

## مساهمة برنامجي قرّة ووصول في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص "دراسة ميدانية على النساء المستفيدات في بعض مدن المملكة"

مها الفريح  
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 1441/3/12هـ، وقبل للنشر في 1442/1/16هـ)

**ملخص البحث:** تهدف الدراسة إلى التعرف على مساهمة برنامجي (قرّة 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، أبها، الدمام، جدة، والرياض)، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن برنامج (قرّة) وفر 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) وفر للمرأة وسيلة نقل آمنة من وإلى مقر عملها؛ مما جعلها أكثر انتظاماً وتمسكاً بالعمل، ووفر لها الوقت والجهد البدني والنفسي، وصولها للعمل في الوقت المحدد، وتحسين بيئة النقل أسهم في زيادة إنتاجيتها.

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

## 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:**

أصبحت قضايا المرأة وتمكينها ركناً أساسياً 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، 2015: 326).

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، 2014: 10).

ومع تصاعد قوة الحركة التنموية في المجتمع اهتمت الجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية، وإيجاد طاقات واعية تسهم في تنميته، وتعد المرأة أحد هذه الموارد التي يقع عليها دور مهم في التنمية، وتعد مشاركتها هدفاً من أهداف المجتمع، وأحد أهداف الخطط التنموية في المملكة، والتي تنظر ولا تزال في أوضاعها لإزالة كافة المعوقات التي تواجهها (الفانز، 2011: 562).

لذلك اهتمت الدولة السعودية بمختلف القضايا التي تخص المرأة في مختلف الجوانب، والتخطيط ووضع 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 2020"، و"رؤية المملكة 2030" أعلن صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بالتعاون مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية عن إطلاق برنامجي قرّة ووصول؛ لتمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل، ودعم 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 يتعدى 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: (الحوامة، 2009)، عن المشاريع الصغيرة وتمكين المرأة، والتي كشفت أن هذه المشاريع أسهمت في تمكين المرأة، ودراسة: (القبان، 2011)، 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، 2016)، 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: (شنتيفي، 2019)، 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 2020"، و"رؤية المملكة 2030" 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 الاجتماعية برنامج دعم ضيافة الأطفال (قرّة)، 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 قرّة ووصول في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

**ثانياً: أهمية الدراسة****أ- الأهمية النظرية:**

- 1- تسليط الضوء على مساهمة برنامجي (قرّة، ووصول) في تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص.
- 2- دعم أهداف برنامج "التحول الوطني 2020"، و"رؤية المملكة 2030"، من خلال توضيح مساهمة برنامجي قرّة ووصول في تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص.
- 3- يمكن أن توفر هذه الدراسة قاعدة بيانات مهمة ومرجعية يستفيد منها الباحثون والمهتمون بقضايا المرأة عامة، والمرأة السعودية خاصة.
- 4- 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:**

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

2- وضع بعض التوصيات ورفعها إلى الجهات المختصة.

### ثالثاً: أهداف الدراسة

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

### رابعاً: تساؤلات الدراسة

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

### خامساً: المفاهيم الإجرائية للدراسة

- 1- مساهمة: تعرفها الباحثتان بأنها: الدعم المقدم من برنامج (قررة) والمتمثل في ضيافة أطفال المرأة العاملة في القطاع الخاص، وبرنامج (وصول) المتمثل في نقل المرأة العاملة في القطاع الخاص من وإلى مقر العمل، والذان يستهدفان تمكين المرأة في هذا القطاع.
- 2- برنامج: يقصد بالبرنامج في هذه الدراسة البرامج التي أنشأها صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) مدعوماً من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ومنها: برنامجا (قررة ووصول).
- 3- برنامج قررة: <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 (8000) ريال، ومسجلة في التأمينات الاجتماعية، والدعم بحد أقصى طفلان للمستفيدة. ويسهم الصندوق بتغطية (80%) من تكلفة ضيافات الأطفال بحد أقصى (800) ريال شهرياً للطفل الواحد، وتسهم المستفيدة بمبلغ شهري ثابت

بمقدار (200) ريال للطفل الواحد حتى يصل عمر الطفل إلى (4) سنوات، وهي المدة المحددة للدعم، ويتناقص الدعم تدريجياً كالتالي: السنة الأولى: تغطية بنسبة (80%)، السنة الثانية: تغطية بنسبة (60%)، السنة الثالثة: تغطية بنسبة (50%)، والسنة الرابعة: تغطية بنسبة (40%).  
4- 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 الشهري من (6000- إلى 8000) ريال، ومسجلة في التأمينات الاجتماعية، وعمرها ما بين (18- 65) سنة. ويسهم الصندوق بتغطية (80%) من تكلفة النقل للمستفيدة بحد أقصى (800) ريال شهرياً، وتسهم المستفيدة بمبلغ شهري ثابت بمقدار (200) ريال سعودي، ومدة الدعم (18) شهراً، ويتناقص تدريجياً كالتالي: من بداية الشهر الأول حتى نهاية الشهر السادس تغطية بنسبة (80%)، من بداية الشهر السابع حتى نهاية الشهر الثاني عشر تغطية بنسبة (60%)، ومن بداية الشهر الثالث عشر حتى نهاية الشهر الثامن عشر تغطية بنسبة (40%).  
5- تمكين المرأة:

مفهوم يتضمن قدرأ كبيراً من الخبرات 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 البات تمكينا من تقوية قدراتها والاعتماد على ذاتها، وتمليكها عناصر القوة (الطريف، 2014: 18). 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 (قررة، ووصول).

8- 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:

- 1- نظرية الدور الاجتماعي: ترى أن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية تعتمد على الأدوار الاجتماعية التي يشغلها، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، وتتمثل مبادئ النظرية في التالي: (الحسن، 2010: 159):  
أ- يتحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية، وتحلل المؤسسة الواحدة إلى عدد من الأدوار.

العمل بالنسبة للنسويات الماركسيات محور التنظير (الشهري، 2019: 48).  
انطلاقاً من فلسفة ورؤية النظريات النسوية ومبادئها بالمساواة بين الجنسين، وتوظيفها 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 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 2030" 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، 2009)، 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: أسهام المشروعات الصغيرة في تمكين المرأة، وأن العمل في هذه المشاريع مكنها من استثمار طاقات وموارد أسرتها الذاتية، وتمكينها في صنع واتخاذ القرار داخل الأسرة.

أما دراسة: (القبلان، 2011)، 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 وتعاونه معها.

ودراسة: (الحموري، 2016)، 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 للأسرهن.

ودراسة: (الشهراني، 2016)، 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: (شنتيفي، 2019)، بعنوان: دور مشروعات جمعية الأسر المنتجة بجازان في

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، وبناءً على هذه الأدوار فمكائنتها 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 2020"، و"رؤية المملكة 2030" أصبحت المرأة تشغل أدواراً حديثة، وشاركت في المجالات المختلفة؛ مما أدى ذلك إلى تغير في مكائنتها الاجتماعية، ونتج عن التعدد في أدوارها التي تقوم بها بعض الصعوبات التي تسبب لها صراعاً في هذه الأدوار، لذا اهتمت "رؤية المملكة 2030" بتذليل الصعوبات التي تواجهها بإطلاق بعض البرامج التي تدعم من أدوارها، وربما تخفف نسبة الصراع، منها: برنامجاً (قرة ووصول) للذات يساهم في تقديم الدعم والخدمات المتعلقة بحضانة أطفالها، وتوفير وسيلة نقل لها من وإلى العمل.

#### 2- النظرية النسوية في التنمية:

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، واعتراها بأن للمرأة حقوقاً وفرصاً متساوية مع الرجل. ركزت النظرية النسوية في التنمية على ثلاثة اتجاهات منها: (الليبرالي، والماركسي)، ويمكن استعراضهما فيما يلي: (دلال، دت: 73).

#### - 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، 2019: 47).

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، 2014: 641).

#### - 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

الأولي وصولاً إلى "رؤية المملكة 2030"، 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 (إسماعيل، 2019: 1345)، وبذلك أصبحت المرأة هدفاً من الأهداف المهمة في "برنامج التحول الوطني 2020"، وتحمل "رؤية المملكة 2030" في أهم أهدافها (30%) نسبة الزيادة المتوقعة لمشاركة النساء في التنمية وسوق العمل، وزيادة عددهن إلى أربعة أمثاله في مناصب الخدمة المدنية العليا (عمر، 2019: 335).

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، 2014: 18). 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 تبنيتها الاتفاقيات الدولية، ونصت المادة الثامنة في ميثاق الأمم المتحدة (1945م) على مبدأ عدم التفرقة بين الناس على أساس النوع، وأكدت المادة الثانية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948م) 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، 2013: 30).

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 (1995م) الذي يُعدُّ إطاراً عالمياً لتحقيق المساواة بين الجنسين، وقد وضع أهداف إستراتيجية تتعلق بتمكين المرأة كما ورد في (عكور، د.ت: 6) 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

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 تمكيناً اقتصادياً لأكثر من نصف المستفيدات، وأصبح يعلن أنفسهن وأسرهن بالكامل. أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

بالنظر إلى الدراسات السابقة والدراسة الحالية نجد أن دراسة: الحوامدة (2009) 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: القبلان (2011) فتتفق مع الدراسة الحالية في اهتمام كليهما 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 (2016) مع الدراسة الحالية في الهدف العام، وفي المنهج، والأداة، ووحدة التحليل، وتختلفان في أن الدراسة الحالية ركزت على معرفة مساهمة برنامج قررة ووصول، وركزت الدراسة السابقة على المشروعات الصغيرة. أيضاً تتفق دراسة الشهراني (2016) مع الدراسة الحالية في أن كليهما اهتم بمساهمة ودور بعض المشاريع والبرامج في تحسين 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 شثيفي (2019) 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 تضيق 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 2020"، وفي تحقيق "رؤية المملكة 2030".

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

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

### ج- أدبيات الدراسة:

- 1- مشاركة وتمكين المرأة السعودية في التنمية: أولت المملكة الاهتمام بالمرأة، وتفعيل دورها التنموي من خلال إشراكها في التنمية، وتجلي ذلك بإدراجها في الخطط التنموية بداية من خطة التنمية

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.

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 (97%) من استثمارات 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، 2011: 10).

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 مجتمعها شأنها في ذلك شأن الرجل؛ لذلك أولت خطط التنمية الملاحقة وصولاً إلى "رؤية المملكة 2030" 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،

المرأة واسعة تشمل جميع جوانب الحياة، ويمكن استعراض بعض المجالات المهمة فيما يلي:

1- التمكين الاجتماعي: يركز التمكين الاجتماعي على عدة جوانب من أهمها:

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).

2- 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).

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

3- التمكين القانوني:

يسهم الإطار القانوني إسهاماً كبيراً في تمكين المرأة حيث تتوافر لها ضمانات تحفظ حقوقها وتؤمن موقفيها، 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، 2004: 310).

2- 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، 1993: 21-22):

وفي تحقيق "رؤية المملكة 2030"، استناداً إلى أهداف "برنامج التحول الوطني 2020" في تمويل القطاع الخاص لـ (40%) من مبادرات البرنامج التي يفوق عددها (540) مبادرة، وأكدت "رؤية المملكة 2030" على دور القطاع الخاص في رسم مسار اقتصاد المملكة من خلال رفع نسبة مساهمته من (40%) حالياً إلى (65%) من الناتج المحلي بحلول (2030)، وذلك لدور القطاع الخاص ومساهمته في الناتج المحلي الإجمالي للمملكة ممثلاً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة بنسبة (20%)، 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 2020"، و"رؤية المملكة 2030" في إطلاق وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) العديد من البرامج التي يمكن أن يكون لها دور فاعل في تمكين المرأة العاملة، ومن هذه البرامج برنامج (قررة) وبرنامج (وصول).

#### 4- صدق أداة الدراسة:

أ- الصدق الظاهري:  
عُرض المقياسان على عدد من المحكمين والمحكمات من ذوي وذوات الاختصاص، وقد أبدوا ملاحظات قيمة أخذ بها.

ب- الصدق الداخلي:  
حُسب صدق الاتساق الداخلي للمقياسين على عينة استطلاعية مكونة من (30) من النساء المستفيدات لكل مقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، والجدول التالي توضح ذلك:  
جدول رقم (1) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس برنامج (قررة) وبين الدرجة الكلية للمحور التابعة له

م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
المحور الثاني: مساهمة برنامج قررة في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص					
1	0.94	**0.00	5	0.95	**0.00
2	0.98	**0.00	6	0.96	**0.00
3	0.95	**0.00	7	0.96	**0.00
4	0.93	**0.00	8	0.95	**0.00
المحور الثالث: مساهمة برنامج (قررة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص وواجباتها الأسرية					
1	0.92	**0.00	5	0.98	**0.00
2	0.88	**0.00	6	0.87	**0.00
3	0.96	**0.00	7	0.84	**0.00
4	0.92	**0.00			
المحور الرابع: مساهمة برنامج (قررة) في تقليل الصعوبات التي تواجه للمرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص					
1	0.82	**0.00	5	0.96	**0.00
2	0.96	**0.00	6	0.95	**0.00
3	0.98	**0.00	7	0.95	**0.00
4	0.91	**0.00			

(\* دالة عند مستوى (0,05)، (\*\* دالة عند مستوى (0,01).

اتضح من الجدول (1) ارتباط جميع عبارات مقياس برنامج (قررة) بالدرجة الكلية لكل محور تنتمي إليه ارتباط

وفي تحقيق "رؤية المملكة 2030"، استناداً إلى أهداف "برنامج التحول الوطني 2020" في تمويل القطاع الخاص لـ (40%) من مبادرات البرنامج التي يفوق عددها (540) مبادرة، وأكدت "رؤية المملكة 2030" على دور القطاع الخاص في رسم مسار اقتصاد المملكة من خلال رفع نسبة مساهمته من (40%) حالياً إلى (65%) من الناتج المحلي بحلول (2030)، وذلك لدور القطاع الخاص ومساهمته في الناتج المحلي الإجمالي للمملكة ممثلاً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة بنسبة (20%)، 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 2020"، و"رؤية المملكة 2030" في إطلاق وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) العديد من البرامج التي يمكن أن يكون لها دور فاعل في تمكين المرأة العاملة، ومن هذه البرامج برنامج (قررة) وبرنامج (وصول).

#### سابعاً: الإجراءات المنهجية:

##### 1- نوع الدراسة ومنهجها:

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

##### 2- أداة الدراسة:

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

##### 3- 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 (قررة ووصول) في بعض مدن المملكة التي أختيرت مكاناً للدراسة وهي: (حائل، أبها، الدمام، جدة، والرياض)، وبمعرفة حجم المجتمع الكلي طبق أسلوب الحصر الشامل على النساء المستفيدات من دعم برنامج قررة وبلغ عددهن (121) مستفيدة موزعة كالاتي: مدينة الدمام (14) مستفيدة، مدينة جدة (50) مستفيدة، ومدينة الرياض (57) مستفيدة، حيث إن مدينتي حائل وأبها لا يوجد بها مستفيدات (المصدر: صندوق تنمية

وهو معامل ثبات مرتفع؛ مما يدل على تحقق ثبات المقياس بشكل عام.

جدول رقم: (4) قيم معاملات ثبات محاور مقياس برنامج (وصول) وإجمالي المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ

معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور
0.97	8	المحور الثاني: مساهمة برنامج (قرة) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص.
0.98	7	المحور الثالث: مساهمة برنامج (قرة) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص من وإلى مكان العمل.
0.99	6	المحور الرابع: مساهمة برنامج (قرة) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص.
0.99	21	المجموع

اتضح من الجدول: (4) ارتفاع معاملات ثبات محاور مقياس برنامج (قرة) حيث انحصرت بين (0.97، 0.99)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي المقياس (0.99) وهو معامل ثبات مرتفع؛ مما يدل على تحقق ثبات المقياس بشكل عام.

#### 6- الأساليب الإحصائية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ.

#### ثامناً: تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية

##### 1- خصائص مقدرات مجتمع الدراسة:

##### أ- برنامج (قرة):

- من حيث العمر: أكثر المبحوثات تقع أعمارهن في الفئتين (من 20-أقل من 30 سنة) و (من 30-أقل من 40 سنة) بنسبة (48.76%) لكل فئة، وبطبيعة الحال فإن هذه الفئات تمثل أكبر عدد للنساء اللاتي لهن أطفال في سن الحضنة.

- من حيث المستوى التعليمي: معظم المبحوثات مستواهن التعليمي (جامعي) بنسبة (74.38%)، (ماجستير) بنسبة (11.57%)، و(الثانوي) بنسبة (6.61%). 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 (4000-أقل من 5000) ريال (24.79%)، يليهن (3000-أقل من 4000) ريال بنسبة (23.14%)، ثم (5000-أقل من 6000) ريال بنسبة (21.49%)، ويليهن (6000-أقل من 7000) ريال بنسبة (15.70%)، ثم اللاتي دخلهن (7000-8000) ريال بنسبة (8.26%)، و(أقل من 3000) ريال بنسبة (69.61%)، وبملاحظة هذه النسب نجد أن أغلب النساء تتراوح دخولهن ما بين (3000-أقل من 6000) ريال، وبالتالي نجد أن حوجة للدعم الذي ربما يخفف

موجب ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعباراته.

جدول رقم: (2) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس برنامج (وصول) 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 (وصول) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص					
1	0.96	**0.00	5	0.92	**0.00
2	0.96	**0.00	6	0.91	**0.00
3	0.84	**0.00	7	0.94	**0.00
4	0.82	**0.00	8	0.97	**0.00
المحور الثالث: مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص من وإلى مكان العمل					
1	0.95	**0.00	5	0.95	**0.00
2	0.98	**0.00	6	0.95	**0.00
3	0.92	**0.00	7	0.94	**0.00
4	0.99	**0.00			
المحور الرابع: مساهمة برنامج (وصول) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص					
1	0.98	**0.00	4	0.96	**0.00
2	0.99	**0.00	5	0.97	**0.00
3	0.96	**0.00	6	0.94	**0.00

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

اتضح من الجدول: (2) ارتباط جميع عبارات مقياس برنامج (وصول) بالدرجة الكلية لكل محور تنتمي إليه ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعباراته.

#### 5- ثبات الاستبانة:

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

جدول رقم: (3) قيم معاملات ثبات محاور مقياس برنامج (قرة) وإجمالي المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ

معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور
0.98	8	المحور الثاني: مساهمة برنامج (قرة) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص.
0.96	7	المحور الثالث: مساهمة برنامج (قرة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص وواجباتها الأسرية.
0.97	7	المحور الرابع: مساهمة برنامج (قرة) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص.
0.99	22	المجموع

اتضح من الجدول: (3) ارتفاع معاملات ثبات محاور مقياس برنامج (قرة) حيث انحصرت بين (0.96، 0.98)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي المقياس (0.99)

الفئات العمرية أكثر رغبة في العمل في القطاع الخاص.

- من حيث المستوى التعليمي: أكثر من نصف المبحوثات مستوى تعليمهن (جامعي) بنسبة (59.84%)، (الثانوي) بنسبة (22.95%)، (دبلوم ما بعد الثانوي) بنسبة (6.15%)، (الماجستير) بنسبة (5.33%)، و(دبلوم فوق الجامعي) بنسبة (4.10%)، وبالنظر إلى هذه النسب نلاحظ أن معظم النساء مستواهن التعليمي مرتفع، وهذا ساعدهن في الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص ومكنهن من الحصول على دعم برنامج(قررة).

- من حيث الحالة الاجتماعية: بلغت نسبة المبحوثات من المتزوجات (47.95%)، وغير المتزوجات بنسبة (46.31%)، ثم المطلقات بنسبة (4.92%).

- من حيث الدخل الشهري: أكثر من نصف المبحوثات دخلهن الشهري (3000- أقل من 4000) ريال بنسبة (52.46%)، ثم (4000- أقل من 5000) ريال بنسبة (25.82%)، ثم (أقل من 3000) ريال بنسبة (15.16%)، ثم (5000- أقل من 6000) ريال بنسبة (5.74%)، و(6000- أقل من 7000)، و(7000- 8000) ريال، بنسبة (0.41%) لكل منهما، وبالنظر إلى هذه النسب نلاحظ أن أكثر النساء دخلهن الشهري يتراوح من (3000- أقل من 4000) 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 نسبتهم (63.93%)، ونسبة (36.07%) غير كافية. نلاحظ من هذه النسب بالرغم من أن معظم النساء دخلهن الشهري يتراوح من (3000-أقل من 4000) فإنهن يرين أن قيمة الدعم كافية، ولعل لديهن مصادر أخرى للدخل.

## 2- عرض وتحليل بيانات مفردات مجتمع الدراسة:

لمعرفة مدى مساهمة برنامجي (قررة 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:

عنهن بعض الأعباء المادية خاصة المتعلقة بحضانة الأطفال.

- من حيث عدد الأطفال دون سن السادسة: أكثر من نصف المبحوثات لديهن طفل واحد بنسبة (57.85%)، ثم من لديهن طفلان بنسبة (30.58%)، ومن لديهن ثلاثة أطفال بنسبة (9.92%)، وأغلبهن تقع أعمارهن في الفئتين (من 20-أقل من 30 سنة) و (من 30-أقل من 40 سنة)، وبالتالي فإن زيادة عدد أطفالهن وارد، وأن الطلب على دعم برنامج (قررة) سوف يكون مستمرًا.

- من حيث سؤال: هل عدد الأطفال الذين يدعمهم البرنامج مناسب؟ معظم المبحوثات عدد أطفالهن مناسب بنسبة (87.60%)، ونسبة (12.40%) عدد أطفالهن غير مناسب، وبملاحظة هذه النسب نجد أن أغلب النساء يرين أن الدعم الموجه لهن مناسب؛ لأن معظمهن لهن طفل وطفلان والبرنامج يدعم المرأة في حدود طفلين لذلك هي مستفيدة من الدعم، واللاتي يرين أن الدعم غير مناسب ربما يعزى هذا لقلّة دخولهن.

- من حيث سؤال: هل قيمة الدعم مناسبة؟ أكثر من نصف المبحوثات قيمة الدعم المقدمة لهن مناسبة بنسبة (61.16%)، ونسبة (38.84%) 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 (61.98%)، ونسبة (38.02%) 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 20- أقل من 30 سنة) بنسبة (67.62%)، ثم (من 30- أقل من 40 سنة) بنسبة (29.92%)، ومن (40- إلى أقل من 50 سنة) بنسبة (2.46%)، وبالنظر إلى هذه النسب نلاحظ أن أكثر النساء في الفئتين العمريتين (من 20- إلى أقل من 40 سنة)، وربما يعزى ذلك أن النساء في هذه

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

## أ- برنامج (قرة):

جدول رقم: (5) 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
1	اسهم في تادية واجباتي في العمل بشكل جيد.	59	43	6	10	3	4.2	1.03
2	أصبحت أكثر تمسكاً بوظيفتي.	57	43	8	10	3	4.17	1.04
3	اشعر بالرضا النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل.	52	53	6	6	4	4.18	0.97
4	دعم البرنامج شجعني على العمل في القطاع الخاص.	59	35	10	12	5	4.08	1.16
5	أصبحت أكثر اطمئناناً على أطفالي وأنا في بيئة العمل.	68	33	7	10	3	4.26	1.05
6	زادت إنتاجيتي في العمل.	51	43	14	10	3	4.07	1.05
7	عدم تغييرى عن العمل بسبب أطفالي.	60	35	12	9	5	4.12	1.12
8	أصبحت أكثر حرصاً على حضور الاجتماعات.	55	40	15	8	3	4.12	1.03
	المتوسط العام للمحور	59	35	10	12	5	4.15	1.06

الخامسة) بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (1.03)، عدم تغييرى عن العمل بسبب أطفالي في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (1.12)، دعم البرنامج شجعني على العمل في القطاع الخاص في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (1.16)، وزادت إنتاجيتي في العمل في (المرتبة الثامنة) بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (1.05).

بالنظر إلى قيم الانحراف المعياري نلاحظ أنها انحصرت بين (0.97، 1.16)، 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 شجعني 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.

اتضح من الجدول: (5) أن المتوسط الحسابي العام (4.15 من 5.0)، 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 (4.07 - 4.26) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتى (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 (4.26) وانحراف معياري (1.05)، وجاءت موافقة المبحوثات على سبع عبارات بدرجة (أوافق) انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (4.07، 4.20)، ومرتبنة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي: اسهم في تادية واجباتي في العمل بشكل جيد في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (1.03)، أشعر بالرضا النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.97)، أصبحت أكثر تمسكاً بوظيفتي في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (1.04)، أصبحت أكثر حرصاً على حضور الاجتماعات في (المرتبة

## ب- برنامج وصول:

جدول رقم: (6) مساهمة برنامج (وصول) في دعم الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	شجعني على التمسك بعملي.	132	77	13	10	12	4.26	1.07
2	انتظامي في العمل وعدم تغييرى.	110	102	12	10	10	4.2	1
3	استفدت من الراتب كاملاً دون استقطاع.	98	77	24	31	14	3.88	1.23
4	أصبحت وسيلة النقل متاحة لى فى الفترة الصباحية والمسائية.	104	85	22	21	12	4.02	1.14
5	استقرارى النفسى في العمل.	107	92	19	13	13	4.09	1.1
6	توافر الأمن الوظيفي بالنسبة لى.	104	93	20	12	15	4.06	1.12
7	مواظبتي على حضور الاجتماعات.	102	99	20	14	9	4.11	1.03
8	ازدادت الرغبة لى فى العمل فى القطاع الخاص.	105	92	20	15	12	4.08	1.1
	المتوسط العام للمحور	105	92	20	15	12	4.09	1.10

مساهمة برنامج (وصول) في دعم استقرارهن الوظيفي بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد

اتضح من الجدول: (6) أن المتوسط الحسابي العام (4.09 من 5.0)؛ مما يعني أن المبحوثات يوافقن على محور

حسابي (4.06) وانحراف معياري (1.12)، أصبحت وسيلة النقل متاحة لي في الفترة الصباحية والمسائية في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (1.14)، واستفدت من الراتب كاملاً دون استقطاع في (المرتبة الثامنة) بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.23).

وبملاحظة قيم الانحراف المعياري نجد أنها انحصرت ما بين (1.0، 1.23)، وأقل انحراف معياري للعبارة (انتظامي في العمل وعدم تعيبي)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المبحوثات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (استفدت 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.

تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (3.88 - 4.26) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتين (أوافق بشدة، أوافق) ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل: جاءت موافقة المبحوثات على العبارة (شجعتني على التمسك بعملي) في (المرتبة الأولى) بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.26) وانحراف معياري (1.07)، وجاءت موافقة المبحوثات على سبع عبارات بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (3.88، 4.20)، ومرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: انتظامي في العمل وعدم تعيبي في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (1.07)، مواظبتني على حضور الاجتماعات في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (1.03)، استقرارني النفسي في العمل في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (1.10)، ازدادت الرغبة لدي في العمل في القطاع الخاص في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (1.10)، توافر الأمن الوظيفي بالنسبة لي في (المرتبة السادسة) بمتوسط

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

جدول رقم: (7) مساهمة برنامج (قرّة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أشعر بالاستقرار النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل والمنزل.	55	46	10	6	4	4.17	1.01
2	الدعم المقدم لي أسهم في تخفيض الرسوم الدراسية لأطفالي.	44	38	16	11	12	3.75	1.31
3	الخدمات المقدمة لأطفالي تناسب احتياجاتهم.	50	48	8	8	7	4.04	1.13
4	تحقق الرضا النفسي لزوجي فيما يتعلق بعملي داخل المنزل وخارجه.	52	40	11	11	7	3.98	1.19
5	اطمأننت على اطفالي أثناء دوامي في العمل.	63	42	3	8	5	4.24	1.06
6	الدعم المقدم لي أسهم في تقليل صرفي على اطفالي.	45	38	14	13	11	3.77	1.3
7	يقوم برعاية اطفالي معلمات ذوات كفاءة.	58	44	9	5	5	4.2	1.03
	المتوسط العام للمحور	47.93	36.36	7.44	4.13	4.13	4.02	1.15

اتضح من الجدول: (7) ان المتوسط الحسابي العام (4.02 من 5.0)؛ مما يعني ان المبحوثات يوافقن على محور مساهمة برنامج (قرّة) في تحقيق التوازن بين مسؤولياتهن وواجباتهن الأسرية بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات، فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (3.75 - 4.24) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتين (أوافق بشدة، أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل: جاءت موافقة المبحوثات على العبارة (اطمأننت على اطفالي أثناء دوامي في العمل) في (المرتبة الأولى) بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.24)، وانحراف معياري (1.06)، وجاءت موافقة المبحوثات على ست عبارات بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (3.75، 4.20)، ومرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: يقوم برعاية اطفالي معلمات ذوات كفاءة في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (1.03)، أشعر بالاستقرار النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل والمنزل في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (1.01)، الخدمات المقدمة لأطفالي تناسب احتياجاتهم في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (1.13)، تحقق

الرضا النفسي لزوجي فيما يتعلق بعملي داخل المنزل وخارجه في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (1.19)، الدعم المقدم لي أسهم في تقليل صرفي على اطفالي في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.30)، والدعم المقدم لي أسهم في تخفيض الرسوم الدراسية لأطفالي في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.31). وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري نلاحظ أنها انحصرت بين (1.01، 1.31)، وأقل انحراف معياري للعبارة (أشعر بالاستقرار النفسي تجاه مسؤولياتي في العمل والمنزل)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المبحوثات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (الدعم المقدم لي أسهم في تخفيض الرسوم الدراسية لأطفالي)؛ مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها المبحوثات، وبالتالي أكدت هذه النتائج على أن برنامج (قرّة) أسهم في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية.

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

جدول رقم: (8) 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
1	وصولي إلى مكان عملي في الوقت التكرار	99	91	28	17	9	4.04	1.06

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
	المحدد.	40.57	37.3	11.48	6.97	3.69			
2	ساهم في الحد من صعوبة نقل من وإلى البيت.	104	107	13	10	10	4.17	0.99	2
3	معايير السلامة متوافرة في برنامج (وصول).	101	101	18	15	9	4.11	1.03	3
4	تطوير بيئة النقل حقق لي التوازن بين مسؤولياتي في العمل والمنزل.	89	113	17	16	9	4.05	1.01	5
5	وفر لي كثيراً من الجهد البدني والنفسي الذي كنت أبذله في الوصول والعودة من العمل.	115	93	15	11	10	4.2	1.02	1
6	تحسين بيئة النقل أسهمت في زيادة إنتاجي في العمل.	92	104	25	13	10	4.05	1.03	6
7	الدعم المقدم لي أسهم في توفير كثير من المال الذي كنت أصرفه على النقل.	114	81	18	15	16	4.07	1.17	4
	المتوسط العام للمحور	46.72	33.2	7.38	6.15	6.56	4.10	1.04	

الخامسة) بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (1.01)، تحسين بيئة النقل أسهمت في زيادة إنتاجي في العمل في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (1.03)، ووصولي إلى مكان عملي في الوقت المحدد في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (1.06).

وبملاحظة قيم الانحراف المعياري نجد أنها تتحصر بين (0.99، 1.17)، وأقل انحراف معياري للعبارة (ساهم في الحد من صعوبة نقل من وإلى البيت)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المبحوثات، 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 المبحوثات، وبالتالي فإن هذه النتائج أثبتت مساهمة برنامج (وصول) في تحسين وتطوير بيئة نقل المرأة العاملة في القطاع الخاص.

اتضح من الجدول: (8) ان المتوسط الحسابي العام (4.10 من 5.0)؛ مما يعني ان 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 (4.04 - 4.20) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة (أوافق)، ومرتبته تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: وفر لي كثيراً من الجهد البدني والنفسي الذي كنت أبذله في الوصول والعودة من العمل في (المرتبة الأولى) بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (1.02)، ساهم في الحد من صعوبة نقل من وإلى البيت في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.99)، معايير السلامة متوافرة في برنامج وصول في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (1.03)، الدعم المقدم لي أسهم في توفير كثير من المال الذي كنت أصرفه على النقل في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (1.17)، تطوير بيئة النقل حقق لي التوازن بين مسؤولياتي في العمل والمنزل في (المرتبة

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

جدول رقم: (9) مساهمة برنامج (قررة) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تخفيض الرسوم الدراسية لأطفاي.	39	40	23	11	8	3.75	1.19
	%	32.23	33.06	19.01	9.09	6.61		
2	انتظامي في الحضور للعمل.	54	44	11	7	5	4.12	1.07
	%	44.63	36.36	9.09	5.79	4.13		
3	الاستقرار النفسي في العمل والمنزل.	58	44	8	6	5	4.19	1.04
	%	47.93	36.36	6.61	4.96	4.13		
4	توفير بيئة تعليمية وتربوية آمنة لأطفاي.	57	48	7	4	5	4.22	1
	%	47.11	39.67	5.79	3.31	4.13		
5	حقق لي الاستقرار الأسري.	63	38	7	7	6	4.2	1.11
	%	52.07	31.4	5.79	5.79	4.96		
6	الاطمئنان على أطفالي.	63	43	4	6	5	4.26	1.03
	%	52.07	35.54	3.31	4.96	4.13		
7	الرغبة في العمل في القطاع الخاص.	56	38	15	6	6	4.09	1.11
	%	46.28	31.4	12.4	4.96	4.96		
	المتوسط العام للمحور						4.12	1.08

اتضح من الجدول: (9) أن المتوسط الحسابي العام (4.12 من 5.0)؛ مما يعني أن المبحوثات يوافقن على محور مساهمة برنامج (قررة) في تذليل الصعوبات التي تواجههن المرأة بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (3.75 - 4.26) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي (أوافق بشدة، أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل: جاءت موافقة المبحوثات على العبارتين (الاطمئنان على أطفالي) توفير بيئة تعليمية وتربوية آمنة لأطفاي) في المرتبتين الأولى والثانية بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ متوسطهما الحسابي (4.22، 4.26) وانحراف معياري (1.03، 1.0) على التوالي، وجاءت موافقة أفراد مجتمع الدراسة على أربع عبارات بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (3.75، 4.20)، ومرتبته تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي: حقق لي الاستقرار الأسري في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (1.11)، الاستقرار النفسي في العمل والمنزل في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (1.04)، انتظامي في الحضور للعمل في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (1.07)، الرغبة في العمل في القطاع الخاص في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (1.11)، وتخفيض الرسوم الدراسية لأطفاي في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.19).

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري، نلاحظ أنها انحصرت بين (1.0، 1.19)، وأقل انحراف معياري للعبارة (توفير بيئة تعليمية وتربوية آمنة لأطفاي)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المبحوثات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تخفيض الرسوم الدراسية لأطفاي)؛ مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها المبحوثات، وتؤكد هذه النتائج أن برنامج (قررة) أسهم في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص.

اتضح من الجدول: (9) أن المتوسط الحسابي العام (4.12 من 5.0)؛ مما يعني أن المبحوثات يوافقن على محور مساهمة برنامج (قررة) في تذليل الصعوبات التي تواجههن المرأة بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة ما بين (3.75 - 4.26) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي (أوافق بشدة، أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل: جاءت موافقة المبحوثات على العبارتين (الاطمئنان على أطفالي) توفير بيئة تعليمية وتربوية آمنة لأطفاي) في المرتبتين الأولى والثانية بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ متوسطهما الحسابي (4.22، 4.26) وانحراف معياري (1.03، 1.0) على التوالي، وجاءت موافقة أفراد مجتمع الدراسة على أربع عبارات بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (3.75، 4.20)، ومرتبته تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي: حقق لي الاستقرار الأسري في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (1.11)، الاستقرار النفسي في العمل والمنزل في (المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (1.04)، انتظامي في الحضور للعمل في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (1.07)، الرغبة في العمل في القطاع الخاص في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (1.11)، وتخفيض الرسوم الدراسية لأطفاي في (المرتبة السابعة) بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.19).

**ب- برنامج وصول:**  
**جدول رقم: (10) مساهمة برنامج (وصول) في تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص**

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	سهل نقلي من وإلى المنزل.	114	96	13	12	9	4.2	1.01
	%	46.72	39.34	5.33	4.92	3.69		
2	انتظامي في العمل وعدم تغيبتي.	105	100	16	14	9	4.14	1.02
	%	43.03	40.98	6.56	5.74	3.69		
3	وفر لي بيئة نقل آمنة.	107	97	19	13	8	4.16	1
	%	43.85	39.75	7.79	5.33	3.28		
4	حقق لي الاستقرار النفسي.	111	89	20	15	9	4.14	1.05
	%	45.49	36.48	8.2	6.15	3.69		
5	وفر لي الوقت والجهد ذهاباً وإياباً إلى العمل.	107	98	18	12	9	4.16	1.01
	%	43.85	40.16	7.38	4.92	3.69		
6	وفر لي بعض المال الذي كنت أصرفه على النقل.	112	88	14	20	10	4.11	1.1
	%	45.9	36.07	5.74	8.2	4.1		
	المتوسط العام للمحور						4.15	1.03

حسب المتوسط الحسابي كالآتي: سهل نقلي من وإلى المنزل في (المرتبة الأولى) بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (1.01)، وفر لي بيئة نقل آمنة في (المرتبة الثانية) بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (1.0)، وفر لي الوقت والجهد ذهاباً وإياباً إلى العمل في (المرتبة الثالثة) بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (1.01)، انتظامي في العمل وعدم تغيبتي في

اتضح من الجدول: (10) أن المتوسط الحسابي العام (4.15 من 5.0)؛ 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 (4.11 - 4.20) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة (أوافق)، ومرتبته تنازلياً

(2011) في أن المرأة العاملة في القطاع الخاص المستفيدة من دعم برنامج (قرة) 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 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، 2011) في أن المرأة العاملة في القطاع الخاص المستفيدة من دعم برنامج (وصول) استطاعت أن توفّق بين العمل ومسؤوليات الأسرة.

**السؤال الرابع: ما مساهمة برنامجي (قرة) و(وصول) في تدليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟**

- بالنسبة لبرنامج (قرة) أوضحت النتائج أن البرنامج وفرّ للمرأة العاملة في القطاع الخاص بيئة تربية 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 تدليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص، حيث سهّل عملية نقلها إلى مكان العمل، ووفر لها بيئة نقل آمنة، كما أنه وفر لها الوقت والجهد الذي تبذله في ذهابها ورجوعها من العمل، وأصبحت أكثر انتظاماً في عملها، وحققت لها الاستقرار النفسي، ووفر لها بعض المال الذي كانت تصرفه على النقل قبل الاستفادة من دعم البرنامج. تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات: (الحموري، 2016)، (وشتيفي، 2019)، في أن المشاريع والبرامج التي أنشئت لتمكين المرأة أسهمت في تدليل الصعوبات التي تواجهها؛ مما أسهم في تمكينها ومشاركتها في التنمية، وتختلف مع نتائج دراسة: (القبلان، 2011)، في أن المرأة العاملة تواجهها صعوبات تتعلق بالتوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة.

وتتفق جميع النتائج السابقة مع فرضيات نظرية الدور في أن مساهمة برنامجي (قرة) و(وصول) المتمثلة في مراكز حضانة لأطفال المرأة العاملة في القطاع الخاص، وتوفير وسيلة نقل لها، كان لهما دورٌ بارز ومساهمة واضحة في تمكينها في القطاع الخاص، وكذلك تتفق مع رؤية النظريات النسوية، حيث إن مساهمة هذه البرامج (قرة، ووصول) مكّن المرأة العاملة في القطاع الخاص، وزاد نسبة مشاركتها في سوق العمل؛ مما قد يكون لذلك دور في تحقيق المساواة التي تتنادي بها هذه النظريات.

خلاصة القول، لقد حققت هذه الدراسة هدفها الرئيس، "التعرف على مساهمة برنامجي (قرة) و(وصول) في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص"، فجاءت النتائج مؤكدة على المساهمة الواضحة لبرنامجي (قرة ووصول) في تمكين المرأة

(المرتبة الرابعة) بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (1.02)، حقق لي الاستقرار النفسي في (المرتبة الخامسة) بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (1.05)، ووفر لي بعض المال الذي كنت أصرفه على النقل في (المرتبة السادسة) بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (1.10).

وبملاحظة قيم الانحراف المعياري، نجدها تنحصر بين (1.0)، (1.10)، وأقل انحراف معياري للعبارة (وفر لي بيئة نقل آمنة)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء المبحوثات، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (وفر 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 تدليل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص.

### تاسعاً: مناقشة النتائج

نوقشت نتائج الدراسة في ظل تساؤلاتها 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 تادية 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 بوظيفتها في القطاع الخاص، وأصبحت أكثر انتظاماً في العمل، وزادت رغبتها في العمل في القطاع الخاص.

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات: (الحوامدة، 2009)، (و(الحموري، 2016)، (و(الشهراني، 2016)، (و(وشتيفي، 2019)، في أن المشاريع الصغيرة، ومشاريع الأسر المنتجة أسهمت في تمكين المرأة العاملة، كما أسهم برنامجا (قرة ووصول).

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

كشفت النتائج عن مساهمة برنامج (قرة) في تحقيق التوازن بين مسؤوليات المرأة العاملة في القطاع الخاص وواجباتها الأسرية من خلال توفير مراكز حضانة 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، 2009)، (و(الحموري، 2016)، (و(وشتيفي، 2019)، في أن نتائج هذه الدراسات أكدت على دور المشروعات والبرامج في تمكين المرأة، وتختلف مع نتائج دراسة: (القبلان،

- الشهري، حنان. "التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (49)، مركز جيل البحث العلمي، (2019).

- الطريف، غادة. "معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل"، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (21)، العدد (88)، مصر، (2014).

- الفايز، ميسون. "لموارد البشرية النسائية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنساني، المجلد (2)، العدد (31)، مصر، (2010).

- القبلان، نجاح. "دور المرأة السعودية في التنمية وبناء المعرفة"، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد (17)، العدد (2)، المملكة العربية السعودية، (2011).

- المجلس القومي للمرأة. المرأة في مصر. القاهرة: جمهورية مصر العربية، 2004.

- 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، (2011).

- دلال، بحري. "النظرية النسوية في التنمية"، مجلة الفكر، العدد (11)، الجزائر، جامعة محمد خضرم بكرة، (د.ت).

- شنيقي، 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 (2019).

- عبد الرحيم، أمال. "المرأة السعودية والمشاركة في صنع القرار: اتجاه الطالبة الجامعية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار"، مجلة شؤون اجتماعية، المجلد (31)، العدد (123)، الإمارات العربية المتحدة، (2014).

- عبد العظيم صالح. "النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي"، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (41)، (2014).

- عبد المجيد، أميرة. "الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع"، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (67)، المملكة العربية السعودية، (2015).

- عكور، إيمان. التمكين الاقتصادي للمرأة الواقع والافاق: 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 الواعدة في البحوث ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض: المملكة العربية السعودية، السجل العلمي والبحوث المحكمة، الجزء الأول، (2019).

- فشار، عطا الله. حقوق الإنسان من خلال المواثيق الدولية، دار الصداقة الإلكتروني، فلسطين، (2013).

#### المراجع الأجنبية:

- Longwe, Sara. "Education for Women's Empowerment or Schooling for Women's

السعودية العاملة في القطاع الخاص؛ فقد أثمرت جهود صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة العاملة في القطاع الخاص، وتعدّ هذه خطوة مهمة في دعم وتحقيق أهداف "برنامج التحول الوطني 2020"، وتحقيق "رؤية المملكة 2030".

#### عاشراً: التوصيات

بناءً على إجابات المبحوثات بعبارة (أخرى) في كل محاور المقياسين توصي الدراسة بما يلي:

1- على إدارة مراكز حضانة أطفال المرأة العاملة في القطاع الخاص التابعة لبرنامج (قرّة) إعادة النظر في عدم إقبال المراكز في الإجازات التي تكون فيها المرأة على رأس العمل.

2- على الجهات المسؤولة من برنامجي قرّة ووصول دعم النساء العاملات في القطاع الخاص المستفيدات في الوقت المحدد للدعم.

3- على المسؤولين عن إدارة البرامج في صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) توفير خدمات (وصول) في أكثر من موقع داخل مدن المملكة.

4- على إدارة مراكز حضانة أطفال المرأة العاملة في القطاع الخاص ربط وقت نهاية دوام مراكز الحضانة مع نهاية وقت دوام عمل المرأة.

5- على إدارة برنامج (وصول) إشراك شركات نقل أخرى بجانب شركة أوبر.

6- على إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) زيادة الدعم الموجه للنساء العاملات في القطاع الخاص؛ ليشمل أكثر من طفلين.

7- 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 (7)، وزارة الخارجية، المملكة العربية السعودية، (1993).

- 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، (2019).

3- الحسن، إحسان. النظريات الاجتماعية المتقدمة. عمان: الأردن، الطبعة (2)، دار وائل للنشر، 2010.

- الحموري، أميرة. "دور المشروعات الصغيرة في تعزيز مشاركة المرأة في تنمية المجتمعات المحلية في المملكة العربية السعودية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، العدد (3)، فلسطين، (2016).

- الحوامدة، نجلاء: المشاريع الصغيرة وتمكين المرأة: دراسة ميدانية في محافظة المفرق، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، (2009).

- الشهراني، هند. "إدارة المشروعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأسرة بمنطقة الباحة"، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد (22)، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر، (2016).

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.

