	بيع مستلزمات لرعاية الأمومة
0.72 %	3	أخرى

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب أنواع بضاعة المحلات التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة كما يأتي:

- محلات بيع أدوات التجميل وذلك بنسبة مئوية (26.14 %).
 - محلات بيع ملابس نسائية (داخلية) وذلك بنسبة مئوية (22.30 %).
 - محلات بيع الإكسسوارات والحقائب وذلك بنسبة مئوية (16.07 %).
 - محلات بيع العطورات وذلك بنسبة مئوية (12.95 %).
 - محلات بيع عباءات نسائية وذلك بنسبة مئوية (9.11 %).
 - محلات بيع فساتين السهرة وذلك بنسبة مئوية (8.39 %).
 - محلات بيع ملابس نسائية (تيورات، الجلابيات..) وذلك بنسبة مئوية (5.28 %).
 - محلات بيع مستلزمات لرعاية الأمومة وذلك بنسبة مئوية (1.20 %).
 - محلات بيع بضائع أخرى مثل (إكسسوارات فقط، ملابس أطفال) وذلك بنسبة مئوية (0.72 %).
- ونلاحظ أن غالبية التعاملات في قطاع التجميل وبيع الملابس النسائية الداخلية (حيث إن هذه المحلات غالباً تمتاز بكونها أكبر حجماً، وتقسيمها إلى عدة أقسام كما في محلات أدوات التجميل والتي

المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية

تشمل على قسم أدوات التجميل، والعطور معا، وترأسها غالباً شركات كبرى، لذا تحتاج إلى عدد كبير من العاملات بعكس المحلات الأخرى كمحلات بيع العباءات النسائية أو الجلابيات مثلاً

جدول (9)

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة المحل

النسبة المئوية	العدد	طبيعة المحل
63.55 %	265	محل مخصص لبيع سلع نسائية فقط
36.45 %	152	محل متعدد الأقسام وتبيع ضمن سلعها مستلزمات نسائية
100 %	417	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن طبيعة معظم المحلات التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة محلات مخصصة لبيع سلع نسائية فقط وذلك بنسبة مئوية (63.55 %)، ثم يأتي من يعمل في محلات متعددة الأقسام وتبيع ضمن سلعها مستلزمات نسائية وذلك بنسبة مئوية (36.45 %).

جدول (10)

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مدة العمل في مجال بيع المستلزمات النسائية

النسبة المئوية	العدد	مدة العمل في مجال بيع المستلزمات النسائية
13.67 %	57	أقل من ستة أشهر
15.83 %	66	من 6 أشهر إلى أقل من سنة
29.26 %	122	من سنة إلى أقل من سنتين
23.26 %	97	من سنتين إلى أقل من ثلاث سنوات
17.99 %	75	ثلاث سنوات فأكثر
100 %	417	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن مدة عمل أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في مجال بيع المستلزمات النسائية (من سنة إلى أقل من سنتين) وذلك بنسبة مئوية (29.26 %)، ثم يليهن من مدة عملهن (من سنتين إلى أقل من ثلاث سنوات) وذلك بنسبة مئوية (23.26 %)، ثم يأتي من مدة عملهن (ثلاث سنوات فأكثر) وذلك بنسبة مئوية (17.99 %)، يليهن من مدة عملهن (من 6 أشهر إلى أقل من سنة) وذلك بنسبة مئوية (15.83 %)، وأخيراً يأتي أفراد عينة

الدراسة ممن مدة عملهن (أقل من ستة أشهر) وذلك بنسبة مئوية (13.67%). مما يعني أن غالبية العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية مدة عملهن في المجال أقل من سنتين وربما يعود ذلك إلى حداثة العمل في هذا المجال فهو لم يطبق إلى نهاية العام 1432هـ، وقد تكون هناك معارضة مجتمعية ومخاوف من الالتحاق به كعمل جديد بحجة الاختلاط، إلا أن هذه النظرة تحسنت نسبياً والدليل على ذلك زيادة أعداد الملتحقات به في السنوات الأخيرة حسب إحصائيات وزارة العمل.

جدول (11)

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الراتب الشهري لأفراد العينة من العاملات في المحلات

الراتب الشهري لأفراد العينة من العاملات في المحلات	العدد	النسبة المئوية
أقل من 2000 ريال	12	2.88%
من 2000 إلى أقل من 3000 ريال	113	27.10%
من 3000 إلى أقل من 4000 ريال	134	32.13%
من 4000 إلى أقل من 5000 ريال	89	21.34%
من 5000 ريال فأكثر	69	16.55%
الإجمالي	417	100%

يتضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان راتبهن الشهري (من 3000 إلى أقل من 4000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (32.13%)، وقد يرجع ذلك إلى أن الراتب المحدد من وزارة العمل أن لا يقل عن ثلاثة الاف ريال شهرياً، وقد التزم به خصوصاً وأن غالبية أفراد العينة مدة عملهن في المجال تتراوح من سنة إلى سنتين، ثم يليهن من كان راتبهن الشهري (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (27.10%)، ثم يأتي من كان راتبهن الشهري (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (21.34%)، ثم يليهن من كان راتبهن الشهري (من 5000 ريال فأكثر) وذلك بنسبة مئوية (16.55%)، وأخيراً يأتي من كان راتبهن الشهري (أقل من 2000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (2.88%).

وفيما يتعلق بدوافع عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية فقد أوضحت النتائج التالي:

جدول (12)

يبين حصر دوافع أفراد عينة الدراسة للعمل في المحلات (تم اختيار أكثر من خيار)

النسبة المئوية	العدد	دوافع أفراد عينة الدراسة للعمل في المحلات
47.00 %	196	لمساعدة أفراد أسرتي من الناحية المادية
31.18 %	130	لعدم توفر وظائف في قطاعات أخرى
18.94 %	79	لأن العمل في هذه الوظائف لا يتطلب شروطاً معقدة
18.23 %	76	لشغل وقت فراغي
15.83 %	66	أجد نفسي في هذا المجال
5.76 %	24	لوجود أحد من أفراد أسرتي يعمل في نفس المجال

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب أهم دوافع أفراد عينة الدراسة للعمل في المحلات ما يأتي: لمساعدة أفراد أسرتي من الناحية المادية، وذلك بنسبة مئوية (47.0 %) من أفراد عينة الدراسة. لعدم توفر وظائف في قطاعات أخرى، وذلك بنسبة مئوية (31.18 %) من أفراد عينة الدراسة. لأن العمل في هذه الوظائف لا يتطلب شروطاً معقدة، وذلك بنسبة مئوية (18.94 %) من أفراد عينة الدراسة.

لشغل وقت فراغي، وذلك بنسبة مئوية (18.23 %) من أفراد عينة الدراسة. أجد نفسي في هذا المجال، وذلك بنسبة مئوية (15.83 %) من أفراد عينة الدراسة. لوجود أحد من أفراد أسرتي يعمل في نفس المجال، وذلك بنسبة مئوية (5.76 %) من أفراد عينة الدراسة.

السؤال الأول: التعرف على أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

وللإجابة على السؤال السابق والتعرف على المشكلات الاجتماعية، والمهنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحورين (المحور الأول: مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)، المحور الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل))، كما هو موضح فيما يلي:

جدول (13) يبين استجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الأول: مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	الوقت الذي امنحه لأفراد أسرتي غير كاف بسبب ظروف عملي.	213	92	112	2.24	0.85	1
		51.08	22.06	26.86			
2	عملي أثر على علاقتي الاجتماعية وجعلها محدودة.	182	96	139	2.1	0.87	7
		43.65	23.02	33.33			
3	أجد صعوبة في التوفيق بين ظروف عملي ومتطلباتي الأسرية.	163	120	134	2.07	0.84	9
		39.09	28.78	32.13			
4	أتحمل لوحدي كل مسؤوليات الأسرة بالإضافة لعملي.	161	111	145	2.04	0.86	11
		38.61	26.62	34.77			
5	أعاني من ضعف ثقة الزبائن في إجادتي لعملي.	153	91	173	1.95	0.88	12
		36.69	21.82	41.49			
6	مررت بحالات تحرش من بعض الزبائن خلال ممارستي لعملي.	142	85	190	1.88	0.89	17
		34.05	20.38	45.56			
7	أهلي معارضون لطبيعة عملي.	129	112	176	1.89	0.85	16
		30.94	26.86	42.21			
8	أتمرض أحياناً إلى بعض المضايقات اللفظية من الزبائن.	184	110	123	2.15	0.85	3
		44.12	26.38	29.5			
9	نظرة المجتمع ما زالت سلبية تجاه عمل المرأة في مجالات بيع المستلزمات النسائية.	184	104	129	2.13	0.86	5
		44.12	24.94	30.94			
10	عدم وجود الدعم والتشجيع من أفراد أسرتي على عملي.	140	102	175	1.92	0.87	15
		33.57	24.46	41.97			
11	ينزعج (أهلي/ زوجي) من المكالمات التي تردني من صاحب العمل أو المؤسسة.	153	80	184	1.93	0.9	14
		36.69	19.18	44.12			
12	أمر بضغط نفسي بسبب شعوري بالتقصير تجاه واجباتي الأسرية	190	88	139	2.12	0.88	6
		45.56	21.1	33.33			
13	تعرضت لمشكلات أسرية بسبب إصراري على العمل.	149	92	176	1.94	0.88	13
		35.73	22.06	42.21			
14	أشعر بالذنب لعدم قدرتي على القيام بكل أدوار الأسرة.	177	106	134	2.1	0.86	7
		42.45	25.42	32.13			
15	يحجم بعض النساء عن العمل في مجالات بيع المستلزمات النسائية خوفاً من العنوسة.	177	89	151	2.06	0.89	10
		42.45	21.34	36.21			
16	يوجد تسرب وظيفي من العاملات في مجالات بيع المستلزمات النسائية لتعرضهن لمضايقات من الزبائن.	191	95	131	2.14	0.87	4
		45.8	22.78	31.41			
17	عدم وجود ساعات ثابتة لعملي يؤثر كثيراً من المشكلات مع محيطي الأسري.	214	82	121	2.22	0.87	2
		51.32	19.66	29.02			
18	فرض أسرتي رقابة شديدة على كل ما أقوم به.	138	92	187	1.88	0.88	17
		33.09	22.06	44.84			
المتوسط العام للمحور					2.04	0.87	

يتضح من الجدول (13) وجهات نظر أفراد العينة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة حول درجة موافقتهم على عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)، فقد كان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.04) مما يعني أن معظم أفراد العينة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة يوافقن على عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) بدرجة (محايد) بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) ما بين (1.88 - 2.24) درجة من أصل (3) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (محايد)، مما يعني أن معظم أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية يوافقن بدرجة (محايد) على كل عبارة من عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)، ويمكننا ترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (الوقت الذي امنحه لأفراد أسرتي غير كافٍ بسبب ظروف عملي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.24).
- جاءت العبارة (عدم وجود ساعات ثابتة لعملي يثير كثيرًا من المشكلات مع محيطي الأسري) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.22).
- جاءت العبارة (أعرض أحياناً إلى بعض المضايقات اللفظية من الزبائن) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.15).
- جاءت العبارة (يوجد تسرب وظيفي من العاملات في مجالات بيع المستلزمات النسائية بسبب تعرضهن لمضايقات من الزبائن) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.14).
- جاءت العبارة (نظرة المجتمع ما زالت سلبية تجاه عمل المرأة في مجالات بيع المستلزمات النسائية) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.13).

- جاءت العبارة (أمر بضغط نفسية بسبب شعوري بالتقصير تجاه واجباتي (الأسرية/ الزوجية) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.12).
 - جاءت العبارتان (عملي أثر على علاقتي الاجتماعية وجعلها محدودة، أشعر بالذنب لعدم قدرتي على قيامي بكل أدوار الأسرة) في المرتبة السابعة نفسها بمتوسط حسابي (2.10) لكل منهما.
 - جاءت العبارة (أجد صعوبة في التوفيق بين ظروف عملي ومتطلباتي الأسرية) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2.07).
 - جاءت العبارة (يحجم بعض النساء عن العمل في مجالات بيع المستلزمات النسائية خوفاً من العنوسة) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2.06).
 - جاءت العبارة (أتحمل لوحدي كل مسؤوليات الأسرة بالإضافة لعملي) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (2.04).
 - جاءت العبارة (أعاني من ضعف ثقة الزبائن في إجادتي لعملي) في المرتبة الثانية عشرة بمتوسط حسابي (1.95).
 - جاءت العبارة (تعرضت لمشكلات أسرية بسبب إصراري على العمل) في المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي (1.94).
 - جاءت العبارة (ينزعج (أهلي/ زوجي) من المكالمات التي تردني من صاحب العمل أو المؤسسة) في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (1.93).
 - جاءت العبارة (عدم وجود الدعم والتشجيع من أفراد أسرتي على عملي) في المرتبة الخامسة عشرة بمتوسط حسابي (1.92).
 - جاءت العبارة (أهلي معارضون لطبيعة عملي) في المرتبة السادسة عشرة بمتوسط حسابي (1.89).
 - جاءت العبارتان (مررت بحالات تحرش من بعض الزبائن خلال ممارستي لعملي، فرض أسرتي رقابة شديدة على كل ما أقوم به) في المرتبة السابعة عشرة نفسها بمتوسط حسابي (1.88) لكل منهما.
- ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري وهو مقدار تشتت استجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة، فكلما زاد الانحراف المعياري يزيد

تشتمت آراء أفراد العينة حول الثلاث اختيارات (أوافق، محايد، لا أوافق) في الجدول السابق أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) تنحصر بين (0.84، 0.90) حيث كانت أقل قيمة للانحراف المعياري للعبارة (أجد صعوبة في التوفيق بين ظروف عملي ومتطلباتي الأسرية) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، بينما كانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (ينزعج (أهلي/ زوجي) من المكالمات التي تردني من صاحب العمل أو المؤسسة) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي اختلف أفراد عينة الدراسة حولها.

كما أن هناك مجموعة من المشكلات الاجتماعية الأخرى اوضحتها عينة الدراسة من وجهة نظرهن مرتبها كالتالي:

- المشكلات الأسرية مع الأهل والزوج بسبب طول عدد ساعات عملي.
- ضغوط العمل تسبب لي مشكلات مع زوجي.
- أثناء عملي لا يوجد من يعتني بأطفالي وقد يؤثر ذلك عليهم ويؤدي إلى مشكلات صحية وسلوكية.
- التحرش والابتزاز من قبل بعض الزبائن.
- عدم احترام الزبائن للموظفات.
- أسرتي تأخذ كل دخلي الشهري.
- طول ساعات العمل تؤثر على واجباتي الأسرية خصوصًا أبنائي.
- يشكك بعض أفراد المجتمع في أخلاقنا وسلوكياتنا بحكم عملنا بالأسواق التجارية لوجود الاختلاط.
- أسرتي يكلفوني بأعمال عديدة بعد رجوعي من العمل (أعمال منزلية) دون مراعاة لظروف عملي المتعبة والصعبة.
- تطلب مديرة المحل مني الاهتمام بمظهري ولبس العباءة الضيقة ووضع مساحيق الزينة وهذا يزعج أسرتي.

- الزبائن لا يتقيدون بالأنظمة خصوصاً في إرجاع البضاعة ويهددونا بالإبلاغ الأمني وأجبر على إرجاعها حتى لا أدخل أهلي في مشاكل.
- دخول بعض الرجال للمحل رغم وضع اللافتات خارج المحل (المكان مخصص للنساء فقط).
- قلة مدة الإجازة الأسبوعية يسبب لي مشاكل أسرية.
- ضغوط العمل تسبب لي مشكلات مع زوجي.
- أتعرض لمشاكل مع أسرتي لتأخر وصولي للمنزل بسبب بُعد مكان العمل.
- عدم وجود راحة يوميين في الأسبوع أحياناً يسبب لي مشاكل اجتماعية.
- الإدارة النسائية المسؤولة عنا هي سبب الكثير من مشاكلنا الاجتماعية لعدم تعاونهم معنا وتقدير ظروفنا.
- أشعر بالإحباط والتوتر دائماً بسبب عملي في هذا المجال.
- تعاني أسرتي معي في توصيلي يومياً لمكان العمل.
- أضطر لترك أبنائي لدى (أهلي، أو أهل زوجي) أثناء عملي وهذا يزعجهم.
- أكره العمل في هذا المجال وهذا أثر على شخصيتي وعلى نفسي وصحتي.
- أهملت والدي المقعد بسبب ظروف عملي.
- تأجيل فكرة الحمل بسبب ظروف عملي.
- تواجه المرأة بعض المشاكل نتيجة لتعدد الأدوار التي تؤديها.
- صعوبة التعاون مع ذوي الاحتياجات الخاصة وعدم وجود طرق للتخاطب معهن.
- عدم مساعدة الزوج ببعض المهام الأسرية.
- لم أعود أن أتخاطب مع الناس وعملي يتطلب ذلك وأنا لدي رهاب اجتماعي.
- يحقق معي زوجي بكل شيء بالتفصيل بعد عودتي من العمل.
- أجبر على العمل في الفترات المسائية وهذا لا يتناسب مع عادات وتقاليد مجتمعنا.

السؤال الثاني: التعرف على أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

جدول (14) يبين استجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	نقص الإجازات الكافية في مجال عملي.	243	91	83	2.38	0.8	1
		58.27	21.82	19.9			
2	عدم منحي مكافأة على كل عمل متميز أقوم به.	209	97	111	2.24	0.85	3
		50.12	23.26	26.62			
3	عدم وجود عدالة في توزيع المهام بين العاملات في المحل.	169	94	154	2.04	0.88	14
		40.53	22.54	36.93			
4	كثرة الخلافات مع زميلاتي داخل العمل.	170	103	144	2.06	0.87	12
		40.77	24.7	34.53			
5	عدم وضوح وتحديد مسؤوليتي في العمل.	160	90	167	1.98	0.89	17
		38.37	21.58	40.05			
6	عدم وجود ترقيات على حسب سنوات الخبرة.	199	107	111	2.21	0.84	5
		47.72	25.66	26.62			
7	عدم منحي وقتاً كافياً للراحة خلال ساعات العمل.	193	106	118	2.18	0.85	6
		46.28	25.42	28.3			
8	تحرص الإدارة على توفير كل متطلبات العمل داخل المحل.	178	133	106	2.17	0.81	7
		42.69	31.89	25.42			
9	تقتصني بعض المهارات في التعامل مع الزبائن.	154	92	171	1.96	0.88	19
		36.93	22.06	41.01			
10	أحتاج إلى مزيد من الدورات التدريبية في مجال عملي.	178	93	146	2.08	0.88	11
		42.69	22.3	35.01			
11	عدد ساعات العمل غير مناسبة لي.	213	85	119	2.23	0.86	4
		51.08	20.38	28.54			
12	تعامل الإدارة معي سيء.	161	91	165	1.99	0.89	16
		38.61	21.82	39.57			
13	أجد صعوبة في توفير المواصلات للعمل.	201	76	140	2.15	0.89	10
		48.2	18.23	33.57			
14	المردود المادي غير مناسب للجهد المبذول بالعمل.	240	84	93	2.35	0.82	2
		57.55	20.14	22.3			
15	عدم توفر دورة مياه قريبة من مكان العمل.	189	66	162	2.06	0.92	12
		45.32	15.83	38.85			
16	عدم توفر أماكن للراحة وأداء الصلاة داخل مكان العمل.	205	74	138	2.16	0.89	9
		49.16	17.75	33.09			
17	أعاني من عدم امتلاك الخبرة الكافية في حال تعرض المحل للسرقة أو السطو.	201	86	130	2.17	0.88	7
		48.2	20.62	31.18			
18	عدد العاملات غير كافٍ داخل المحل.	176	70	171	2.01	0.91	15
		42.21	16.79	41.01			
19	عدم معرفتي التامة بحقوقى وواجباتى المهنية.	166	72	179	1.97	0.91	18
		39.81	17.27	42.93			
المتوسط العام للمحور					2.13	0.87	

يتضح من الجدول السابق وجهات نظر أفراد العينة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة حول درجة موافقتهم على عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)، فقد كان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.13) مما يعني أن معظم أفراد العينة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية يوافقن على عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بدرجة (محايد) بشكل عام. وعلى مستوى العبارات، فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد العينة على عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) ما بين (1.96 - 2.38) درجة من أصل (3) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (محايد، أوافق)، وفيما يلي نتناول عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بالتفصيل:

معظم أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية يوافقن على العبارتين (نقص الإجازات الكافية في مجال عملي، المردود المادي غير مناسب للجهد المبذول بالعمل) بدرجة (أوافق) حيث جاءتا في المرتبتين الأولى والثانية وبمتوسط حسابي (2.38، 2.35) على الترتيب.

بينما نجد أن معظم أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية يوافقن على سبع عشرة عبارة من عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بدرجة (محايد) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (1.96، 2.24) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (عدم منحي مكافأة على كل عمل متميز أقوم به) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.24).
- جاءت العبارة (عدد ساعات العمل غير مناسبة لي) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.23).
- جاءت العبارة (عدم وجود ترقيات على حسب سنوات الخبرة) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.21).
- جاءت العبارة (عدم منحي وقتاً كافياً للراحة خلال ساعات العمل) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.18).
- جاءت العبارتان (تحرص الإدارة على توفير كل متطلبات العمل داخل المحل، أعاني من

- عدم امتلاك الخبرة الكافية في حال تعرض المحل للسرقة أو السطو) في المرتبة السابعة نفسها بمتوسط حسابي (2.17) لكل منهما.
- جاءت العبارة (عدم توفر أماكن للراحة وأداء الصلاة داخل مكان العمل) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2.16).
 - جاءت العبارة (أجد صعوبة في توفير المواصلات للعمل) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2.15).
 - جاءت العبارة (أحتاج إلى مزيد من الدورات التدريبية في مجال عملي) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (2.08).
 - جاءت العبارة (كثرة الخلافات مع زميلاتي داخل العمل، عدم توفر دورة مياه قريبة من مكان العمل) في المرتبة الثانية عشرة نفسها بمتوسط حسابي (2.06) لكل منهما.
 - جاءت العبارة (عدم وجود عدالة في توزيع المهام بين العاملات في المحل) في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (2.04).
 - جاءت العبارة (عدد العاملات غير كافٍ داخل المحل) في المرتبة الخامسة عشرة بمتوسط حسابي (2.01).
 - جاءت العبارة (تعامل الإدارة معي سيء) في المرتبة السادسة عشرة بمتوسط حسابي (1.99).
 - جاءت العبارة (عدم وضوح وتحديد مسؤولياتي في العمل) في المرتبة السابعة عشرة بمتوسط حسابي (1.98).
 - جاءت العبارة (عدم معرفتي التامة بحقوقى وواجباتى المهنية) في المرتبة الثامنة عشرة بمتوسط حسابي (1.97).
 - جاءت العبارة (تتقصر بعض المهارات في التعامل مع الزبائن) في المرتبة التاسعة عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.96).
- ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) تتحصر بين (0.80، 0.92) حيث كانت أقل قيمة للانحراف المعياري للعبارة (نقص الإجازات الكافية في مجال عملي) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، بينما كانت أكبر

قيمة للانحراف المعياري للعبارة (عدم توفر دورة مياه قريبة من مكان العمل) مما يدل على أنها أكثر عبارة التي اختلف أفراد عينة الدراسة حولها. وفيما يأتي حصر للمشكلات المهنية الأخرى التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة: كما أن هناك مجموعة من المشكلات المهنية الأخرى اوضحتها عينة الدراسة من وجهة نظرهن مرتبة على النحو الآتي:

- جلوسي بالحجاب الكامل طول العمل يضايقني كثيراً؛
- عدم وجود زيادة في الرواتب الشهرية؛
- عدم توفير مواصلات للعاملات من قبل العمل؛
- عدم توفر مراكز حضانة للأطفال في مكان العمل؛
- عدم وجود دخل شهري ثابت؛
- عدم تطبيق نظام الإجازات الأسبوعي؛
- قصر وقت فترة (الراحة)؛
- عدم تطبيق نظام إغلاق المحلات الساعة 9 مساءً؛
- الخصم المستمر من الراتب لأدنى الأسباب؛
- عدم القدرة على إكمال الدراسة؛
- عدم مراعاة الظروف الزوجية والأسرية من قبل الإدارة؛
- عدم توفير حارسات أمن لمنع السرقات داخل المحل؛
- المرافق الخدمية كالمطاعم ودورات المياه سيئة للغاية؛
- تسلط الإدارة على بعض العاملات دون الأخريات؛
- عدم تحديد مهام العمل بشكل واضح؛
- عدم وجود عاملة نظافة داخل المحل؛
- كثرة التنقل من فرع لآخر بشكل إجباري من قبل الإدارة دون ترتيب مسبق وبدون أخذ موافقتنا؛
- عدم وجود قوانين تحفظ حقوق العاملات؛
- صعوبة التعامل مع الإدارة الرجالية؛

- ساعات العمل طويلة؛
- تخشى العاملات من عرض مشاكلهن حتى لا تتراجع الوزارة وتلغي قرار تأنيث المحلات النسائية؛
- غالباً الإدارة النسائية المسؤولة عن العاملات في الأصل غير سعودية وتكون متسلطة جداً؛
- الإدارة تضغط على العاملات لمعرفة ظروفهن وحاجتهن للعمل وذلك بزيادة العمل دون مقابل؛
- التحسين في الراتب بسيط جداً لا يتناسب مع عدد سنوات الخبرة طويلة؛
- التهديد بالفصل في حال عدم تحقيق نسبة مبيعات عالية؛
- الخصم من الراتب في حال التأخير أكثر من ربع ساعة رغم أن السبب هو تأخر السائق الذي يوصلنا للعمل؛
- عدم منحي إجازات أسبوعية لو انخفضت نسبة المبيعات عند حد معين؛
- المشرفة ترفض جلوسنا على الكرسي للراحة حتى في حال عدم وجود زبائن؛
- نفتقر إلى المراقبة الدورية المستمرة من قبل وزارة العمل؛
- المكافآت والعلاوات للمديرة والمشرفة فقط؛
- الوعود الكاذبة من مدير المحل بزيادة الراتب؛
- إدارة السوق تمنعنا من جلوسنا في الكراسي الخارجية أو استخدام أي موقف داخل السوق؛
- عدم إعطاء المتزوجة أكثر من يوم إجازة؛
- أعاقب إذا كانت نسبة المبيعات منخفضة وفي الوقت نفسه لا يوجد مكافآت إذا كانت نسبة المبيعات عالية؛
- تأخر المندوبين في توصيل البضاعة؛
- انتظرنا لساعات طويلة بعد انتهاء الدوام لحين وصول المحاسب؛
- عدم وجود فترة عمل ثابتة (صباحي أو مسائي)؛
- تختلف المزايا المادية ونظام العمل للعاملات باختلاف الشركات التابعة للمحل عكس العمل الحكومي محدد المزايا؛
- تدخل ومراقبة لنا مستمرة أثناء العمل من قبل الإدارة؛
- تسرب العاملات المستمر بحثاً عن تعامل إداري أفضل؛
- تسرع الشركات في توظيف عاملات يفتقرن إلى الذوق العام والأخلاق الفاضلة؛

- عدم قبول الأعدار الطبية الحكومية؛
- تعطل جهاز الحاسب باستمرار؛
- تفكيري المستمر في ترك العمل ولكن أترجع لعدم وجود بديل؛
- تكليفي بأعمال غير أعمالني مثل نظافة المحل؛
- لا تفضل العاملات العمل في أسواق الغرب أو الجنوب وتفضل أسواق الشمال من مدينه الرياض وذلك لرقى زبائننا لكن لا تتوفر وظائف فيها لاكتفائهم الوظيفي؛
- حدوث مشاكل من بعض الرجال بسبب دخولهم المعرض مع عوائلهم؛
- دخول الرجال مع زوجاتهم وتحرشهم البصري واللفظي؛
- عدد ساعات العمل في شهر رمضان تكون الضعف دون مقابل؛
- سوء العلاقة وتوترها مع الإدارة؛
- صاحب العمل يطلب مني بيانات شخصية باستمرار؛
- صعوبة العمل على حسب نوع البضاعة؛
- ضعف اللغة الانجليزية يوقعني في حرج عند التعامل مع الزبائن الأجانب؛
- لا يهتم صاحب العمل بتطوير مهارتنا خصوصاً في مجال تعلم اللغة الانجليزية؛
- عدم تقدير غياب المرأة بسبب (الحمل والرضاعة)؛
- عدم توفر عاملة لها الخبرة المطلوبة في نفس المجال للرجوع لها وقت الحاجة؛
- عدم توفر أمن إلكتروني داخل المحل؛
- عدم نظافة دورات المياه الموجودة داخل المنشأة التجارية؛
- عدم وجود جهة محددة في حال وجود مشكلات مهنية يمكن اللجوء لها؛
- عدم وجود كاميرات للمراقبة بالمحل؛
- غالباً يكون دوام مديرات المعارض مسائياً ودائماً إجبارياً؛
- يوجد عنف وظيفي وعدم المساواة بين العاملات على حسب تقييم الإدارة؛
- لا يوجد تعاون بين العاملات في تقسيم العمل؛
- صعوبة تكيف العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية لأن عمل المرأة في هذا المجال حديث نوعاً ما؛
- لا يحق لي اختيار مواعيد الإجازة الأسبوعية (المديرة التي تحدد) وتمنحنا يوماً واحداً

فقط ويكون خارج الإجازة الأسبوعية؛

- مهما كان راتب العاملة لا تستفيد منه لظروف الحياة الصعبة؛
- المحل دائماً يتعرض لسرقات من جانب بعض الزبائن والعملات يدفعن الثمن.
- الرضا الوظيفي متدن بسبب قلة الرواتب؛
- عدم اهتمام العاملات بتطوير أنفسهن في مجال مهارات التعامل مع الجمهور.

السؤال الثالث: التعرف على الفروق في نوعية المشكلات الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية، وبين بعض متغيرات الدراسة للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مدينة جدة حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالية، الدخل الشهري للعاملة)؟

وللإجابة على هذا السؤال للتعرف على الفروق في نوعية المشكلات الاجتماعية، والمهنية، وبين بعض متغيرات الدراسة للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مدينة جدة حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالية، الدخل الشهري للعاملة) قامت الباحثة بإجراء اختبار التباين أحادي الاتجاه (One –way ANOVA) لدراسة هذه الفروق، وهذا ما يتضح فيما يأتي:

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير العمر:

جدول (15)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير العمر

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	167.8	3	55.95	0.63	0.594
	داخل المجموعات	36508.1	413	88.40		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	968.8	3	322.94	3.02	*0.03
	داخل المجموعات	44170.5	413	106.95		

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) فقط عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير العمر، ولدراسة ومعرفة هذه الفروق وبين أي مجموعة من مجموعات العمر (من أقل من 25 سنة، من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة، من 35 إلى أقل من 45 سنة، من 45 سنة فأكثر) سنجري اختبار (LSD) بدلا من اختبار شيفيه (Scheffe) لإظهار الفروق البعدية البسيطة كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (16)

نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) والتي ترجع لاختلاف متغير العمر باستخدام اختبار (LSD)

المحور	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل من 25 سنة	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة	من 35 إلى أقل من 45 سنة
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	أقل من 25 سنة	102	37.99	9.63	-	-	-
	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة	176	40.95	10.14	*2.96	-	-
	من 35 إلى أقل من 45 سنة	130	41.15	11.15	*3.16	0.20	-
	من 45 سنة فأكثر	9	45.67	9.92	*7.68	4.72	4.51

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مجموعات أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن أعمارهن (أقل من 25 سنة) من ناحية وبين أي من أعمارهن (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) أو (من 35 إلى أقل من 45 سنة) أو (من 45 سنة فأكثر) من ناحية أخرى كانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة ممن أعمارهن (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) أو (من 35 إلى أقل من 45 سنة) أو (من 45 سنة فأكثر)، أي أن مجموعة أفراد عينة الدراسة ممن أعمارهن (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) أو (من 35 إلى أقل من 45 سنة) أو (من 45 سنة فأكثر) أكثر موافقة على المشكلات المهنية التي مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) ممن أعمارهن (أقل من 25 سنة).

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية:

جدول (17) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	939.3	4	234.82	2.71	*0.03
	داخل المجموعات	35736.6	412	86.74		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	597.0	4	149.26	1.38	0.24
	داخل المجموعات	44542.2	412	108.11		

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) فقط عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية، ولدراسة ومعرفة هذه الفروق وبين أي مجموعة من مجموعات الحالة الاجتماعية (عزباء، متزوجة، مطلقة، أرملة، منفصلة) سنجري اختبار (LSD) بدلا من اختبار شيفيه (Scheffe) لإظهار الفروق البعدية البسيطة كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (18) نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) والتي ترجع لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية باستخدام اختبار (LSD)

المحور	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	عزباء	متزوجة	مطلقة	أرملة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	عزباء	249	35.85	9.40	-	-	-	-
	متزوجة	93	36.95	9.41	1.10	-	-	-
	مطلقة	32	38.97	8.56	3.12	2.02	-	-
	أرملة	23	41.48	9.27	*5.63	*4.53	2.51	-
	منفصلة	20	38.50	8.87	2.65	1.55	0.47	2.98

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات من الأرامل من ناحية وبين أي من العازبات أو المتزوجات من ناحية أخرى وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة من الأرامل، أي أن مجموعة أفراد عينة الدراسة من الأرامل أكثر موافقة على المشكلات الاجتماعية التي مصدرها (الأسرة، المجتمع) من أي من العازبات أو المتزوجات. الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة:

جدول (19)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	450.2	6	75.03	0.85	0.533
	داخل المجموعات	36225.7	410	88.36		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	790.1	6	131.68	1.22	0.296
	داخل المجموعات	44349.2	410	108.17		

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محور المشكلات الاجتماعية ومحور المشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة، أي أنه لا يوجد تأثير لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة على أي من المشكلات الاجتماعية والمهنية.

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لآباء أفراد عينة الدراسة:

جدول (20) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير المستوى التعليمي لآباء أفراد عينة الدراسة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	445.3	6	74.21	0.84	0.54
	داخل المجموعات	36230.6	410	88.37		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	1210.8	6	201.80	1.88	0.082
	داخل المجموعات	43928.5	410	107.14		

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات آباء أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محور المشكلات الاجتماعية ومحور المشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لآباء أفراد عينة الدراسة، أي أنه لا يوجد تأثير لاختلاف متغير المستوى التعليمي لآباء أفراد عينة الدراسة على أي من المشكلات الاجتماعية والمهنية.

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف المستوى التعليمي لأمهات أفراد عينة الدراسة:

جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأمهات أفراد عينة الدراسة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	185.1	6	30.85	0.35	0.912
	داخل المجموعات	36490.8	410	89.00		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	527.4	6	87.90	0.81	0.564
	داخل المجموعات	44611.9	410	108.81		

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أمهات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محور المشكلات الاجتماعية ومحور المشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأمهات أفراد عينة الدراسة، أي أنه لا يوجد تأثير لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأمهات أفراد عينة الدراسة على أي من المشكلات الاجتماعية والمهنية.

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير مكان الحي:

جدول (22) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير مكان الحي

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	190.2	4	47.56	0.54	0.709
	داخل المجموعات	36485.7	412	88.56		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	671.0	4	167.74	1.55	0.186
	داخل المجموعات	44468.3	412	107.93		

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أمهات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محور المشكلات الاجتماعية ومحور المشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير مكان الحي، أي أنه لا يوجد تأثير لاختلاف متغير مكان الحي على أي من المشكلات الاجتماعية والمهنية.

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تعود لاختلاف متغير راتب أفراد عينة الدراسة:

جدول (23) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير راتب أفراد عينة الدراسة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	3033.4	4	758.35	9.29	**0.00
	داخل المجموعات	33642.5	412	81.66		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	5873.3	4	1468.34	15.41	**0.00
	داخل المجموعات	39265.9	412	95.31		

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لكل من محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) ومحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير راتب أفراد عينة الدراسة، ولدراسة ومعرفة هذه الفروق وبين أي مجموعة من مجموعات راتب أفراد عينة الدراسة (أقل من 2000 ريال شهرياً، من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر، من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهر، من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً، من 5000 ريال شهرياً فأكثر) سنجري اختبار شيفيه (Scheffe) لإظهار الفروق البعدية كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (24)

نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق حول الدرجة الكلية لمحوري المشكلات الاجتماعية والمشكلات المهنية والتي ترجع لاختلاف متغيرراتب أفراد عينة الدراسة باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe)

المحور	راتب أفراد عينة الدراسة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل من 2000 ريال شهرياً	من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهرياً	من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهرياً	من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	أقل من 2000 ريال شهرياً	12	43.33	7.44	-	-	-	-
	من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر	113	39.10	8.80	4.24	-	-	-
	من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهر	134	36.78	8.98	6.55	2.31	-	-
	من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً	89	36.98	9.19	6.36	2.11	0.19	-
	من 5000 ريال شهرياً فأكثر	69	31.52	9.55	11.81*	7.58*	5.26*	5.46
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	أقل من 2000 ريال شهرياً	12	46.00	4.77	-	-	-	-
	من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر	113	44.08	8.91	1.92	-	-	-
	من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهر	134	41.28	9.91	4.72	2.80	-	-
	من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً	89	39.34	9.68	6.66	4.74*	1.94	-
	من 5000 ريال شهرياً فأكثر	69	33.01	11.39	12.99*	11.07*	8.26*	6.32*

* يعني مستوى الدلالة (0.05)، ** يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) حول محوري المشكلات الاجتماعية والمشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير راتب أفراد عينة الدراسة وكانت كما يأتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) وذلك بين مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن راتبهن (من 5000 ريال شهرياً فأكثر) من ناحية وبين من راتبهن كل من (أقل من 2000 ريال شهرياً) أو (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) أو (من 3000 ريال شهر) من ناحية أخرى وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعات أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن كل من (أقل من 2000 ريال شهرياً) أو (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) أو (من 3000 ريال شهر) أي أن مجموعات أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن كل من (أقل من 2000 ريال شهرياً) أو (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) أو (من 3000 ريال شهر) أكثر موافقة على المشكلات الاجتماعية التي مصدرها (الأسرة، المجتمع) من مجموعة أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن (من 5000 ريال شهرياً فأكثر).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) وذلك بين مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن راتبهن (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) من ناحية وبين من راتبهن كل من (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً) أو (من 5000 ريال شهرياً فأكثر) من ناحية أخرى وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر)، أي أن مجموعة أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) أكثر موافقة على المشكلات المهنية التي مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) ممن رواتبهن كل من (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً) أو (من 5000 ريال شهرياً فأكثر).
- كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بين مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن راتبهن (من 5000 ريال شهرياً فأكثر) من ناحية وبين من راتبهن كل من (من 3000 إلى أقل

من 4000 ريال شهر) أو (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً) من ناحية أخرى وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعتي أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن كل من (من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهرياً) أو (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً)، أي أن مجموعتي أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن كل من (من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهرياً) أو (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً) أكثر موافقة على المشكلات المهنية التي مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) من مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن راتبهن (من 5000 ريال شهرياً فأكثر).

السؤال الرابع: التعرف على أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

كما أن هناك مجموعة من المقترحات من وجهة نظر أفراد العينة لحل المشكلات الاجتماعية الأخرى التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية مرتبة كالتالي:

- أن نمح إجازة يومين بالأسبوع بدلاً من يوم واحد فقط.
- تقليل ساعات العمل وتنظيمها للتفرغ للشؤون الأسرية.
- عدم دخول الرجال للمحلات التجارية ويكون المحل للنساء فقط وليس للعائلات.
- أن تكون المحلات مغلقة تماماً كمراكز التجميل النسائية.
- منح إجازة أسبوعية ثابتة للعاملات.
- نتمنى أن يكون دوام النساء صباحاً والرجال مساءً.
- إعطاء العلاقات دورات تدريبية مكثفة قبل الالتحاق بالعمل.
- تحقيق التوازن بين العمل والمنزل.
- على العاملة أن توائم بين عملها وبين المنزل وحياتها الاجتماعية.
- الإلتزام بالحجاب الشرعي لجميع العاملات.
- الرضا والقناعة النفسية مع الذات.
- العمل عبر المنزل بواسطة شبكة الانترنت إذا كان لها أبناء.
- التشجيع والدعم المستمر من قبل الأهل.

- إعطاء المرأة المتزوجة يومين راحة في الأسبوع.
 - تتعاون جمعيات ودور حضانة الأطفال معنا حيث تأخذ سعراً رمزياً لرعاية أطفالنا فترة الدوام.
 - تثقيف المجتمع بأهمية عمل المرأة في هذا المجال
 - تفهم أفراد الأسرة لطبيعة عمل المرأة وتقديره.
 - توفير بيئة نسائية من مديرات ومسؤولات دون تدخل رجالي.
 - أن تمنح العاملة دورات تدريبية لتنظيم الوقت.
 - أن يكون من ضمن شروط العمل أخذ موافقة الزوج.
- كما أن هناك مجموعة من المقترحات من وجهة نظر أفراد العينة لحل المشكلات المهنية الأخرى التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية مرتبها كالتالي:

- زيادة الرواتب والمكافآت والترقيات.
- وزارة العمل تدفع نصف الراتب الشهري كما هو مطبق الآن على المدارس الأهلية.
- تمديد وقت الراحة "البريك" إلى ساعة تقريباً لبعث مطاعم الوجبات السريعة عن مكان العمل.
- الاهتمام بتوظيف الكفاءات المناسبة من حيث المؤهل العلمي والذوق العام.
- العدالة في التعامل مع العاملات.
- توفير وظائف لحصر الحسابات بعد انتهاء الدوام بدلاً من تعاملنا مع المحاسبين الرجال.
- توفير حوافز مادية ومعنوية.
- إزالة المنافسة بين العاملات.
- نقترح أن تكون هناك مقابلة شخصية من قبل وزارة العمل، حتى لا يتم توظيف نساء يفتقرن إلى العمل المهني والأخلاقي.
- أن يكون الطاقم الإداري نسائياً بدلاً من الرجال.
- تحديد عدد ساعات العمل المناسبة لطبيعة المرأة.
- تحديد مسؤولياتنا وهي البيع فقط وليس لنا علاقة بنظافة المحل.

- توفير حارس أمن بالقرب من المحل.
- توفير رقم نشط للتواصل مع وزارة العمل في حال وجود شكوى.
- عدم إجبارنا على الخروج من المحل وقت الصلوات، فالأفضل اقفال المحل ونبقى بالداخل لعدم توفر مصلى نظيف داخل المركز التجاري.
- زيادة مجالات عمل المرأة.
- على المرأة العاملة التحمل في البداية حتى تستطيع الاستمرار.
- قوانين وأنظمة معقولة للاستمرار في العمل.
- مقابلة شخصية مع العاملات قبل العمل والتوظيف.
- نحتاج جهة مسؤولة عن عملنا نلجأ إليها وتساعدنا.
- عدم وضع إدارة غير سعودية على العاملات السعوديات.
- أن تكون هناك مكافأة مقطوعة للموظفات المثاليات في هذا المجال.
- أن تكون مزايا العمل في هذا المجال والمجال الحكومي متشابهة.
- توفير مشرفة عادلة على العاملات.
- المنافسة التي تضعها إدارة الشركة تتسبب بمشاكل بين العاملات.
- الرعاية والاهتمام بالمظهر الخارجي للعاملات.
- معاملة جميع العاملات بالتساوي في الحقوق والواجبات من قبل المشرفة على عملهن.
- التعاون بين الموظفات لتلبية طالبات الزبائن ووضع رقابة لذلك.

السؤال الخامس: التعرف على أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر عدد من الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؟

- أولاً: هناك مجموعة من المقترحات من وجهة نظر عينة الخبراء تحد من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية مرتبه كالتالي:
- تكثيف منح الدورات التدريبية وورش عمل للعاملات قبل وأثناء فترة العمل لتقوية مهارتهن المهنية والاجتماعية، ولتخطي جميع مشاكلهن والتعامل معها بالشكل الأمثل.
 - دورات إجبارية لتغيير الأفكار وتعديل السلوك "تغيير الاتجاهات السلبية".
 - المرأة أثبتت جدارتها في هذا المجال لذلك لا بد أن تكون هناك دور لوسائل الإعلام، والجامعات لتحسين صورة المرأة العاملة في هذا المجال.

- تطبيق مقترح إقفال المحلات التجارية الساعة 9 ليلاً.
 - توفير المواصلات من قبل جهة العمل.
 - أن تعمل الإدارة جاهدة على تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية مع جميع الموظفين.
 - إعطاء فرص للإجازات الطارئة بسبب الظروف الأسرية المفاجئة.
 - العمل على توظيف العاملات في المراكز التجارية القريبة من مكان إقامتها.
 - احترام المجتمع للموظفة العاملة في هذا المجال.
 - المشاركة والتعاون بين الزوج والزوجة في شؤون المنزل جميعها.
 - إجراء المزيد من الدراسات الاجتماعية حول عمل المرأة في هذا المجال لوضع حلول مناسبة.
 - أن يساوي المجتمع في النظرة بين عمل المرأة وعمل الرجل في هذا المجال، لأنه متقبل من قبل الرجل ولكن مرفوض نوعاً ما من قبل المرأة.
 - عدم إجبار الموظفة على العمل كل فترة في فرع مختلف لتغطية العجز ببعض الفروع، وأن حدث ذلك يكون بالموافقة وبمنح بدل إضافي.
- ثانياً: هناك مجموعة من المقترحات من وجهة نظر عينة الخبراء تحد من المشكلات المهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية مرتبة كالتالي:

- الزيادة والمكافأة الشهرية تكون لجميع العاملات في المحل التجاري، وعدم قصرها على الإدارة فقط.
- توفير دليل إرشادي يعطى للعاملة ليوضح لها حقوقها ومهامها في العمل.
- وجود الأمان الوظيفي مهم، فتطبق الإجراءات القانونية بجدية في حال قيام إدارة المحل بفصل العاملات بشكل تعسفي، رغم عدم وجود الاخلال الوظيفي.
- حث العاملات دائماً على الأمانة في العمل والمحافظة على مواعيد الدوام.
- أن تكون الترقيات والمكافآت الوظيفية بناء على المؤهل أو الكفاءة المهنية وليس على العلاقات الشخصية.
- الاهتمام بتطوير اللغة الإنجليزية للموظفات لتمكين من التعامل مع بعض الزبائن الأجانب.

- عدم إجبار العاملات على تحقيق نسبة مبيعات عالية.
- عرض تجارب العاملات الناجحة للتشجيع على الاستمرار الجاد في العمل.
- توعية العاملات بكافة حقوقهن المهنية قبل الالتحاق بالعمل.
- توفير أماكن مخصصة للعاملات داخل المعرض من أجل الاستراحة أو تناول الطعام.

ثانياً- مناقشة النتائج:

من النتائج التي توصلت لها الدراسة الميدانية الحالية وجود عدد من الدوافع وراء التحاق العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية أهمها الدافع الاقتصادي والحصول على مردود مادي ومصدر رزق لها ولتنعولهم بالإضافة إلى عدم توفر وظائف في قطاعات أخرى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العيدان (1434) حيث كانت الحاجة الاقتصادية هي السبب الأول في خروجهن للعمل في القطاع الغير رسمي،

ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة أيضا تعرض المرأة العاملة في مجال بيع المستلزمات النسائية إلى مجموعة من المشكلات الاجتماعية أهمها حسب نتائج الدراسة أن الوقت الذي تمنحه لأفراد اسرتها غير كاف بسبب ظروف العمل، وتتفق هذه النتيجة مع مسلمة نظرية الدور فوق نظرية الدور فإن المرأة العاملة قد تتعرض لما يسمى صراع الأدوار عندما تتعارض مسؤوليات العمل ومتطلباته مع المسؤوليات الأسرية والمنزلية، فعملها يحتاج منها الوقت والجهد لإنجاز المهمات الموكلة إليها وفي الوقت نفسه التزاماتها الأسرية والمنزلية تحتاج هي الأخرى وقت لإنجازها، وفي مثل هذا الوضع تكون المرأة العاملة في موضع تقصير تجاه واجباتها الأسرية والمنزلية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشتيوي (1429) ودراسة الفرج (1432) ودراسة التقفي (2015) تلك الدراسات التي أكدت في نتائجها على أن هناك عدة معوقات لعمل المرأة في القطاع الخاص أو الحكومي تتمثل في عدم قدرتها التوفيق بين متطلباتها الأسرية وأداء عملها على أكمل وجه في الحياة العائلية مما يزيد من العبء الملقى على عاتقها وبالتالي بروز مشكلة ما يسمى بصراع الأدوار الذي تتبته نظرية الدور باعتبار مسلمة من مسلماتها .

كما يتضح من نتائج الدراسة الحالية أن هناك مجموعة من المشكلات الاجتماعية الأخرى التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية من وجه نظرها هي (المشكلات الأسرية مع الأهل والزوج بسبب طول عدد ساعات العمل) وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الفرج (1432) حيث أوضحت ان من ضمن المشكلات التي تواجه المرأة

العاملة هي طول ساعات العمل، وبالتالي هذا يدل على أن العمل بالمحلات التجارية يأخذ الكثير من وقت وجهد المرأة العاملة، مما يجعلها غير قادرة على القيام بمسؤوليتها ومهامها الأسرية على الوجه المطلوب، وبالتالي قد يعرضها لعدد من المشكلات الاجتماعية، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء معطيات النظرية البنائية الوظيفية التي تنظر الى المرأة العاملة على انه جزء له وظيفة اجتماعية ونفسية في الاسرة عامة وبضرورة القيام بها لتحقيق ما يسمى بالأمن والاستقرار الاجتماعي وما يسمى بالانتماء الاجتماعي الذي يسهم في استقرار العلاقات الاجتماعية.

إضافة الى المشكلات الاجتماعية والأسرية السابقة توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك عدد من المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل، ونجد أن (نقص الإجازات، وقلة المردود المادي) هي من أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة التقفي (2015) حيث أوضحت أن من أبرز المعوقات التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية هي «قلة الاجازات»، أما قلة المردود المادي فقد يعود السبب في ذلك إلى أن القطاع الخاص قائم بالدرجة الأولى على مبدأ الربحية مما جعله يتسم عادة بضعف الرواتب وقلة الحوافز والمكافآت المادية في العديد من المجالات، مما قد يعرض العاملات فيه إلى ضغوط العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السبيعي (2004م) التي أوضحت أن من أهم ضغوط العمل التنظيمية التي تواجه الإداريات في القطاع الحكومي هو قلة العائد المادي .

- ومن جهة أخرى نجد أن هناك مجموعة كبيرة من الحلول الاجتماعية والمهنية التي وضعتها عينة الدراسة لمواجهة المشكلات التي تتعرض لها وهذا يتفق مع مسلمات النظرية النسوية في أن عمل المرأة مجالات بيع المستلزمات النسائية حق من حقوقها، كما يجب ان تتوفر لها بيئة العمل المناسبة، وان تتمتع بحقوقها المهنية كاملة وأن تحظى بالأجر الكافي مادامت ملتزمة بالقوانين والضوابط المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) فقط عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير العمر.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) فقط عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية، وذلك لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة من الأراامل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محوري المشكلات الاجتماعية والمشكلات المهنية تعزى للمتغيرات التالية (المستوى التعليمي، مكان الحي، المستوى التعليمي للآباء، المستوى التعليمي للأمهات)
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لكل من محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) ومحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير الدخل الشهري.

ثالثاً- التوصيات:

1. نظام الإجازات لابد أن تكون له سياسة واضحة، فحسب نتائج الدراسة نجد أن نظام الإجازات كان من أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
2. توفير حضانة لأطفال العاملات في محل بيع مستلزمات النسائية داخل كل سوق تجاري بأسعار مناسبة، وتكون هذه مهمة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
3. منح مكافأة مادية للعاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية كمحفز لهن خصوصاً لمن أتممن السنة في العمل على سبيل العام.
4. وضع خطة إجرائية تشريعية تعمل على وضع رواتب تناسب غلاء المعيشة، ولطبيعة الجهد المبذول في العمل.
5. توفير نظام أمن الكتروني داخل كل محل للحد من حالات التحرش أو السرقة.
6. محاسبة أصحاب العمل في حال اشتراطهم على العاملات ارتداء عباءة معينة بها زينه، أو اجبارهن على وضع مساحيق التجميل.
7. إخضاع العاملات إلى الدورات الإلزامية قبل الالتحاق بالعمل.

8. عدم اجبار الموظفين على ترك المحلات أثناء فترات الصلوات، حيث إن وجودها داخل المحل أكثر أمناً وراحة لها.
9. إعطاء الموظفين نسخة من عقد العمل موضح به الراتب الشهري، عدد ساعات العمل، والإجازات، والمهام الموكلة لها.

المراجع:

- آل سعود، 2003م، قضايا سياسات توظيف المرأة السعودية وإمكانات الحلول، رسالة ماجستير، الرياض: جامعة الملك سعود.
- إحسان محمد الحسن، (2005) مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان.
- إحسان محمد الحسن، (2010) النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.
- اسمهان حسن الثقفي، (1436هـ) مدى الرضا الوظيفي للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- حصة الجبر، (1429هـ) العلاقة بين التعليم واتجاهات عمل المرأة السعودية خلال ثلاثة عقود، الرياض، مكتبة الملك فهد.
- دراسة الحاج (1425) آثار عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- رحاب راشد الغرير، (1434) الضغوط التنظيمية والاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- ريمة عائض الفرج، (1432)، اتجاهات النساء نحو توطين الوظائف النسائية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- السمالوطي، (1980) قضايا علم الاجتماع النظرية والمنهجية، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
- السيد حنفي عوض، (2010) الحركات النسائية العمالية وسوق العمل النزعة الراديكالية في تحديات الطبقة البرجوازية ونوع الجنس منظور في علم الاجتماع السنوي، المكتب الجامعي الحديث.
- الشتيوي، وآخرون (1429)، توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص، الموقفات والحلول، مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية، الرياض.
- غادة عبدالله الرشيد، (1429هـ) مدى إقبال المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود.
- الكتاب الإحصائي لوزارة العمل (1436هـ)، الرياض.

المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية

- محمد الفوزان، (2012م) قضايا المرأة العاملة في القطاع الحكومي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- محمد دراسة الحسن، (1423) المشكلات الأسرية للمرأة العاملة في بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل.
- محمد سلامة آدم، (1982) المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، الطبعة الأولى، القاهرة.
- مها عبدالله العيدان، (2013) المرأة السعودية العاملة في قطاع الاقتصاد غير الرسمي، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- هدى محمد السبيعي، (1431هـ) المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض.

•• The social and professional problems facing women working in women's supplies shops

DR.HEND KHALED ALOTAIBI •

Introduction

This study aims to identify the social and vocational problems facing the Saudi women, who work in female supplies shop and identify the most important motivations behind working in this area, This study is a descriptive study, It relied on social survey method through the sample, because of The difficulty of comprehensive inventory of all working Saudi women in the in female supplies shop located in Riyadh. The questionnaire tool was used to collect data, the study was applied to a sample of (417) operating in Riyadh. The study found that there were many social and vocational problems; the most important of them are the lack of both the work vacations and the salaries

274

-
- Faculty of Arts , Department of Social Studies , King Saud University
 - This study was supported by the Research Center for Human Studies, Deanship of Scientific Research, King Saud University.
-