



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

## فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية

دراسة ميدانية على عينة من العاملات بالمملكة

أعدت الدراسة

أ.د / غادة بنت عبد الرحمن الطريف

الرياض

2016م

بحث مدعوم من عمادة البحث العلمي بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا ونبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ، أما بعد :

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا لإتمام هذه الدراسة ، و عرفانا منا بالجميل فإننا نتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان لمعالي مديرة جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن التي تولي البحث العلمي كل الاهتمام والتشجيع من خلال الجهود الجليلة لعمادة البحث العلمي كما يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل لسعادة عميدة البحث العلمي د/ أريج الخلف على كل ما قدمته من دعم وتشجيع لإتمام هذه الدراسة والمساهمة في تذليل الكثير من الصعاب وتسهيل المهام مما كان له عظيم الأثر العظيم في إنجاز هذا البحث فجزاها الله عني خير الجزاء.

كما يسعدني أن أتقدم بالشكر الجزيل لسعادة د/ فهد التخيفي وكيل وزارة العمل المساعد للتطوير على كل ما قدمه من تسهيلات ساهمت في إنجاز هذا البحث .

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر للأستاذ/ عبدالعزيز الحقباني وكافة منسوبي ومنسوبات صندوق تنمية الموارد البشرية على مستوى المملكة وذلك لإسهامهم الفاعل في تسهيل مهمة العمل الميداني.

وأخيرا أتقدم بالشكر إلى كل من ساهم معي في إنجاز هذا البحث بشكل مباشر أو غير مباشر كما أشكر عائلتي على تهيئة الجو العلمي المناسب الذي ساعد بعد توفيق الله عز وجل على إنجاز هذه الدراسة. وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين.

الباحثة

أ.د. غادة بنت عبدالرحمن الطريف

## ملخص الدراسة

نظرا لارتفاع معدلات البطالة بين الاناث فقد اتخذت المملكة العديد من القرارات الاستراتيجية والخطوات لتعزيز مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي من خلال وضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذ السياسات العامة في مجال العمل والتأهيل مما يتطلب اهتماما خاصا من قبل جميع الجهات المعنية لمعالجة مشكلة البطالة بين الاناث من خلال استحداث برامج تدريبية متخصصة لتأهيلهن لسوق العمل . وتعد برامج التأهيل أحد الوسائل التي يمكن أن تسهم في التخفيف من حدة مشكلة البطالة والآثار المترتبة عليها لذا تتناول هذه الدراسة فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بالمملكة.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بالمملكة لمعالجة البطالة بين النساء وتمكينهن في سوق العمل وسيتم قياس فاعلية هذه البرامج من خلال ستة مؤشرات هي : ( قدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات المادية، وقدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات الاجتماعية والنفسية ، ومدى مراعاة العلاقات الانسانية، والسهولة والسرعة والاستمرارية). وتحديد المعوقات التي تواجه برامج تأهيل الراغبات في العمل في محلات المستلزمات النسائية بهدف وضع مقترحات لتفعيل برامج تأهيل الراغبات في العمل في محلات المستلزمات النسائية بالمملكة .

وتتبع الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة وذلك من منظور المستفيدين من هذه الخدمات بالإضافة إلى منظور القائمين بتلك الخدمات ومتخذي القرار بشأنها للتعرف على فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بالمملكة لمعالجة البطالة بين النساء وتمكينهن في سوق العمل . وتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام عدداً من الأساليب الإحصائية .

وكشفت نتائج الدراسة الى اتجاهات إيجابية لأفراد عينه الدراسة نحو برامج تأهيل النساء الراغبات في العمل في محلات المستلزمات النسائية وان هناك العديد من المعوقات التي تواجههن. وتم تصميم تصور مقترح لتفعيل برامج تأهيل الراغبات في العمل في محلات المستلزمات النسائية .

## **الفصل الأول**

### **الإطار التصوري للدراسة**

- **المقدمة**
- **مشكلة الدراسة**
- **أهمية الدراسة**
- **أهداف الدراسة**
- **تساؤلات الدراسة**
- **مفاهيم الدراسة**

## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة

#### المقدمة :

تعتبر مشكلة البطالة من أخطر الأمراض الاقتصادية والاجتماعية على الإطلاق التي تعاني منها الدول العربية، ومن أهم معوقات التنمية. وقد زادت نسبة البطالة في السنوات الأخيرة لأسباب كثيرة منها التغيرات الاقتصادية العالمية، وانخفاض معدلات التنمية في الدول العربية وزيادة معدلات النمو السكاني بالإضافة إلى ضعف الموائمة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل .

وتمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية التي توجد في الدول العربية والنامية على حد سواء هي تفاقم مشكلة البطالة أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه. ومن المتوقع زيادة نسبة البطالة في الدول العربية نتيجة للازمة الاقتصادية العالمية (العبيد، ٢٠٠٥).

وتعد قضية البطالة من أبرز المشكلات التي تواجه المرأة ليس فقط في المجتمع السعودي، لكن أيضاً في معظم الدول العربية، خاصة مع التزايد المستمر في أعداد العاطلات عن العمل، مما يجعل مسألة التأهيل لسوق العمل تحتل أهمية كبرى لدى الشباب من كلا الجنسين .

فالتنمية هي غاية كل المجتمعات وهدفها تحقيق تقدم ورفاهية المجتمع وتحسين ظروف العمل ومعيشة أفرادها وتعتمد التنمية على عنصري أساسيين هما:العنصر المادي والعنصر البشري .ولا يمكن أن تحدث تنمية في أي نشاط إلا بارتباط العنصرين وتكاملهما معاً مما يوضح ضرورة العمل على إعداد وتنمية الموارد البشرية وترشيد استخدامها وتوفير المناخ الملائم لها للعمل الجاد المثمر حتى يتعاضد عطاؤها وإنتاجها .

والإنسان هو محور عملية التنمية، والغرض من التنمية هو توسيع الفرص والاختيارات أمام الإنسان لتطوير إنتاجية وقدراته الإبداعية الخلاقة وتأمين الاستخدام الكامل والكفاء لهذه القدرات في إطار واسع من الفرص والاختيارات في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وتعد برامج التأهيل والتدريب من أهم موضوعات تنمية الموارد البشرية التي تستهدف الاستدامة ورفع الكفاءة المهنية والمهارية للموارد البشرية الجديدة والقائمة فضلا عن تنميتها المستمرة من خلال التعليم المستمر والتدريب المتواصل.

ونظرا لأهمية بناء رأس المال البشري، والتأكيد على ضرورة أن تكون عملية بناء رأس المال البشري هي محور استراتيجية التنمية، كأحد السبل لمواجهة مشكلتي الفقر والبطالة والنقص الحاد في المهارات والخبرات والكوادر الفنية والعلمية، التي كانت السبب في ضعف وتدني الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج والأنشطة الاقتصادية وما ترتب عليها من افتقار عملية التنمية إلى عنصر الاستدامة.

وفي ضوء ذلك تدخلت الدولة بصورة فعالة ومباشرة من أجل التخفيف من الأزمات الاجتماعية والاقتصادية عبر برامج تنمية الموارد البشرية لتدريب وتأهيل الشباب من كلا الجنسين لسوق العمل إضافة إلى تعاون ومساهمة القطاع الخاص من خلال برامج خدمة المجتمع. ولذا فقد تم إنشاء واستحداث العديد من البرامج الموجهة للنساء لتدريبهن وتأهيلهن لسوق العمل .

ونظرا لأهمية هذه البرامج ودورها في تمكين المرأة بسوق العمل فسوف تركز الدراسة على برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة لتحديد ما حققته من أهداف وللتعرف على مدى إيجابية هذه البرامج، ومدى ارتباطها بأهداف المستفيدات واهتماماتهن ومقابلتها لحاجاتهن وإمكانياتهن . وذلك من أجل تغيير أو تطوير هذه البرامج من قبل الجهات المختصة بالتخطيط والتنفيذ والإشراف على هذه البرامج لتقوم بدورها بنجاح ، فدراسة هذه البرامج تساعدنا على معرفة ردود أفعال المستفيدات من الخدمات ومن ثم فهي تعكس الجوانب الإيجابية والسلبية في البرنامج وتحدد مدى ارتباطها بالحاجات الفعلية للمستفيدات وهذا يعد جانب هام في التخطيط للبرامج التنموية .

## مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في أن هناك العديد من النساء اللاتي يعانون من البطالة وقلة الفرص الوظيفية المتاحة لهم سواء بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص . فعلى الرغم من الجهود الملموسة التي قامت بها الحكومة السعودية من أجل تطوير نظام التعليم والتي أثمرت عن زيادة معدلات التحاق الإناث بالتعليم إلا أنه لا يزال عاجزاً لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم كماً ونوعاً مع احتياجات سوق العمل من ناحية أخرى .ويمكن إرجاع هذا القصور بشكل أساسي إلى أن هناك خلل في كلا من العرض والطلب وآليات السوق. إضافة إلى تدني مستوى الخريجات بشكل عام، مما يجعل مسألة التأهيل لسوق العمل تحتل أهمية كبرى للمختطين وصناع القرار.

فلقد بلغ معدل البطالة بين السعوديين وفقاً لنتائج مسح القوى لعام ١٤٣٤ هـ لإحصائيات مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات أن عدد المتعطلين السعوديين وصل إلى (٦٠٢،٨٥٣) فرداً، يمثل الذكور منهم (٢٤٣،٩٨٣) فرداً ويمثلن الإناث منهم (٣٥٨،٨٧٠)، حيث بلغ معدل البطالة للسعوديين (١٢،١%) مقارنة بمعدل (١٢،٢%) في الدورة الأولى، في حين بلغ معدل البطالة للسعوديين الذكور (٦،١%) مقارنة بمعدل (٦،٩%)، وللإناث (٣٥،٧%) مقارنة بمعدل (٣٤،٠%).

كما بينت النتائج أن أعلى نسبة للمتطلين السعوديين كانت في الفئة العمرية (٢٥ - ٢٩) سنة، وذلك بنسبة بلغت (٣٧،٦%)، أما فيما يخص الذكور فتمثل الفئة العمرية (٢٠ - ٢٤) سنة الفئة الأعلى من حيث عدد المتطلين وذلك بنسبة (٤٦،٨%)، أما فيما يخص الإناث فتمثل الفئة العمرية (٢٥ - ٢٩) سنة الفئة الأعلى من حيث عدد المتطلات وذلك بنسبة (٤١،٥%) من جملة المتطلات السعوديات.

كما بينت النتائج أيضاً أن أعلى نسبة للمتطلين السعوديين هم من الحاصلين على شهادة البكالوريوس أو الليسانس وذلك بنسبة (٤٩،٤%)، يليهم الحاصلون على شهادة الثانوية أو ما يعادلها بنسبة (٢٩،٩%)، وبالنسبة للذكور منهم فإن أعلى نسبة للمتطلين هم

الحاصلون على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها وذلك بنسبة (٤٩,٥%)، يليهم الحاصلون على شهادة الدبلوم دون الجامعي وذلك بنسبة (١٦,٥%).

أما فيما يخص السعوديات فإن الحاصلات على شهادة البكالوريوس أو الليسانس يمثلن أعلى نسبة من بين المتعطلات السعوديات حيث بلغت (٧٣,٣%)، تليهم الحاصلات على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها بنسبة (١٦,٦%). كما أظهرت النتائج عدم وجود بطالة بين الذكور والإناث الحاصلين على شهادة الدكتوراه.

وأشارت النتائج أن أعلى نسبة للمتطلين السعوديين على مستوى الحالة الزوجية كانت للذين لم يتزوجوا أبداً، حيث بلغت (٦٥,٦%) يليهم المتزوجون حيث بلغت نسبتهم (٣٢,٧%) وينطبق ذلك أيضاً على السعوديين الذكور حيث بلغت نسبة الذين لم يتزوجوا أبداً (٨٩,٦%)، يليهم المتزوجون حيث بلغت نسبتهم (٩,٦%)، أما فيما يخص المتعطلات السعوديات فإن أعلى نسبة كانت للاتي لم يتزوجن أبداً، حيث بلغت (٤٩,٣%) يليهن المتزوجات حيث بلغت نسبتهم (٤٨,٥%).

وبالنسبة لتوزيع المشتغلين حسب أقسام المهن الرئيسية: أتضح من خلال التوزيع المهني أن غالبية المشتغلين السعوديين هم من المشتغلين في مهن الخدمات بنسبة بلغت (٣٢,٥%)، يليهم المشتغلون في مهن الفنيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية بنسبة بلغت حوالي (٢٠,٣%). أما أدنى نسبة فهي للمشتغلين في مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية حيث بلغت (٠,٨%)، وللسكان المشتغلين السعوديين الذكور سجلت أعلى النسب للمشتغلين في الخدمات أيضاً، إذ بلغت (٣٧,٠%)، في حين بلغت أدنى نسبة للمشتغلين في مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية (٠,٩%). وقد أظهرت نتائج المسح أن أكثر من نصف السعوديات المشتغلات يعملن في مهن الفنيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية، حيث بلغت نسبتهم (٥١,٨%)، في حين بلغت أدنى نسبة للمشتغلات في المهن الهندسية الأساسية المساعدة (٠,١%) (مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات: ١٤٣٤هـ).

ونظراً لارتفاع معدلات البطالة بين الاناث فقد اتخذت المملكة العديد من القرارات الاستراتيجية والخطوات لتعزيز مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي من خلال وضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذ السياسات العامة في مجال العمل والتأهيل مما يتطلب اهتماماً خاصاً من قبل جميع الجهات المعنية لمعالجة مشكلة البطالة بين الاناث من خلال استحداث برامج تدريبية متخصصة لتأهيلهن لسوق العمل .

وتعد برامج التأهيل أحد الوسائل التي يمكن أن تسهم في التخفيف من حدة مشكلة البطالة والآثار المترتبة عليها ، لذا سعت الدولة إلى إيجاد العديد من السياسات والإجراءات اللازمة لمعالجة تلك المشكلة والعمل على مواجهتها مع التركيز على الدور الحكومي في مجال التشغيل والتوظيف بشكل مباشر وكذلك دور القطاع الخاص. ليسير جنباً إلى جنب لمساعدة وتأهيل المرأة لسوق العمل.

ونظراً لأهمية هذه البرامج في تأهيل النساء لسوق العمل نجد أن الدراسة الحالية تهتم بدراسة فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة فدراسة هذه البرامج يسهم في معرفة مدى تحقيقها للأهداف التي وضعت من اجلها والكشف عن مواطن القوة والضعف فيها ، كما يؤمل أن تسهم هذه الدراسة من خلال ما تتوصل إليه من نتائج في العمل على زيادة فعالية هذه البرامج لمواجهة تزايد أعداد العاطلات عن العمل .

وسيتم قياس مخرجات البرنامج التدريبي للمستفيدات outcome من خلال سته مؤشرات هي : ( قدرة البرامج على إشباع الاحتياجات المادية، وقدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات الاجتماعية والنفسية ، ومدى مراعاة العلاقات الانسانية، والسهولة والسرعة والاستمرارية). وذلك من خلال الاعتماد على النموذج الذي يوحد بين كل من الكفاءة والفعالية مع تباين واختلاف المحكات التطبيقية المستخدمة في كل منهما ومن المتغيرات المشتركة التي تتصل بقياس الفعالية وهي: القدرة Capability، الاستمرارية Continuation، السهولة easiness والسرعة Speed، العلاقات الإنسانية Human Relations (مختار، ١٩٩٥).

وتتبلور مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي: ما فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة ؟

## أهمية الدراسة:

### تتلخص أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية :

١- تعد ظاهرة البطالة من اخطر الظواهر الاجتماعية في الدول العربية وهي ظاهرة آخذة في التنامي وتمثل خطورتها في إفرازاتها الأمنية وانعكاساتها النفسية والاجتماعية على العاطلات وعلى المجتمع ككل الأمر الذي يتطلب معالجة سريعة ووضع برامج قصيرة وطويلة الأجل لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجات قبل أن تستفحل الظاهرة و يصعب حلها .

٢- إن الإنسان هو الثروة الحقيقية فهو وقود التنمية، وعليه تقع مسؤولية دفع مسيرة المجتمع نحو النمو والرقى، ولن تتأتى النهضة والتنمية إلا بتنمية الموارد البشرية، من خلال زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وخاصة بين القطاعات التنموية والاهتمام بتأهيلها وتدريبها لتحسين إنتاجيتها ورفع كفاءة أدائها والاستمرار في إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة.

٣- إن الاهتمام بدراسة برامج التأهيل والتدريب أصبحت من الموضوعات التي تلقى اهتماما متزايدا سواء على المستوى المحلي أو الدولي وينظر إليها على أنها يمكن أن تساهم بفاعلية في تنمية المرأة للنهوض بالمجتمعات المحلية بل والإنتاج الوطني ككل.

٤- إن دراسة برامج التدريب المقدمة لتأهيل المرأة وتمكينها في سوق العمل يؤدي إلى معرفة ردود أفعال المستفيدات من هذه البرامج ومن ثم فهي تعكس الجوانب الإيجابية والسلبية في الخدمات وارتباطها بالتخطيط للحد من مشكلة البطالة من خلال إستراتيجيات تستند إلى الجهود الجماعية للتخصصات المختلفة التي تسهم في سن

التشريعات اللازمة للتصدي لهذه المشكلة مما يجعل من هذه الدراسة تلبية لاحتياج عملي وعلمي بالوقت ذاته.

٥- إن الاهتمام الكبير بقضية تمكين المرأة السعودية في سوق العمل دليل على الوعي واهتمام للارتقاء بأوضاع المرأة على اعتبار أنها شريك الرجل ونصف المجتمع. ويتزامن بالوقت الراهن مع توجهات الدولة لحل مشكلة بطالة المرأة تماشياً مع قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) في ١٢/٤/١٣٢٥ هـ القاضي بأهمية زيادة مجالات وفرص عمل المرأة بالمملكة.

٦- تتفق هذه الدراسة مع توجهات خطط التنمية بالمملكة الثامنة والتاسعة والعاشر، نحو أهمية الاهتمام بشئون المرأة وتطوير قدراتها وإزالة المعوقات أمام مشاركتها في الأنشطة التنموية في ضوء الشريعة الإسلامية.

٧- تمثل هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية، وللمهتمين بقضايا المرأة عامة والمرأة السعودية على وجه الخصوص.

## أهداف الدراسة:

### تهدف هذه الدراسة التوصل للأهداف التالية على :

١- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة لمعالجة البطالة بين النساء وتمكينهن في سوق العمل وسيتم قياس فاعلية هذه البرامج من خلال سنته مؤشرات هي: ( قدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات المادية، وقدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات الاجتماعية والنفسية، ومدى مراعاة العلاقات الانسانية، والسهولة والسرعة والاستمرارية).

٢- تحديد العائد outcome من البرامج التأهيلية على المستفيدات .

- ٣- تحديد المعوقات والصعوبات التي تواجه برامج تأهيل الراغبين في العمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة .
- ٤- التوصل إلى مؤشرات تخطيطية لتنفيذ برامج تأهيل الراغبين في العمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة .

### تساؤلات الدراسة:

١- تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي : ما فاعلية برنامج تأهيل الراغبين بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة لتمكينهن في سوق العمل وسيتم قياس العائد من البرنامج من خلال عدة مؤشرات هي :

- أ- ما قدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات المادية للمستفيدات من البرنامج ؟
- ب- ما قدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات الاجتماعية للمستفيدات من البرنامج ؟
- ج- ما قدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات النفسية للمستفيدات من البرنامج ؟
- د- ما مدى مراعاة العلاقات الإنسانية عند تقديم الخدمة للمستفيدات من البرنامج؟
- هـ - ما مدى مراعاة السهولة والسرعة عند تقديم الخدمة للمستفيدات من البرنامج؟
- و- ما مدى مراعاة العلاقات الإنسانية عند تقديم الخدمة للمستفيدات من البرنامج؟
- ي- ما مدى استمرارية المستفيدات في البرنامج ؟

٢- ما العائد outcome من البرامج التأهيلية على المستفيدات من حيث (نوع البرامج مناسبة، مدته، مكان إقامه البرامج ، مناسبة عدد المتدربات ، مدى توفر الادوات اللازمة للتدريب )؟

٣- ما المعوقات التي تواجه برامج تأهيل الراغبين بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة ؟

٤- ما المؤشرات التخطيطية المقترحة لتفعيل برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة ؟

### مفاهيم الدراسة :

المفهوم هو الوسيلة الرمزية المختصرة الواضحة التي يتم الاستعانة بها للتعبير عن معنى أو معان وأفكار يراد إيصالها للمتلقى، وعلى الباحث تحديد المفاهيم بدقة ووضوح ليسهل إيصال المعلومة. وسنعرض لأبرز المفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة وهي مفهوم الفاعلية ومفهوم البرامج ، برامج التأهيل ، سوق العمل ، محلات المستلزمات النسائية. وسنعرض لتعريف هذه المفاهيم بالترتيب ثم نعرض لتعريفها الإجرائي.

### مفهوم الفاعلية (Effectiveness):

الفاعلية هي أحد المفاهيم المرتبطة بعلم الإدارة ويشير (النمر وآخرون ) إلى أن لفظ فاعلية لفظ حديث في اللغة العربية ولم يستعمل بكثرة قبل انتشاره في كتب الإدارة، فهو مقترن بالتراث الإداري ومشتق من لفظ فعال، والمعنى اللغوي للفظ فعال هو : كثير الفعل، أي صفة تدل على المبالغة في كثرة تكرار الفعل، وهو معنى بعيد عن المعنى الشائع في كتب الإدارة. وفي الأصل الإنجليزي في علوم الإدارة تأتي الفاعلية بمعنى Effective أي أن يكون مؤثراً (النمر وحمزاوي، ١٩٨٦).

ويربط علم الإدارة بين الفاعلية والكفاءة وتعرف بأنها "عملية مستمرة ومتفاعلة تهدف إلى توجيه الجهود الفردية والجماعية نحو تحقيق أهداف مشتركة باستخدام الموارد المتاحة بأعلى درجة من الفاعلية والكفاءة". فكلما زادت الفاعلية والكفاءة كلما كانت هناك إدارة ناجحة. وتعرف أيضاً بأنها "أداء الأعمال الصحيحة: لذلك لا بد لنا من معرفة الأعمال الصحيحة وتحديدتها وتعريفها لنتمكن من أدائها". بينما تعرف الكفاءة بأنها : أداء الأعمال بطريقة صحيحة. لذلك فإن الفاعلية والكفاءة هي أداء الأعمال الصحيحة بطريقة صحيحة وترتبط الفاعلية بالقيادة بينما ترتبط الكفاءة بالإدارة . لذلك فإن الفاعلية تتحقق عندما يكون هناك رؤيا واضحة وأهداف محددة واستراتيجيات ومبادئ وقيم وتنمية وتطوير وغير ذلك من سمات القيادة.

ويتفق العديد من الباحثين على أن الفاعلية تعني مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها ويقدم برنارد (Barnard, 1983) أول محاولة للتعريف بهذا المفهوم حيث اعتبر أن النشاط يكون فعالاً إذا ما نجح في تحقيق

الهدف المحدد له، وهذا التعريف يركز على عنصر الهدف كمؤشر رئيس للفاعلية ويتفق معه في ذلك (اتزوني) حيث يعتبر أن المنظمة فعالة إذا ما نجحت في تحقيق الأهداف المرجوة من خلال الاستغلال الأمثل والمتوازن للموارد المتاحة لها في بنيتها الخارجية (Etzioni, 1969).

ويعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية الفاعلية بأنها "الظاهرة التي تقوم على القدرة على إنتاج أثر حاسم في زمن محدد، كما يقصد بها حالة وضع قائمة فعلاً" (بدوي، ١٩٨٦).

وهناك من عرف الفاعلية على إنها "الوصول إلى الأهداف والنتائج المرغوبة" (المنيف، ١٩٩٩) حيث تهتم الفاعلية بضمان تحقيق الأهداف المرغوبة، فبلوغ الأهداف الواضحة التي تصور رغبات المجتمع وتطلعاته واختيار أفضل البدائل للوصول إلى تلك الأهداف هي الفاعلية بذاتها.

ويرى (القحطاني، ١٩٩٤) أن الفاعلية هي "القدرة على أداء العمل الصحيح" وفقاً لهذا المفهوم فإن الفاعلية تتضمن تقديم الخدمات التي يحتاجها المجتمع وتحقق إشباعاً معيناً للبيئة المحيطة وبالتالي فهي ترتبط بفكرة النظام المفتوح، لأنها تلزم المنظمة بملاحظة التطورات التي تحدث في البيئة المحيطة حتى يمكنها توجيه طاقاتها بما يحقق الإشباع المتجددة في هذه البيئة.

ويربط (عبد الحميد) بين البيئة والمنظمة في التعريف الآتي: "الفاعلية هي قدرة المنظمة على استغلال الفرص المتاحة لها في البيئة للحصول على احتياجاتها من المصادر النادرة ذات القيمة من أجل استمرار نشاطها" (عبد الحميد، ١٩٨٨) ويختلط مفهوم الفاعلية بمفهوم الكفاءة (Efficiency) والتي يقصد بها تلك الغاية التي تعمل الإدارة من خلالها على تحقيق الأهداف المطلوبة بالجهد المطلوب وبالتكلفة المطلوبة في الزمن المطلوب وبالجودة المطلوبة (سليمان، ١٩٨٢).

ويمكن تعريفها إجرائياً في هذه الدراسة بأنها فاعلية برنامج تأهيل الراغبين بالعمل في محلات المستلزمات النسائية المقدم بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة وذلك من خلال مؤشرات قياس الفاعلية من حيث: (قدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات المادية، والاجتماعية والنفسية، ومدى مراعاة العلاقات الانسانية، والسهولة والسرعة والاستمرارية).

### مفهوم البرامج: (Programs):

يقصد بالبرامج "الخطط والمشروعات التي يتبناها الأفراد أو المؤسسات للتعامل مع قضية أو علاج مشكلة منطلقاً من أهداف محددة يراد تحقيقها ووفق وسائل وأساليب معينة." (الباز: ١٤٢٦ : ١٠).

ويعرف "Tripodi" البرامج الاجتماعية بأنها تلك البرامج التي تهدف إلى تطوير الأفراد والجماعات، وذلك من خلال

تقديم خدمات تعليمية وصحية تأهيلية وغيرها، وتختلف البرامج الاجتماعية عن بعضها البعض من حيث الأهداف والحجم ودرجه التنظيم والمدة الزمنية المحددة للتنفيذ (Tripodi, 1983:10).

ويحدد البرنامج كافة الإجراءات والتدابير اللازمة لتحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، فالبرنامج كما يرى "بدوي" يوضح سير العمل الواجب القيام به من أجل تحقيق الأهداف المقصودة، كما أن البرنامج يوفر الأسس الملموسة لإنجاز الأعمال، ويحدد أنواع النشاط الواجب القيام بها خلال مدة معينه. فكل برنامج يتضمن ناحيتين رئيسيتين: تتمثل الأولى في ترجمه البرنامج إلى المشروعات التي يمكن القيام بها، أما الثانية فتتمثل في وضع خطه زمنية لهذه المشروعات (بدوي، ١٩٧٧:٣٣١).

### **مفهوم التأهيل (Rehabilitation) :**

عرفت منظمة العمل الدولية التأهيل المهني بأنه "ذلك الجانب من عملية التأهيل المستمرة المترابطة ينطوي على تقديم الخدمات المهنية كالتوجيه المهني والتدريب والتشغيل مما يجعل الإنسان قادراً على الحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه". (البطريق ومحمد نجيب، ١٩٧٠م:٧٧)

كما يعرف بأنه "مساعدة الأفراد على إستغلال قدراتهم ومواهبهم في القيام بالعمل الذي يلائم كلا منهم حتى يستطيعوا إعالة أنفسهم وأسرهم من خلال توجيههم لعدد من مراكز المهنية التي تساعد على تأهيلهم مما يمكنهم من الحصول على عمل (بدوي، ١٩٨٦ : ٣٥١)

ويمكن تعريف برامج التأهيل بأنها " يقصد بها برامج التدريب القصيرة التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات التي تتطلبها مجموعه من المهن المتصلة ببعضها .

ويمكن تعريف برنامج التأهيل في هذه الدراسة إجرائياً بأنه برنامج التأهيل المنتهي بالتوظيف المقدم من صندوق تنمية الموارد البشرية للراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية لتأهيلهن للعمل في عدد من الوظائف بالأسواق التجارية كالعامل في محلات (فساتين السهرة والأعراس ، العبايات، الاكسسوارات، المستلزمات النسائية الداخلية، أدوات التجميل، مستلزمات رعاية الأمومة الجلابيات، الأحذية والحقائب، الجوارب النسائية ، الملابس الجاهزة، الأقمشة النسائية) .

### **مفهوم سوق العمل:**

هي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع

خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل . وتمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل . وظروف العمل لا تقل عن الأجر في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.

ويرى الاقتصادي "كينز " بأن الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج السلع والخدمات التي يتم بيعها. كما يتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عملها، إضافة إلى الحكومة، فهناك مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات، وتحمي أطراف علاقة العمل (الحاج، ٢٠٠٣).

ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة. وإن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط بل ومجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم . وقد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو عالمية حسب الاختصاص والندرة .. الخ . وبعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقيود محددة وتقنيات مرتفعة كما في القطاعات الحديثة والمنظمة، بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية كما في القطاعات غير المنظمة. ويتحدد نتيجة لنشاط السوق عدد من العناصر كالتشغيل والبطالة، والأجور، والهجرة، والتعليم .

وديع (٢٠٠٢م).

ويمكن تعريف سوق العمل إجرائياً بهذه الدراسة بأنه المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات في القطاع الخاص والنساء الباحثات عن عمل والعاطلات عن العمل من المتقدمات لصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة للحصول على عمل في هذا السوق الذي تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة، فإذا توفرت الوظائف قل عدد العاطلات وإذا قل عدد الوظائف زاد عدد العاطلات والباحثات عن عمل وأتجه السوق لأن يكون راكداً.

**فعالية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية** يُقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية هي المحلات التجارية بالمملكة العربية السعودية والتي تمارس الأنشطة التجارية التالية محلات:(فساتين السهرة والأعراس ، العبايات، الاكسسوارات، المستلزمات النسائية الداخلية ،أدوات التجميل، مستلزمات رعاية الأمومة الجلاليات، الأحذية والحقائب، الجوارب النسائية ، الملابس الجاهزة، الأقمشة النسائية) .والتي يسمح للمرأة السعودية بالعمل فيها وفقاً لقرارات مجلس الوزراء سواءً كانت هذه المحلات في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها.

## **الفصل الثاني**

### **الإطار النظري للدراسة**

▪ **نبذة عن تعليم المرأة بالمملكة**

▪ **نظريات الدراسة**

▪ **الدراسات السابقة**

## الفصل الثاني

### الإطار النظري و الدراسات السابقة

#### أولاً: أدبيات الدراسة:

##### تمهيد:

نلقي الضوء في هذا الجزء على تعليم وتدريب المرأة بالمملكة العربية السعودية والجهود التي بذلتها لتمكين المرأة بالمجال الاقتصادي، ثم نستعرض بطلالة المرأة ومشاركتها في قوة العمل الوطنية، يليها عرض نبذة عن برامج التأهيل والتدريب المقدمة لتأهيل المرأة لسوق العمل كأحد الحلول لمعالجة إرتفاع مشكلة البطالة بين الاناث.

##### تعليم وتدريب المرأة في المملكة العربية السعودية :

يستعرض هذا الفصل واقع تعليم وتدريب المرأة بالمملكة العربية السعودية من حيث النشأة والتطور والتوجه المستقبلي وذلك للوقوف على فعالية الدور التعليمي. والتدريبي في الجهود المبذولة لزيادة معدلات مشاركة المرأة السعودية بسوق العمل .

وعلى ذلك فسوف يتم مناقشة ثلاثة محاور رئيسة يتناول أولها سياسات وضوابط تعليم المرأة بالمملكة، ويهتم الثاني بنشأة وتطور تعليم المرأة بالمملكة في كافة مراحل وأنواعه. بينما يتضمن الثالث الوقوف على مدى توافق مخرجات تعليم المرأة السعودية مع احتياجات سوق العمل المتجددة.

##### سياسات وضوابط تعليم المرأة بالمملكة :

إن فحص السياسة التعليمية لأي مجتمع تعني الوقوف على مدى رؤية ذلك المجتمع للتعليم ودوره في عمليات النهوض الحضاري وأساليب الأداء التربوي والعائد التعليمي الذي يمكن بلوغه منذ بدأ العمل بوثيقة سياسة التعليم في المملكة عام ١٣٩٠ هـ وحتى وقتنا هذا وهي تعمل على توجيه وضبط حركة التعليم، إذ إنها تتضمن المبادئ والأهداف التي توجه العمل في كافة المراحل، وهنا تبرز أهمية التعرف عليها، حيث إن السياسة التعليمية هي التفكير المنظم الذي يوجه الأنشطة والمشروعات في ميدان التربية والتعليم والتي يراها واضعو السياسة التعليمية وجديرة بتحقيق الطموحات التي ينطلق المجتمع وأفراده إلى تحقيقها في ضوء الظروف والإمكانات المتاحة وفي

ضوء هذا المفهوم نتناول فيما يلي الأسس والمبادئ التي تركز عليها سياسة لتعليم في المملكة والأهداف التعليمية العامة التي تنبثق عنها، ووسائل تنفيذها في ميدان التعليم .

### **الأسس والمبادئ التي يركز عليها سياسة التعليم في المملكة:**

تعد الأسس والمبادئ بمثابة معايير حركة النظام التعليمي وتوجيه تفاعلاته في مجتمع المملكة، ويتم في ضوءها التعرف على حجم منجزاته، كما أنها توجه وترشد أي خطط واستراتيجيات تستهدف تطوير التعليم (السنبلي، ١٩٩٦ : ١٠٢).

وتتمثل تلك الأسس والمبادئ فيما يلي :

- ١- مبدأ التربية من أجل بناء العقيدة الإيمانية الصحيح.
- ٢- مبدأ التربية من أجل بناء الخلق القوي.
- ٣- تكافؤ الفرص التعليمية.
- ٤- الإسلام مرجعية أساسية للعلوم.
- ٥- علمية التربية.
- ٦- التربية من أجل التنمية.
- ٧- تعزيز الهوية الإسلامية العربية.
- ٨- إنسانية التربية.
- ٩- التربية على المسؤولية الاجتماعية.
- ١٠- التربية وبناء القوة ( النعيم ، ١٤١٩ : ١٨ ) .

### **نبذة عن تعليم المرأة بالمملكة:**

حظي التعليم العالي للفتاة السعودية ومازال بعناية ورعاية وإهتمام كبير من قبل الدولة، في مجالات عدة من بينها القبول في مؤسسات التعليم العالي ، والأبنية التعليمية والتجهيزات والتمويل ، وهيئات التدريس والدراسات العليا والابتعاث. وأصبحت هناك جامعة تخص البنات بالمملكة هي جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بالرياض ، كما أن هناك العديد من الفرص التعليمية المتاحة للفتاة في عشرين جامعه حكومية بمختلف مناطق المملكة علاوة على توفر فرص التعليم العالي الأهلي للفتاة في بعض مناطق المملكة.

وفيما يتعلق بنشأة التعليم العالي للبنات، فقد صدر الأمر الملكي الكريم رقم ٨٤٢ في تاريخ ١ / ٢ / ١٣٨٨ هـ

بتشكيل لجنة من أعلى المستويات لدراسة مشروع التعليم الجامعي للبنات من جميع جوانبه ، وتحديد الخطوط العلمية لإقامته ، ووضع المشروع موضع التنفيذ، وبدأت ثماره بإفتتاح أول كلية تربية للبنات في الرياض عام ١٣٩٠هـ تتبع للرئاسة العامة لتعليم البنات، وبعدها توالى إنشاء الكليات الجامعية ومؤسسات التعليم العالي للفتاة ( غنيم ، )

ولقد ارتفعت مؤشرات الإنفاق الحكومي على التعليم العالي في المملكة بشكل كبير خلال السنوات الخمس الماضية، إذا بلغ الإنفاق ذروته في العام ١٤٣١هـ ، وأنفقت الحكومة حينها (٢٤٠٠١,٩) مليون ريال على التعليم العالي ، بمعدلات نمو فاقت تلك المتحققة في عدد المقيدين، فقد بلغ معدل النمو السنوي للإنفاق (٢٤,١ %) ، وبنسبة نمو كلية بلغت (٩٦,١ %) عما هو عليه الحال في عام ١٤٢٧هـ ، مما أدى إلى ارتفاع معدل الإنفاق الحكومي على الطالب من (١٩,٢٣١) ريالاً في سنة ١٤٢٧هـ ، إلى (٢٦,٥٦٣) في العام ١٤٣١هـ. وسجلت مؤشرات الإنفاق النسبية ارتفاعاً أيضاً ، ففي سنة ١٤٢٧هـ ، شكل الإنفاق على التعليم العالي ما نسبته (٣,١ %) من مجمل الإنفاق الحكومي في السنة نفسها ، و ارتفعت النسبة إلى (٣,٨ %) في العام ١٤٣١هـ ، كما ارتفعت نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم العالي من إجمالي إنفاقها على التعليم ( بشقية العام والعالي)، من (١٤,٧ %) في العام ١٤٢٧هـ ، إلى (١٧,٤ %) في العام ١٤٣١هـ ، وهي من أعلى النسب العالمية (احصاءات وزارة التعليم العالي ١٤٣٢هـ).

وعليه إرتفع عدد جامعات المملكة خلال السنوات السبع الماضية من (١٥) إلى (٣٢) جامعة كما ارتفع مؤشر عدد الجامعات لكل مليون نسمة من السكان ليصبح ( ١,٢ ) لكل مليون نسمة في العام ١٤٣١هـ . وتركزت الجامعات في أكثر مناطق المملكة كثافة بالسكان حيث كان نصيب منطقتي مكة المكرمة ، والرياض (١٧) جامعة ، كما ارتفعت أعداد المعاهد والكليات بنسبة نمو كلية بلغت (٣٨ %) حيث وصل عددها في نهاية الفترة إلى (٤٣٤) منها (٣٩) كلية خاصة (احصاءات وزارة التعليم العالي للعام ١٤٣٢هـ).

### **الوضع الراهن لواقع التعليم العالي للفتاة السعودية :**

ارتفعت أعداد خريجي مؤسسات التعليم العالي بنسبة (٢٢,١ %) خلال السنوات الخمس الماضية، ووصل العدد الإجمالي لهم خلال الفترة إلى (٥٤٩,٥٩٩) خريجاً وخريجة ، تمثل الإناث أكثر من نصفهم ، مع أن نسبتهن انخفضت من ( ٥٧,١ %) في العام ١٤٢٦هـ إلى ( ٥١,٨ %) من إجمالي الخريجين في سنة ١٤٣٠هـ. وعند حساب نسبة الطلاب في مجالات العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون ، والتربية، والصحة والخدمات الاجتماعية ، والبرامج غير المعروفة ، نلاحظ نمو أعداد الخريجين ونسبتهم خلال هذه الفترة ، في مجال التربية

من (٥,٥%) إلى (١٢,٣%) من إجمالي الخريجين ، وأصبحت مساوية تقريباً للمتوسط العالمي البالغ (١٢,٥%)، وأعلى من مجموعة الدول العربية (٧,٩%) ، وكذلك الأمر بالنسبة للخريجين في مجال الهندسة ، حيث ارتفعت من (٧,١%) في العام ١٤٢٦ هـ ، إلى أن بلغت نسبتهم في المملكة (١٨,٢%) في العام ١٤٣٠ هـ ، في حين كان المتوسط العالمي (١٢,٥%)، والدول العربية (١٠,٧%) من إجمالي الخريجين . وفيما يخص دليل تكافؤ الجنس للخريجين فقد أنخفض من (١,٣٣) للعام ١٤٢٦ هـ إلى (١,٠٧) للعام ١٤٣٠ هـ (احصاءات وزارة التعليم العالي للعام ١٤٣٢ هـ).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في سبيل الارتفاع بمستوى الكم والكيف إلا أن هذا النوع من التعليم مازال دون الطموح المطلوب ، حيث أن هناك تحديات عديدة تواجه التعليم العالي للفتاة السعودية ، ومواجهه هذه التحديات تتطلب رسم رؤية مستقبلية للتعليم العالي للبنات بالمملكة تتأسس على توقعات الطلب الاجتماعي على هذا التعليم والتخطيط له بحيث يرتبط بسوق العمل وحاجته إلى كوادر وطنية مؤهلة .

فعلی الرغم مما يشهده المجتمع السعودي من زيادة الاهتمام بقضايا المرأة وارتفاع مستوى تعليمها إلا أن واقع مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل ضئيلة حيث يعاني بعض النساء من الفقر ، وانتشار البطالة فيما بينهن والتي باتت تشكل هاجسا وقلقا، بالنسبة للقائمين على معالجة ملف البطالة في المملكة، لكون معدل البطالة بين السعوديات يسلك اتجاها تصاعديا، حيث قد بلغ معدل البطالة بين المواطنات الإناث في السعودية في عام ٢٠٠٧، (٢٦,٦ في المائة)، ثم ارتفع في عام ٢٠٠٨ ليصل إلى (٢٦,٩ في المائة)، وواصل الارتفاع في عام ٢٠٠٩، ليصل إلى (٢٨,٤ في المائة)، والذي يمثل نحو أربعة أضعاف ما هو عليه معدل البطالة بين الشباب، الذي بلغ نحو ٦,٩ في المائة خلال عام ٢٠٠٩ م.

كما تشير الإحصاءات إلى أن مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل مازالت ضعيفة وقد باتت تمثل الحد الأدنى لمشاركة المرأة بقوة العمل على مستوى العالم والتي تبلغ (٥,٥%). وقد بلغ معدل البطالة في المملكة العربية السعودية ٩,٨% بإجمالي ٤٠٠ ألف عاطل بلغت نسبة الإناث منهم ٢٤,٩% وتبلغ إجمالي قوة العمل السعودية والوافدة ٨,٣٧٤ مليون، نسبة السعوديين منهم ٤٨,٧% فقط. ويبلغ عدد سكان المملكة نحو ٢٥ مليون نسمة بينهم ما يقارب ٧ ملايين أجنبي وأجنبية يستحوذون على خمسة ملايين فرصة عمل.

أما قدرة حكومات دول الخليج "ومن ضمنها المملكة" الاستيعابية على توظيف القوى العاملة الجديدة فهي في حدود ٥% وذلك نتيجة تشبع الوظائف الحكومية والباقي الذي هو ٩٥% يفترض أن يجد لهم القطاع الخاص وظائف لانخفاض أجور الأجانب مقارنة بالسعوديين.

وهذا يشير إلى أن هناك العديد من الخريجات يعانون من البطالة وقلة الفرص الوظيفية المتاحة لهم سواء بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص وذلك لأن تخصصاتهم غير مطلوبة بسوق العمل، وهذه الفئة تمثل العاطلات عن العمل إجبارياً كنتيجة طبيعية لعدم مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل. إضافة إلى تدني مستوى الخريجات بشكل عام ، وبالنسبة للتدريب الذي يعد إحدى الوسائل التي يمكن أن تعوض أوجه القصور في نظام التعليم فهو في حد ذاته بحاجة إلى دراسة وتخطيط.

## البطالة:

على الرغم من تفاوت مفهوم البطالة بين المجتمعات إلا أن القاسم المشترك لوجهات النظر، يتمثل في النظر إلى البطالة على أنها ظاهرة اقتصادية اجتماعية تنتج عن عدم توفر فرص العمل للباحثين عنها (ذكور - إناث)، وذلك بغض النظر عن أسبابها وعواملها . فهي ظاهرة لها وجهان، أحدهما اقتصادي والآخر اجتماعي . وعليه تكون لهذا الظاهرة مزدوجة الوجهين ومتعددة الأسباب نتائج متشعبة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، تتمثل محصلتها الوحيدة بتدهور أحوال المجتمع الاقتصادية والاجتماعية.

وتظهر البطالة بأنماط وأشكال مختلفة، فمنها البطالة الكلية والبطالة المقنعة والبطالة الموسمية وأشكال وأنماط أخرى. ولما كانت الدول تختلف فيما بينها بالنسبة للظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية، فإن النتيجة الحتمية لهذا كله هي اختلاف معدلات البطالة من دولة إلى أخرى بل اختلافها داخل الدولة الواحدة من منطقة لأخرى(خميس، ٢١٠:١٤١٦)

وتعرف البطالة على أنها القصور في تحقيق الغايات بالنسبة للعمل في المجتمعات البشرية (Barke ١٩٩١) . وتعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه " ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل و هو قادر على العمل وراغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده "(منظمة العمل الدولية).

## أنواع البطالة:

هناك أشكالاً وأنواعاً متعددة للبطالة وقد اتفق العلماء على تقسيمها وفقاً لدرجة أهميتها وخطورتها ولكنهم يختلفون في طريقة عرضها وتوزيعها بل وأحياناً في تسميتها. ورغم أن هذه الأشكال أو الأنواع تتعلق في الغالب بالجوانب التحليلية أكثر منها بالنواحي العلمية إلا أنه من المهم إلقاء بعض الضوء عليها وفقاً لمعايير التصنيف التالية:

▪ وفقا لمعيار درجة الوضوح يمكن تقسيم البطالة إلى شكلين أساسيين هما:

١- البطالة الصريحة أو السافرة والتي تمثل حالة التعطل الواضحة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة. ويعني أن الأفراد لا يجدون فرص العمل التي تتناسب مع قدراتهم وتخصصاتهم ومؤهلاتهم التي حصلوا عليها (زكي، ١٩٩٧).

٢- البطالة المقنعة والمستترة ويقصد بها أن عدد العمال المشتغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، أي تكس عدد كبير من العمال في موقع إنتاج أو خدمة بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل (مطر، ١٩٩٣) مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض.

▪ وفقا للمعيار الاقتصادي يمكن تقسيم البطالة إلى قسمين:

١- البطالة الدورية: تحدث بسبب طبيعة النشاط الاقتصادي الذي يمر بكساد وركود وهي مؤقتة تزول باستعادة النشاط الاقتصادي لحيوته، كما ينتاب النشاط الاقتصادي الرأسمالي فترات صعود وهبوط ويتراوح مداها الزمني بين ثلاث عشر سنوات.

٢- البطالة الهيكلية: وهي بطالة جزئية بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي معين وهي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد. وينشأ هذا النوع كنتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات الراغبين في العمل (البشر، ٢٠٠٤).

▪ وفقا لمعيار الإدارة أو الاختيار يمكن تقسيم البطالة إلى شكلين:

١- البطالة الاختيارية: وهي حالة ينسحب فيها شخص من عملة بمحض اختياره أو إرادته.

٢- البطالة الإجبارية: وهي حالة يتعطل فيها العامل بشكل جبري أي بعدم إرادته مع أنه راغب وقادر على العمل (عبدالراضي، ٢٠٠٨).

## أسباب البطالة بالمجتمع السعودي:

للبطالة أسباب تختلف من مجتمع إلى آخر حتى إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى فهناك أسباب اقتصادية وأخرى اجتماعية وأخرى سياسية وكلا منها يؤثر على المجتمع. ويرى (عجوه، ١٤٨٥) أن الكثير من الدراسات تشير إلى أن ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع السعودي ترجع إلى أسباب عديدة أهمها:

- مخرجات التعليم من الناحية الكمية والنوعية لا تتوافق مع متطلبات سوق العمل في القطاعين الحكومي

والخاص ولا يزال إلى الآن هناك استمرار في التخصصات النظرية التي لا يحتاجها السوق المحلي (الروحي وآخرون، ٢٠٠٥).

- العمالة الوافدة الكبيرة بأجورها المتدنية وإنتاجيتها المرتفعة نسبياً وسهولة استفادتها بسبب انخفاض مستوى المعيشة العالمي وانتشار الفقر في كثير من دول العالم.
- رفض وزارة العمل فكرة تحديد حد أدنى للأجور ورفضها فكرة تعريف البطالة وكذلك لا توجد هيئة متخصصة تعنى بتنظيم سوق العمل السعودية تتبع وزارة العمل هذا ما يطالب به المهتمين بهذا الشأن (الخمشي ١٤٣١).
- ضعف مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي الاستثماري وذلك نتيجة لضعف التدريب على هذا النوع من الأنشطة وعدم معرفتها بكيفية إدارة المشاريع الاستثمارية. والإحجام عن العمل المهني والعمل لدى القطاع الخاص مقارنة بالعمل الحكومي الأكثر أماناً والأقل دوماً وجهداً بالإضافة إلى غياب الشعور بالأمن لدى القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي.
- محدودية الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة بالمجتمع السعودي واقتصرها تقريبا على قطاع التعليم والصحة حيث توضح نتائج مسح القوى العاملة أن ما يقارب ثلاثة أرباع المشتغلات السعوديات يعملن في نشاط التعليم بنسبة بلغت (٧٤،٤%)، تليهن المشتغلات في نشاط الصحة والعمل الاجتماعي بنسبة (١٢،٥%) (مصلحة احصاءات العامة والمعلومات : ١٤٣٤هـ).
- عدم رغبة القطاع الخاص في توظيف الخريجين السعوديين بسبب ارتفاع تكاليفهم الاقتصادية ولتدني مستوى الخبرة لديهم الناتج عن قلة البرامج التأهيلية والتدريبية الداعمة للتوظيف بالإضافة إلى غياب السياسة الواضحة للتوظيف مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة (Leon.2003).
- التزايد المضطرد في النمو السكاني حيث تعتبر المملكة العربية السعودية من أعلى المعدلات حيث من المتوقع أن يصل عدد السكان إلى أكثر من ٣٦ مليون عام ٢٠٢٠م. (الهيئة العليا لتطوير مدينة الرياض، ١٤٢٦هـ).

### آثار البطالة و انعكاساتها على الفرد والمجتمع:

للبطالة العديد من الآثار السلبية على الفرد والمجتمع ككل وسنعرض لآثاره الاقتصادية، والسياسية والاجتماعية.

## أولاً: الآثار الاقتصادية:

- ضعف الإنتاج لوجود طاقات بشرية مهدرة غير مستغلة.
- ترك بعض الإمكانات المتاحة للمجتمع دون استغلال.
- تؤثر البطالة على حجم الإنتاج باعتبار أن العامل عنصر أساسي في عملية الإنتاج.
- تؤثر البطالة على حجم الدخل و على توزيعه.
- تؤثر بصفة غير مباشرة على الاستهلاك و على الصادرات والواردات.
- تؤثر على مستوى تحقيق إشباع الحاجات الفردية والجماعية

## ثانياً: الآثار الاجتماعية:

- تعزز البطالة ظاهرة الهجرة وخاصة هجرة الشباب.
- تكون البطالة سبباً للكثير من أشكال الإجرام والانحرافات . فالبطالة من أخطر المشكلات الاجتماعية وإهمال علاجها يؤدي إلى العواقب فهي الباب الموصل إلى كل الشرور لأنه يهيئ للأفراد فرصة التفكير في مزاولة الإجرام على اختلاف صوره .
- تؤثر البطالة على ترابط الأسرة فهي أحد أسباب التفكك الأسري .

## ثالثاً: الآثار السياسية:

- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني فالبطالة تصيب الفرد باليأس والإحباط مما يدفعه للانتقام من المجتمع مثل الانضمام للجماعات المتطرفة والإجرامية وتجنيده للقيام بالأعمال إرهابية لزعزعة الأمن في المجتمع.
- الفرد العاقل عن العمل يشعر بالإقصاء والحرمان من طرف دولته وهذا يضعف لديه الشعور بالانتماء و الشعور بالوطنية <http://www.onefd.edu.dz> .

وعلى الرغم من الجهود الملموسة التي قامت بها الحكومة السعودية من اجل تطوير نظام التعليم والتي أثمرت عن زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم ، إلا أنه لا يزال يعاني من عدم قدرته على تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم كما ونوعا واحتياجات سوق العمل من ناحية أخرى ويمكن إرجاع هذا القصور أساسا إلى أن النظام التعليمي الحالي يركز على أعداد الخريجين أكثر من اهتمامه بنوعيتهم كما أنه يتعامل مع العملية التعليمية على أنها مدخلان ومخرجات بدلا من اعتبارها عملية تستهدف معظم العوائد المتاحة والاجتماعية أي هناك خلل في كلا من العرض والطلب وآليات السوق.

والمملكة العربية السعودية كغيرها من الدول تسعى للتخفيف من حدة مشكلة البطالة والآثار المترتبة عليها ، لذا لا بد من إيجاد السياسات والإجراءات اللازمة لمعالجة تلك المشكلة والعمل على مواجهتها مع التركيز على الدور الحكومي في مجال التشغيل والتوظيف للخريجات بشكل مباشر وكذلك دور القطاع الخاص. ليسير جنباً إلى جنب لمساعدة وتأهيل الخريجات لسوق العمل وسنعرض لتجربة جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن والتي تمثل إحدى المبادرات الرائدة في مجال تأهيل الخريجات لسوق العمل.

وبناء على المعطيات السابقة فقد بذلت حكومة المملكة العربية السعودية العديد من الجهود لتمكين المرأة من خلال سن العديد من التشريعات والأنظمة التي تضمن في كثير من نصوصها مواد لصالح المرأة إلا أنها ظلت معطلة وغير مفعلة على أرض الواقع ، وهناك توسع في الجهود التنموية واتساع للقاعدة التنظيمية وتعديلات في التشريعات والقوانين التي تبذلها الحكومة والتي تنظم من أجل تمكين المرأة السعودية في سوق العمل وتعزيز مشاركتها لتسهم بدور فاعل اقتصادياً وتشارك في عملية التنمية المستدامة Sustainability Development والتي باتت مطلباً تنموياً ومجتمعياً أساسياً فرضته الرؤى المستقبلية لمواجهة التحديات المجتمعية، وبما يمكنها من توسيع قدراتها وتحسين أوضاعها، وفتح الفرص المناسبة أمامها للمشاركة اقتصادياً واجتماعياً ( الطريف ، ٢٠١٣م).

### **الجهود التي بذلتها المملكة العربية السعودية لتمكين المرأة بالمجال الاقتصادي :**

نتناول في هذا الجزء الجهود التي بذلتها حكومة المملكة العربية السعودية لتمكين المرأة بالمجال الاقتصادي. ولعل من المهم أن نقدم نبذة عن مشاركة المرأة السعودية بالنشاط الاقتصادي على مدى المسيرة التنموية للمملكة فقد مارست المرأة العديد من المهن كالزراعة والرعي والخياطة ونحوها هذا إلى جانب قيامها بالإعمال المنزلية . ومع التطورات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة للمجتمع السعودي وتزايد معدلات النمو السكاني وارتفاع مستوى تعليم المرأة . كل هذا أدى إلى الاهتمام بإيجاد مسارات جديدة لعمل المرأة لكي نضمن استمرار مشاركتها وتطويرها بما يتلاءم مع متطلبات العصر وبما يتوافق مع الضوابط الشرعية. ونتيجة للاهتمام المتنامي من الحكومة في توسيع فرص عمل المرأة السعودية فقد اصدر مجلس الوزراء القرار رقم (١٢٠) وتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢هـ (٢٠٠٤/٥/٣١) والذي يضم مجموعه من الضوابط والإجراءات التي يمكن تلخيصها فيما يلي ( الطريف، ٢٠١٣):

## أ- تطوير الخطط والآليات:

تشارك العديد من الوزارات في العمل على تطوير الخطط والآليات لتمكين المرأة حيث تعمل وزارة العمل بالتعاون مع وزارة الاقتصاد والتخطيط والخدمة المدنية على تطوير خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية من خلال تحديد الاحتياجات الفعلية . ويقدم صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال برامجه المختلفة فرص لتدريب وتأهيل الكادر النسائي مع التركيز على التدريب المنتهي بالتوظيف .

## ب- تطوير آليات التنسيق:

يتولى مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية تشكيل لجنة نسائية تتولى التنسيق مع الجهات ذات العلاقة لتشجيع القطاع الخاص على إيجاد فرص عمل للمرأة السعودية.

## ج- تطوير المشاركة في القطاع الخاص:

وهذا الجانب يركز على أهميه التوسع في اصدار تراخيص للنساء لمزاولة الأنشطة الاقتصادية وفقاً للأنظمة والضوابط الشرعية، مع ضرورة تخصيص مناطق صناعية نسائية داخل المدن وعلى الجهات ذات العلاقة وضع ضوابط وآليات العمل عن بعد من خلال دعم مشاريع الأسر المنتجة وتوفير غطاء قانوني لها.

## د- تطوير المشاركة في الدولة:

السعي لتطوير مشاركة المرأة في الدولة من خلال توجيه الجهات الحكومية التي تقدم خدماتها للمرأة بضرورة إنشاء أقسام نسائية .

## الأهداف والسياسات التنموية لتطوير أوضاع المرأة اقتصادياً في المجتمع السعودي:

نلقي الضوء في هذا الجزء السياسات التنموية في خطط التنمية بالمملكة واهتمامها بالتمكين الاقتصادي للمرأة فالخطة الخمسية الأولى ١٣٩٠-١٣٩٥هـ ركزت على ضرورة زيادة نسبة الإناث في مجالات العمل المسموح بالعمل فيها.

أما خطة التنمية الثانية ١٣٩٥ - ١٤٠٠هـ فقد دعت إلى ضرورة زيادة معدلات المساهمة في القوى لعماله وإيجاد فرص للتدريب والتعليم للجميع(ذكور وإناث).

وركزت خطة التنمية الثالثة ١٤٠٠ - ١٤٠٥هـ على دور المرأة في تحقيق أهداف التنمية.

وبالنسبة لخطة التنمية الرابعة ١٤١٠-١٤١١هـ فقد اهتمت بفتح مجالات جديدة لعمل المرأة . أما خطة التنمية الخامسة ١٤١٥-١٤٢٠هـ فقد استعرضت سياسات توظيف المرأة من خلال تعزيز مشاركتها بالتنمية. وركزت خطة التنمية السادسة ١٤١٥-١٤٢٠هـ على تنمية القوى البشرية الوطنية وينص أساسها الاستراتيجي السابع على أهمية العمل على زيادة إسهام المرأة في القوى العاملة بما يتفق مع الشريعة الإسلامية. وتناولت خطة التنمية السابعة ١٤٢٠-١٤٢٥هـ استمرار التركيز على تنمية القوى البشرية الوطنية . ونص الأساس الاستراتيجي التاسع على التوسع في مجالات عمل المرأة بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية. وقد كانت للتوجهات العالمية والأهداف الإنمائية للألفية الثالثة أهدافاً عدة والتي منها هدفها الثالث الذي غني بتحقيق المساواة في النوع، وتمكين المرأة حتى تستطيع أن تشارك بفاعلية في مواجهة تحديات التنمية، الأمر الذي طال كذلك التوجهات المستقبلية لخطة التنمية الثامنة في المملكة والتي أولت أهمية خاصة للمرأة، فقد أفردت خطة التنمية الثامنة ١٤٢٦ - ١٤٣٠هـ فصلاً خاصاً بالمرأة والتنمية (الفصل السابع عشر) والذي ركز على تطوير أوضاع المرأة من خلال توسيع الفرص المتاحة لها في مجالات التعليم والصحة والتشغيل . وتناول (الفصل السادس عشر) من الخطة الثامنة (الأسرة والمجتمع) للتأكيد على أهمية الدور المجتمعي للمرأة في دعم واستقرار الأسرة. ويركز الأساس الاستراتيجي الثاني للخطة الثامنة على "الاهتمام بشؤون المرأة، وتطوير قدراتها، وإزالة المعوقات أمام مشاركتها في الأنشطة التنموية في إطار ما تقضي به القيم والتعاليم الإسلامية.

أن توجهات خطة التنمية التاسعة للمملكة ١٤٣٢/٣١ - ١٤٣٦/٣٥هـ (٢٠١٠ - ٢٠١٤) وبرامجها تولى اهتماماً خاصاً بتطوير أوضاع المرأة السعودية وتوسيع مشاركتها في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتقوية تأثيرها في الأسرة والمجتمع بما ينمي روح المسؤولية والمبادرة فيهما في إطار من القيم الإسلامية الأصيلة. مع التأكيد على بذل المزيد من الجهود والإجراءات التي ترمي إلى تكريس وتعزيز المنجزات التي تحققت في الفترة السابقة واتخاذ الخطوات الإضافية التي من شأنها الارتقاء بالوضع التنموي للمرأة السعودية. من خلال مجموعة من السياسات والأهداف التي تسعى إليها خطة التنمية التاسعة في مجال تطوير أوضاع المرأة وتعزيز مكانتها الاقتصادية والاجتماعية في مجتمعها، في مقدمتها زيادة مشاركتها في قوة العمل الوطنية، والاستمرار في تفعيل القرارات الخاصة بتشغيل النساء، وترسيخ التقدم الكمي والنوعي في تعليم الفتيات في مختلف المراحل التعليمية، وتطوير إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي وتأمين الخدمات المساندة لتمكينها من المشاركة، وتحفيز النساء للتوجه في التعليم العالي نحو التخصصات التي تتفق واحتياجات سوق العمل، واعتماد تدابير محددة لتقليل معدل البطالة بين الإناث وخاصة المتعلقات منهن . وتأتي خطة التنمية العاشرة

وقد تمت ترجمة مثل هذه التوجهات من خلال التشريعات والقوانين التي تنظم عمل المرأة السعودية بصور قرار عام ٢٠٠٥م والمتضمن خطة وطنية متكاملة للقوى النسائية العاملة في السعودية تتولاها وزارة العمل بالاشتراك مع وزارة الاقتصاد والتخطيط تحدد الاحتياجات الفعلية للقوى النسائية. وقد كان لفعاليات المؤتمر الثالث للقاء الفكري للحوار الوطني، الذي كان تحت عنوان "المرأة حقوقها وواجباتها وعلاقة التعليم بذلك"، والذي تناول القضايا المرتبطة بوضع المرأة السعودية من حيث ظروف وقوانين العمل، وأوضاع الأسرة، والشؤون التربوية والوضع الاجتماعي. وقد عملت الاتجاهات المعتدلة على المطالبة بحقوق واسعة للمرأة السعودية لتمكينها من خلالها المساهمة في مشاريع التنمية التي تتبناها المملكة، والعمل بفاعلية لتعويض الخلل في تركيبية سوق العمل السعودي، ودعت هذه الاتجاهات إلى تمكين المرأة من أداء دور حقيقي واسع عبر سن تشريعات وأنظمة تحفظ حقوق المرأة، وتحميها من الانتهاكات القائمة، وتسهل الطريق أمام مشاركتها الحقيقية في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية.

وقد اتخذت المملكة خلال ذلك مجموعة إجراءات في هذا الاتجاه حيث تم تعيين نساء في السلك الدبلوماسي، ثم موافقة مجلس الشورى على تعديل قوانين التجنيس بحيث أعطى للمرأة حقا مستقلا في القرار بعيدا عن وضع الزوج، كما أصدر مجلس الوزراء السعودي مجموعة أنظمة وتشريعات تعتبر محفزة لعمل المرأة واستقلاليتها الاقتصادية، فأقر السماح لها بفتح السجلات التجارية الخاصة بها وقيامها بمختلف الأنشطة والأعمال التجارية بصورة مستقلة وكانت جهود مجلس الوزراء من خلال توصياته وقراراته تصب في صالح المرأة، منها تفعيل الفقرة (٥) من قرار مجلس الوزراء رقم (٢٣) وتاريخ ١١ / ٣ / ١٤٢٤هـ التي تنص على إنشاء لجنة وطنية عليا متخصصة في شؤون المرأة، إضافة إلى جهود وقرارات مجلس الشورى فيما يتعلق بإسناد مزيد من المسؤوليات الإدارية والتربوية للعنصر النسائي، وخفض سن التقاعد للموظفة، وفي مؤتمر حقوق المرأة في العالم العربي " من الأقوال إلى الأفعال " والمنعقد في صنعاء ٥/٣ ديسمبر ٢٠٠٥م تم عرض التجربة التنموية للمرأة في السعودية وتقديم لمحة عن المنجزات والمعوقات التي منعت المرأة السعودية من ممارسة دورها بشكل يتناسب مع التطورات التي تشهدها المرأة سواء على مستوى دول الجوار أو على مستوى دول العالم.

ولا نغفل ما تضمنه الدستور في نظام العمل السعودي الصادر بمرسوم ملكي رقم (٥) وتاريخ ٢٣-٨-١٤٢٦هـ ومنها نطاق عمل المرأة وساعات العمل والحقوق المتعلقة بالحمل والولادة والحقوق المتعلقة بالرضاعة والمتعلقة بالحضانة والإجازة والأجور والرعاية الطبية والمنع من الفصل.. وغيرها من حقوق تؤكد على مساواة

جميع المواطنين من الجنسين في العمل، وكذلك القوانين النافذة والتي منها القواعد والأنظمة لعمل المرأة حسب نظام الخدمة المدنية ونظام العمل والعمال، إلى جانب الاتفاقيات الدولية كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقية المرأة العربية وغيرها من الاتفاقيات والتي لا تدعم فقط حق المرأة في العمل وإنما تقف بقوة مع مساواتها بالرجل في حقها بالعمل والترقي والوصول إلى المناصب القيادية، وهي توجهات تبعث الطمأنينة كما أنها مواقف تعبر بصدق عن رغبة بتطوير وزيادة أداء المرأة السعودية اقتصاديا واجتماعيا. إذ نلمس توفر معطيات أساسية لتمكين المرأة من الإسهام الايجابي في الأداء الاقتصادي الفاعل للتنمية فأين يكمن الخلل في ضعف نسبة المشاركة الفاعلة للمرأة في قوة العمل الوطنية ؟

فعلى الرغم من أن التشريع السعودي ضمن في كثير من نصوصه مواد لصالح المرأة إلا أنها ظلت معطلة وغير مفعلة على أرض الواقع، فمن جانب انعكس هذا الأمر على المرأة والمساواة في فرص العمل والأجر والتدريب .. (لابد من الإشارة هنا إلى محدودية مجالات توظيف المرأة ومحدودية الوظائف المطروحة لها في سوق العمل، وعدم ملائمة مخرجات التعليم لسوق العمل واقتصار مجالات عملها على مجالات معينة كالتعليم والصحة وتدنى تواجدها في مجالات أخرى كالإعلام والمحاماة والهندسة والصناعات ..)، ومن جانب آخر فإن للثقافة السائدة وعراقل الموروثات الاجتماعية التي تنتقل من جيل إلى جيل آخر عن طريق التنشئة الاجتماعية دور في تكوين نظرة الرجل لطبيعة عمل المرأة ومجاله، وموقع المرأة في الحياة المجتمعية ومدى إسهامها التنموي، كلها عوامل ساهمت بإقصاء المرأة وتهميشها وتدني مستوى وعيها بحقوقها في التعليم والعمل والتدريب.

والمجتمع السعودي يتسم بثقافته الخاصة التي تميزه عن غيره من المجتمعات من خلال مجموعة من العناصر التي تحدد النسق الثقافي للمجتمع السعودي وهي: العادات، التقاليد القيم، والمعتقدات. وإذا القينا نظرة على ثقافة المجتمع السعودي المرتبطة بالعمل نجد أن النظرة للعمل أو المهنة يقوم على تقسيم هذه المهن على أساس القيمة الاجتماعية للمهنة فالمكانة الاجتماعية للفرد ترتبط بقيمة المهنة التي يمارسها، إذ أن المجتمع يعطي من شأن بعض المهن ويقلل من شأن أخرى مثل الأعمال الحرفية والمهنية وبذلك لا يقدم أي فرد على الالتحاق بالمهن التي تقلل من شأنها ثقافة المجتمع إلا أن هناك بعض التغيرات النسبية.

وبالنسبة للعناصر الثقافية المرتبطة بعمل المرأة في المجتمع السعودي نجد أن هناك إقبال على المهن التي لا تسمح بالاختلاط أو الاحتكاك بالرجال كمهنة التدريس، بينما يقلل المجتمع من مكانة المرأة التي تعمل في أماكن مختلطة مثل العمل بالمستشفيات والبنوك والمؤسسات الاقتصادية الأخرى..، وتتأثر قيمة عمل المرأة بعوامل مختلفة

مرتبطة بالعادات والتقاليد وبنظرة المجتمع إلى عمل المرأة، والنظرة الدونية لبعض المهن، وكذلك بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة في المجتمع.

وعلى الرغم من أن المجتمع السعودي يتميز بخصوصية دينية واجتماعية إلا أنه لم يعد معزولاً عن العالم فقد تأثرت ثقافة المجتمع من خلال الاحتكاك بالثقافات الأخرى بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال وسائل الإعلام والانترنت ونحوها، وقد أظهرت الدراسات العلمية أن الأسرة السعودية عايشة بعض التغيرات التي مهدت لتغيير نظرة المجتمع نحو عمل المرأة وبخاصة لبعض المهن وكذلك لعملها في البيئات المختلطة.

وبالرغم من التغيير في مكانة المرأة السعودية والأدوار الهامة التي تؤديها في المجتمع تشير البيانات الإحصائية للعام (١٤٣٢هـ) إلى ارتفاع في معدلات تعليمها وفقاً لبيانات وزارة التعليم العالي بمعدل نمو سنوي ٣,١% وبنسبة نمو كلية بلغت ١٠,٦% ( احصاءات وزارة التعليم العالي ١٤٣٢ هـ ) هذا مع انخفاض مشاركة المرأة في المرأة في قوة العمل وتركز عملها في بعض القطاعات التعليمية والصحية دون غيرها حيث توضح نتائج مسح القوى العاملة أن ما يقارب ثلاثة أرباع المشتغلات السعوديات يعملن في نشاط التعليم بنسبة بلغت (٧٤,٤%)، تليهن المشتغلات في نشاط الصحة والعمل الاجتماعي بنسبة (١٢,٥%) ( مصلحة احصاءات العامة والمعلومات : ١٤٣٤هـ )

وهذه الإشكالية لا ترتبط بالقوانين والأنظمة الحكومية التي لا تمنع من عمل المرأة في القطاعات المختلفة في المجتمع كما سبق وأن أسلفنا، ولكن الخلل يكمن في عوامل مختلفة بعضها يرتبط بثقافة المجتمع ومنظومة القيم والمعتقدات والاتجاهات المشتركة بين الناس والآخر في المعوقات الإدارية والتعليمية التي جعلت من الإدارات النسائية تابعة للرجل في العديد من الدوائر الحكومية والذي كانت إحدى مسبباته حداثة تعليم المرأة وقصور تدريبها نتيجة العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي قللت من أهمية دور المرأة في التنمية ومن مشاركتها في المجال الاقتصادي، والذي انعكس على مدى إسهام ودخول المرأة في سوق العمل السعودي بشكل أكبر مما هو حادث فعليا، ويمكن هنا الإشارة إلى بعض هذه العوامل منها:

- لا تزال المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع من قيم وعادات وتقاليد تؤثر على مدى مساهمة المرأة في سوق العمل، وتلعب التنشئة الاجتماعية والمورثات الاجتماعية دوراً كبيراً في تكوين النظرة الايجابية أو السلبية للمرأة ودورها كمشارك في سوق العمل.

- تأنيث ظاهرة الفقر والتي ارتبطت بالمرأة نتيجة تدني المستويات التعليمية لها وانتشار الأمية بين صفوف النساء في العديد من مناطق المملكة.
- اقتصار عمل المرأة في المملكة على مجالات محددة ومحدودة كقطاع التعليم والصحة في المجال الحكومي على الرغم من ازدياد أعداد الخريجات في التخصصات النظرية كمخرجات لسوق العمل والذي بلغ درجة الاكتفاء.
- أن محدودية نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل بالقطاع الخاص تعزي إلى شعور المرأة العاملة في هذا القطاع بعدم الأمان الوظيفي بالرغم من وضوح قوانين وزارة العمل التي تحمي حقوقها.
- ومن الناحية المجتمعية تحجيم ولي المرأة لمقدرتها على العمل والإنتاجية، والنظرة الدونية لبعض المهن، نظراً للصورة النمطية التي تصنف من خلالها المرأة والمبنية على قيم اجتماعية مستمدة من ثقافة المجتمع.
- ومن المعوقات المرتبطة ببيئة العمل المشكلات المتعلقة بتدني الأجور وطول ساعات العمل واشتراط اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي التي لا تتقنها الكثيرات من المتقدمات للعمل، وعدم توفر تأهيل وتدريب كافيين للفتيات للعمل لدى القطاع الخاص وعدم توفر البيئة المناسبة لمنع الاختلاط.
- كما تعاني المرأة السعودية من تعارض أو صراع الأدوار والمتمثل بدورها الأسري كأم وزوجة.. ودورها العملي وما يتطلبه من مسؤوليات وواجبات.

### المشاركة الاقتصادية للإناث:

هناك سمتا أساسيتان لمشاركة المرأة بالنشاط الاقتصادي : الأولى هي محدودية المشاركة في قوة العمل . أما السمة الثانية فتتمثل في اقتصار مشاركة المرأة ن وإلى حد كبير في العمل بوظائف قطاعي التعليم والصحة وبالتالي الابتعاد عن نشاطات إنتاجية مهمة كتلك المرتبطة بتقنية المعلومات والاتصالات ونحوها. فعند مراجعة أنماط توزيع العمالة حسب النشاط القطاعي والمهني، تبعت التوجهات التخصصية للإناث في التعليم العالي يتضح تمركزها في التربية والتعليم والعلوم الانسانية. حيث تتركز المشتغلات السعوديات وبشكل حاد في قطاع التعليم (الوظائف التعليمية والادارية) الذي بلغت حصته ( ٨٥,٨%) من مجموع المشتغلات ، يلي ذلك قطاع الصحة والعمل الاجتماعي (٦,١%)، والادارة العامة (٤,٤%) . ومع الاختلافات في حدة التمركز فإن الصورة لا تختلف مع الذكور، حيث إن حصة قطاعات الخدمات هي المهيمنة في استحوادها على النسبة الأكبر من مجموع المشتغلين

الذكور، حيث أن حصة قطاع الخدمات هي المهيمنة في استحوادها على النسبة الأكبر من مجموع المشتغلين الذكور ، فالإدارة العامة كانت حصتها (٤٦,٨٢%) يليها نشاط التعليم وكانت حصته (١٤,٢%) ( الطريف، ٢٠٠٤).

وتؤكد مراجعة البيانات المتوافرة عن بطالة الاناث أن أحد أبرز أسبابها هو استمرار العلاقة الضعيفة بين التعليم والتشغيل أو بعبارة أخرى عدم موائمة التوجهات التخصصية في التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل مما يعكس خلل في التوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل.

### **نبذة عن برامج التأهيل والتدريب المقدمة للمرأة لتأهيلها لسوق العمل:**

إن الاهتمام بتقديم برنامج متكامل للتأهيل الوظيفي لخريجي الكليات بما يلئم احتياجات سوق العمل ، يعد أحد قضايا تنمية القوى العاملة ومن أهم التحديات التي تواجه المملكة في المرحلة القادمة، مما يتطلب معالجتها في إطار كامل بدأ من التأهيل الكامل لشغل الوظائف وانتهاء بالحصول على الوظيفة وبعدها مباشرة تتم المتابعة والتطوير وذلك من خلال التدريب المستمر على رأس العمل.

والاهتمام بالتأهيل الوظيفي العلمي المدروس يتطلب إيجاد برامج عملية قابلة للتطبيق تكون صالحة وملائمة لاحتياجات سوق العمل وتكمل جوانب النقص لدى الخريجات وترفع من كفاءتهن الوظيفية والعملية وتسد الفراغ الموجود بين بيئة العمل وبين مخرجات التعليم . إن برنامج التأهيل الوظيفي يمكن أن تتم من خلال برامج مكثفة يتلقى فيها الخريجات مجموعة من المهارات لكي تصبح بعدها مهينة لسوق العمل من الناحية الوظيفية بعد إتمامها وإجادتها للناحية العلمية والتخصصية في دارستها. فتنمية مهارات الحاسب الآلي بالإضافة إلى الارتقاء بالمهارات الشخصية والإدارية وإجادة اللغة الانجليزية التخصصية يعد من أهم برامج تحسين الإنتاجية لدى الخريجات بهدف الرفع من رفع كفاءتهن .

ومن هذا المنطلق فقد بدأ الاهتمام بإيجاد برامج تدريبية متخصصة لسوق العمل كما تم العمل على إعداد برامج متخصصة لتأهيل الخريجات لسوق العمل(التأهيل الوظيفي) وذلك من خلال تنفيذ برامج تدريبية متكاملة علمية مدروسة لتأهيل العاطلات عن العمل بما يتناسب مع حاجة سوق العمل لتلبية لاحتاجات القطاع الخاص «من خلال انتهاج فكره وفلسفته في العمل».

ومن ضمن هذه البرامج التي تهدف لتأهيل المرأة للانخراط في سوق العمل من خلال العديد من البرامج التدريبية بالتعاون مع القطاع الخاص .وسنعرض لبرنامج صندوق تنمية الموارد البشرية ( هدف) الذي يهدف

لتأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية وتوظيفهن . ونستعرض القرارات الوزارية الخاصة بمراحل تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية .

## قرار وزاري رقم (ع/٢٤٧٣/١/١) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢هـ)

### المرحلة الأولى لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية

إن وزير العمل:

بعد الإطلاع على الأمر الملكي رقم أ/١٣١ وتاريخ ٢/٧/١٤٣٢هـ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات والمتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية والمتضمن في البند الثامن منه قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦هـ والمتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وأن على الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وما تقتضيه المصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

أولاً: يُقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار محلات بيع الملابس النسائية الداخلية ومحلات بيع أدوات التجميل، سواء كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها.

ثانياً: يُقصر 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.

ثالثاً: يراعى في محلات بيع المستلزمات النسائية ما يلي:

١- يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله. ويُحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل.

٢- يُحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد، ويستثنى من ذلك المحلات متعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة، ويجب في هذه الحالة ألا يقل عدد العاملات في المحل عن ثلاثة عاملات في الوردية الواحدة.

٣- يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير حارس أمني أو نظام أمن إلكتروني في المحل، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موفرة من قبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل. ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط اتباع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية.

٤- يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بحسب الحاجة، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

رابعاً: يجب أن تلتزم العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية في زيها بالحشمة أثناء عملها بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (العباءة وغطاء الرأس)، أو الزي الرسمي لجهة العمل والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف.

خامساً: يحق لصاحب العمل توظيف العاملات بدوام جزئي، على أن تحسب العاملتان كعاملة واحدة في حساب توظيف الوظائف (السعودة).

سادساً: يجب على محلات بيع المستلزمات النسائية القائمة وقت نفاذ هذا القرار تعديل أوضاعها بما يتوافق مع أحكام القرار وذلك خلال المدد التالية:

١- ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع الملابس الداخلية النسائية.

٢- اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع أدوات التجميل.

٣- اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات التي تبيع الملابس الداخلية النسائية أو أدوات التجميل ضمن مبيعات أخرى.

سابعاً: يمكن للمحلات التجارية التي تبيع المستلزمات النسائية الأخرى مثل الملابس الجاهزة والعباءات والأحذية

وغيرها، توظيف النساء إذا استوفت الشروط الواردة في هذا القرار.

ثامناً: يجب أن ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات بما في ذلك التأمين الطبي لها وللمن تعولهم شرعاً، إضافةً إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة.

تاسعاً: توقف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل الذي لا يلتزم بإحلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه، مع عدم الإخلال بأي عقوبات أخرى يقضي بها نظام العمل.

عاشراً: تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة ذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يردها من اقتراحات تطويرية، ليوافق احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

حادي عشر: يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويلغى القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ وتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢هـ وكل ما يتعارض معه من القرارات الصادرة من الوزارة.

ثاني عشر: يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه، وينشر في موقع الوزارة الإلكتروني والجريدة الرسمية.

## **قرار وزاري رقم (ع/٣٧٣٢/١/١) وتاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨هـ**

### **المرحلة الثانية لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية**

#### **(فساتين السهرة وفساتين العرائس والعباءات النسائية والإكسسوارات)**

إن وزير العمل:

بعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم أ/١٢١ وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات والمتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢هـ بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية والمتضمن في البند الثامن منه قرار قصر العمل في محلات بيع

المستلزمات النسائية على المرأة السعودية، وبناءً على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦هـ، والمتضمن أن وزارة العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وأن على الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك، وبعد الاطلاع على قرار الوزاري رقم ١/١/٢٤٧٣ع/ وتاريخ ١٠/٨/١٤٣٢هـ والخاص بتنظيم قصر عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية، وبناءً على الصلاحيات المخولة له نظاماً وفي ما تقتضيه الضوابط الشرعية والمصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

أولاً: يعتبر هذا القرار مكملاً للقرار الوزاري رقم ١/١/٢٤٧٣ع/ وتاريخ ١٠/٨/١٤٣٢هـ والخاص بتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية، والذي اختص في مرحلته الأولى بمحلات بيع الملابس النسائية الداخلية وأدوات التجميل.

ثانياً: يقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار المحلات أو الأقسام بالمحلات والمتخصصة في بيع فساتين السهرة أو فساتين العرائس أو العبايات النسائية أو الإكسسوارات، سواءً كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو كانت محلات قائمة بذاتها.

ثالثاً: يقصد بكلمة قسم أو أقسام بالمحل أي قسم يختص باستقلالية بيع سلعة أو تقديم خدمة متخصصة ومختلفة داخل المحل.

رابعاً: يقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية المحددة في هذا القرار على المرأة السعودية، ولا يتطلب توظيف النساء في هذه المحلات الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى.

خامساً: يجب عند تنفيذ هذا القرار تطبيق الشروط والأحكام التي وردت في القرار الوزاري رقم ١/١/٢٤٧٣ع/ وتاريخ ١٠/٨/١٤٣٢هـ والذي سيشار إليه في البنود الآتية بالقرار الأساسي.

سادساً: يجب على محلات بيع المستلزمات النسائية القائمة وقت نفاذ هذا القرار تعديل أوضاعها بما يتوافق مع أحكام هذا القرار وذلك خلال اثني عشر شهراً من تاريخ صدوره.

سابعاً: بالنسبة للمحلات متعددة الأقسام والتي توظف ما مجموعة خمسة عاملين أو عاملات فأقل في الوردية الواحدة وتبيع في جزء من سلعتها مستلزمات نسائية، تطبق عليها الضوابط المقررة على المحلات المتخصصة في

بيع المستلزمات النسائية الواردة في القرار الأساسي. ويعني هذا أن على صاحب العمل الاختيار بين توظيف سعوديات لكامل المحل أو عدم بيع تلك السلع المصنفة على أنها مستلزمات نسائية مستهدفة بهذا القرار والقرار الأساسي.

ثامناً: يقصد بالمحلات متعددة الأقسام، تلك المحلات التي توظف ما مجموعة أكثر من خمسة عاملين أو عاملات في الوردية الواحدة داخل المحل. وسيطبق على الأقسام المخصصة لبيع المستلزمات النسائية داخل هذه المحلات عند وجودها، الضوابط المقررة على المحلات المتخصصة في بيع المستلزمات النسائية الواردة في القرار الأساسي.

تاسعاً: يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد. ويستثنى من ذلك المحلات المتعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات على أن لا يعملوا في نفس القسم وإنما في أقسام مختلفة تكون العاملات فيها في أقسام خاصة بهن، ويجب في هذه الحالة أن لا يقل إجمالي عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.

عاشرًا: يُحظر عمل المرأة في المحلات أو أقسام المحلات المخصصة للشباب فقط، أو التي تؤدي إلى اختلاطهن مع المشتريين من الذكور غير المصطحبين لعوائلهم.

حادي عشر: يمكن للمحلات التجارية التي تبيع المستلزمات النسائية الأخرى مثل الملابس الجاهزة والعطور والمجوهرات وغيرها، توظيف النساء إذا استوفت الشروط الواردة في القرار الأساسي.

ثاني عشر: تتعرض المنشأة وكافة الكيانات المرتبطة بها التابع لها المحل لعقوبات النطاق الأحمر ببرنامج نطاقات في حالة لم يلتزم المحل بتطبيق هذا القرار وإحلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه، ويتم إيقاف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل، مع عدم الإخلال بأي عقوبات أخرى يقضي بها نظام العمل.

ثالث عشر: تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة ذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يردها من اقتراحات تطويرية، ليوكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

رابع عشر: يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ويلغي كل ما يتعارض معه من القرارات الصادرة من الوزارة.

خامس عشر: يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه، وينشر في موقع الوزارة الإلكتروني والجريدة الرسمية.

## قرار وزاري رقم (٢٧٠٢) وتاريخ ١٤٣٥/٥/٢٩ هـ

### المرحلة الثالثة لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية

(العطورات النسائية، مستلزمات رعاية الأمومة، الجلابيات، الأحذية والحقائب، الجوارب النسائية، الملابس النسائية الجاهزة، الأقمشة النسائية)

إن وزير العمل:

بعد الإطلاع على الأمر الملكي أ/١٢١ وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢ هـ المتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك.

وبعد الإطلاع على قرار مجلي الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢ هـ بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية، والمتضمن في البند الثامن منه قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية، وبعد الإطلاع على قرار مجلي الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٤٢٦/٧/١٧ هـ، والمتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وأن على الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك، وبناءً على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وفي ضوء ما تقتضيه المصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

أولاً: يعتبر هذا القرار مكملاً للقرارين الوزاريين الصادرين في هذا الخصوص، وهما القرار الوزاري رقم (١/١/٢٤٧٣/ع) وتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢ هـ) والخاص بتنظيم قصر عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية والذي اختص في مرحلته الأولى بمحلات بيع الملابس النسائية الداخلية وأدوات التجميل، والقرار الوزاري رقم (١/١/٣٧٣٢/ع) وتاريخ (٢٨/٨/١٤٣٣ هـ). بشأن المرحلة الثانية والذي اختص بمحلات بيع فساتين السهرة وفساتين العرائس والعباءات النسائية والإكسسوارات، والذي سيشار إليهما ما يلي من بنود بـ(القرارين الأساسيين).

ثانياً: يجب اتباع الاشتراطات الواردة في القرارين الأساسيين عند تنفيذ هذا القرار.

ثالثاً: يقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار، المحلات أو أقسام المحلات التي تبيع العطور النسائية، الجلابيات، الأحذية والحقائب والجوارب النسائية الملابس النسائية الجاهزة، الأقمشة النسائية، مستلزمات رعاية الأمومة التي تبيع المستلزمات الخاصة بالأم لرعاية مولودها "ولا تشمل ملابس الأطفال"، وذلك سواءً كانت تلك المحلات في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة، والتي تشمل المراكز التجارية النسائية المغلقة، أو مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها.

رابعاً: يُقصد بالمحلات القائمة بذاتها، سواء المتخصصة أو المتعددة الأقسام، تلك المحلات الواقعة خارج المراكز التجارية المغلقة أو المراكز التجارية المفتوحة، والموجودة في الشوارع والطرق الرئيسية. ويُقصد بالمحلات الصغيرة القائمة بذاتها تلك المحلات القائمة بذاتها والتي يقل إجمالي عدد العاملين فيها عن خمسة عاملين.

خامساً: يُقصد بالمحلات المتخصصة، تلك المحلات التي تتخصص في بيع نوع واحد من المستلزمات النسائية.

سادساً: يقصد بالأكشاك التجارية الخاضعة لهذا القرار، المحلات الصغيرة المبنية من الخشب أو الألمنيوم ونحوها والمعدة لبيع المستلزمات النسائية، وذلك سواءً كانت تلك الأكشاك موجودة في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة، والتي تشمل بما فيها المراكز التجارية النسائية المغلقة، أو المراكز التجارية المفتوحة.

سابعاً: يُقصر العمل في محلات أو أكشاك بيع المستلزمات النسائية المحددة في هذا القرار على المرأة السعودية.

ثامناً: لا يتطلب توظيف وعمل النساء السعوديات في محلات أو أكشاك بيع المستلزمات النسائية المحددة في هذا القرار، الحصول على تصريح مسبق من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى.

تاسعاً: يجب على محلات وأكشاك بيع المستلزمات النسائية القائمة، والمشار إليها في هذا القرار، تعديل أوضاعها بما يتوافق مع أحكام هذا القرار، بالإضافة إلى أحكام القرارين الأساسيين وذلك قبل التواريخ النهائية الموضحة في الجدول الزمني التالي:

التاريخ النهائي	عنوان الجدول
١٤٣٦/١/١ هـ	المحلات المتخصصة أو الأقسام في المحلات التي تبيع الجلابيات النسائية في المراكز التجارية أو المحلات القائمة بذاتها.

	<u>المحلات المتخصصة أو الأقسام في المحلات التي تبيع مستلزمات رعاية الأمومة في المراكز التجارية المغلقة أو المحلات القائمة بذاتها.</u>
١٤٣٦/٦/١ هـ	<u>المحلات المتخصصة أو الأقسام في المحلات التي تبيع فساتين السهرة وفساتين العرائس والعباءات النسائية والإكسسوارات في المراكز التجارية المفتوحة.</u>
	<u>المحلات المتخصصة أو الأقسام في المحلات التي تبيع الجلابيات النسائية في المراكز التجارية المفتوحة.</u>
	<u>المحلات المتخصصة أو الأقسام في المحلات التي تبيع المستلزمات النسائية في المراكز التجارية المغلقة أو المحلات القائمة بذاتها.</u>
	<u>المحلات المتخصصة التي تبيع الملابس النسائية الجاهزة في المراكز التجارية المغلقة أو المحلات القائمة بذاتها.</u>
	<u>الأكشاك التي تبيع المستلزمات النسائية في المراكز التجارية المغلقة.</u>
١٤٣٧/٦/١ هـ	<u>المحلات المتخصصة أو الأقسام في المحلات التي تبيع العطور النسائية في المراكز التجارية المفتوحة.</u>
	<u>المحلات المتخصصة أو الأقسام في المحلات التي تبيع الأحذية والحقائب والجوارب النسائية في المراكز التجارية المفتوحة.</u>
	<u>المحلات المتخصصة التي تبيع الملابس النسائية الجاهزة في المراكز التجارية المفتوحة.</u>
	<u>الأكشاك التي تبيع المستلزمات النسائية في المراكز التجارية المفتوحة.</u>
١٤٣٨/١/١ هـ	<u>أقسام المحلات التي تبيع ملابس نسائية جاهزة مع مستلزمات أخرى "متعددة الأقسام" في المراكز التجارية المغلقة أو المحلات القائمة بذاتها أو المراكز التجارية المفتوحة.</u>
	<u>المحلات أو الأقسام في المحلات التي تبيع الأقمشة النسائية في المراكز التجارية المغلقة أو المحلات القائمة بذاتها أو المراكز التجارية المفتوحة.</u>
	<u>المحلات الصغيرة القائمة بذاتها التي تبيع فساتين السهرة وفساتين العرائس والعباءات النسائية والإكسسوارات والجلابيات النسائية ومستلزمات رعاية الأمومة والأحذية والحقائب والجوارب النسائية والملابس الجاهزة والأقمشة النسائية.</u>
	<u>أقسام الصيدليات في المراكز التجارية المغلقة التي تبيع أكسسوارات أو أدوات تجميل.</u>

عاشرًا: يجب على صاحب العمل توفير مقاعد للعاملات السعوديات للجلوس عليها في داخل محلات وأكشاك المستلزمات النسائية المحددة في هذا القرار.

حادي عشر: يجب على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات السعوديات لأداء الصلاة والاستراحة، ما لم يكن هناك مكان مناسب لا يبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل أو يكون المحل كشكاً.

ثاني عشر: يمكن للمحلات أو الأكشاك التي تباع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار توظيف العاملات السعوديات قبل التواريخ المشار إليها في الفقرة (تاسعاً) أعلاه إذا ما أستوفت الشروط الواردة في هذا القرار والقرارين الأساسيين.

ثالث عشر: يحظر على صاحب العمل تشغيل العاملات السعوديات قبل التاسعة صباحاً وبعد الساعة الحادية عشرة من الليل، وفي هذه الفترة المحظورة لا يلزم بتشغيل عاملات.

رابع عشر: لا يلزم صاحب العمل بتوظيف العاملات السعوديات في المحلات المتعددة الأقسام التي تباع ضمن سلعها مستلزمات نسائية وتكون عملية البيع فيها خدمة ذاتية، والتي منها على سبيل المثال لا الحصر، السوبر ماركت والهايبر ماركت ومحلات بيع المواد الإستهلاكية الغذائية ومحلات بيع الأدوات المنزلية والأواني والمفروشات والأجهزة والحاسبات الآلية والألعاب الترفيهية وغيرها، سواء كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها، ويُحظر قيام العاملين الرجال مباشرة أعمال البيع في أقسام المستلزمات النسائية.

خامس عشر: يُمكن للمحلات المتعددة الأقسام التي تباع مستلزمات نسائية عدم تشغيل النساء السعوديات في فترتي الصباح والظهر، على أن يتم الالتزام بما يلي:

(١) أن تكون عملية البيع في تلك الفترات تتم عن طريق الخدمة الذاتية.

(٢) حظر تواجد العاملين الرجال في أقسام المستلزمات النسائية.

(٣) إعداد الترتيبات اللازمة، كوضع لوحة إرشادية توضح فترات الخدمة الذاتية.

سادس عشر: مع مراعاة ما جاء في البند التاسع من هذا القرار لا يُلزم صاحب العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية بتشغيل النساء السعوديات للبيع بسبب وجود حاملات للإكسسوارات وأدوات التجميل، شريطة التالي:

١) أن تكون عملية البيع فيها تتم عن طريق الخدمة الذاتية.

٢) ألا يتجاوز عددعاملات في المحل عن ثلاث عاملات.

سابع عشر: يمكن للمحلات التي تباع المستلزمات النسائية المحددة في هذا القرار والقرارين الأساسيين في منطقة الأسواق الحرة في المطارات توظيف العاملات السعوديات، إذا ما أستوفت الشروط الواردة في هذا القرار والقرارين الأساسيين.

ثامن عشر: يجب على محلات بيع المستلزمات النسائية الاحتفاظ بسجل للعاملات السعوديات داخل المحل. موضحاً فيه البيانات الوظيفية من حيث الاسم والسجل المدني والأجر والمسمى الوظيفي، إضافة لتحديد اسم المشرفة أو المديرية في سجل بيانات العاملين في المحل أو القسم المخصص لعمل النساء.

تاسع عشر: يلزم المحل المتخصص والذي يوظف ما مجموعه ثلاث عاملات سعوديات فأكثر بتوظيف عاملة سعودية مشرفة أو مديرة للإشراف على العاملات، ويمكن أن تتولى احداهن مهمة الإشراف أو الإدارة.

عشرون: تُلزم المنشآت التي تملك أكثر من محلين متخصصين لبيع المستلزمات النسائية في نفس المركز التجاري، بتوظيف عاملة سعودية مشرفة أو مديرة على العاملات في تلك المحلات.

واحد وعشرون: تُلزم المحلات المتعددة الأقسام والتي توظف ما مجموعة خمس عاملات فأكثر في الوردية الواحدة، وتبيع من ضمن سلعتها مستلزمات نسائية، بتوظيف عاملة سعودية مشرفة أو مديرة على العاملات.

اثنان وعشرون: مع مراعاة تطبيق العقوبات الواردة في نظام العمل، تُعامل المنشأة وكافة الكيانات المرتبطة بها، التي يتبع لها المحل الذي لم يلتزم بتنفيذ هذا القرار وإحلال العاملات السعوديات في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه، مُعاملة المنشآت الواقعة في النطاق الأحمر الواردة ببرنامج نطاقات، بالإضافة إلى إيقاف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل.

ثلاثة وعشرون: يحظر على المنشأة تشغيل عاملات وافدات في محلات بيع المستلزمات النسائية المحددة في هذا القرار والقرارين الأساسيين.

أربعة وعشرون: يطبق في حق المنشأة وكافة الكيانات، التي تشغل عاملات وافدات، غرامة مالية لا تقل عن ثلاثة آلاف ريال ولا تتجاوز عشرة آلاف ريال عن كل عاملة وافدة طبقاً للمادة (٢٣٠) من نظام العمل. كما تطبق عليها الجزاءات الواردة في قرار الوزراء رقم (٥٠) وتاريخ ٢١/٤/١٥٤١ هـ وفق الاجراءات الواردة فيه ومنها ما يلي:

١- الحرمان من الاستقدام.

٢- الحرمان من تجديد الإقامات.

٣- الحرمان من نقل الخدمات.

خمسة عشر: في حال قيام أي عاملة سعودية بالتعاون مع المنشأة والكيانات التابعة لها، التي تعمل في بيع المستلزمات النسائية المحددة في هذا القرار والقرارين الأساسيين، في التسجيل في وظيفة وهمية لديهم، فإنه يتم حرمان العاملة السعودية من دعم صندوق تنمية الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات للمخالفة الأولى وخمس سنوات للمخالفة الثانية.

سنة وعشرون: تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة لذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يردها من اقتراحات تطويرية ليوكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

سبعة وعشرون: يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ويلغى كل ما يتعارض معه من القرارات الصادرة من الوزارة.

ثمانية وعشرون: يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه، وينشر في موقع الوزارة الإلكتروني والجريدة الرسمية.

أستعرضنا في الجزء السابق القرارات الوزارية لكلا من المرحلة الأولى، والثانية، والثالثة بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات والمتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك (مجلس الغرف السعودية، ٢٠١٢م).

## برامج التأهيل :

تشهد المملكة العربية السعودية هذه الفترة حراكاً واسعاً لتحقيق مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية، وإيجاد فرص عمل مناسبة لها مع الحفاظ على خصوصيتها، وتهيئتها للقيام بأدوار تبدو جديدة عليها في مجالات العمل والعطاء والكسب، فقد كان الأمر السامي الكريم رقم (١٢١/أ) وتاريخ (١٤٣٢/٧/٢هـ) والذي نص في أحد بنوده على تفعيل قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (١٢٠) وتاريخ (١٤٢٥/٤/١٢هـ) حول " قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة"، وقرار وزارة العمل رقم ١/١/٢٤٧٣/ع الصادر في تاريخ ١٠/٨/١٤٣٢هـ الخاص منه " بتنظيم عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية"، محققاً جملة من أهداف المملكة الرامية لتحريك العجلة الاقتصادية والاجتماعية والتنمية التي تساعد في عملية التوطين،

إضافة إلى دوره في تعزيز سوق المحلات النسائية كون الإقبال النسائي على تلك المحلات يتم على استحياء لصعوبة وصفها لمطالبها وحاجتها.

واتساقاً مع القرارات الصادرة فقد سارعت الغرف السعودية والمتمثلة في الإدارات المعنية والأقسام النسائية لبذل العديد من الجهود لدعم القرار، باعتبارها حاضنه لجميع الشركات والمؤسسات والمحلات التجارية ، وإيماناً منها بأن المرأة جزء من المجتمع ال يكتمل بناؤه بدونها .

وفي سبيل دعم هذه الجهود المبذولة ،فقد بادرت الإدارة العامة النسائية بمجلس الغرف السعودية بالتعاون مع الأقسام النسائية في الغرف للعمل على إعداد تقرير يتضمن دور الجهات المعنية ،و جهود الغرف السعودية في ذلك ، مع وضع مقترح لخطة عمل ل تفعيل عمل المرأة في هذه المحلات يمكن اتخاذها وتطبيقها من قبل الغرف .

والأمل معقود في تعاون كافة الشركات والمؤسسات والمحلات التجارية المعنية ببيع المستلزمات النسائية إنجاح هذه الجهود الوطنية المبذولة ، وتحقيق الأهداف المرجوة منها، وتوفير فرص عمل لكثير من المواطنات.

## **الجهات المعنية بدعم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية:**

### **تمهيد :**

هناك العديد من الجهات المعنية بدعم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية وهي وزارة العمل، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ، صندوق تنمية الموارد البشرية الغرف السعودية . وسنعرض لمساهمتم في هذا الشأن .

### **أولاً: وزارة العمل:**

قامت وزارة العمل بإتخاذ الاجراءات اللازمة لتنفيذ القرار وفقاً للضوابط المحددة لذلك ، ، كما انها الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى اصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل ، وايضاً قامت الوزارة بوضع السياسات المنظمة لعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

كما أن وزارة العمل تعمل مع كافة الجهات المعنية لتذليل العقبات أمام المشروع.

وعليه أصدرت الوزارة وثيقة تستعرض تفاصيل القرار الوزاري والتواريخ المتعلقة بتطبيق القرار الخاص بتأنيث وتوطين

محلات بيع المستلزمات النسائية بحسب نوع المستلزمات المباعة في كافة مدن / محافظات المملكة ، وتتضمن أيضاً الوثيقة معلومات مفصلة بكل ما يتعلق بدور المؤسسات الشقيقة ممثلة في صندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني في دعم المشروع تدريبيًا وماديًا ، بالإضافة إلى مواعيد تطبيق القرار ، والعقوبات التي ستطبق على مخالفتي القرار ، ومن أهم الاشتراطات ما يلي:

أولاً: المقصود بمحلات المستلزمات النسائية:

يُقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار محلات بيع الملابس النسائية الداخلية ومحلات بيع أدوات التجميل، سواءً كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها.

ثانياً: قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية:

يُقصر 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.

ثالثاً: الاشتراطات الواجب مراعاتها في محلات بيع المستلزمات النسائية:

- يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله، ويُحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل.
- يُحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد، ويستثنى من ذلك المحلات المتعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة ويجب في هذه الحالة أن لا يقل عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.
- يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير حارس أمني أو نظام أمن الكتروني في المحل، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موفرة من قبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل. ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط إتباع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية.
- يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بحسب الحاجة، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

رابعاً : زي العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية:

يجب أن تلتزم العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية في زيها بالحشمة أثناء عملها بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه ( العباءة وغطاء الرأس)، أو الزي الرسمي لجهة العمل والذي

يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف.

خامساً : توظيف العاملات بدوام جزئي:

يحق لصاحب العمل توظيف العاملات بدوام جزئي، على أن تحسب العاملتان كعامله واحدة في حساب توظيف الوظائف (السعودية).

سادساً: المدد اللازمة لتعديل الاوضاع بما يتوافق مع أحكام القرار:

يجب على محلات بيع المستلزمات النسائية القائمة تعديل أوضاعها بما يتوافق مع أحكام القرار وذلك خلال التواريخ التالية:

❖ ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع الملابس الداخلية النسائية.

❖ اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع أدوات التجميل.

❖ اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات التي تبيع الملابس الداخلية النسائية أو أدوات التجميل ضمن مبيعات أخرى.

سابعاً: المحلات التجارية التي تبيع مستلزمات نسائية أخرى:

يمكن للمحلات التجارية التي تبيع المستلزمات النسائية الأخرى مثل الملابس الجاهزة والعباءات والأحذية وغيرها، توظيف النساء إذا استوفت الشروط الواردة في هذا القرار.

ثامناً: العلاقة التعاقدية مع الموظفة:

يجب أن ينظم العلاقة التعاقدية للعامله عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات بما في ذلك التأمين الطبي لها ولمن تعولهم شرعاً، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة. تاسعاً: العقوبات :

توقف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل الذي لا يلتزم بإحلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه، مع عدم الإخلال بأي عقوبات أخرى يقضي بها نظام العمل.

عاشراً:مراجعة فعالية التنفيذ :

تراجع الوزارة فعالية تنفيذ القرار الوزاري بشكلٍ دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة ذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يردها من اقتراحات تطويرية، لياكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

حادي عشر:صلاحية القرار:

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ويلغي القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ و تاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢ هـ وكل ما يتعارض معه

من القرارات الصادرة من الوزارة.

## ثانياً : المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

### أ.تدريب الموظفين:

لصاحب العمل حرية اختيار التدريب الذي يراه مناسباً لموظفاته.

١- سواءً أقام التدريب بالتعاقد مباشرةً من خلال معهد تدريبي من اختياره وتحمل الأعباء المالية المصاحبة.

٢- أو استفاد من التدريب الذي توفره المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في معاهد التدريب المعتمدة والذي يدعمه صندوق تنمية الموارد البشرية.

### ب . دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني :

١- حصر الفرص الوظيفية النسائية لدى أصحاب العمل في مجال بيع المستلزمات النسائية وفق نافذة إلكترونية معدة لذلك.

٢- التنسيق مع أصحاب العمل لإجراء مقابلات وظيفية بناءً على الحصر الوظيفي المرسل من قبلهم.

٣- توفير التدريب المناسب في مراكز و معاهد التدريب الأهلية المعتمدة من المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني لتأهيل المتدربات للعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية للتسجيل على الموقع الإلكتروني للمؤسسة.

٤- توقيع اتفاقيات التدريب مع المعاهد التدريبية المشاركة في التدريب وتوزيع المتدربات على المعاهد.

٥- عقد ورشة عمل لتهيئة الملتحقات بهذه المهن قبل بدء التدريب و ذلك بإعداد حقيبة خاصة بالإرشاد و التوجيه المهني للمتدربات.

٦- الإشراف على البرنامج ومتابعة تنفيذ التدريب لدى الجهات التدريبية الأهلية.

٧- إعداد حقائب تدريبية لتدريب المدربات (على أن يكون تخصصهن في إدارة الأعمال و المحاسبة )على مهن ( خدمة عملاء، محاسبة مبيعات، بائعة تجزئة ) مدة تتراوح بين يوم ويومين تنفذها المعاهد المشاركة.

٨- عمل زيارات للمتدربات خلال فترة التدريب على رأس العمل يقوم بها مقيّمات متخصصات للتأكد من اكتساب المهارات المطلوبة.

### ج .البرنامج التدريبي:

١- يُنفَّذ التدريب في المعاهد و المراكز الأهلية المعتمدة من قبل المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني ويتم اختيار المعهد أو المركز بناءً على المعايير التي ستُعلن على الموقع الإلكتروني لإدارة التدريب المشترك.

٢- تم التدريب على مهن ( خدمة عملاء ، بائعة تجزئة ، محاسبة مبيعات ، مشرفة متجر ) و أي مهنة أخرى يطلبها صاحب العمل كأمانة مستودا و أمانة صندوق ...إلخ.

٣- مدة التدريب تتراوح بين أسبوعين و ثلاثة أسابيع بحسب البرنامج.

٤- البرامج التدريبية ومددها وفق الجدول التالي:

بائعة تجزئة	الحقائب التدريبية	عدد الأسابيع	عدد الساعات التدريبية في الأسبوع	إجمالي عدد الساعات التدريبية
بائعة تجزئة	حقيبة مهارات بائعة تجزئة	٣	٢٥ ساعة بمعدل ٥ ساعات في اليوم	٧٥
محاسبة مبيعات (كاشير)	حقيبة مهارات محاسبة مبيعات	٢	٢٥ ساعة بمعدل ٥ ساعات في اليوم	٥٠
خدمة عملاء	حقيبة مهارات خدمة عملاء	٢	٢٥ ساعة بمعدل ٥ ساعات في اليوم	٥٠
مشرفة متجر	حقيبة مهارات مشرفة متجر	٣	٢٥ ساعة بمعدل ٥ ساعات في اليوم	٧٥

٢- التدريب على رأس العمل داخل المنشأة:

■ التدريب على رأس العمل داخل المنشأة للموظفة مدته (32) شهراً من تاريخ توقيع عقد التدريب المنتهي بالتوظيف.

■ في حالة إلحاق المتدربة في التدريب التخصصي تُعد مدة التدريب التخصصي جزءاً من المدة المحددة للتدريب على رأس العمل.

**ثالثاً: صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" :**

يقدم الصندوق دعماً مالياً لتأهيل السعوديات للعمل في مجال المستلزمات النسائية الداخلية أو أدوات التجميل خلال الأعوام الثلاثة الأولى ( منها سنة للتدريب وستين للتوظيف (من التحاقها بالعمل، وذلك في خطوة لتشجيع وتحفيز المرأة على العمل من جانب وصاحب المحل أو مالكة من جانب آخر.

	دعم التوظيف لمدة عامين	دعم التدريب لمدة عام
٣ اعوام =	يساهم الصندوق بنسبة ٥٠% من راتب الموظفة	<p>• إذا استدعت الحاجة تدريب الموظفة خارج المنشأة</p> <p>يتحمل الصندوق تكاليف التدريب بحد أقصاه ١٥٠٠ ريال للمتدربة الواحدة في البرنامج*، على أن يكون المعهد أو المركز الأهلي معتمد من قبل المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني.</p>
	<p>يقدم الدعم لمدة عامين بمبلغ لا يتجاوز ٢٠٠٠ ريال شهرياً و على أن لا يقل راتب الموظفة عن ٣٠٠٠ ريال شهرياً</p>	<p>يساهم الصندوق بنسبة ٥٠% من مكافأة المتدربة على رأس العمل بما لا يتجاوز ٢٠٠٠ ريال شهرياً</p>

يتحمل الصندوق تكاليف التدريب للمعاهد على أساس تكلفة البرنامج للمتدربة الواحدة:

- البرنامج الذي مدته (٣) أسابيع بمبلغ (١٥٠٠) ريال للمتدربة الواحدة .
- البرنامج الذي مدته أسبوعان بمبلغ (١٠٠٠) ريال للمتدربة الواحدة .

#### رابعاً: الغرف التجارية السعودية :

انطلاقاً من مبدأ التعاون وتحقيق الأهداف المشتركة في دعم توجهات الدولة في مواجهة متطلبات التنمية ، فقد

حرصت الغرف السعودية متمثلة في الإدارات المعنية و الأقسام النسائية، بأن يكون لها مساهمة فعالة و ملموسة في دعم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية " وذلك من خلال القيام بالعديد من المبادرات في سبيل توظيف الفتيات في هذه المحلات فقد كانت المبادرات كالتالي:

التعاون مع الجهات المعنية في دعم " عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية نستعرضها كما يلي:  
**وزارة العمل:**

حرصت الغرف السعودية على التواصل مع أصحاب العلاقة في ( وزارة العمل ) بشأن التوسع في دائرة إطلاعهم بما يستجد من قرارات خاصة ب تنظيم عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية ، والتعرف على الآليات والمتطلبات الأساسية لتنظيم العمل في هذه المحلات بالإضافة إلى التعرف على دور كل من وزارة التجارة والصناعة ، ووزارة الداخلية ، وإمارات المناطق ، والبلديات ، وهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، حيث قامت الغرف التجارية بالتنسيق مع وزارة العمل للقيام بالاستعدادات اللازمة لعقد ورش العمل من خلال التالي:

- التنسيق مع مكتب وكيل الوزارة المساعد للتطوير بالتعاون مع الإدارة العامة للعلاقات العامة بالوزارة لمخاطبة الغرف التجارية وتحديد مواعيد المناسبة لإقامة ورش العمل.
- التنسيق بين الغرف التجارية ومكتب العمل بخصوص الحملات الإعلامية عن طريق ( الصحف ، المنتديات ، الرسائل النصية ( sms ) لدعوة أصحاب العمل المستثمرين في المستلزمات النسائية في المدن /المحافظات المقام فيها ورش العمل.

• تقسيم مدة العرض إلى قسمين:

القسم الأول :عرض التنظيم ودعم الصندوق والمؤسسة ( لمدة 35 دقيقة ) يتضمن كل من:

- أهداف العرض.
- متطلبات أساسية لتنظيم الأمر الملكي الكريم والقرار الوزاري لتنظيم عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- تنظيم عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- المحددات الأساسية لتنظيم عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- الاشتراطات الواجب مراعاتها في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- التنظيمات الأخرى ( العلاقة التعاقدية، العمل الجزئي، ... إلخ.)
- المخالفات والعقوبات.
- دور صندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتدريب الفني والتقني.

▪ التواصل مع الوزارة والمؤسسات الشقيقة (الصندوق و المؤسسة).

القسم الثاني : تخصيص ( ساعة والربع ) للإجابة على أسئلة واستفسارات رجال وسيدات الأعمال والصحافة.

- حيث تم تنظيم ورش عمل مع وكيل وزارة العمل المساعد للتطوير ومدير ادارة مشروع تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية الدكتور فهد بن سليمان التخيفي بهذا الخصوص وهذا ما تم بالفعل لكلاً من ( غرفة الرياض ، غرفة أبها ، غرفة المدينة المنورة ، غرفة نجران غرفة الطائف ، غرفة جازان ، غرفة الباحة ، غرفة الطائف ، غرفة الشرقية ، غرفة جدة).

- كما عقدت ( غرفة تبوك ، غرفة الخرج ، غرفة عرعر ) اجتماع مع الجهات المعنية ( مكتب العمل ، البلدية ، وهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ) بخصوص وضع آلية تنفيذ قرار عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية. - وعقدت ( غرفة جدة ) ورشة عمل مع وزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لإيجاد حلول للمواصلات وتعديل ساعات العمل للموظفات في محلات بيع المستلزمات النسائية. -عقدت الإدارة العامة للقطاع الإنتاجي والخدمي في غرفة الرياض اجتمع اممع مسئولي وزارة العمل ومجموعة من رجال وسيدات الأعمال لمناقشة قرارات تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية والخروج بعدد من التوصيات.

- أجرت ( غرفة أبها ) زيارات ميدانية من قبلها بالتعاون مع مكتب العمل ،استهدفت المحلات

المتخصصة في بيع الملابس الداخلية النسائية في ( أبها ، وخميس مشيط ) و اتبعت الآلية التالية في ذلك:

▪ تصميم نموذج زيارة ميدانية يتضمن جميع بيانات المحل والاتصال.

▪ عرض قرار التأنيث.

▪ التوقيع على الإقرار بالبدا في تجهيز المحل.

▪ تحديد عدد الوظائف الواجب عليهم.

**المؤسسة العامة للتدريب الفني والتقني:**

انطلاقاً من مبدأ التعاون المشترك في تطبيق القرار مع الجهات التي قد حددت مسبقاً من قبل

وزارة العمل قامت الغرف السعودية بالتعاون مع المؤسسة حيث تم لها التالي:

- عقدت ( غرفة مكة ) اجتماعاً مع التنظيم الوطني للتدريب المشترك ( اللانجري ) بحضور كلاً مكتب العمل بمكة المكرمة ، وصندوق تنمية الموارد البشرية بمكة المكرمة) وذلك لمناقشة آلية تفعيل توطين الوظائف النسائية في محلات الملابس النسائية.

- نظم ( القسم النسائي بغرفة جازان ) ورشة عمل بالتعاون مع الإدارة العامة للتدريب المشترك فيما يخص " دور

القسم والمؤسسة العامة للتدريب ودور صندوق التنمية البشرية في تطبيق القرار. "

## مبادرات الغرف السعودية لتوظيف النساء في محلات بيع المستلزمات النسائية :

### أ- التوعية ونشر القرار:

سعت الأقسام النسائية في الغرف السعودية إلى توسيع دائرة إطلاع (المستثمرين في المستلزمات النسائية ) بما يستجد من قرارات خاصة بدعم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات و من خلال القيام بالعديد من المبادرات كالتالي:

- نشر القرارات الوزارية في الصفحة الرئيسية لموقع الغرفة.

- وتعميم جميع القرارات الوزارية الخاصة بعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية على جميع محلات بيع المستلزمات النسائية ممن هم من مشتركى الغرفة وفروعها.

- قام (القسم النسائي في غرفة ينبع وفي غرفة المجمعة ) بنشر القرار عن طريق وسائل الإعلام ومن خلال الإنترنت والرسائل النصية القصيرة.

- عقد قطاع اللجان في غرفة الشرقية ورشة عمل لرجال وسيدات الأعمال والمهتمين بعنوان (تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية ) استضافت الورشة وكيل وزارة العمل المساعد للتطوير ومدير ادارة مشروع تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية الدكتور فهد التخيفي و المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

- نظم (القسم النسائي في غرفة جازان ) محاضرة تثقيفية حول مفاهيم القرار السامي وكيف سيتم تطبيقه بالتعاون مع مكتب العمل.

- عقدت (غرفة جدة ) ورش عمل مع القطاع الخاص وقام الدكتور فهد التخيفي بعرض القرارات الوزارية فيما يخص عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية والاشتراطات المطلوبة إتباعها.

- شكلت (غرفة عرعر) لجنة مشتركة بين الغرفة التجارية ومكتب العمل ،حيث قامت اللجنة بعمل جولات على محلات المستلزمات النسائية، تم من خلالها شرح وتوضيح القرار الخاص بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة.

### ب. حصر البيانات:

حرصت الأقسام النسائية في الغرف التجارية على توفير بيانات لأكبر شريحة ممكنة من ( أصحاب العمل ،والراغبات في العمل )،بالإضافة إلى عدد المحلات الخاصة ببيع المستلزمات النسائية وعدد الوظائف النسائية الشاغرة بهذه المحلات ليتضح عدد الوظائف المتوقع توفرها، وهذا ما قامت به كل من ( القسم النسائي بغرفة الشرقية ، القسم النسائي بغرفة المدينة المنورة، القسم النسائي بغرفة الأحساء ، القسم النسائي بغرفة جازان ، وغرفة نجران ، وغرفة المجمعة ،غرفة

الطائف ، غرفة عرعر ) وذلك من خلال :

- التواصل مع أصحاب الشركات والمؤسسات التي تدرج تحتها محلات بيع المستلزمات النسائية.

- مخاطبة الجهات التي توجد لديها قائمة بالباحثات عن الوظائف كمكتب العمل وصندوق الموارد البشرية بالإضافة لقائمة الغرفة نفسها.

- عمل مسح شامل لبعض المناطق وضواحيها لحصر المحلات التجارية التي ستطبق عليها القرار.

### **ج.الإعلان عن الوظائف الشاغرة:**

بعد أن تم للأقسام النسائية في الغرف السعودية حصر البيانات اللازمة تم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في محلات بيع المستلزمات النسائية التي وردت من أصحاب المحلات وذلك وبالرجوع إلى قاعدة بيانات الباحثات عن عمل وتم التواصل معهن لعرض هذه الفرص عليهن وهذا بالفعل ما قامت به كل من ( القسم النسائي بغرفة الشرقية ، القسم النسائي بغرفة المدينة المنورة، القسم النسائي بغرفة ينبع ، القسم النسائي بغرفة حائل ، القسم النسائي بغرفة الطائف )

### **د.استقبال طلبات التوظيف:**

بعد أن تم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في محلات بيع المستلزمات النسائية، تم استقبال طلبات التوظيف بالمركز للراغبات في الحصول على هذه الوظائف، وتعبئة نموذج استمارة طلب توظيف مع تعريفهن بطبيعة هذه الوظيفة، وعمل المقابلات الشخصية الأولية وفرز المتقدمات حسب شروط جهات العمل المختلفة لتحديد فئة عمرية محددة وطلبهم توفير مهارات تسويقية مبدئياً وإجادة أساسيات اللغة الانجليزية وهذا بالفعل ما تحقق لكل من ( القسم النسائي بغرفة الشرقية ، القسم النسائي بغرفة المدينة المنورة، القسم النسائي بغرفة ينبع ، القسم النسائي بغرفة الطائف )، كما عقدت ( غرفة جدة ) عدة اجتماعات مع عدد من الشركات الخاصة لدعمهم ولمتابعة توظيفهم للسيدات في المحلات التجارية والرد على استفساراتهم والتنسيق بينهم وبين الجهات المساندة للتوظيف.

### **هـ- التدريب:**

قامت الأقسام النسائية في الغرف السعودية بتنفيذ دورات تدريبية لدعم القرار الوزاري كما يلي :

- اعتمد ( مركز التدريب بغرفة الشرقية ) برنامج متخصص في تأهيل بائعات في المحلات التجارية حيث تم التسويق له التدريب المنتهي بالتوظيف، ويحتوي البرنامج على مستويين ( أخصائية مبيعات - مشرفة بيع ) حيث يتم اكساب المتدربات المهارات الأساسية في خدمة العملاء وأسس التواصل الفعال وتقنية المبيعات ومعرفة خواص وصفات المنتج ، كما تم تدريب المشرفات بالإضافة إلى ذلك على مهارة وأساليب حل المشكلات ومهارات التسويق والترويج للمنتجات

- نظمت ( غرفة نجران ) الدورة الأولى حول (مهارات البيع الاحترافية للمستلزمات النسائية ) كما تم تنفيذ دورة أخرى عن مهارات البيع وخدمة العملاء و المحاسبة لغير المحاسبات.
- نظم (القسم النسائي بغرفة حائل و القسم النسائي بغرفة جازان ) دورات قصيرة تأهيلية لمدة ثلاث أيام بالتنسيق مع مكتب العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية وذلك لتدريب المقبولات في التوظيف ،كما ساهم ( القسم النسائي بغرفة أبها ) بتدريب عدد ( ١٩ ) مرشحة للتوظيف بشركة فواز الحكير.
- دربت ( غرفة الطائف ) المتقدمات على مهارات البيع في المحلات النسائية وذلك من خلال معاهد تابعة للتدريب الفني والمهني.
- تم إعلام أصحاب العمل بأن ( غرفة عرعر ) على استعداد لعمل دورات تأهيلية لمساعدتهم في تطبيق القرار وتأهيل الكادر النسائي مجاناً.

## و- التوظيف:

ويعد أن تم للأقسام النسائية في الغرف السعودية فرز المرشحات للعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية ، بادرت بالتواصل مع جهات التوظيف وتبليغهم برغبة المتقدمات للعمل في هذه المحلات ، والتنسيق مع هذه الجهات المعنية لاستضافتها في الغرفة التجارية وإجراء المقابلات الشخصية النهائية للمتقدمات ، يلي متابعة التوظيف وتعبئة استمارة الإفادة عن توظيف وبفضل من الله ، فقد نتج لجهود الأقسام النسائية في الغرف السعودية توظيف عدد من الفتيات على سبيل المثال:

الموظفات في محلات بيع المستلزمات النسائية	
من قبل القسم النسائي بغرفة المدينة المنورة	٦٠ فتاة
من قبل القسم النسائي بغرفة ينبع	٣ فتيات
من قبل القسم النسائي بغرفة أبها	٣٠ فتاة

ومن خلال العرض السابق نخلص إلى أن الاهتمام بتقديم برامج لتأهيل الخريجات بما يلئم احتياجات سوق العمل ، يعد أحد قضايا تنمية القوى العاملة ومن أهم التحديات التي تواجه المملكة في المرحلة القادمة، مما يتطلب معالجتها في إطار كامل بدءاً من التأهيل الكامل لشغل الوظائف وانتهاء بالحصول على الوظيفة وبعدها مباشرة تتم المتابعة والتطوير وذلك من خلال التدريب المستمر على رأس العمل.

والاهتمام بالتأهيل الوظيفي العلمي المدروس يتطلب إيجاد برامج عملية قابلة للتطبيق تكون صالحة وملئمة لاحتياجات سوق العمل وتكمل جوانب النقص لدى الخريجات وترفع من كفاءتهم الوظيفية والعملية وتسد الفراغ

الموجود بين بيئة العمل وبين مخرجات التعليم . إن برنامج التأهيل الوظيفي يمكن أن تتم من خلال برامج مكثفة تتلقى فيها الخريجة مجموعة من المهارات لكي تصبح بعدها مهياًة لسوق العمل من الناحية الوظيفية بعد إتمامها وإجادتها للناحية العلمية والتخصصية في دارستها.

## ثانياً: نظرية الدراسة :

النظرية الاجتماعية ، ليست مجرد تفسيرات مجردة عن الواقع لكنها تفسيرات منطقيه تحاول أن تفسر لنا الواقع المحيط بنا ، كما تحاول التنبؤ عن ما سيكون في المستقبل .وتساعد على تحقيق المزيد من المعرفة الإنسانية بصورة مستمرة . وهي تعتبر بمثابة الإطار الفكري التصوري الذي يجمع الحقائق والمعرفة والنتائج التي يتوصل إليها الباحثين بصورة غير مرتبة ودقيقة . فهي بذلك تستطيع أن تقوم بتجميع المعارف أو تحليلها وذلك من أجل تطويرها أو تحديثها حتى تكون مرتبطة بالواقع المتغير. وسنعرض هنا لنظرية النسق وسنعمل على توظيفها مما يمكن من فهم موضوع الدراسة .

## نظرية النسق:

تقوم نظرية الأنساق العامة على مجموعة من الفرضيات، فهي تفترض بأن الأنساق الحية living systems وغير الحية non-living systems، يمكن النظر إليها والتعامل معها على أساس أنها أنساق لها مواصفاتها الخاصة والتي تستحق الدراسة والتمعن.

وتنظر نظرية الأنساق العامة إلى العالم على أساس ترابطي، فكل كيان قائم بذاته ينظر إليه من ناحية علاقاته بالكيانات الأخرى والتي تؤثر وتتأثر به، ولا ينظر إليه من ناحية الخصائص المكونة له ( Hartman & Larid, 1983: 63). كما تفترض نظرية الأنساق العامة بأن الكل أكبر من مجموع الأجزاء المكونة له، وأن الارتباط القائم بين الأجزاء المكونة لأي نسق يؤدي إلى وجود خصائص جديدة في النسق هي بالضرورة نتيجة لهذا الارتباط والاعتمادية المتبادلة بين الأجزاء المكونة للنسق. فالأسرة كنسق اجتماعي قائم تتكون من مجموعة من الأفراد. ولكن الأسرة تعني أكثر بكثير من مجرد مجموعة من الأفراد. فالتفاعلات التي تحدث بين أفراد الأسرة من مودة ورحمة وحب وعطف وتضحية هي أكثر بكثير من تلك التي تحدث بين مجموعة من الأفراد. ولا تكون كل مجموعة من الأفراد أسرة، ولكن كل أسرة تتكون من مجموعة من الأفراد.

وتفترض النظرية كذلك بأن أي تغيير يطرأ على أي من الأجزاء المكونة للنسق فإنه يؤدي بالضرورة إلى

حدوث تغيير في النسق بصفة عامة، كما يؤدي إلى حدوث تغيير في الأجزاء الأخرى المكونة لنفس النسق. وتفترض نظرية الانساق العامة بأن لكل نسق يوجد هناك إطارا مرجعيا محددًا، ويقصد بالإطار المرجعي مجموعة العادات والتقاليد والقيم وكل ما من شأنه أن يحدد سلوك الأفراد داخل النسق، لذا فإن تحديد الإطار المرجعي يكون ضرورياً لفهم الأنساق.

وتحوي نظرية الأنساق العامة العديد من المفاهيم والتي تتفاوت في درجة تجريدها وواقعيتها، وسنحاول فيما يلي تحديد بعض هذه المفاهيم وتعريفها:

### ١- النسق System:

أي مفردة أنساق - يعني "مجموعة من الاجزاء التي تنضم معا بطريقة مرتبة وتتفاعل كلها معا حتي تصبح كوحدة وظيفية فعالة" (Kirst- Ashman 1996).

ويرى هارتمان ولاريد (Hartman & Larid) أن النسق هو "ذلك الكل والذي يتكون من أجزاء متداخلة فيما بينها ومعتمدة على بعضها البعض" (Hartman & Larid, 1983: 62).

### ٢- الحدود Boundaries:

يتم تحديد الأنساق عن طريق الحدود، وهي الاطار الخارجي الذي يميز النسق عن بقية الانساق أي أنها الخصائص التي تحدد نوعية وذاتية النسق. لكل نسق محددات مادية ومعنوية . وتعرف الحدود على أنها خط يكمل امتداده دائرة كاملة حول مجموعة من المتغيرات بحيث يكون تبادل الطاقة والتفاعل داخل الدائرة بين هذه المتغيرات أكثر من ذلك الموجود بين المتغيرات الموجودة داخل الدائرة وخارجها عبر حدود النسق. والحدود خطوط وهمية لا وجود لها وهي تستخدم لتحديد نسق ما وتعريفها يتم حسب المحكات والمعايير المستخدمة من قبل الباحث الاجتماعي (Rodway, 1986: 516).

### ٣- التغذية العكسية Feedback:

يقصد بها التقييم الذي يعكس فعالية النتائج وقد يكون خارجي أو داخلي. تحدث التغذية العكسية عن طريق عمليتي استيراد وتصدير الطاقة والتي عن طريقها يتم تفاعل الأنساق مع البيئة الخارجية. وتعتمد الأنساق على عملية التغذية العكسية لتقويم أدائها وتعديل مسارها.

### ٣- فقدان الطاقة Entropy:

تتفاعل الأنساق مع البيئة المحيطة بها عن طريق عمليتي استيراد وتصدير الطاقة والمعلومات. ويرمز لعملية الاستيراد بالطاقة الداخلة، ويقصد بها كل ما يأتي إلى النسق من البيئة الخارجية من معلومات وطاقة. ويرمز لعملية التصدير بالطاقة الخارجة، ويقصد بها كل ما يصدر من النسق من معلومات وطاقة إلى البيئة الخارجية. وبالتالي من الممكن القول بأن كل نسق لديه مستوى معين من الطاقة. وبعبارة أخرى فإن كل نسق لديه مخزون معين من الطاقة يستخدمه في تفاعلاته مع البيئة الخارجية.

وتصل الأنساق مرحلة فقدان الطاقة إذا بدأت بتصدير طاقة أكثر من تلك التي تستوردها، فمرحلة فقدان الطاقة يقصد بها النقص في مخزون النسق من الطاقة والنتيجة عن تصديره طاقة أكثر من تلك التي يستوردها.

#### ٥- تخزين الطاقة Negentropy:

باستخدام نفس التعبيرات عن استيراد وتصدير الطاقة، تصل الأنساق إلى مرحلة تخزين الطاقة إذا بدأت تستورد طاقة أكثر من تلك التي تصدرها، فعملية تخزين الطاقة هي الزيادة في مخزون النسق من الطاقة والنتيجة عن ميل النسق للأخذ من البيئة الخارجية أكثر مما يقدم لها.

#### ٦- التوازن Equilibrium:

تسعى الأنساق الحية سعياً حثيثاً من خلال عمليتي استيراد وتصدير الطاقة إلى الوصول إلى مستوى التوازن بحيث لا تصدر ولا تستورد طاقة أكثر مما يجب.

تصور نظرية الأنساق العامة الأنساق الحية على أنها أنساق مفتوحة دائماً، أي أنها لا تصل إلى مرحلة الانغلاق التام أبداً. فعلى الرغم من وجود حدود لهذه الأنساق إلا أن هذه الحدود يجب أن تكون مرنة إلى حد ما بحيث تسمح بمرور المعلومات والطاقة. ويجب أن تستورد الأنساق الحية، إذا ما أرادت المحافظة على وضعها والاستمرار في الوجود، المعلومات والطاقة من خارج محيطها، أي من البيئة المحيطة بها وهو ما يسمى بالطاقة الداخلة. فالأنساق الحية بتفاعلها مع البيئة المحيطة بها تتكون عندها القابلية للنمو growth وزيادة معدل الفروق الفردية differentiation وزيادة التخصصية specialization داخل النسق. فعلى حد تعبير هارتمان ولاريد (Hartman & Larid) إن عدم قدرة الأنساق الحية على المحافظة على وجود الحدود المفتوحة يؤدي بالضرورة إلى العشوائية randomness داخل الأنساق ومن ثم إلى نهاية هذه الأنساق (Hartman & Larid, 1983: 64-65). والأنساق الحية لا تستورد الطاقة فقط بل تصدرها أيضاً عن طريق عملية يطلق عليها الطاقة الخارجة وتشمل جميع ما يصدر من النسق إلى خارج حدوده. وعن طريق الطاقة الداخلة والخارجة يتم التفاعل بين

الأنساق الحية وبين البيئة الخارجية. ويمثل تفاعل النسق مع البيئة الخارجية عن طريق عمليتي استيراد وتصدير الطاقة والمعلومات عملية تغذية عكسية feedback والتي عن طريقها تقوم الأنساق أدائها في المحيط والبيئة التي تعيش فيها.

ويجب أن تصل الأنساق الحية إلى مستوى التوازن equilibrium في عمليتي استيراد وتصدير الطاقة والمعلومات، فإذا بدأ النسق بتصدير طاقة أكثر من تلك التي يستوردها يصل إلى مرحلة يطلق عليها مرحلة فقدان الطاقة entropy واستمرار هذه المرحلة يؤدي بالضرورة إلى ذبول ونهاية النسق. وتتخاض الأنساق الحية وبطريقة تلقائية هذه المرحلة وذلك عن طريق عملية تخزين الطاقة negentropy، وتعني ميل الأنساق الحية لاستيراد طاقة (الطاقة الداخلة) أكثر من تلك التي تصدرها (الطاقة الخارجة). وكلما استطاعت الأنساق الحية الإبقاء على طاقة أكثر من تلك التي تفقدها، كلما كان باستطاعتها أن تنمو وتتطور (Hearn, 1979: 346).

وتكون الأنساق المغلقة ونظراً لقلّة تفاعلها مع البيئة الخارجية في حالة السكون بينما تكون الأنساق المفتوحة في حالة تفاعل مستمر مع البيئة. وقد تعطي الأنساق الحية المفتوحة الانطباع أنها في حالة سكون بينما هي في الواقع تكون في حالة حركة وتفاعل مستمر. والواقع أن كل جزء من أجزاء النسق له مستوى سكون وحركة خاص به. فعلى سبيل المثال، فإن الأسرة كنسق اجتماعي قائم تتكون من مجموعة من الأفراد (أجزاء النسق). ويمكن النظر إلى كل فرد من أفراد الأسرة على أنه نسق قائم بذاته، وبالتالي فإن كل فرد من أفراد الأسرة، كنسق قائم بذاته وكجزء من نسق، له مستوى حركة وسكون وتفاعل مع البيئة الخارجية (Rodway, 1986: 517).

لقد استفاد علماء الاجتماع من العلوم البيولوجية حيث يقومون بالمماثلة بين عناصر الكائن الحي والمنظمة الاجتماعية ومكوناتها الداخلية وكذلك المجتمع على اعتبار أنه يتكون من مجموعة من الأنظمة والمنظمات والأفراد. وإذا ماثلنا بين الكائن الحي والمنظمات الاجتماعية في ضوء نظرية النسق الاجتماعي نجد أن المنظمة تتكون من بناء عام ينقسم إلى مجموعة من الأقسام الفرعية وكل قسم فيها له بناء ووظيفة يقوم بها لتحقيق الأهداف المحددة له من قبل المنظمة وتحقيق الأهداف الفرعية بشكل يساهم في تحقيق الهدف العام حيث أن هذه الأقسام يوجد بينها نوع من الاعتماد المتبادل القائم على تقسيم العمل إذا أن هذه الأنساق الفرعية ترتبط فيما بينها بالنسق العام والمنظمة ككل (Parsons, 1968).

ويمكن النظر إلى الأنساق الاجتماعية كأنساق مفتوحة لعدة اعتبارات هي:-

(أ) أن كل أجزاء النسق متصلة ببعضها البعض ما يحدث في أي جزء منها سوف يحدث أثراً في جميع الإجراءات

الأخرى للنسق.

(ب) إن النسق في حاجة إلى الاحتفاظ بحالة الاستقرار، ولذلك سوف يحاول دائماً ضبط نفسه للتوافق ومحاولة استعادة حالة الاستقرار.

(ج) هناك تغذية عكسية وهي التي تمده بالقدرة على التغيير (عبداللطيف، ٢٠٠٢).

ويأتي ارتباط نظرية الأنساق بالدراسة الحالية من خلال النظر إلى النظام التعليمي بوصفه نسقا اجتماعيا مفتوحا يؤثر ويتأثر بالأنساق المجتمعية الفرعية الأخرى.

أ . مدخلات تتمثل في الطلاب والتقنيات والأجهزة ، والمدخلات الإدارية والتنظيمية ونحوها .

ب . عمليات تحويلية تتمثل في التعليم، والمناهج الدراسية والخلل في توزيع الطلاب على التخصصات المختلفة والطاقة الاستيعابية ونحوها .

ج . مخرجات تتمثل في خريجين وخريجات التعليم العالي وعلاقة تخصصاتهم باحتياجات سوق العمل (دسوقي، ١٩٧١).

لذا لا بد من مواجهة مشكلة بطالة الخريجين من خلال الدراسة بما يمكن من التعامل مع هذه المشكلة لإيجاد وسائل وفتح قنوات متعددة لتوظيف الخريجات وتخليصهم من البطالة.

### ثالثاً : الدراسات السابقة :

تعد الدراسات السابقة من أهم المرجعيات التي يرجع إليها الباحث فهي تثري التراث النظري للبحث لذا سيتم عرض الدراسات وتقسيمها وفقاً للمحاور التالية:

المحور الأول : الدراسات التي تناولت برامج التأهيل والتدريب كأحد الحلول لمعالجة مشكلة البطالة :

دراسة ( قطاع الشؤون الاقتصادية بمركز المعلومات والدراسات بغرفة الشرقية ، ٢٠١٢م) نحو استحداث آليات جديدة للقضاء على البطالة بين السيدات في المملكة . وتهدف الدراسة إلى رسم استراتيجية عملية من أجل تعزيز مشاركة المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية، و سوق العمل في القطاعين العام والخاص.

وتوصلت الدراسة إلى أهمية تمكين المرأة السعودية من المنافسة في سوق العمل السعودي مواصلة مشروع المدن

الصناعية النسائية بالمملكة ، تبني وزارة العمل لسياسات وأنظمة تسهم في زيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل ، تفعيل دور الهيئات والوزارات الحومية لتحفيز دور الأنشطة النسائية بالمملكة، تفعيل دور مراكز سيدات الأعمال بالغرف التجارية لزيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل ، تفعيل مراكز التوظيف في الغرف التجارية للمساهمة في توظيف طالبات العمل السعوديات.

دراسة ( النمروطي ، ٢٠١٢م) حول بطالة الخريجين و دور المشروعات الصغيرة في علاجها وهدفت الدراسة إلى معرفة واقع البطالة في الأراضي الفلسطينية، ولاسيما بين الخريجين، مع تحديد طبيعة المشروعات الصغيرة المتوفرة والخدمات المالية التي تحتاج إليها. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها عدم إقبال الشباب على الأعمال الحرفية والمهنية التي توفرها المشروعات الصغيرة، إن المشروعات الصغيرة أحد الحلول الناتجة عن عمليات الخصخصة. وأنه كلما زادت المشروعات نمواً في مجال معين من مجالات المشروعات الصغيرة الأقل نمواً هذا بدوره يعني النمو الكبير مستقبلاً [9]"لمع التأكيد على أهمية وضع إستراتيجية للتنمية البشرية في فلسطين، ونشر الوعي بأهمية المشروعات الصغيرة.

دراسة (دار الفكر العربي، ٢٠١١م) عن دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة في الأردن. وهدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المشروعات الصناعية الصغيرة في تحقيق التنمية المتوازنة في المملكة الأردنية، من خلال قدرتها الكبيرة على إيجاد فرص عمل، الأمر الذي يسهم في رفع المستوى المعيشي لفئات كثيرة من أفراد المجتمع. أجريت الدراسة على مجموعة من المشروعات والشباب الأردني. وقد توصلت الدراسة لنتائج منها إن المشروعات الصغيرة في الأردن لديها القدرة على إيجاد فرص العمل واستيعاب التزايد في أعداد الداخلين لسوق العمل أكثر من نظيراتها من المنشآت الكبيرة . كما أن المنشآت الصغيرة أفضل مشغّل ومساهم في معالجة مشكلة البطالة في الدول التي توجد فيها، وهي من أفضل الوسائل التي لديها القدرة على ذلك [8]."

دراسة (البكر، ٢٠١٠م)"رؤية مستقبلية للحد من بطالة خريجات الجامعات السعودية" وهدفت الدراسة للتعرف على التعرف على اسباب بطالة الخريجات بالمجتمع السعودي لوضع رؤية مستقبلية لمعالجتها . وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة السائدة بين أوساط المجتمع السعودي، هي التي تحدد نوعية العمل المقبول للمرأة في المجتمع، مبينة

أن اعتماد المرأة السعودية بشكل كامل على ذويها، هو ما يجعلها غير مجبرة على دخول معترك الأعمال. وهناك عددا من الأسباب التي تسهم في ابتعاد المرأة عن الإسهام في سوق العمل بالمشاريع الصغيرة، حيث برزت من بين هذه الأسباب محدودية خبرة المرأة الإدارية والقانونية لإدارة مثل هذه المشاريع، واضطرارها لاستشارة الأهل بدلا من استشارة ذوي الاختصاص والخبرة، الأمر الذي يؤدي إلى ضياع الكثير من الفرص الاستثمارية على المرأة السعودية.

دراسة ( مخير، ٢٠١٠م) دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، هدفت الدراسة إلى إيجاد حل للبطالة بين الشباب في المجتمع العربي، من خلال دراسة الخصائص المميزة للسكان وعرض القوى العاملة بالدول العربية.

وتوصلت الدراسة إلى أن قوة العمل وصلت ٣٠%، وتزايد دور مساهمة المرأة بها حيث اتسم القطاع الصناعي بتدني مستوى النمو العمالي بسبب سياسات الإصلاح الاقتصادي من خلال زيادة عمليات التوظيف. كما أن توضيح مستويات البطالة على المستوى الدولي، حيث اتضح أن البطالة بين الشباب أصبح ظاهرة عالمية تعاني منها مجمل الدول، خاصة بعد أحداث حرب الخليج وما تبعها من تخفيض معدلات الاستقدام، واتجاه الدول العربية لبناء برامج طموحة للإصلاح الاقتصادي. إضافة لزيادة معدل النمو السكاني، وتخلف نظام التعليم والتدريب بمعظم الدول العربية. وأوصت الدراسة بأهمية الاهتمام بالصناعات الصغيرة والمتوسطة، نتيجة ظهور العديد من المشكلات التي لم تستطع الصناعات الكبيرة التعامل معها والتغلب عليها، بالإضافة إلى الإيمان بدور الصناعات من قبل الأفراد والحكومات في خلق فرص عمل وتنمية المواهب والإبداعات و الابتكار والارتقاء بمستوى الادخار والاستثمار، مع ضرورة توفير غطاء أمني قانوني للمشروعات الصغيرة مع توفير البيانات المؤسسية لتدريب وتأهيل الشباب والعناية بإعداد دراسة الجدوى [7]."

دراسة (السعدي، ٢٠١٠) حول تقويم فاعلية برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل المنفذة في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني يهدف البحث الى تقويم برامج تدريب العاطلين عن العمل والتي تقدمها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من خلال الكليات والمعاهد التقنية التابعة لهيئة التعليم التقني. وتم جمع البيانات بواسطة استبانة طبقت على عينة من العاطلين عن العمل بلغت ( ٦٥ ) فردًا و ( ٢٣ ) من المشرفين في الكليات والمعاهد التقنية في بغداد.

وكشفت نتائج الدراسة الى أن هناك اتفاق بين وجهة نظرة العاطلين عن العمل و المشرفين من حيث أن الايجابيات كانت سمة مميزة للبرامج التدريبية، الاستفادة من برامج التدريب كانت جيدة

ملائمة برامج التدريب مع ميول واتجاهات العاطلين عن العمل وحاجة المجتمع لهما كما أن برامج التدريب مصممه على وفق قدرات العاطلين عن العمل الجسمية والعقلية والاجتماعية محدودية الصعوبات و المشكلات التي تحول دون تحقيق برامج التدريب المهني لنتائجها المرجوة.

وتوصلت الدراسة إلى أن برامج ال تدريب المهني تساعد في تطوير قدرات العاطلين عن العمل وذلك من خلال ممارستهم للمهارات التي تدربوا عليها وحاجة المجتمع لهذه المهارات وهذه نتيجة التخطيط المسبق من لدن اللجان الفرعية المشرفة على برامج تدريب العاطلين عن العمل في اختيار المهن المناسب لحاجة المجتمع و الملائمة لقدرات العاطلين و هذا ساعد في تعلم الأداء بصورة أفضل و أسرع من الطرق العشوائية في التدريب ، و الدليل على إتقان العاطلين عن العمل للمهارات التي تدربوا عليها.

دراسة ( الطريف ، ٢٠١٠م) حول تأهيل الاناث لسوق العمل تهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على تعريف البطالة، وأنواعها أسبابها ، والآثار المترتبة عليها، التعرف على العلاقة بين التعليم وسوق العمل ، التعرف على بطالة المرأة في المجتمع السعودي ،عرض تجربة جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لتأهيل الخريجات لسوق العمل ،عرض توصيات ومقترحات للحد من بطالة المرأة في المجتمع السعودي.

وتوصلت الدراسة إلى أن بطالة الخريجات تعود إلى طبيعة التعليم المتاح للمرأة السعودية مبني على مسلمات تحدد مخرجاته في تخصصات محددة في غالبها نظري وهذا ينعكس على واقع المرأة السعودية اليوم. فهناك خلل واضح في العلاقة بين مخرجات التعليم وحاجات خطط التنمية وبرامجها فتركز معظم النساء في مجالي التعليم والعمل في قطاعات محددة يعني خلا هيكليا إذ لم تعد المؤسسات قادرة على استيعابهن وهذا يتطلب مراجعة الأسس والأهداف لتوسيع وتنويع الفرص التعليمية ورسم استراتيجيات مستقبلية لكيفية استثمار العمالة النسائية.

وينبغي معالجه هذه المشكلة من خلال الاهتمام بالتأهيل الوظيفي للخريجات ورفع الكفاءة الإنتاجية لديهم لسد الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل وذلك في ظل ظروف السوق الراهنة والمستقبلية. لذا فإنه لا بد من تضافر الجهود بين جميع القطاعات لعمل برنامج تأهيل وظيفي مشترك مرن يناسب التطلعات المطلوبة ويتناسب مع حالة الخريجات واحتياجات سوق العمل كما أنه يعتبر وسيلة جيدة ومناسبة للتحسين من الكفاءات الوطنية وظيفياً.

دراسة (درعان ، ٢٠٠٨) حول مدى إمكانية فتح مكاتب نسائية في الإدارات الحكومية دراسة تطبيقية على المديرية العامة للجوازات .وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الحاجة لفتح مكاتب نسائية تقدم الخدمات للنساء المراجعات وتسهم في توفير فرص وظيفية للمرأة والتعرف على متطلبات ومعوقات التنفيذ .

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة لدى الإدارات الحكومية لفتح مكاتب خدمات نسائية . كما أن هناك العديد من الخدمات التي يمكن أن تقدمها تلك المكاتب للمراجعات، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تحد من إمكانية فتح مكاتب خدمة نسائية بالمديرية العامة للجوازات .

دراسة (العطوي، ٢٠٠٧) حول أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية ، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أساليب التدريب وأثرها على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم المهني في المملكة العربية السعودية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: إن المتوسط العام لتصورات المبحوثين لأساليب التدريب المتبعة جاءت بدرجة مرتفعة، وإن المتوسط العام لتصوراتهم لمدى فاعلية البرامج التدريبية جاءت أيضا بدرجة مرتفعة ، إضافة إلى وجود أثر لأساليب التدريب المتبعة في فاعلية البرنامج التدريبي للمتدربين في المؤسسة العامة للتعليم الفني والمهني في المملكة العربية السعودية .وأوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة التدريب، وتحسين البنية الأساسية للتدريب، واختيار المدربين من لهم خبرة في هذا المجال.

دراسة (صندوق تنمية الموارد البشرية ، ٢٠٠٦ م) اطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بعد تنمية الموارد البشرية .وهدفت الدراسة إلى البحث في إمكانية تطبيق أسلوبين في تشغيل النساء من خلال العمل عن بعد، الأسلوب الأول يركز على العمل من المنزل والاتصال عن بعد مع المؤسسة التي تقوم بتشغيل المرأة وتسمح لها بتأدية الأعمال المطلوبة منها من منزلها، أما الأسلوب الثاني فيتحقق من خلال عمل المرأة من منزلها لحسابها الخاص، بمعنى أن تقوم بإنتاج سلع وخدمات داخل المنزل بهدف تحقيق الربح، وتصبح مهمة المرأة في هذه الحالة إدارة عملها الخاص من تخطيط وتنظيم ورقابة وتطوير وتسويق للمنتجات .

و توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها أن المرأة السعودية لديها رغبة واضحة في النهوض بدور فاعل في منظومة

العمل المهني ،ولديها قدر مرتفع من المرونة يجعلها تسير في اتجاه التجاوب مع كل منهج أو فكر يتيح لها إمكانية التعبير عن ذاتها وقدراتها، ولازالت تحتفظ بموروثاتها الدينية والاجتماعية التي تحضها على أهمية التمسك بمزاولة الدور الأساسي لها في رعاية شئون أسرتها وتلبية احتياجاتها، و مازالت تبحث بكل اهتمام في إشكالية الجمع بين مزاولة الدور الأساسي المنوط بها في رعاية الأسرة وشئون المنزل، وبين التمسك بحقها في الحصول على فرصة عمل ملائمة تحقق لها ذاتها وتتيح لها المساهمة بشكل مادي في تلبية احتياجات ومتطلبات أفراد أسرتها المرأة السعودية وجدت والى حد كبير أن مفهوم العمل عن بعد ربما يقدم لها حلاً إيجابية في سعيها لممارسة دورها الأساسي في رعاية أسرتها ودورها المرغوب في مزاولة العمل المهني.وأبدت تجاوباً مع أية سياسات أو برامج تسعى إلى تفعيل نظام العمل عن بعد بخياراته المختلفة.

وأجرت ( الدغليبي، ٢٠٠٥ ) دراسة واستهدفت الدراسة التعرف على البرامج المقدمة لتأهيل النساء في جمعية النهضة النسائية ومدى مناسبة هذه البرامج المقدمة للفقيرات في الجمعية، وقد ركزت الدراسة على برامج التدريب المتمثلة في قسم الحاسب الآلي وقسم التعليم العام وقسم الفنون الجميلة، ولم تهتم ببرامج التأهيل الموجهة للمرأة الفقيرة والتي تهدف إلى تدريبها وتوظيفها، وهذا هو الفرق بين هذه الدراسة والدراسة الحالية ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : أن سبب الالتحاق بالبرنامج التدريبي هو الرغبة في تحسين الوضع الاقتصادي لهن والحصول على وظيفة ، كما تم التوصل إلى معرفة درجة رضا المستفيدات من البرنامج حيث بلغت درجة جيدة جداً ومحفزة للقيام بمزيد من البرامج لخدمة النساء الفقيرات.

دراسة المنيع عام ( ٢٠٠٢ م) تحت عنوان "تقويم البرامج التدريبية الأمنية واستهدفت الدراسة تحليل وتقويم البرامج التدريبية التي قدمها المعهد العالي للدراسات الأمنية بكلية الملك فهد الأمنية عام ١٤٢١ هـ . وهدفت الدراسة إلى التعرف على البرامج الوظيفية للمتدربين لمعرفة آرائهم في البرامج التي يقدمها المعهد العالي للدراسات الأمنية . والوقوف على مقترحات المتدربين لزيادة كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية الحالية ،واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال المسح الاجتماعي الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:انخفاض نسبة تلبية بعض البرامج التدريبية للمتطلبات الوظيفية للمتدربين ، واختلاف نسبة تلبية المتطلبات الوظيفية للمتدربين من برنامج لآخر مما يتطلب تصميم البرامج التدريبية بما يتناسب مع الاحتياجات الوظيفية للمتدربين.

دراسة الشعلان، ( ٢٠٠٠م) استهدفت الدراسة تقويم برامج التعليم الفني والتدريب المهني المقدمة من الجمعيات الخيرية النسائية بمدينة الرياض، للتعرف على مدى فاعليتها وتقديم رؤى مستقبلية وزيادة فاعليتها .  
وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: التحقق من سلامة الأهداف من خلال أهداف البرنامج المدروسة ومنها تهدف البرامج إلى تنمية قدرات المرأة وإكسابها أهداف جديدة، واشتراك جميع البرامج في العمل على تهيئة المرأة لدخول سوق العمل وتزويدها بالتدريب المناسب وتشترك جميع البرامج في توفير فرص لتحسين الوضع الاقتصادي للمتدربات وبمقارنة هذه الأهداف بين تلك البرامج مع الأهداف الفعلية للمتدربات أتضح أن هناك تقارب بينهما كبير مما يعكس أن أهداف البرنامج تعكس توقعات المتدربات ودوافعهن من وراء الالتحاق بالبرنامج.  
التحقق من سلامة الأهداف إلى خطط تنفيذية تم ذلك من خلال قياس كفاية الموازنات المالية، الخبرات التدريبية، الظروف المؤسسية، الكتب والأدوات والأجهزة التدريبية، الحوافز والخدمات، المدة الزمنية، فاعلية التنظيم الفني، وكفاية طرق التقويم. كما تبين من النتائج أن هناك عدد من الإجراءات التي يتم إتباعها لتقويم أداء المتدربات الاتي لا يحقق المستوى المطلوب، وكان اثر تلك الإجراءات استعمالاً من وجهة نظر المتدربات "إعطاء المتدربات جرعات تدريبية مركزة لتحسين مستواهن بنسبة ٧٥% ثم تحويلهن إلى قسم أكثر ملائمة لهن". قدمت المدربات مجموعه من المقترحات التي ممكن أن تساهم في التغلب على الصعوبات وتحسين وتطوير البرامج، أيضا قدم المتدربات مجموعه من الاقتراحات في الجوانب التي تزيد من خبراتهن التدريبية في البرامج وتساهم في رفع مستواهن الفني.

المحور الثاني : الدراسات التي تناولت برامج التدريب على رأس العمل:

دراسة (عايد، ٢٠٠٤) استهدفت هذه الدراسة الاحتياجات التدريبية لرفع كفاءة معلمات المعاهد الثانوية المهنية للبنات في المملكة العربية السعودية وقد استخدمت الباحثة استبيان لبيان الاحتياجات وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها : أن الاحتياجات للمعلمة تشتمل على معلومات ثقافية، مهارات لازمة لأداء الوظيفة على أكمل وجه ، جانب وجداني لدى الفرد يتمثل في اتجاهات نحو مادته وعمله ومهنته.

(العنزي ، ٢٠٠٣) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمحضري ومحضرات المختبرات المدرسية في منطقة تبوك ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي في دراسته كاستخدام الاستبيانات وبعض المقابلات الشخصية المفتوحة وكان من أهم نتائجها:

نالت الحاجات التدريبية ذات العلاقة بالحاسب الآلي تقدير احتياج كبير. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الخبرة والجنس وظهرت فروق في متغير المرحلة الدراسية.

(الضلعان ،٢٠٠٣)هدفت الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في مجال استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر معلمي ومشرفي العلوم. وقد استخدم الباحث الاستبيان والمقابلات الشخصية المفتوحة وقد توصل إلى نتائج عديدة من أهمها أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مدى توفر التقنية التعليمية واستخدامها.وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتغيير المؤهل والتخصص.

أهم الحاجات التدريبية: المعلمون يرون أنها الجوانب المعرفية والنظرية لاستخراج التقنيات التعليمية أما المشرفون يرون أنها مهارات التفكير والابتكار والإبداع.

دراسة ( الفايدي،٢٠٠١) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع النظام الحالي للتدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية ومعرفة أهم المشكلات التي تواجهه ومدى مساعدة البرامج التدريبية المنفذة حالياً لبعض الاتجاهات والأساليب التدريبية الحديثة، والوصول إلى نموذج مقترح لتطوير نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية وقد خرجت الدراسة في نتائجها ببدلين لنظام التدريب التربوي لمديري المدارس :

أحدها: التطوير الجزئي الذي يعتمد على إنشاء اللجنة العليا لتدريب مديري المدارس المتوسطة والثانوية واللجان الفرعية.

والبديل الآخر: التطوير الكلي الذي يعتمد نظاماً متكاملًا وإطاراً مرجعياً لنظام التدريب التربوي لمديري المدارس حيث يعتمد على إنشاء إدارة تسمى إدارة برامج التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية.

(عبد المنعم ،٢٠٠١) هدف هذه الدراسة إلى التعرف على التدريب أثناء الخدمة في ليبيا بين الشكل والمضمون . أما عن منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتاريخي والتحليلي كما استخدم الاستبانة والمقابلة الشخصية المفتوحة .وقد جاءت نتائج الدراسة على محاور كثيرة من أهمها :الأهداف التي تشبع رغبات المعلمين وزمن البرنامج لا يتعارض مع العملية التعليمية، تحسين وسائل طرق التدريب .

دراسة ( الشرقاوي،٢٠٠٠)هدفت هذه الدراسة إلى التخطيط والإدارة للدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة واستخدم الباحث المنهج التاريخي والوصفي في دراسته وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها : توفير التنمية

المستمرة للمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكّن المعلم من الارتفاع بمستوى مهنته . وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، وتختلف معها في أن هذه الدراسة اهتمت بإدارة وتخطيط الدورات التدريبية بينما تهتم الدراسة الحالية ببرنامج التأهيل والتدريب ككل متكامل.

دراسة ( رواس ، ٢٠٠٠ ) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدربات والمتدربات وقد استخدمت الباحثة الاستبيان والمقابلات الشخصية والمنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت إلى نتائج من أهمها :عدم كفاية برامج التدريب المقدمة والحاجة للتركيز على بعض البرامج التي يحتاجونها مثل :كيفية التعامل مع الطالبات ، الحوار في البيئة المدرسية ونحوها .

## **الفصل الثالث**

### **الاجراءات المنهجية للدراسة**

- **نوع الدراسة**
- **منهج الدراسة**
- **عينة الدراسة**
- **متغيرات الدراسة**
- **أدوات الدراسة**
- **مجالات الدراسة**
- **أساليب المعالجة الإحصائية**

## الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد:

يتناول هذا الجزء من الدراسة الإجراءات المنهجية المتعلقة بمجتمع الدراسة، ونوع الدراسة والمنهج المستخدم ، ومتغيرات الدراسة، والأداة البحثية التي تم الاستعانة بها وكذلك الأساليب الإحصائية التي استخدمتها الدراسة لاستخلاص نتائجها وذلك على النحو التالي:

### منهج الدراسة:

المنهج المستخدم هو مسح المسح الاجتماعي بالعينة والذي يهدف الى تجميع البيانات حول ظاهرة معينة وتحليل تلك البيانات للوصول إلى النتيجة النهائية للدراسة ، ويركز المسح الاجتماعي على دراسة المشكلات والظواهر الاجتماعية فهو يغطي كافة مناحي حياتنا الاجتماعية " (النهارى ، ١٩٩٧).

### عينة الدراسة :

اشتملت عينة الدراسة على نوعين من المبحوثين :

أ- عينة عشوائية من المستفيدات من برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات بالمملكة والبالغ عددهم (٦٨٩).

ب- مسح شامل للقائمين على برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بالمملكة والبالغ عددهم (١٢٠).

وبالنسبة لطريقة اختيار العينة سيتم معرفة عدد المتقدمات لبرامج تأهيل الراغبات في العمل في محلات المستلزمات النسائية في القطاع الخاص بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة والبالغ عددهم (٦٨٩). وسيتم الاستناد على البيانات الأحدث لصندوق تنمية الموارد البشرية خلال فترة إجراء الدراسة.

وسيتم اختيار فروع صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة والبالغ عددها (١٢) فروع على مستوى المملكة كطبقات في المرحلة الأولى (معاينة طبقية). و يتم التعامل مع كل مكتب في المنطقة الواحدة على أنها عناقد (معاينة عنقودية) كمرحلة ثانية. وفي المرحلة الثالثة. ولكل مكتب، يتم اختيار عينة عشوائية من العناقد (معاينة

عشوائية منتظمة). وكمحلة أخيرة، يتم اختيار عينة عشوائية من كل عنقود. (معينة عشوائية منتظمة) ففي تلك العينة نضمن وبشكل كبير عشوائية الاختيار وتمثيل العينة المختارة للمستفيدات من برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد باختلاف مناطقهم ودوائرهم وهذا يمكننا من تحديد حجم العينة المطلوبة .

### **أدوات جمع البيانات :**

تعتبر وسيلة جمع المعلومات أو البيانات من أهم مراحل الإجراءات المنهجية في كل دراسة وبواسطتها وعن طريق حسن اختيارها وتصميمها يمكن أن تصبح معلومات الدراسة على درجة كبيرة من الموضوعية وتستطيع أن تخدم أهداف الدراسة وتجيب على أسئلة البحث المختلفة (عبيدات وآخرون ، ١٩٩٣). وسيم إجراء اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة .

وتعتمد الدراسة الحالية على أداتين من أدوات الدراسة كالتالي :

**أداة لاستبيان :** وهي الأداة الرئيسية في هذه الدراسة و سيتم توجيهها للمستفيدات من برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بكافة الفروع على مستوى المملكة.

**دليل مقابلة مقننة :** سيتم توجيهه للقائمين على برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بكافة الفروع على مستوى المملكة. وسيتم بناء أدوات الدراسة وتصميمها وفقا لمحكات قياس الفاعلية المحددة بالدراسة.

### **متغيرات الدراسة :**

اشتملت الدراسة على عدد من المتغيرات ذات الصلة بموضوع الدراسة وهذه المتغيرات تتضمن :

**المتغيرات المستقلة:** ( العمر ، الجنس ، المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية ، الدخل الشهري ).

**المتغير التابع:** فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية على مستوى المملكة .

### **مجالات الدراسة:**

### **المجال المكاني:**

صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة بكافة فروعها وهي:(الرياض ، المنطقة الشرقية، مكة المكرمة، حائل ، المدينة المنورة، عسير ، القصيم ، جازان ، نجران الجوف ، تبوك ، الباحة).

## المجال البشري:

عينة من المستفيدات من برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة والبالغ عددهم (٦٨٩).

مسح شامل للقائمين على برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة (١٢٠).

## المجال الزماني:

وهي الفترة التي سيتم فيها تطبيق الاستبيان وجمع البيانات وتфриغها ومن ثم إدخالها في الحاسوب وتحليلها وسيتم تحديده بعد الانتهاء من إعداد الجزء النظري - إن شاء الله - .

## الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات الميدانية، سيتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وسيتم استخدام عدد من الأساليب منها التكرارات و النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل بيرسون لقياس الارتباط و تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على أهمية تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع .

## **الفصل الرابع**

### **مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات**

- **ملخص الدراسة**
- **مناقشة نتائج الدراسة**
- **تصور مقترح**

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

#### تمهيد :

سيتم في هذا الفصل كتابة وتحليل البيانات واستخراج النتائج التي انبعت من البيانات الميدانية التي تم جمعها والتي سوف تسهم في تحقيق أهداف البحث وفي الإجابة على تساؤلاته. و يضم التحليل الاحصائي قسمين سنعرض في القسم الأول : للنتائج المتعلقة بالبيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة وهي المعلومات الأولية للعاملات في محلات المستلزمات النسائية. وفي القسم الثاني: نستعرض النتائج المتعلقة بقياس فعالية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية ، يلها عرض لنتائج دليل المقابلة ال (المقابلة شبه المقننة للخبراء والمتخصصين).

#### نتائج الدراسة :

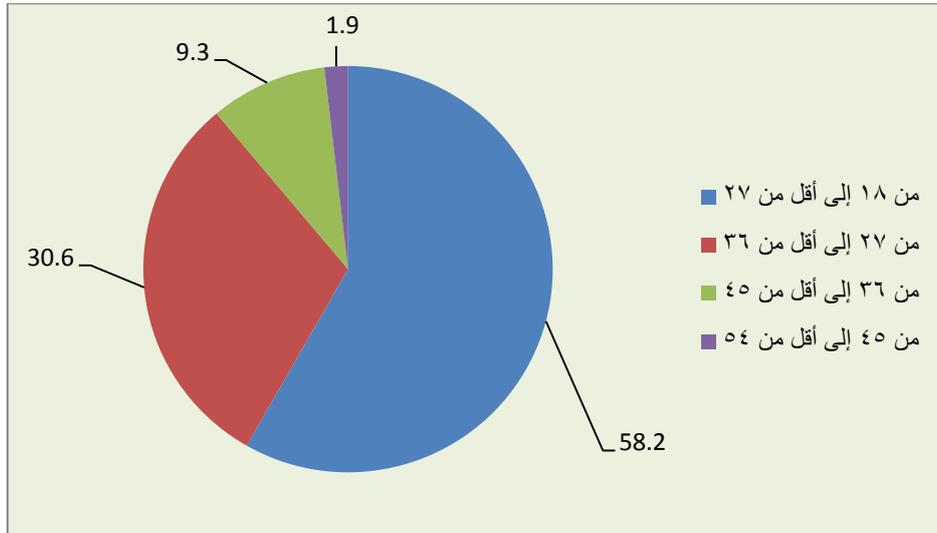
#### أولاً: خصائص عينة العاملات في محلات المستلزمات النسائية :

##### جدول رقم (1)

##### توزيع أفراد عينة المتدربات حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة	النسبة المصححة	النسبة المتراكمة
من ١٨ إلى أقل من ٢٧	346	56.4	58.2	58.2
من ٢٧ إلى أقل من ٣٦	182	29.6	30.6	88.9
من ٣٦ إلى أقل من ٤٥	55	9.0	9.3	98.1
من ٤٥ إلى أقل من ٥٤	11	1.8	1.9	100.0
المجموع	594	96.7	100.0	
البيانات المفقودة	20	3.3		
حجم العينة	614	100.0		

شكل رقم (1): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب عدد العمر



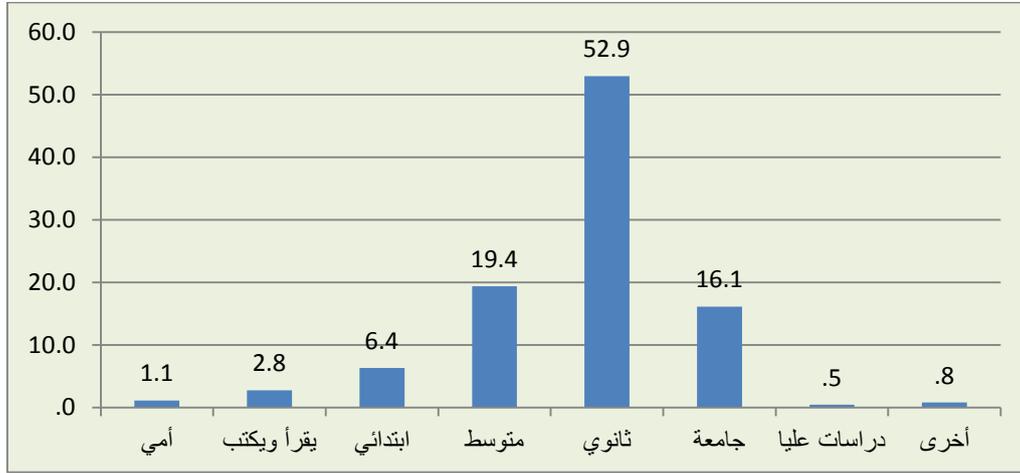
يوضح الجدول رقم (1) والشكل رقم (1) أن أكثر من نصف أفراد العينة من صغار السن الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٨ إلى أقل من ٢٧) سنة، وأقل من ثلث أفراد العينة بقليل تتراوح أعمارهم ما بين (٢٧ إلى أقل من ٣٦) سنة. ومن ذلك يمكن ملاحظة أن السمة الغالبة للمتدربات أنهن من صغار السن، وأنه كلما زاد العمر كلما قل الإقبال على الالتحاق بالعمل في محلات المستلزمات النسائية .

## جدول رقم (2)

### توزيع أفراد عينة المتدربات حسب المستوى التعليمي

النسبة المتراكمة	النسبة المصححة	النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
1.1	1.1	1.1	7	أمي
3.9	2.8	2.8	17	يقرأ ويكتب
10.3	6.4	6.4	39	ابتدائي
29.6	19.4	19.4	119	متوسط
82.6	52.9	52.9	325	ثانوي
98.7	16.1	16.1	99	جامعية
99.2	.5	.5	3	دراسات عليا
100.0	.8	.8	5	أخرى
	100.0	100.0	614	المجموع

شكل رقم (2): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب المستوى التعليمي



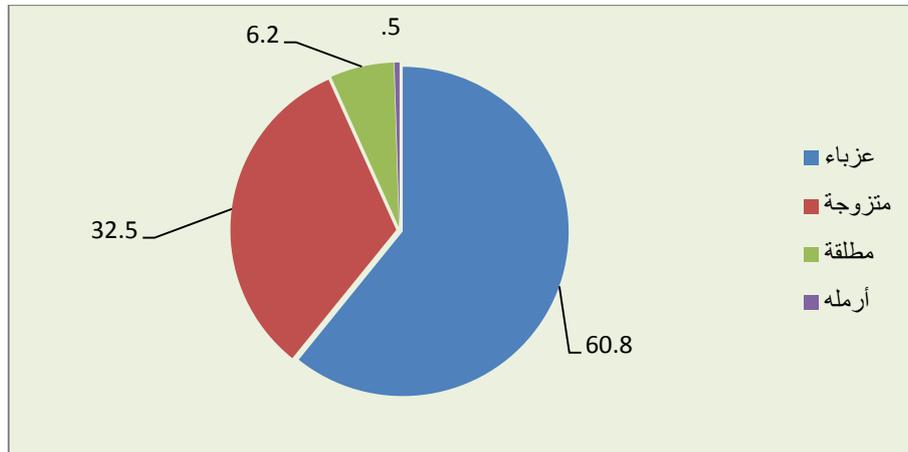
الجدول رقم (2) والشكل رقم (2) يوضحان أن أكثر من نصف أفراد عينة المتدربات من الحاصلات على الشهادة الثانوية، وأن (١٩,٤%) منهن من الحاصلات على الشهادة المتوسطة و(١٦,١%) منهن من الحاصلات على الشهادة الجامعية، ولعل هذه النتيجة إذا ما تم قراءتها مع النتيجة السابقة التي تبين صغر أعمار المتدربات بصورة عامة فإنها تبدو

نتيجة منطقية فالمتدربات في الغالب لم يكملن تعليمهن لأسباب غير معروفة وبالتالي يلجأن للالتحاق بالعمل في محلات المستلزمات النسائية .

**جدول رقم (3): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب الحالة الاجتماعية**

الحالة_ الاجتماعية	التكرار	النسبة	النسبة المصححة	النسبة المتراكمة
عزباء	372	60.6	60.8	60.8
متزوجة	199	32.4	32.5	93.3
مطلقة	38	6.2	6.2	99.5
أرمله	3	.5	.5	100.0
المجموع	612	99.7	100.0	
البيانات المفقودة	2	.3		
حجم العينة	614	100.0		

**شكل رقم (3): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب الحالة الاجتماعية**

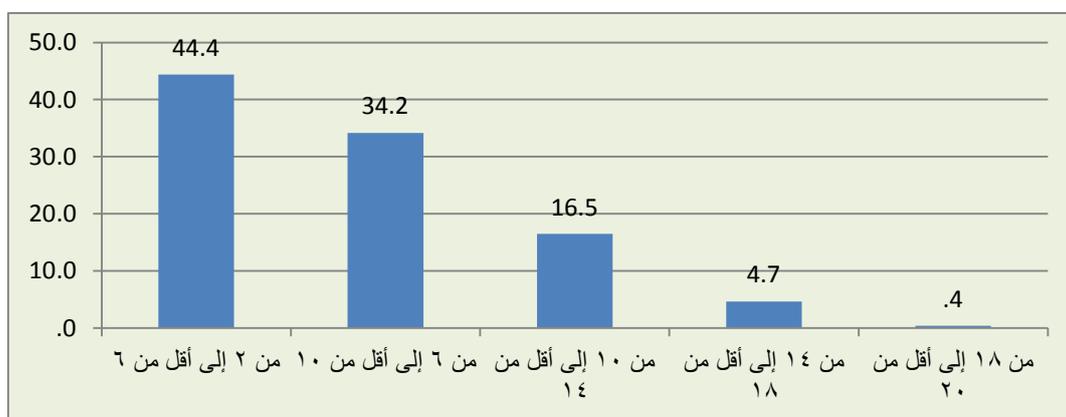


كما هو واضح من الجدول رقم (3) وكذلك الشكل رقم (3) فإن الغالبية العظمى من المتدربات (٦٠,٨%) غير متزوجات، بينما لا يتجاوز نسبة المتزوجات (٣٢,٥%)، ونسبة لأن غالبية المتدربات من صغار السن فمن النادر وجود المطلقات (٦,٢%) أو الأرمال (٠,٥%).

**جدول رقم (4): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب عدد أفراد الأسرة**

النسبة المتراكمة	النسبة المصححة	النسبة	التكرار	فئات عدد افراد الأسرة
44.4	44.4	40.4	248	من ٢ إلى أقل من ٦
78.5	34.2	31.1	191	من ٦ إلى أقل من ١٠
95.0	16.5	15.0	92	من ١٠ إلى أقل من ١٤
99.6	4.7	4.2	26	من ١٤ إلى أقل من ١٨
100.0	.4	.3	2	من ١٨ إلى أقل من ٢٠
	100.0	91.0	559	المجموع
		9.0	55	البيانات المفقودة
		100.0	614	حجم العينة

**شكل رقم (4): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب عدد أفراد الأسرة**

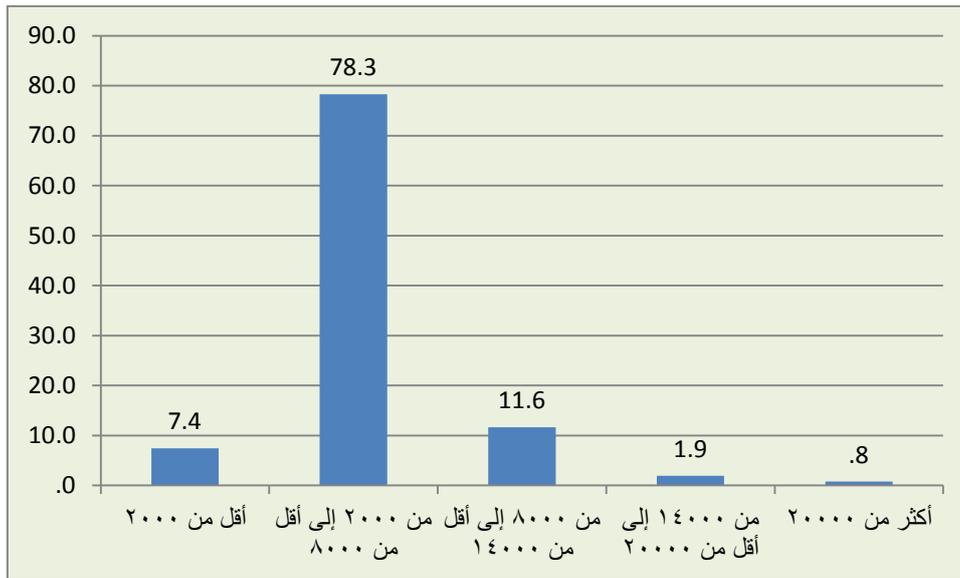


يبين الجدول رقم (4) والشكل رقم (4) توزيع أفراد عينة المتدربات حسب عدد أفراد الأسرة، ويتبين أن غالبية المتدربات (٤٤,٤%) يتراوح عدد افراد أسرهم ما بين (٢ إلى أقل من ٦) أفراد، و(٣٤,٢%) منهم يتراوح عدد افراد أسرهم ما بين (٦ إلى أقل من ١٠) أفراد. وهذا يدل على أن عدد أفراد أسر المتدربات بصورة عامة لا تزيد عن (١٠) أفراد، حيث أن أقل من (٢٢%) منهم يزيد عدد الأسرة لديهم عن (١٠) أفراد.

**جدول رقم (٥): توزيع أفراد عينة المتدريبات حسب مستوى الدخل الشهري**

النسبة المتراكمة	النسبة المصححة	النسبة	التكرار	فئات الدخل الشهري
7.4	7.4	6.4	39	أقل من ٢٠٠٠
85.7	78.3	66.9	411	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠
97.3	11.6	9.9	61	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٤٠٠٠
99.2	1.9	1.6	10	من ١٤٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠٠
100.0	.8	.7	4	أكثر من ٢٠٠٠٠
	100.0	85.5	525	المجموع
		14.5	89	البيانات المفقودة
		100.0	614	حجم العينة

**شكل رقم (٥): توزيع أفراد عينة المتدريبات حسب مستوى الدخل الشهري**

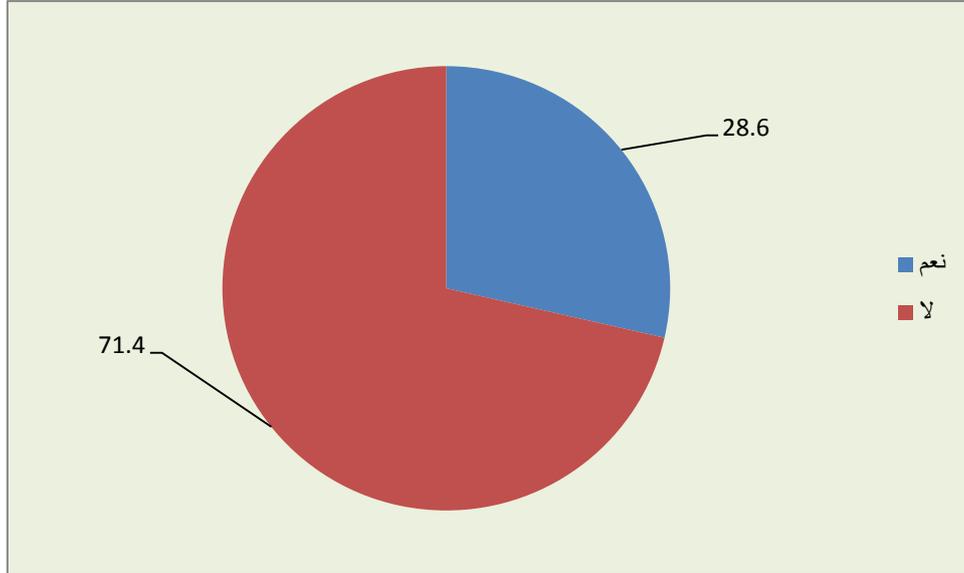


يوضح الجدول رقم (٥) والشكل رقم (٥) أن الغالبية العظمى من المتدريبات (٧٨,٣%) يتراوح دخلهن الشهري ما بين (٢ إلى أقل من ٨) ألف ريال .

**جدول رقم (٦): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب توفر مصادر دخل أخرى**

النسبة المتراكمة	النسبة المصححة	النسبة	التكرار	مصادر دخل أخرى
28.6	28.6	27.0	166	نعم
100.0	71.4	67.6	415	لا
	100.0	94.6	581	المجموع
		5.4	33	البيانات المفقودة
		100.0	614	حجم العينة

**شكل رقم (٦): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب توفر مصادر دخل أخرى**

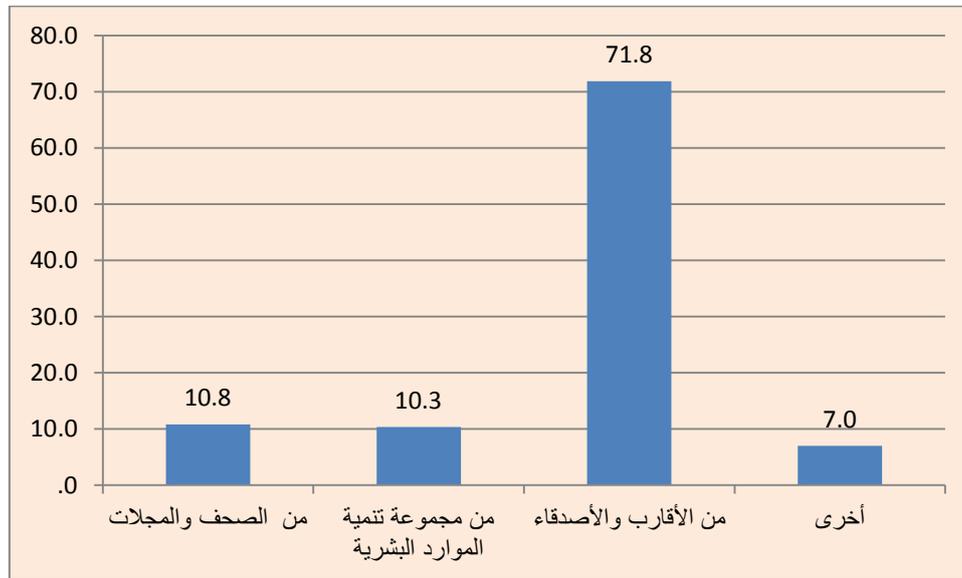


يتبين من الجدول رقم (٦) والشكل رقم (٦) أن الغالبية العظمى من المتدربات (٧١,٤%) لا تتوفر لديهن مصادر دخل أخرى غير التي ذكرت آنفاً.

**جدول رقم (٧): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب طريقة التعرف على البرنامج**

النسبة المتراكمة	النسبة المصححة	النسبة	التكرار	كيف عرفت بالبرنامج
10.8	10.8	10.6	65	من الصحف والمجلات
21.2	10.3	10.1	62	من القطاع الحكومي
93.0	71.8	70.2	431	من الأقارب والأصدقاء
100.0	7.0	6.8	42	أخرى
	100.0	97.7	600	المجموع
		2.3	14	البيانات المفقودة
		100.0	614	حجم العينة

**شكل رقم (٧): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب طريقة التعرف على البرنامج**

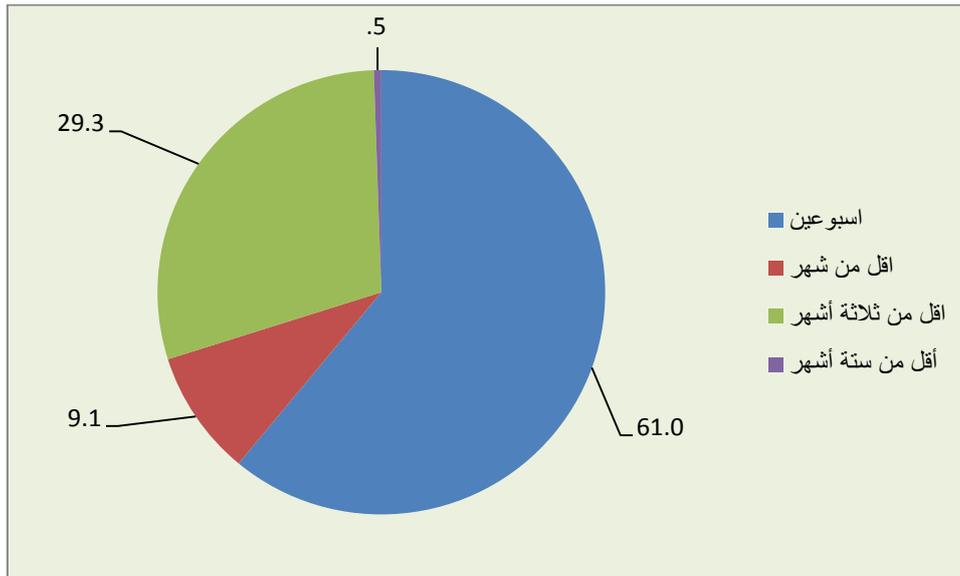


يوضح الجدول رقم (٧) والشكل رقم (٧) عدم فاعلية مجموعة تنمية الموارد البشرية وكذلك الصحف والمجلات في التسويق للبرنامج، فقد تعرفت غالبية المبحوثات على البرنامج من الأقارب والأصدقاء (٧١,٨%)، ولم تتعدى نسبة اللائي تعرفن على البرنامج من القطاع الحكومي المختص بتنمية الموارد البشرية أو الصحف والمجلات (٢,٢%).

**جدول رقم (٨): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب مدة التدريب على البرنامج قبل الالتحاق بالعمل**

النسبة المتراكمة	النسبة المصححة	النسبة	التكرار	مدة التدريب في البرنامج قبل الالتحاق بالعمل
61.0	61.0	55.5	341	اسبوعين
70.1	9.1	8.3	51	اقل من شهر
99.5	29.3	26.7	164	اقل من ثلاثة أشهر
100.0	.5	.5	3	أقل من ستة أشهر
	100.0	91.0	559	المجموع
		9.0	55	البيانات المفقودة
		100.0	614	حجم العينة

**شكل رقم (٨): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب مدة التدريب على البرنامج قبل الالتحاق بالعمل**

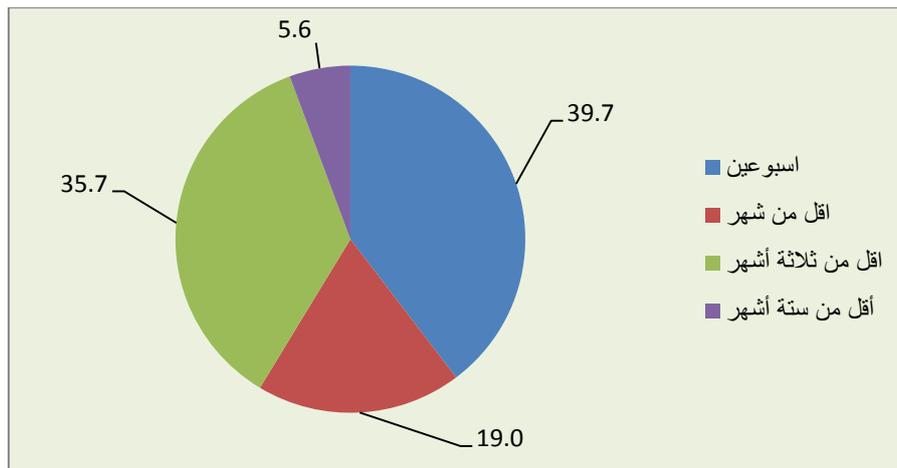


يبين الجدول رقم (٨) والشكل رقم (٨) أن الغالبية العظمى من المتدربات (٦١%) لم تتجاوز فترة تدريبهن الأسبوعين، في حين أن (٢٩,٣%) منهن لم تتعد فترة تدريبهن الشهر الواحد، وهذا يوضح ضعف الاهتمام بتدريب وتأهيل العاملات في محلات المستلزمات النسائية قبل البدء في العمل.

**جدول رقم (٩): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب مدة التدريب على البرنامج بعد الالتحاق بالعمل**

النسبة المتراكمة	النسبة المصححة	النسبة	التكرار	مدة التدريب على رأس العمل
39.7	39.7	34.4	211	اسبوعين
58.6	19.0	16.4	101	اقل من شهر
94.4	35.7	30.9	190	اقل من ثلاثة أشهر
100.0	5.6	4.9	30	أقل من ستة أشهر
	100.0	86.6	532	المجموع
		13.4	82	البيانات المفقودة
		100.0	614	حجم العينة

**شكل رقم (٩): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب مدة التدريب على البرنامج بعد الالتحاق بالعمل**

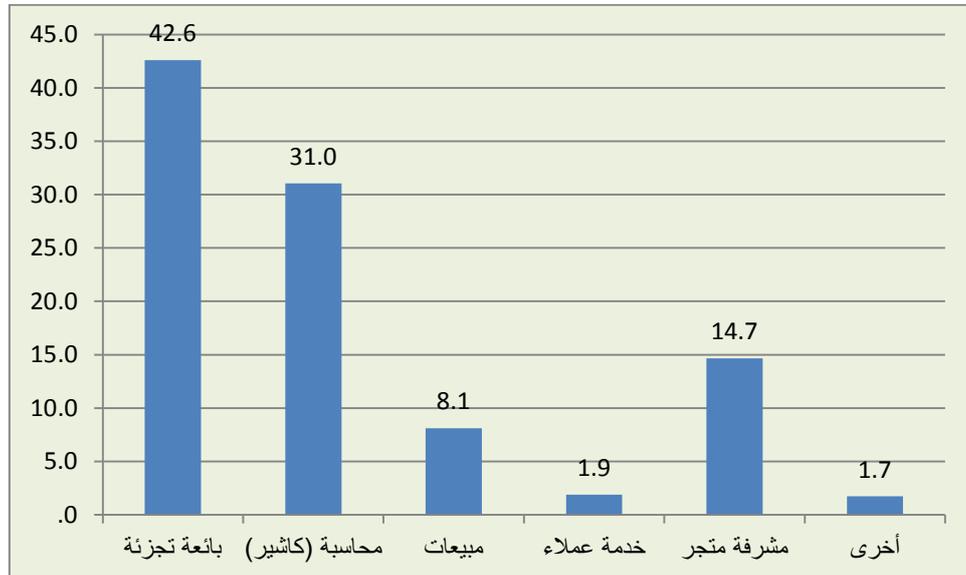


يبين الجدول رقم (٩) والشكل رقم (٩) أن (٣٩,٧%) من المتدربات تلقين التدريب لمدة أسبوعين فقط بعد الالتحاق بالعمل، في حين أن (٣٥,٧%) منهن تلقين التدريب لمدة تقل عن ثلاثة أشهر. وعموماً فإن فترات التدريب غالباً ما تكون أطول بعد الالتحاق بالعمل في محلات المستلزمات النسائية مقارنة بفترات التدريب قبل الالتحاق بالعمل في محلات المستلزمات النسائية.

**جدول رقم (١٠): توزيع أفراد عينة المتدريبات حسب المسمى الوظيفي**

النسبة المتراكمة	النسبة المصححة	النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
42.6	42.6	40.2	247	بائعة تجزئة
73.6	31.0	29.3	180	محاسبة (كاشير)
81.7	8.1	7.7	47	مبيعات
83.6	1.9	1.8	11	خدمة عملاء
98.3	14.7	13.8	85	مشرفة متجر
100.0	1.7	1.6	10	أخرى
	100.0	94.5	580	المجموع
		5.5	34	البيانات المفقودة
		100.0	614	حجم العينة

**شكل رقم (١٠): توزيع أفراد عينة المتدريبات حسب المسمى الوظيفي**

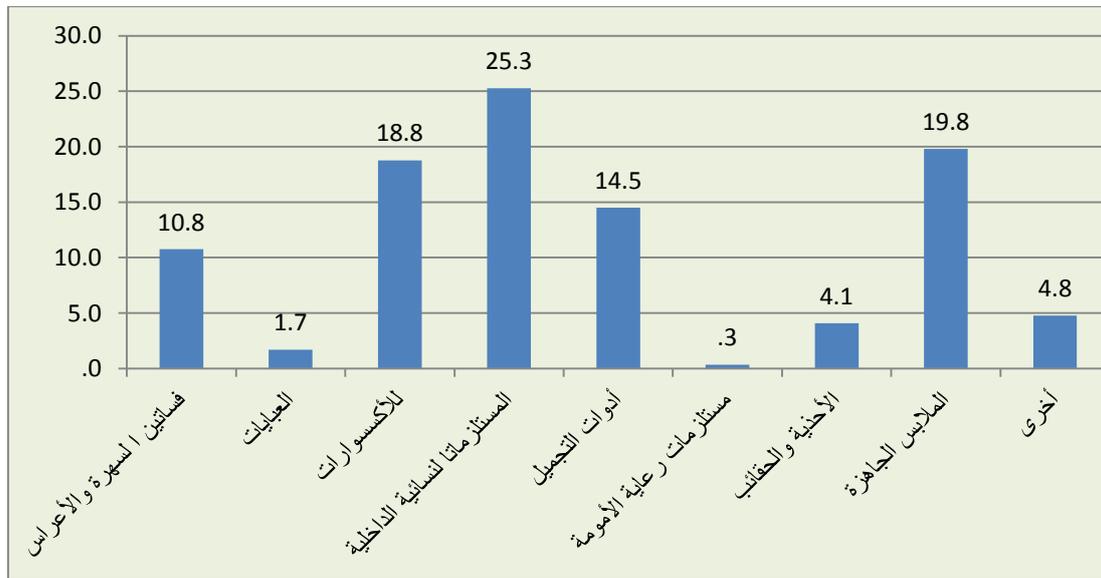


يوضح الجدول رقم (١٠) والشكل رقم (١٠) أن نحو ثلاثة أرباع المستفيدات من البرنامج إما يعملن كبائعات تجزئة (٤٢,٦%) أو كمحاسبات (كاشيرات) بنسبة (٣١%). بالنسبة لأفراد العينة الذين اختاروا مسميات وظيفية أخرى غير التي تم ذكرها في الاستمارة يعملون كخبيرات تجميل أخصائية عرض مرئي ، مدققة حسابات ، وميرة معرض ، ومساعدة مبيعات ، ومساعدة مديرة .

**جدول رقم (١١): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب نوع المحل الذي تعمل به**

النسبة المتراكمة	النسبة المصححة	النسبة	التكرار	نوع المحل الذي تعمل به
10.8	10.8	10.3	63	فساتين السهرة والأعراس
12.5	1.7	1.6	10	العبايات
31.2	18.8	17.9	110	للأكسسوارات
56.5	25.3	24.1	148	المستلزمات النسائية الداخلية
71.0	14.5	13.8	85	أدوات التجميل
71.3	.3	.3	2	مستلزمات رعاية الأمومة
75.4	4.1	3.9	24	الأحذية والحقائب
95.2	19.8	18.9	116	الملابس الجاهزة
100.0	4.8	4.6	28	أخرى
	100.0	95.4	586	المجموع
		4.6	28	البيانات المفقودة
		100.0	614	حجم العينة

**شكل رقم (١١): توزيع أفراد عينة المتدربات حسب نوع المحل الذي تعمل به**



من الجدول رقم (١١) والشكل رقم (١١) يتضح ان (٣,٢٥%) من المستفيدات يعملن في محلات المستلزمات النسائية الداخلية، بينما يعمل (٨,١٩%) منهن في محلات الملابس الجاهزة، و(٨,١٨%) يعملن في محلات بيع الإكسسوارات، و(٥,١٤%) يعملن في محلات أدوات التجميل. وهذا يتماشى مع المراحل التي مر بها تأنيث محلات مستلزمات المحلات النسائية .

## ثانياً : النتائج المتعلقة بقياس الفاعلية :

### السؤال الأول : ما فاعلية برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية ؟

في هذا القسم يتم الإجابة على تساؤلات الدراسة من خلال تحديد اتجاهات العاملات في محلات المستلزمات النسائية نحو فعالية برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والذاتية، ومدى مراعاة العلاقات الإنسانية، ومدى سهولة وسرعة الإجراءات، ومدى الاستمرارية، كما يتم التعرف على اتجاهات عينة المستفيدات نحو المعوقات التي تواجههن من النواحي المجتمعية والإدارية والذاتية.

وقد أمكن تحديد الاتجاهات من خلال احتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو مقاييس الدراسة غير موافق المتوسط الحسابي من ١ الى ١,٦٦ ، موافق الى حد ما من ١,٦٧ الى ٢,٣٣ ، موافق من ٢,٣٤ الى ٣. وقد تم ترتيب عبارات كل مقياس ترتيباً تنازلياً بالاعتماد على قيمة المتوسط الحسابي، حتى يسهل تصنيف الاتجاهات الايجابية والسلبية.

**جدول رقم (١٢): اتجاهات المبحوثات نحو برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات**

**النسائية**

م	العبرة	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
9	المدربات على كفاءة عالية	ك	244	53	5	2.79	0.446	١
		ن	80.8	17.5	1.7			
2	البرنامج التدريبي المقدم يؤهلني لإتقان المهنة المطلوبة	ك	448	110	18	2.75	0.502	٢
		ن	77.8	19.1	3.1			
4	وقت تنفيذ البرنامج مناسب	ك	434	119	21	2.72	0.525	٣
		ن	75.6	20.7	3.7			
10	الخبرات التدريبية التي وفرها البرنامج أهلني لإتقان المهنة المطلوبة	ك	306	79	21	2.7	0.56	٤
		ن	75.4	19.5	5.2			
5	المكان مناسب ومهيأ للتدريب	ك	438	98	39	2.69	0.59	٥
		ن	76.2	17.0	6.8			
6	عدد المتدربات في البرنامج مناسبة	ك	432	101	37	2.69	0.586	٦
		ن	75.8	17.7	6.5			
3	مدة البرنامج كافية لحصولي على التدريب المطلوب	ك	396	139	40	2.69	1.294	٧
		ن	68.6	24.1	6.9			
8	تتوفر الأدوات والأجهزة اللازمة للتدريب	ك	315	80	29	2.67	0.598	٨
		ن	74.3	18.9	6.8			
1	نوعية البرنامج التدريبي المقدم مناسب لاحتياجاتي المهنية	ك	413	128	34	2.66	0.586	٩
		ن	٧١,٨	٢٢,٣	٥,٩			
7	تتوفر الكتب والمطبوعات الخاصة بالبرنامج التدريبي	ك	302	73	٤٥	2.61	0.673	١٠
		ن	71.9	17.4	١١			
المتوسط العام						2.7	0.42	موافق

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (١٢) الاتجاهات الإيجابية لأفراد العينة نحو برامج تأهيل النساء الراغبات في العمل بمحلات المستلزمات النسائية، فقد وقعت المتوسطات الحسابية لاستجاباتهن حول عبارات هذا المحور ما بين (٢,٦١ إلى ٢,٧٩) وهي جميعها تدل على الاتجاه الإيجابي (موافق)، وكذلك فإن المتوسط العام للمحور قد بلغ (٢,٧٠) وهذا يؤكد الاتجاه الإيجابي لأفراد العينة نحو هذا المحور.

وبالنظر إلى عبارات هذا المحور نجد أنها صيغت بطريقة ايجابية، والموافقة عليها تعني الاتجاه الايجابي، فأفراد العينة يرون أن المدربات على كفاءة عالية، وأن البرنامج التدريبي المقدم يؤهلهم لإتقان المهنة المطلوبة، وأن وقت ومدة تنفيذ البرنامج ونوعية البرنامج مناسب، وأن المكان مناسب ومهياً للتدريب وتتوفر به الأجهزة والكتب والمطبوعات اللازمة لإتمام عملية التدريب، كما أن عدد المتدربات في البرنامج مناسب.

أ- ما قدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات المادية للمستفيدات من البرنامج ؟

جدول رقم (١٣): استجابات عينة الدراسة على عبارات محور العائد الاقتصادي

م	العبرة	التكرار والنسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
5	استطعت توفير احتياجاتي الضرورية	ك	244	137	45	2.47	.679	1
		ن	57.3	32.2	10.6			
4	أصبحت مستقلة من الناحية الاقتصادية	ك	222	154	50	2.40	.690	2
		ن	52.1	36.2	11.7			
7	ساهمت في تقليل الضائقات المالية التي تمر بها الأسرة	ك	201	162	65	2.32	.722	3
		ن	47.0	37.9	15.2			
3	ساهمت في تلبية احتياجاتي أسرتي	ك	191	175	57	2.32	.698	4
		ن	45.2	41.4	13.5			
10	استفيد من الحوافز المهنية المقدمة لي	ك	214	127	83	2.31	.779	5
		ن	50.5	30.0	19.6			
8	توفرت لي فرصة عمل ذات دخل جيد	ك	187	160	79	2.25	.749	6
		ن	43.9	37.6	18.5			
6	تمكنت من إيجاد دخل مناسب لي ولأسرتي	ك	164	171	89	2.18	.753	7
		ن	38.7	40.3	21			
9	تمكنت من توسيع مدخراتي	ك	161	153	107	2.13	.788	8
		ن	38.2	36.3	25.4			
2	تمكنت من سداد بعض الديون	ك	148	154	112	2.09	.789	9
		ن	35.7	37.2	27.1			
1	دخلت مناسب بعد التحاقني بالعمل بمحلات المستلزمات النسائية	ك	138	167	117	2.05	.777	10
		ن	32.7	39.6	27.7			
المتوسط العام						2.26	0.56	موافق إلى حد ما

فيما يخص العائد الاقتصادي لبرامج تأهيل النساء للعمل في محلات المستلزمات النسائية، فإن الجدول رقم (١٣) أعلاه يبين أن المتوسط العام لاستجابات المبحوثات نحو هذا المحور قد

بلغ (٢,٢٦) مما يشير إلى الاتجاه الإيجابي المتحفظ "موافق إلى حد ما" وهذا يدل على أن هنالك عائد اقتصادي لتلك البرامج بالنسبة للمستفيدات ولكنه ليس بالعائد المجزي.

ويمكن تقسيم اتجاهات المبحوثات نحو هذا عبارات هذا المحور إلى قسمين رئيسيين:

يشتمل القسم الأول على العبارات التي حققت المستوى الأعلى من الموافقة، حيث وقعت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا القسم ما بين (٢,٤٠ و ٢,٤٧) مما يشير إلى الاتجاه (موافق)، ويتمثل هذا القسم في العبارتين (٥) و(٤) على الترتيب، فالمبحوثات يرين أن البرنامج قد وفر لهن احتياجاتهن الضرورية، كما حقق لهن الاستقلالية الاقتصادية.

أما القسم الثاني فيمثل العبارات (٨،٧،٦،٣،٢،١،١٠،٩) وهي العبارات التي حققت المستوى الأدنى من الموافقة، فقد وقعت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا القسم ما بين (٢,٠٥ إلى ٢,٣٢) مما يشير إلى الاتجاه الإيجابي المتحفظ (موافق إلى حد ما)، فالبرامج ساهمت في تقليل الضائقات المالية التي تمر بها الأسرة نوعاً ما، وفي تلبية بعضاً من احتياجات الأسرة، ومكنت من إيجاد دخل مناسب للمبحوثات وأسرهن، وساهمت بدرجة يسيره في توسيع المدخرات، ووفرت فرص عمل ذات دخل جيد إلى حد ما، واستطاعت المبحوثات سداد بعضاً من ديونهن، وهن راضين إلى حد ما عن دخلهن بعد الالتحاق بالعمل بمحلات المستلزمات النسائية.

**ب- ما قدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات الاجتماعية للمستفيدات من البرنامج ؟  
جدول رقم (١٤): استجابات عينة الدراسة على عبارات محور العائد الاجتماعي**

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار والنسبة	العبرة	م
			غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق			
1	.343	2.88	3	46	394	ك	التحاقى بالعمل اكسبني خبرة في التعامل مع الآخرين	1
			0.7	10.4	88.9	ن		
2	.386	2.85	4	59	371	ك	ساهم عملي في تنمية معرفتي ومعلوماتي	3
			0.9	13.6	85.5	ن		
3	.420	2.83	8	57	371	ك	أصبحت لدى الرغبة في التعاون مع الآخرين	4
			1.8	13.1	85.1	ن		
4	.406	2.83	5	64	366	ك	عملي وسع علاقاتي الاجتماعية	2
			1.1	14.7	84.1	ن		
5	.459	2.78	8	82	347	ك	تمكنت من التعامل مع فريق العمل	8
			1.8	18.8	79.4	ن		
6	.553	2.67	18	110	308	ك	أصبحت لي مكانة اجتماعية	10
			4.1	25.2	70.6	ن		
7	.585	2.66	25	98	309	ك	أصبحت أتقبل النقد من الآخرين	9
			5.8	22.7	71.5	ن		
8	.562	2.64	18	119	291	ك	عملي حقق لي للاستقرار الاجتماعي	5
			4.2	27.8	68.0	ن		
9	.652	2.54	38	123	272	ك	المشروع وفر لي الإحساس بالأمان	7
			8.8	28.4	62.8	ن		
10	.655	2.45	39	159	234	ك	تحسنت أوضاعي الاجتماعية والأسرية بعد التحاقى بالبرنامج	6
			9	36.8	54.2	ن		
موافق	0.34	2.71	المتوسط العام					

تبين النتائج الواردة في الجدول رقم (١٤) أن المبحوثات راضين تمام الرضى عن العائد الاجتماعي الذي تحقق لهن من الالتحاق ببرامج تأهيل الراغبات في العمل بمحلات المستلزمات النسائية، فقد وقعت المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم نحو عبارات هذا المحور ما بين (٢,٤٥ إلى ٢,٨٨) وهذه المتوسطات تشير إلى الاتجاه الايجابي (موافق)، كما أن

المتوسط العام للمحور قد بلغ (٢,٧١) وهو يشير إلى درجة عالية من رضا المبحوثات عن العائد الاجتماعي للبرامج.

فالمبحوثات يرين أن التحاقهن بالعمل قد اكسبهن خبرة في التعامل مع الناس، وساهم في تنمية معرفتهن ومعلوماتهن، وزاد من رغبتهن في التعاون مع الآخرين، مما وسع من علاقتهن الاجتماعية، ومكنهن من التعامل مع فريق العمل، وبالتالي فهن يشعرن أن لهن مكانة اجتماعية، وأصبحن يتقبلن النقد من الآخرين، وحقق لهن العمل استقراراً اجتماعياً ووفر لهن احساساً بالامان، وقد تحسنت أوضاعهن الاجتماعية والأسرية بعد التحاقهن بتلك البرامج.

ج- ما قدرة البرنامج على إشباع الاحتياجات النفسية الذاتية للمستفيدين من البرنامج ؟

جدول رقم (١٥): استجابات عينة الدراسة على عبارات محور العائد الذاتي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار والنسبة	العبرة	م
			غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق			
1	.389	2.85	6	59	416	ك	اصبحت أتق بقدرتي على النجاح	10
			1.2	12.3	86.5	ن		
2	.410	2.84	7	57	375	ك	أصبحت اعتمد على نفسي	6
			1.6	13.0	85.4	ن		
3	.402	2.83	5	76	424	ك	أصبحت قادرة على تحمل المسؤولية	9
			1	15.0	84.0	ن		
4	.461	2.80	12	62	365	ك	عملي الحالي اكسبني الثقة في نفسي	1
			2.7	14.1	83.1	ن		
5	.438	2.80	7	72	355	ك	يسهم عملي في تطوير قدراتي الذاتية	7
			1.6	16.6	81.8	ن		
6	.482	2.79	14	64	356	ك	العمل مهم لتحقيق مصلحتي الشخصية	2
			3.2	14.7	82.0	ن		
7	.473	2.76	9	86	341	ك	اشعر بالرضا عن ذاتي	5
			2.1	19.7	78.2	ن		
8	.552	2.71	25	97	385	ك	ساعدني العمل على استثمار أوقات الفراغ فيما ينفع	8
			4.9	19.1	75.9	ن		
9	.590	2.67	27	90	314	ك	تغيرت اتجاهاتي نحو العمل في المحلات التجارية	3
			6.3	20.9	72.9	ن		
10	.607	2.64	30	96	309	ك	عملي حقق لي الاستقرار النفسي	4
			6.9	22.1	71.0	ن		
موافق	0.34	2.77	المتوسط العام					

أما فيما يتعلق بالعائد الذاتي المتحقق للمستفيدين من برامج التأهيل، فإن نتائج الجدول رقم (١٥) تبين رضاهن وقناعتهم بما حققه التحاقهن بتلك البرامج، فقد بلغ المتوسط العام لاستجاباتهم (٢,٧٧) مما يشير إلى الاتجاه الايجابي (موافق)، وكذلك فإن متوسطات عبارات هذا المحور وقعت ما بين (٢,٦٤ إلى ٢,٨٥) وهي تشير إلى موافقة المبحوثات على كافة ما ورد في هذا المحور.

فقد تبين أن المبحوثات اصبحن يثقن في قدراتهن على تحقيق النجاح، فما يقومون به من أعمال أكسبتهن تلك الثقة، وأصبحن قادرات على تحمل المسؤولية، ويعتمدن في ذلك على أنفسهن، ويشعرن بالرضا عن ذواتهن، وهن يرين أن العمل مهم لتحقيق مصالحهن الشخصية، وأنه ساعدهن على استثمار أوقات فراغهن، وحقق لهن الاستقرار النفسي، وغير اتجاهاتهن نحو العمل في المحلات التجارية.

ذ- ما مدى مراعاة العلاقات الانسانية عند تقديم الخدمة للمستفيدات من البرنامج؟  
جدول رقم (١٦): استجابات عينة الدراسة على عبارات محور العلاقات الانسانية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار والنسبة	العبرة	م
			غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق			
1	.497	2.76	19	100	463	ك	يعاملني القائمين على البرنامج معاملة طيبة	6
			3.3	17.2	79.6	ن		
2	1.090	2.72	21	99	309	ك	الحرص على توفير الوقت والجهد على الملتحقات بالبرنامج	8
			4.9	23.0	71.9	ن		
3	.510	2.69	10	111	307	ك	يتم متابعه إجراءات التوظيف للالتحاق بالعمل	9
			2.3	25.9	71.7	ن		
4	.543	2.69	20	117	367	ك	يهتم القائمين على البرنامج بتوضيح شروط واجراءات الالتحاق بالبرنامج	1
			4	23.2	72.8	ن		
5	.540	2.68	16	104	310	ك	يوجد متابعه من المشرفين على البرنامج	10
			3.7	24.2	72.1	ن		
6	.588	2.64	33	145	401	ك	يوجد عدد كاف من المشرفين على البرنامج	4
			5.7	25.0	69.3	ن		
7	.589	2.61	23	123	283	ك	يهتم القائمين على البرنامج بأرائنا ومقترحاتنا	7
			5.4	28.7	66.0	ن		
8	.590	2.60	31	173	378	ك	يهتم القائمين على البرنامج بتذليل الصعوبات التي أواجهها	5
			5.3	29.7	64.9	ن		
9	.616	2.59	36	147	347	ك	يوجد مرونة بالتعامل بيني وبين القائمين على البرامج	3
			6.8	27.7	65.5	ن		
10	.722	2.45	69	142	294	ك	يوجد اتصال بيني وبين القائمين على البرنامج	2
			13.7	28.1	58.2	ن		
موافق	0.45	2.64	المتوسط العام					

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (١٦) أن أفراد عينة المستفيدات من برامج التأهيل راضين تمام الرضى عن المعاملة الإنسانية للعاملين على تقديم تلك البرامج، فقد بلغ المتوسط العام لاستجاباتهم حول عبارات هذا المحور (٢,٦٤) مما يشير إلى أعلى درجات الرضى

(موافق)، كما بلغت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٢,٤٥ إلى ٢,٧٦) وهي جميعها تدل على الاتجاه الايجابي (موافق).

وقد أوضحت المبحوثات أن القائمين على البرنامج يعاملونهن معاملة طيبة، ويحرصن على توفير أوقاتهم وجهدهن، ويتابعن اجراءات التوظيف للالتحاق بالعمل، ويهتمين بتوضيح إجراءات وشروط الالتحاق بالبرنامج، ويوجد متابعة من المشرفين على البرنامج، كما يتوفر العدد الكافي من أولئك المشرفين، ويهتم القائمين على البرنامج بآراء المستفيدات، ويتذلل الصعوبات التي تواجههن، كما بين أفراد عينة المستفيدات أن هنالك مرونة في التعامل مع القائمين على البرنامج، ويتوفر اتصال دائم معهم.

**هـ : ما مدى مراعاة السهولة والسرعة عند تقديم الخدمة للمستفيدين من البرنامج؟**  
**جدول رقم (١٧): استجابات عينة الدراسة على عبارات محور السهولة والسرعة**

م	العبرة	التكرار والنسبة	درجة الموافقة			الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق		
3	إجراءات الالتحاق بالبرنامج سهلة وميسرة	ك	325	89	10	2.74	1
		ن	76.7	21.0	2.4		
1	جميع الملتحقات بالبرنامج يمرون بنفس الإجراءات عند التقديم	ك	330	81	22	2.71	2
		ن	76.2	18.7	5.1		
7	تقديم الدعم العملي	ك	300	116	16	2.66	3
		ن	69.4	26.9	3.7		
5	سهولة الحصول على معلومات حول البرامج	ك	300	112	20	2.65	4
		ن	69.4	25.9	4.6		
6	سهولة الحصول على الاستشارة عند الحاجة إليها	ك	297	107	27	2.63	5
		ن	68.9	24.8	6.3		
2	هناك نماذج وأوراق عديدة مطلوب تعبئتها	ك	285	111	27	2.61	6
		ن	67.4	26.2	6.4		
8	الاجراءات الادارية سهلة ومترابطة	ك	288	109	33	2.59	7
		ن	67.0	25.3	7.7		
10	يوجد مرونة في الاجراءات	ك	279	122	29	2.58	8
		ن	64.9	28.4	6.7		
9	سرعه الرد على الاستفسارات	ك	265	130	36	2.53	9
		ن	61.5	30.2	8.4		
4	تستغرق الموافقة على الالتحاق بالبرنامج وقتاً طويلاً	ك	174	124	134	2.09	10
		ن	31.0	28.7	40.3		
	المتوسط العام					2.58	موافق

تظهر النتائج في الجدول رقم (١٧) الاتجاهات الإيجابية لأفراد عينة المستفيدين نحو مدى مراعاة السهولة والسرعة في الإجراءات، فقد بلغ المتوسط العام للمحور (٢,٥٨) مما يشير إلى درجة عالية من الاتجاه الإيجابي (موافق)، بينما تراوحت متوسطات عبارات المحور ما بين (٢,٠٩ إلى ٢,٧٤) وهي جميعها تدل على الاتجاه (موافق) ما عدا العبارة رقم (٤) والتي حققت الاتجاه الإيجابي المتحفظ (موافق إلى حد ما)، ومن الملاحظ أن هذه العبارة هي

الوحيدة التي تمت صياغتها صياغة سلبية، ولذلك جاء التحفظ عليها من قبل أفراد العينة، مما يعني أن المبحوثين يرون وبصورة عامة أن الإجراءات تتسم بالسهولة والسرعة.

#### و - ما مدى الاستمرارية عند تقديم الخدمة للمستفيدات من البرنامج؟

جدول رقم (١٨): استجابات عينة الدراسة على عبارات محور الاستمرارية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار والنسبة	العبارة	م
			غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق			
1	.464	2.78	10	73	349	ك	علاقتي الطيبة مع القائمين على البرنامج جعلتني استمر فيه	1
			2.3	16.9	80.8	ن		
2	.497	2.74	12	86	331	ك	التوجيه والتدريب ساعد على استمراري في البرنامج	2
			2.8	20.0	77.2	ن		
3	.569	2.67	22	94	308	ك	استمراري بالبرنامج بسبب اتقاني للمهنة التي اعمل بها	5
			5.2	22.2	72.6	ن		
4	.639	2.66	46	82	378	ك	التحاقى بالدورات التدريبية يزيد من خبرتي ويشجعني على الاستمرار	9
			9.1	16.2	74.7	ن		
5	.759	2.43	71	104	256	ك	حاجتي المادية القوية هي سبب استمراري	6
			16.5	24.1	59.4	ن		
6	.799	2.19	103	140	186	ك	عدم كفاية دخلي تجعلني أفكر بالانسحاب	3
			24.0	32.6	43.4	ن		
7	.818	1.98	148	143	139	ك	لا يوجد من يساعدني على حل المشكلات التي تواجهني	4
			34.4	33.3	32.3	ن		
8	.864	1.89	210	117	156	ك	عدم قدرتي على التوفيق بين مهام البيت والعمل تجعلني أفكر بالانسحاب	10
			43.5	24.2	32.3	ن		
9	.865	1.82	204	95	128	ك	عدم قدرتي على الاستمرار بسبب تعرضي للمضايقات في العمل	7
			47.8	22.2	30.0	ن		
10	.868	1.68	249	62	113	ك	ضعف خبرتي المهنية تجعلني أفكر بالانسحاب	8
			58.7	14.6	26.7	ن		
موافق إلى حد ما	0.45	2.30				المتوسط العام		

يبين الجدول رقم (١٨) الاتجاه الايجابي المتحفظ لأفراد عينة المستفيدات من البرنامج نحو مدى استمراريتهن في البرنامج، فقد بلغ المتوسط العام (٢,٣٠) وهو يشير إلى الاتجاه (موافق إلى حد ما).

وعموماً يمكن تقسيم عبارات هذا المحور إلى قسمين:

القسم الأول يشتمل على العبارات التي حققت متوسطات عالية تقع ما بين (٢,٤٣) إلى (٢,٧٨) وهي تدل على الاتجاه الايجابي المطلق (موافق)، ومن الملاحظ أن كافة عبارات هذا القسم تتميز بأنها عبارات إيجابية تدعم فكرة الاستمرارية.

أما القسم الثاني فيتشتمل على (٥) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لاتجاهات المبحوثات نحوها ما بين (١,٦٨ إلى ٢,١٩) مما يشير إلى الاتجاه الايجابي المتحفظ (موافق إلى حد ما) وعلى العكس من العبارات في القسم الأول فإن عبارات هذا القسم تتميز بأنها عبارات سلبية تدعم فكرة عدم الاستمرارية، وعلى الرغم من ذلك لم ترفضها أفراد العينة بصورة مطلقة، وإنما قبلتها مع وجود بعض التحفظات.

ي : ما مدى استمرارية المستفيدات في البرنامج ؟

جدول رقم (١٩): استجابات عينة الدراسة على عبارات محور المعوقات والصعوبات الإدارية التي

تواجه برامج تدريب وتأهيل الاناث

م	العبرة	التكرار والنسبة	درجة الموافقة			الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق		
4	انخفاض اجور الوظائف المعروضة مقارنة بالجهد المبذول بهذه الاعمال	ك	264	110	121	2.29	1
		ن	53.3	22.2	24.4		
1	عدم وجود نظام حوافز ومكافآت فعال	ك	241	130	123	2.24	2
		ن	48.8	26.3	24.9		
3	انعدام الاستقرار والامان الوظيفي في القطاع الخاص	ك	187	114	188	2.00	3
		ن	38.2	23.3	38.4		
2	طول ساعات العمل	ك	191	101	206	1.97	4
		ن	38.4	20.3	41.4		
5	عدم ملائمة بيئة العمل	ك	174	106	206	1.93	5
		ن	35.8	21.8	42.4		
6	ضعف برامج التدريب والتأهيل المقدمة	ك	143	121	232	1.82	6
		ن	28.8	24.4	46.8		
	المتوسط العام				2.05	0.61	موافق إلى حد ما

تبين النتائج الواردة في الجدول رقم (١٩) أن أفراد عينة المستفيدات يرون أن هنالك صعوبات إدارية محدودة جداً تواجه برامج التأهيل، فقد بلغ المتوسط العام للمحور (٢,٠٥) مما يشير إلى الاتجاه الايجابي المتحفظ نحو الصعوبات المذكورة في الجدول، كما تراوحت المتوسطات الحسابية للصعوبات الإدارية الموضحة في الجدول ما بين (١,٨٢ إلى ٢,٢٩)، وكافة هذه المتوسطات تشير إلى الاتجاه (موافق إلى حد ما)، وهذا يدل على أن الصعوبات الإدارية المذكورة وإن كانت موجودة إلا أنها محدودة.

وقد جاءت العبارة " انخفاض اجور الوظائف المعروضة مقارنة بمقارنه بالجهد المبذول بهذه الاعمال" في مقدمة الصعوبات الإدارية بمتوسط حسابي (٢,٢٩)، تلتها "عدم وجود نظام حوافز ومكافآت فعال" بمتوسط (٢,٢٤) ثم " انعدام الاستقرار والامان الوظيفي في القطاع الخاص" بمتوسط (٢)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الصعوبة " طول ساعات العمل" بمتوسط (١,٩٧)، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة "عدم ملائمة بيئة العمل" بمتوسط (١,٩٣)، أما أقل الصعوبات تأثيراً من وجهة نظر المبحوثات فقد كانت " ضعف برامج التدريب والتأهيل المقدمة" بمتوسط (١,٨٢).

**الإجابة على السؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه فعالية برامج تأهيل الإناث العاملات في  
محلات المستلزمات النسائية**

**جدول رقم (٢٠): أ- استجابته عينة الدراسة على المعوقات الذاتية التي تواجه فعالية برامج تأهيل  
الإناث العاملات في محلات المستلزمات النسائية**

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار والنسبة	العبارة	م
			غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق			
1	.900	2.12	172	87	230	ك	عدم وجود دور حضانة لرعاية الاطفال	4
			35.2	17.8	47.0	ن		
2	.899	2.09	178	91	220	ك	عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال	5
			36.4	18.6	45.0	ن		
3	.891	2.04	184	101	205	ك	الخوف من الفشل عند الالتحاق بالأعمال غير التقليدية	6
			37.6	20.6	41.8	ن		
4	.856	2.02	176	133	186	ك	صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل المهنية والأعباء الأسرية	2
			35.6	26.9	37.6	ن		
5	.874	1.95	201	115	175	ك	عدم معرفتي بحقوقى وواجباتى	3
			40.9	23.4	35.6	ن		
6	.952	1.87	222	118	149	ك	عدم الكفاءة التدريبية او العملية	1
			45.3	24.1	30.4	ن		
موافق إلى حد ما	0.68	2.01				المتوسط العام		

أما فيما يتعلق بالصعوبات الذاتية التي تواجه برامج تدريب وتأهيل المستفيدات من برامج صندوق تنمية الموارد البشرية، فقد بين الجدول رقم (٢٠) أن الاتجاه العام نحوها قد كان متحفظاً، فقد بلغ المتوسط العام (٢,٠١) مما يشير إلى الاتجاه (موافق إلى حد ما)، وكذلك تراوحت المتوسطات الحسابية للصعوبات المذكورة في الجدول ما بين (١,٨٧ إلى ٢,١٢)

وهي جميعها تشير إلى الاتجاه الايجابي المتحفظ (موافق إلى حد ما)، مما يدل على أن أفراد العينة بشكل عام يتحفظون على الصعوبات الذاتية المذكورة في الجدول.

**جدول رقم (٢١): ب: استجابة عينة الدراسة على المعوقات المجتمعية التي تواجه فعالية برامج**

**تأهيل الإناث العاملات في مجالات المستلزمات النسائية**

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار والنسبة	العبرة	م
			غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق			
1	.791	2.36	143	137	210	ك	بعض العادات والتقاليد تحد من التحاق المرأة بالكثير من المهن	5
			29.2	28.0	42.9	ن		
2	.831	2.27	122	118	250	ك	لا يزال المجتمع غير مقتنع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال	3
			24.9	24.1	51.0	ن		
3	.807	2.27	122	118	255	ك	النظرة السلبية للمرأة التي تعمل في مجالات العمل المستحدثة	6
			24.6	23.8	51.5	ن		
4	.832	2.26	160	108	228	ك	ترفض اغلب الاسر السماح بالعمل في الاعمال التي فيها اختلاط بين الجنسين	2
			32.3	21.8	46.0	ن		
5	.875	2.14	98	123	275	ك	النظرة السلبية لعمل المرأة على اعتبار انها قد تقلل فرص الزواج	4
			19.8	24.8	55.4	ن		
6	.839	2.14	113	139	245	ك	عدم تقبل المجتمع لعمل المرأة ببعض المجالات المهنية المستحدثة	1
			22.7	28.0	49.3	ن		
موافق إلى حد ما	0.69	2.24	المتوسط العام					

من الجدول رقم (٢١) يتبين الاتجاه الايجابي المتحفظ لأفراد عينة المستفيدات نحو المعوقات المجتمعية المذكورة في الجدول، فقد بلغ المتوسط العام للمحور (٢,٢٤) وهو يشير إلى درجة

دنيا من الاتجاه الايجابي نحو المقياس، وقد حققت كافة عبارات المقياس الاتجاه الايجابي المتحفظ (موافق إلى حد ما )، ما عدا العبارة رقم (٥) والتي حققت متوسط حسابي بلغ (٢,٣٦) مما يشير إلى الاتجاه الايجابي (موافق)، مما يشير إلى مدى تأثير المرأة السعودية بالعادة والتقاليد الصارمة التي تحد من عمل المرأة.

### السؤال الثالث: ما المؤشرات التخطيطية المقترحة لتفعيل برامج تأهل الاناث العاملات بمحلات المستلزمات النسائية

جدول رقم (٢٢): مقترحات أفراد عينة الدراسة لتفعيل برامج تأهل الاناث العاملات بمحلات المستلزمات النسائية

م	العبارة	ك	ن
1	زيادة الرواتب و الحوافز والعلاوات	85	44%
2	اجازة يومين في الاسبوع	18	9%
3	توفير دورات تدريبية في اللغة الانجليزية والحاسب الآلي	18	9%
4	تخصيص أماكن لراحة الموظفين	13	7%
5	توفير مواصلات	12	6%
6	تقليل ساعات العمل	9	5%
7	زيادة عدد الموظفين	9	5%
8	تعديل أوقات الدوام وفترات الراحة	6	3%
9	دعم الموظفين وتحسين ادائهن	5	3%
10	توفير حضانة للاطفال	4	2%
11	معرفة الحقوق والواجبات التي في العمل	4	2%
12	عزل قسم النساء عن الرجال	3	2%
13	تحسين دوام وإجازة شهر رمضان	3	2%
14	اقترح دوام اضافي مقابل مبلغ مالي	2	1%
15	يومين اجازة في الاسبوع	2	1%
	المجموع	193	100%

يبين الجدول رقم (٢٢) أهم المقترحات التي رأها أفراد عينة المستفيدات، وقد جاء مقترح "زيادة الرواتب و الحوافز والعلاوات" في المرتبة الأولى بنسبة (٤٤%) من المقترحات، وفي المرتبة الثانية جاء مقترح "اجازة يومين في الاسبوع" بنسبة (٩%)، وكذلك مقترح "توفير دورات تدريبية في اللغة الانجليزية والحاسب الآلي" بنسبة (٩%)، وفي المرتبة الرابعة جاء

مقترح "تخصيص أماكن لراحة الموظفين" بنسبة (٧%)، ثم مقترح "توفير مواصلات" بنسبة (٦%)، فمقترحي "تقليل ساعات العمل" و "زيادة عدد الموظفين" بنسبة (٥%) لكل منهما.

### ملخص نتائج اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مقاييس الفاعلية:

#### جدول رقم (٢٣): اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	اتجاهات المتدربات نحو برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية	2.70	0.42	موافق
2	العائد الاقتصادي الذي يتحقق من للمستفيدات من هذه البرامج	2.26	0.56	موافق إلى حد ما
3	العائد الاجتماعي الذي يتحقق من للمستفيدات من هذه البرامج؟	2.71	0.34	موافق
4	العائد الذاتي الذي يتحقق من للمستفيدات من هذه البرامج؟	2.77	0.34	موافق
5	مدى مراعاة العلاقات الإنسانية عند تقديم الخدمة للمستفيدين من هذه البرامج	2.64	0.45	موافق
6	مدى مراعاة السهولة والسرعة عند تقديم الخدمة للمستفيدين من هذه البرامج	2.58	0.42	موافق
7	مدى مراعاة الاستمرارية عند تقديم الخدمة للمستفيدين من هذه البرامج؟	2.30	0.45	موافق إلى حد ما
8	المعوقات والصعوبات الإدارية التي تواجه برامج تدريب وتأهيل الاناث المقدمة بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة	2.05	0.61	موافق إلى حد ما
9	المعوقات الذاتية التي تواجه برامج تدريب وتأهيل الاناث المقدمة بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة	2.01	0.68	موافق إلى حد ما
10	المعوقات المجتمعية التي تواجه برامج تدريب وتأهيل الاناث المقدمة بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة	2.24	0.69	موافق إلى حد ما

تبين النتائج الواردة في الجدول رقم (٢٣) آراء واتجاهات افراد عينة المتدربات نحو محاور

الدراسة الرئيسية، وقد تبين ما يلي:

اتجاهات المتدربات نحو برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية ايجابية بدرجة مرتفعة، مما يشير إلى رضاهن بصورة عامة عن تلك البرامج.

أن هنالك عائد اقتصادي جيد إلى حد ما يتحقق للمستفيدات من برامج صندوق الموارد البشرية، فقد بينت الدراسة رضاهن النسبي عن ذلك العائد.

أن برامج صندوق تنمية الموارد البشرية تحقق عائد اجتماعي جيد جداً بالنسبة للمستفيدات، وهذا يؤكد الرضا التام للمستفيدات عن العائد الاجتماعي من تلك البرامج.

أن برامج صندوق تنمية الموارد البشرية تحقق عوائد ذاتية للمستفيدات، وهذا يتبين من رضا المبحوثات التام عن العائد الذاتي الذي يتحقق من هذه البرامج.

أظهرت الدراسة قناعة المستفيدات ورضاهن عن الجوانب الإنسانية للعمليات ومدى مراعاتهن لتلك الجوانب عند تقديم الخدمة للمستفيدات.

على الرغم من رضا المستفيدات التام عن العوائد الاجتماعية والذاتية لبرامج صندوق الموارد البشرية، ورضاهن بدرجة مقبولة عن العوائد الاقتصادية لتلك البرامج، إلا أنهن يشككن في مدى مراعاة الاستمرارية في تلك البرامج عند تقديم الخدمة لهن.

أظهرت الدراسة أن هنالك بعض المعوقات والصعوبات الإدارية التي تواجه برامج تدريب وتأهيل الاناث المقدمة بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة من وجهة نظر المستفيدات، وتتمثل أهم تلك الصعوبات في انخفاض اجور الوظائف المعروضة مقارنة بالجهد المبذول بهذه الاعمال، وعدم وجود نظام حوافز ومكافآت فعال، وانعدام الاستقرار والامان الوظيفي في القطاع الخاص.

وبينت نتائج الدراسة أن هنالك بعض الصعوبات الذاتية التي تواجه المستفيدات من تلك البرامج، وقد كان من أهمها عدم وجود دور حضانة لرعاية الاطفال، وعدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال، والخوف من الفشل عند الالتحاق بالأعمال غير التقليدية، وصعوبة التوفيق بين متطلبات العمل المهنية والأعباء الأسرية.

وكذلك هنالك بعض الصعوبات والمعوقات المجتمعية التي تواجه المستفيدات من برامج صندوق تنمية الموارد البشرية، وأهمها؛ أن بعض العادات والتقاليد تحد من التحاق المرأة بالكثير من المهن، عدم قناعة المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال، النظرة السلبية للمرأة التي تعمل في مجالات العمل المستحدثة، رفض غالبية الأسر السماح للمرأة بالعمل في الاعمال التي فيها اختلاط بين الجنسين، والنظرة السلبية لعمل المرأة على اعتبار انها قد تقلل فرص الزواج، وعدم تقبل المجتمع لعمل المرأة ببعض المجالات المهنية المستحدثة.

### **ثالثاً: نتائج دليل المقابلة الاسترشادي (المقابلة شبه المقننة للخبراء والمتخصصين):**

سيتم تناول تحليل دليل المقابلة الاسترشادي الموجة للمسئولين والمسئولات برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بالمملكة العربية السعودية. اتفق جميع المختصين العاملين والعمليات على برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية بالمملكة العربية السعودية.

وبلغ عدد العينة من الخبراء والمستشارين والمدراء والمدرّبين المختصين ٥٠ من شركات القطاع الخاص على مستوى مدن المملكة (مستشارين ،مسئول تدريب ، مدرس إداري ، مدرس ، منسق موارد بشرية). إضافة للمسؤولين بالجهات الحكومية المعنية بوزارة العمل، وصندوق تنمية الموارد البشرية والغرفة التجارية.

بالنسبة لعمر أفراد عينة الدراسة يتراوح من ٢٨ الى ٤٠ سنة ،كما أن أغلبهم من الحاصلين على شهادات جامعية أو دراسات عليا، وبالنسبة لمدة عملهم بالبرنامج تراوحت ما بين سنة الى ٤ سنوات .من المؤهلات اللاتي تلقين تدريباً .

#### ١- ما مدى قدرة برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية على إشباع احتياجات المستفيدات مادياً؟

أجاب عينة الخبراء والمستشارين والمسؤولين والمدراء والمدرّبين المختصين ومدراء حول مدى قدرة برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية على إشباع احتياجات المستفيدات مادياً؟ يرون ان هذا البرنامج يلبي جزءاً من الاحتياجات المادية للمستفيدات وهذا يعني أن البرنامج ساهم في حل بعض المشكلات الاقتصادية للمستفيدات وليس كافة المشكلات الاقتصادية ،يشبع البرنامج الاحتياجات المادية الضرورية فقط بما يحقق الاستقلال الاقتصادي للمستفيدات. نخلص إلى أن برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية قادر إلى حد ما على إشباع احتياجات المستفيدات مادياً، وهذا الاتجاه يتطابق مع اتجاه المستفيدات نحو العوائد الاقتصادية لتلك البرامج.

#### ٢- ما مدى قدرة برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية على إشباع احتياجات المستفيدات اجتماعياً؟

أجاب عينة الخبراء والمستشارين والمسؤولين والمدراء والمدرّبين المختصين ومدراء حول مدى قدرة برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية على إشباع احتياجات المستفيدات اجتماعياً؟ وعلى العكس من الإشباع الاقتصادي، فقد حقق محور الإشباع الاجتماعي درجات عالية من الموافقة تعكس مدى النجاح الذي حققه البرنامج في الجانب الاجتماعي للمستفيدات فقد أصبح لدي العاملات في محلات مستلزمات المحلات النسائية القدرة على التعاون مع الآخرين ، كما اتسعت العلاقات الاجتماعية للمستفيدات ، وساهم المشروع في تحقيق الاستقرار الاجتماعي للمستفيدات مما حسن أوضاع المستفيدات

الاجتماعية وأعطى لهن مكانة اجتماعية. ونخلص إلى أن برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية يلبي كافة احتياجات المستفيدات اجتماعياً، وكذلك فإن هذه النتيجة تتطابق مع آراء واتجاهات المستفيدات نحو العوائد الاجتماعية من البرامج المقدمة.

### ٣ - مدى قدرة برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية على إشباع احتياجات المستفيدات نفسياً؟

أجاب عينة الخبراء والمستشارين والمسئولين والمدراء والمدرّبين المختصين ومدراء حول مدى قدرة برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية على إشباع احتياجات المستفيدات نفسياً؟ أتضح أن البرنامج قد حقق إشباع نفسي للمستفيدات من البرنامج حيث أتفق الغالبية على أن البرنامج يسهم في تنمية الشعور بالمسئولية ، كما أنه أكسب المستفيدات الثقة بالنفس ، وحقق الاستقرار النفسي للمستفيدات البرنامج ، ووفر الإحساس بالأمان للمستفيدات وأسهم العمل في تطوير قدرات المستفيدات من البرنامج . ونخلص إلى إن النتائج بينت قدرة برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية على إشباع احتياجات المستفيدات نفسياً بدرجة كبيرة وهذه النتيجة تتطابق مع آراء واتجاهات المستفيدات نحو العائد النفسي للبرامج المقدمة.

### ٤ - ما مدى مراعاة العلاقات الإنسانية عند تقديم الخدمة للمستفيدات؟

أجاب عينة الخبراء والمستشارين والمسئولين والمدراء والمدرّبين المختصين ومدراء حول مدى مراعاة العلاقات الإنسانية عند تقديم الخدمة للمستفيدات الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية. أتضح أن الغالبية يرون أن هناك علاقات قوية طيبة وإيجابية بين القائمين على برامج التأهيل وبين المستفيدات يسودها جو من التفاهم وذلك لتحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها وهناك سعي دائم لتطوير هذا الجانب لدى مقدمي الخدمة . كما يظهر أن هناك رضا التام لأفراد عينة المستفيدات حول مراعاة العلاقات الإنسانية عند تقديم الخدمة لهن.

**٥ - راي المبحوثات في إجراءات الالتحاق ببرنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية من حيث سهولتها وسرعتها؟**

أجاب عينة الخبراء والمستشارين والمسؤولين والمدراء والمدرّبين المختصين ومدراء حول سهولة وسرعه إجراءات الالتحاق ببرنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية .

حيث يرى الغالبية أن الإجراءات سهلة وميسرة للالتحاق بالبرنامج، كما أن الالتحاق بالبرنامج لا يستغرق وقتاً طويلاً ، إضافة إلى الشروط السهلة والميسرة لجميع الراغبات بالالتحاق بالبرنامج مع أهمية العمل على تذليل الصعوبات أن وجدت ليحقق البرنامج أهدافه التي أنشئت من أجله.

يرى أفراد عينة المستفيدات أن إجراءات الالتحاق ببرنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية يتميز بالسهولة والسرعة بدرجة كبيرة، فهن راضيات تماماً عن مستوى الخدمة في هذا الجانب.

**٦ - ما مدى استمرارية المستفيدات في برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية؟**

أجاب عينة الخبراء والمستشارين والمسؤولين والمدراء والمدرّبين المختصين ومدراء حول سهولة وسرعه إجراءات الالتحاق ببرنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية .

يتضح أن الغالبية يرون أن التوجيه المستمر ساعد على استمرار المستفيدات ، إضافة إلى التوجيه والدعم من قبل عليهن مما ساهم في استمرارهن بالبرنامج، كما تلعب العلاقة الطيبة دوراً في استمرار المستفيدات ، ومما يثير القلق حول استمرارية المستفيدات وانسحابهن أحياناً قد يرجع إلى ضعف الخبرة المهنية ، أو عدم قدره المستفيدات على التوفيق بين مهام البيت والعمل مما يجعلهن يفكرن بالانسحاب ،بينما يرى أفراد عينة المستفيدات أن مستوى الاستمرارية في البرنامج جيدة جداً.

**٧ - ما المعوقات التي تواجه القائمين على برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية؟**

أنفق عينة الخبراء والمستشارين والمسؤولين والمدراء والمدرّبين المختصين ومدراء حول أبرز المعوقات التي تواجه القائمين على برنامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية؟ أتضح أن الغالبية يرون أن هناك عدد من المعوقات المرتبطة بطبيعة البرنامج

ضعف التخطيط للبرامج ، عدم شمولية البرامج لكافة مناطق المملكة ، قلة المخصصات المالية للبرنامج نقص الكوادر المؤهلة لتدريب المستفيدات ، عدم كفاية التدريب المقدم للمستفيدات ، إضافة لنقص الكوادر المؤهلة للإشراف على البرنامج ، و ضعف برامج التدريب المقدمة بشكل عام .

أما بالنسبة للمعوقات المرتبطة بالمستفيدات تتضح في عدم انتظام المستفيدات في البرنامج وعدم اتقان المهارة التي تم التدريب عليها ، وانخفاض مستوى الوعي الثقافي للمستفيدات بشكل عام ، وعدم قناعاته المستفيدات بالبرنامج واعتبار العمل فترة مؤقتة للانتقال لأعمال أخرى ، عدم انتظام المستفيدات في البرنامج ، وتأثر المستفيدات بالنظرة الاجتماعية لهن ، إضافة للظروف الاسرية التي تعيق المستفيدات من الاستمرار كالعمل المنزلي والعناية بالأطفال ونحوها ، وأخيراً ظروف العمل غير مناسبة لعمل المرأة في هذا المجال مما يشكل صعوبة لدى العاملات في محلات المستلزمات النسائية .

بينما رأى أفراد عينة المستفيدات عدم وجود معوقات مرتبطة بالبرامج المقدمة ، إلا أنهم وفي نفس الوقت يرين أن هنالك بعض المعوقات المرتبطة بالمستفيدات تحول دون استفادتهن من تلك البرامج ، ومن أبرز تلك المعوقات الظروف الاسرية التي تعيق المستفيدات من الاستمرار ، وعدم انتظامهن في البرنامج ، وانخفاض مستوى الوعي الثقافي للمستفيدات .

#### ٨- مقترحات المسؤولين لزيادة فعالية المشاريع الصغيرة للأسر المنتجة:

اتفق كل من الخبراء والمستشارين والمسؤولين والمدراء والمدرسين المختصين ومدراء على عدد من المقترحات لزيادة فعالية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية .

وتتصل تلك المقترحات بعدد من المحاور : ضرورة حل المشكلات والعقبات التي تواجه المستفيدات لضمان استمراريتهن ، إضافة إلى ضرورة تهيئة البيئة المناسبة والمريحة للعمل كتوفير المواصلات والاماكن المخصصة للاستراحة ، مع الاهتمام بزيادة عدد المراكز المخصصة للتدريب والاستفادة من التجارب العربية والخليجية المرتبطة بهذا الشأن ، إلحاق المستفيدات بدورات تدريبية قبل وبعد الالتحاق بالعمل . إضافة لضرورة الاهتمام بإعداد الدراسات والتخطيط والتطوير وإعداد الدراسات العلمية لزيادة فعالية البرامج المقدمة لتأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية .

## توصيات الدراسة :

يمكن من خلال هذه الدراسة استنباط عدد من المؤشرات التخطيطية المقترحة التي يمكن أن تساعد في زيادة فاعلية برامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية وذلك في ضوء ما أسفرت عنه النتائج العامة للدراسة الميدانية ونتائج الدليل الاسترشادي للخبراء والمتخصصين . وهذه المؤشرات يمكن أن تكون موجّهات تساعد القائمين على وضع برامج مماثلة لزيادة فعاليتها لمعالجه مشكلة البطالة لدى الإناث وتطوير البرامج القائمة والتشجيع على تعميم مثل هذه البرامج على مستوى المملكة، وسيتم تقسيم المؤشرات إلى قسمين الأول يتعلق بمؤشرات خاصة ببرامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية الحالية لزيادة فعاليتها. أما القسم الثاني نعرض مؤشرات تخطيطيه خاصة بمحلات المستلزمات النسائية .

### أولاً : مؤشرات تخطيطية خاصة ببرامج تأهيل الراغبات بالعمل في محلات المستلزمات النسائية :

#### أ- في مجال التخطيط للبرامج :

- في مجال القوانين والتشريعات لابد من متابعه تنفيذ القوانين التشريعات الخاصة بتأنيث محلات النسائية . وتنفيذ العقوبات الرادعة لأصحاب العمل المخالفين مما يسهم في تطبيق الأنظمة والعمل بها لتحقيق التنمية .
- العمل على دراسة الأنظمة واللوائح الخاصة بقرارات تأنيث المحلات النسائية وذلك لتقييمها بين فترة وأخرى عبر مراكز دراسات وبحوث متخصصة لاقتراح آليات التنفيذ ورصد النتائج والتعرف على الثغرات والنقص من اجل إدخال التعديلات المناسبة لكل مرحلة من مراحل البرنامج .
- تنمية الوعي القانوني لدى العاملات بمحلات المستلزمات النسائية وحثهم على الإبلاغ عن المخالفات عن طريق خط ساخن لتلقي الشكاوي والملاحظات .

#### ب- التدريب و التطوير :

يعد التدريب عامل مهم لرفع مستوى مهارة المستفيدات وإكسابهن الخبرات اللازمة في المجال المهني، مع تقديم الدعم الفني والإداري خلال فترة التدريب التي تسبق التوظيف والتدريب على رأس العمل مما يسهم في زيادة الإنتاج .

- يجب تطوير برامج تدريبية على أيدي متخصصين بحيث يتم وضع البرامج وتحديدها بدقة من خلال إعداد خطة تدريبية لكل وظيفة من الوظائف على حدة. وتعتمد الخطة في إعدادها من حيث المدة الزمنية، وعدد الساعات التدريبية على طبيعة الوظيفة التي ستعمل بها المتدربة .
- يعتمد التدريب على مهارة المدربين والمتدربين ومكان التدريب وتوفير المواد اللازمة للتدريب ويمر التدريب بعدد من الخطوات والمراحل المختلفة :
- استقبال المتدربين وتهيئتهم لشروط التدريب وتعريفهم بالبرنامج .
- تقديم شرح مفصل عن المواد المستخدمة وطريقة معالجتها وتهيئتها للعمل مع التدريب على ممارسة المهنة.
- التعريف بالبرامج والنماذج التي يتم التدريب عليها بدأ من النماذج البسيطة إلى النماذج الأكثر تعقيداً وهكذا.
- إكساب المتدربين المهارة من خلال تدريبهم على طبيعة العمل والمهام المختلفة.
- المتابعة واستكمال عمليات التدريب بعد التعيين لتطوير الأداء المهني للعاملات.

#### **متابعة العمليات التدريبية :**

المتابعة عامل هام لنجاح الدورات التدريبية وتشتمل على :متابعة حضور وانتظام المتدربين مما يخلق حافزاً إيجابياً لديهم لمتابعة التدريب. إضافة لمتابعة العمليات التدريبية المتخصصة حيث تسهم المتابعة والتقييم في إعداد وتطوير دورات تدريبية جديدة تتناسب مع المستجدات تتلافى مستقبلاً أوجه القصور والنقص.

#### **تقييم العمليات التدريبية :**

أهمية التعرف على مدى كفاية الدورة التدريبية من حيث مدتها، وقدرتها على تقديم الإتيقان الكلي وتنمية الجماليات للمنتج، ويجب أن يكون التقييم محكوم بمؤشرات سهلة القياس مما

يساعد لاحقاً في التطور والارتقاء بخطط العمل مستقبلاً. مع ضرورة مشاركة المستفيدين في عملية التقويم .

#### **إنتمام الدورات التدريبية :**

يتم منح المتدربات شهادة إتمام الدورة التدريبية في المجال الذي تدربت عليه .ومن ثم تقييم عمل المتدربات بعد التدريب لتقييم مدى الاستفادة التي حققها المتدربه وكيف انعكست على أدائها للمهام الموكلة إليها.

#### **التدريب على رأس العمل :**

هو تدريب للعاملات بهدف رفع كفاءة العاملات واكسابهم المزيد من الخبرات المتنوعة في مجال تخصصاتهم.

#### **ثانياً: مؤشرات تخطيطية خاصة بمحلات المستلزمات النسائية :**

- أهمية مراعاة نظام الدوام اليومي للمرأة العاملة من حيث بداية ونهاية وقت الدوام وطول ساعات العمل، حيث إن ساعات العمل تمتد في المحلات التجارية، وهذا لا يتناسب مع طبيعة المرأة ، ويمكن تلافي ذلك بتجزئة العمل في المحلات إلى دوامين صباحي ومساءلي، وتقسيم العاملات على الدوامين وبذلك نضمن التنسيق بين ساعات العمل ومسئولياتها نحو أسرتها.
- توفير دور حضانة للعناية بالأطفال وقت عمل الأم لتطمئن الأم العاملة على طفلها وقت وجودها في العمل، لذلك على جهات العمل ( المحلات التجارية) توفير دور حضانة في مقر العمل بأسعار رمزية وهذه الخطوة تعطي الأم العاملة فرصة للإشراف على أبنائها أثناء العمل ولا سيما أن نظام العمل والعمال السعودي قد أعطى المرأة العاملة حق استقطاع ما لا يزيد عن ساعة من وقت الدوام للعناية بوليدها وإطعامه.
- الاهتمام بتحسين مستوى المواصلات حيث أتضح أن هناك بعض المؤسسات توفر نقل للموظفات ، وأخرى لا توفر نقل نقل . كما ينبغي الاهتمام بالحافلات وزيادة أعدادها لتوفير الساعات التي يقضونها في الانتقال من منازلهم إلى مقر العمل. أو استبدال

توفير المواصلات بصرف (بدل نقل) مقابل مادي للمستفيدات يضاف للراتب الشهري وتتولى كل مستفيدة مسؤولية توفير مواصلاتها بنفسها.

- الاهتمام بتوفير خدمات التأمين الصحي المقدمة للنساء العاملات و أسرهن وتوعيتهن بالخدمات التي يحصلن عليها من خلال التأمين والأماكن التي يمكنهن الاستفادة منها. على أن يشمل التأمين جميع أفراد الأسرة التي تعولها العاملة.
- زيادة رواتب النساء العاملات وتحفيزهن من خلال ربط الزيادة بمعدل بالمبيعات كحافز لهن، ووضع زيادة سنوية لرواتب العاملات لتشجيعهن على الاستمرار في العمل ولمواجهة التغييرات المستمرة لمواجهه غلاء المعيشة.
- توعية وتثقيف العاملات بعمل محاضرات وندوات للنساء العاملات وتثقيفهن بأهمية تنظيم الإنفاق ووضع ميزانية للأسرة حسب الأهم فالمهم وترتيب الاحتياجات الأساسية ثم الكماليات . فعلمية الإنفاق الأسري تتطلب جهداً من أحد أفراد الأسرة لإدارة الموارد المالية بشكل يلبي كل متطلبات الأسرة أو أغلبها وتستوجب هذه العملية توافقاً ومناقشة بين أفراد الأسرة وتوزيعاً للأدوار والصلاحيات فيما يتعلق بالتصرف بالموارد.

### ثالثاً: المقترحات الخاصة بالمجتمع :

- يجب الاهتمام برفع مستوى الوعي الاجتماعي والثقافي ،لأفراد المجتمع لتغيير النظرة حول عمل المرأة .
- ختاماً نتطلع إلى اتخاذ خطوات إضافية نحو مواصلة مسيرة "دعم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية" من قبل الجهات المعنية ، ،من خلال إجراء الدراسات و استطلاع وحصر النتائج حول المشاكل والمعوقات المتعلقة بعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية على كل من أصحاب العمل المستثمرين والعاملات لمتابعتها من قبل الجهات المعنية وإزالة العوائق التي تحد من فعاليتها.

## المراجع :

### أولا: المراجع العربية :

- أبوالمعاطي، ماهر.(١٩٨٦م). دراسة تقييمية لمدى فاعلية التدريب الميداني لطلبة الكليات.رسالة ماجستير غير منشورة .كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
- انطوان،رشاد .(١٩٦٩م) . مشكلات التنظيم الصناعي في قطاع الصناعات الصغيرة. رسالة ماجستير غير منشورة ، مكتبة كلية التجارة ، جامعة عين شمس.
- - بدر، حامد.(١٩٨٢م). إدارة المنظمات إتجاه شرطي. الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.
- بدوي،أحمد .(١٩٨٦م). معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية. بيروت : مكتبة لبنان.
- جاكسون وآخرون.(١٩٨٨م). نظرية التعلم منظور علم الإدارة. الرياض : إدارة البحوث معهد الإدارة العامة.
- الباز، راشد.(٢٠٠٥م).برامج الرعاية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.الرياض: مكتبة الملك عبدالعزيز العامة.
- حسن،عبدالباسط.(١٩٨٠م). أصول البحث العلمي. القاهرة: مكتبة وهبة.
- جوهر، صلاح الدين.(١٩٨٦م). إدارة المؤسسات الاجتماعية اسسها ومفاهيمها. القاهرة: عين شمس.
- الخمشي، سارة.(٢٠١٠م).دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة لدى الشباب.الرياض: المجلة العربية للدراسات الأمنية.
- الساعاتي، حسن.(١٩٨٢).تصميم البحوث الاجتماعية.نسق منهجي جديد.بيروت: دار النهضة العربية.
- السحافي، بدر جابر.(١٤٣٠هـ) . ورقة عمل عن توظيف برامج الأسر المنتجة بآليات تعاونية مقدمة في ملتقى الجمعيات التعاونية في المملكة العربية السعودية.المنعقد بقاعة الملك فيصل للمؤتمرات فندق أنتركننتنال مدينة الرياض.
- سليمان ، حنفي.(١٩٨٢م). السلوك التنظيمي والأداء . الإسكندرية: دار الجامعات المصرية.
- الشبراوي، عاطف (٢٠٠٨م) . ملتقى الأسر المنتجة الطريق نحو التميز .حديث.

- شفيق، محمد. (٢٠٠٠م). التنمية والمشكلات الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- صالح، يوسف. (١٩٩٣م). الرعاية السعودية المتميزة. الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.
- الصياد، محمد حامد. (٢٠٠٦م). شمول أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمظلة التأمينات الاجتماعية، منظمة العمل العربية. الخرطوم: المركز العربي للتأمينات الاجتماعية.
- عبدالهادي، سيد زكي. (١٩٦٩م). دور المنظمات غير الحكومية في النهوض بالصناعات الصغيرة والحرفية. بحث مقدم لندوة النهوض بالصناعات الصغيرة في مصر.
- عبد الحميد، محمد. (١٩٨٨م). نظرة تحليلية في تقويم الفعالية التنظيمية. مجلة معهد الإدارة العامة العدد (٣٢). السنة العاشرة. مسقط: مطابع عجمان.
- عبدالكريم، علي الأحول. (١٩٨٤م). دور الصناعات الصغيرة اليدوية والأسر المنتجة في التنمية الاجتماعية مع إشارة إلى المجتمعات الجديدة. القاهرة: بحث مقدم لندوة النهوض بالصناعات الصغيرة.
- عبيدات، ذوقان وآخرون. (٢٠٠١م). البحث العلمي . الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- العسيري، محمد. (٢٠٠٢م). الموارد المالية للجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية ودور خدماتها في أمن المجتمع . رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عيسى، محمد عبد الشفيق (٢٠٠٨م) المتغيرات الدولية و الأزمة المالية العالمية وتأثيراتها على تمكين المرأة في سوق العمل القاهرة :معهد التخطيط القومي .
- مختار، عبدالعزيز. (١٩٩٥م). التخطيط لتنمية المجتمع. القاهرة: دار الحكيم.
- المنيف، حصة. (١٩٩٩م). التقويم الدوري التربوي للجمعيات الخيرية النسائية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: كلية الآداب جامعة الملك سعود.
- القحطاني، منصور. (١٩٩٤م). فعالية تنسيق بين الوحدات المحلية وأثره على برامج التنمية. دراسة تطبيقية على منطقة عسير. رسالة ماجستير غير منشورة. جدة: كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الملك سعود.
- النمر، سعود وحمزاوي. (١٩٨٦م). المناخ التنظيمي مؤشر لفاعلية إدارة المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية. الرياض: كلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود.

- النهاري،،عبدالعزيز.( ١٩٩٧م). المدخل إلى البحث العلمي ومناهجة . جدة: الربوع السعودية للنشر والتوزيع.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط والأهداف التنموية للألفية(٢٠٠٦). الرياض: وزارة التخطيط برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- خطة عمل الإستراتيجية الوطنية لمعالجة الفقر. (١٤٢٥هـ).الرياض: وزارة الشؤون الاجتماعية.
- وزارة الشؤون الاجتماعية. (١٤٢٥هـ).الدليل الإرشادي لبرامج إقراض وتأهيل الأسر المنتجة.

### **ثانيا: المراجع الأجنبية :**

- Barke(1991)r: The Social Work Dictionary Washington . P242
- Parsons T., "System international encyclopedia of Social Sciences, Voi.15,(1968).p.p.-458-473
- Donis Fougere and Francis Kramarz, (2006), "youth" Unemployment and Crime in France" Discussion paper No. 5600, Centere of Economic Policy RESEARCH, Uk.
- David.Dunod,(1999 Begg et autres Macroéconomie edittion.paris.pp:213.
- Robert. W fairt 2005: self – employment, entrepreneurship, and the nlsy - Rresearchers have used the rich data from the 1979 cohort of the national lonqitudinal survey of youth to investiqate the relationship between self – employment and monthly labor review, feb,-
- <sup>1</sup>Industrial Cluster Development Authority , 2005 ,Government of Pakistan, Surgical Instrument Industry of Pakistan: Issues in Export Growth and Development Draft Report , on line www.unido.org.
- Leon – Leadsman 234, May, m. and P. McAdam (2003): "Unemployment, hysteresis and transition", European Central Band working Paper. Series no.
- William c. Dundelberg 2004, jonathan. A scott, willim. J. Dennis, jr forecasting unemployment: a small business – survey model: timely forecasts of national employment. Business economics oct..
- Etizoni,Amitai(1996). Reading of modern Organizations c.j.j.perntic –Hall,inc.

**-Gibson,(1973).Ivancevich JM, and Donnely.Drganizations Structure. Processes and Behaviour dallas Texas,business publications.**

**-Brnnard,che Ster(1983).Functions Of the execultive,Harvard,university press.**