

## "صعوبات عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية وسبل علاجها"

إعداد الباحثان:

د. أميرة سعد الزهراني

جامعة بيشة - كلية التربية: قسم المناهج والتدريس

أ. تهاني ياسين الملاحي

باحثة - كلية التربية - الجامعة الاردنية



### المخلص:

هدفت هذه الدراسة للتعرّف إلى مستوى الصعوبات عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية وسبل علاجها من وجهة نظر العاملات في المراكز التجارية في مدينة جدة السعودية؛ على امتداد الفترة الفاصلة بين سنتي 2022 و2023، تكونت عينة الدراسة من (185) من العاملات بالمراكز التجارية السعودية، تم التوصل لهم من خلال زيارات ميدانية باستخدام استبانة تكونت من (23) فقرة، وأتبعت الدراسة منهج المسح الاجتماعي التحليلي؛ وخُصت النتائج إلى أنّ مستوى الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية كان متوسطاً، كما بينت النتائج عدم وجود فروقات في المتوسطات الحسابية لتقدير عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيري مكان الإقامة والمؤهل العلمي. أوصت الدراسة بضرورة زيادة الإهتمام بإعداد العاملات في المراكز التجارية والاهتمام بتدريبهن بالجوانب النظرية والتطبيقية قبل وأثناء الخدمة لأجل رفع مستوياتهن، والتركيز على تحسين مهارتهن فيما يتعلق باستخدام الوسائل التقنية الحديثة؛ وكذلك أوصت بإجراء دراسات مرتبطة بموضوعها، إذ تبين بأنّ الأبحاث شحيحة في هذا المجال.

**الكلمات المفتاحية:** الصعوبات عمل المرأة السعودية، المراكز التجارية.

### المقدمة:

بدأ الاهتمام بقضايا المرأة منذ القرون الماضية إلى أن جاءت الألفية الثالثة والتي ركزت بشكل كبير على المرأة ووضعها، وفي الوطن العربي تحدد وضع المرأة العربية في ضوء الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والتاريخية؛ لذا فإن مهمة وضع الحلول له يكمن في تحديد وفهم خصوصية المجتمع العربي، الأمر الذي يساعد على الوصول إلى نموذج تنموي يكون فيه الرجل والمرأة معاً مصدرأ أساسياً للتغيير.

ومن الناحية التاريخية، كانت مشاركة المرأة في العمل في المراكز التجارية محدودة للغاية حيث إنها في الغالب تقوم بدور مقدمي الرعاية لأسرهن وأزواجهن وأطفالهن، ومع ذلك، فإن مساهمتهن في المجتمع والاقتصاد تصبح أكثر وضوحاً كل عام، ويعود السبب في ذلك إلى ارتفاع عدد الإناث مقارنة مع الذكور، وكذلك ارتفاع معدل العائد على تمكين المرأة في العمل، كما وحقت المرأة الكثير من الإنجازات في الأعمال التجارية، يتجلى دورها في التنمية، والنمو الاقتصادي وإدارة المشاريع (Metcalfe et al., 2022).

نكتسب المجتمعات التي تدعم عمل المرأة وإدارة المشاريع مزايا أفضل لتميتها الاجتماعية والاقتصادية؛ هذا وبينت الكثير من الدراسات مثل دراسة (Nouman, & Canan, 2022) بأن الكثير من العاملات في دول الخليج وتحديداً في السعودية العديد من الصعاب الاجتماعية والثقافية تمنعهن من الانخراط في العمل في المراكز التجارية، مما يجعلهن قاصرات على اكتساب الخبرة والتفاعل الاجتماعي خارج أسرهن، كما وترتبط هذه التحديات في التعليم والتدريب والثقافة، ويرى (أحمد، 2022) بأن هناك العديد من الصعوبات التي تواجه المرأة العربية لعل من أبرزها الاقتصادية؛ فخرجت للعمل للتخفيف من وطئتها عليها، ويردف (Lortie..et..al, 2017) بأنها كانت ومازالت تكافح على مرّ السنين لأجل العثور على وظائف جيدة الأجر مقارنة بالرجال؛ إلا أن ذلك لم يزل دون الطموح حتى بعصر العولمة، وفي بعض الدراسات مثل دراسة (Caputo..et..al, 2016) والتي بينت بأنهن قادرات على البدء بمشاريع تجارية وتنظيمها وتشغيلها، وبهذا يكون مصدرأ رئيساً للنمو الاقتصادي والابتكار والازدهار بالأعمال التجارية.

ورغم الكثير الاجتهاد من قبل الحكومات والمنظمات الحقوقية لأجل التخفيف من الصعوبات؛ إلا أن هناك الكثير من الصعوبات والتحديات لا تزال تواجه المرأة السعودية، ولعلّ هذا الحديث يعيدنا إلى موضوع هذه الدراسة، إذ سنحاول التعرف على " صعوبات عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية وسبل علاجها"، كما سنؤدّل هذه الدراسة بجملة من النتائج والتوصيات، ونأمل أن نصيب بذلك وجهاً في هذا المجال.

### اشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

انطلاقاً من توصية (Polas & Jahanshahi, 2020) ودراسة (Rosca..et..al, 2020) والتي أكدت على ضرورة انطلاق دراسات جديدة؛ تقوم بالتعرف على الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة ببيئات وبأماكن ومناطق مختلفة، تأتي هذه الدراسة تلبية لها، لكي تقوم بتطبيقها عملياً على البيئة السعودية، وتحديدًا من وجهة نظر العاملات في المراكز التجارية السعودية بمدينة جدة، كما وأكدت دراسة (Caputo..et..al, 2016) بضرورة وضع حلول ملائمة للصعوبات والمشاكل التي تواجه المرأة، ووضع استراتيجيات وسياسات تأتي للتخفيف منها، تأتي هذه الدراسة استجابة لها، من خلال تسليط الضوء على الصعوبات التي تواجهها، كما أنه فعلياً هناك ضرورة لذلك لما له من انعكاسات إيجابية على التخفيف من هذه الصعوبات.

كما وأنه لطالما كان انطلاق المرأة للعمل في المراكز التجارية مصدر أرق وقلق من قبل الكثيرين والتي تعتبر من الظروف الصعبة والمرتبطة بواقع العمل، وفي السعودية تحديداً، فهناك الكثير من الصعوبات (التدريبية، والإدارية، والتشريعية، والثقافية والاجتماعية، والصعوبات التكنولوجية)، وهذا هو السبب في أن معظم النساء العاملات يبقين دون اللجوء إلى العمل، ولا يزال لديهم الكثير من ما يكفي من التشجيع لأجل التخفيف من هذه الصعوبات؛ وازدادت هذه الصعوبات في الفترة الأخيرة؛ نتيجة لكثرة متطلبات المرأة التقنية في عصر الانفتاح والعولمة؛ وعلى ما يبدو زادت هذه الصعوبات وتفاقت؛ وبالأخص في ظل نقص الخبرة والتدريب، وبهذا يمكننا أن نجسد الاشكالية المذكورة آنفاً من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة الآتية:

- **السؤال الأول:** ما مستوى حدة صعوبات عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟ ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي، مجموعة من الأسئلة الفرعية، يمكن إيجازها على النحو الآتي:

أ- ما مستوى الصعوبات التدريبية المرتبطة بعمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟

ب- ما مستوى الصعوبات الإدارية والتشريعية المرتبطة بعمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟

ج- ما مستوى الصعوبات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بعمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟

د- ما مستوى الصعوبات التكنولوجية المرتبطة بعمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟

- **السؤال الثاني:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات حدة الصعوبات المرتبطة بعمل المرأة في المراكز التجارية تبعاً لمتغيري مكان الإقامة أو المؤهل العلمي، وفقاً لاستجابات عاملاتها؟

- **السؤال الثالث:** ما التصور المقترح لمعالجة الصعوبات التي تحدّ من عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية من وجهة نظر العاملات؟

### أهداف الدراسة:

تتجسد أهداف هذه الدراسة من خلال النقاط الآتية:

- التعرف على مستوى حدة الصعوبات (الإدارية، التدريبية، الاجتماعية، التكنولوجية) التي تواجهها المرأة السعودية بالعمل في المراكز التجارية في مدينة جدة.

- الكشف عن المدى اختلاف التقديرات بالصعوبات المرتبطة بعمل المرأة بالمراكز التجارية، راجعة لمتغير (الإقامة أو المؤهل العلمي)، وفقاً لتقديرات عاملاتها.

- بيان تصور مقترح لمعالجة الصعوبات التي تحدّ من عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية من وجهة نظر العاملات.

## أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة جلياً من خلال المجالين الآتيين:

-الأهمية النظرية: تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم دراسة متخصصة في موضوعات مهمة وحديثة؛ كالصعوبات التي تواجهها العاملات السعوديات في المراكز التجارية بضوء متغيري "مكان الإقامة، والمؤهل العلمي". كما تهدف إلى بيان مدى الاهتمام لأجل علاجها من خلال الاستجابات التي جمعتها الدراسة من العاملات في المراكز التجارية بمدينة جدة كعنايات للدراسة، كما يمكن لهذه الدراسة أن تحقّق الآتي:

1. هذه الدراسة تفتح المجال أمام دراسات ميدانية أخرى تتناول متغيرات أخرى غير التي تم تناولها في هذه الدراسة.
2. زيادة الوعي بأهمية تذليل الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية؛ وبالأخص العاملات بالمراكز التجارية بمدينة جدة.
3. تطبيق موضوع الدراسة على عتية جديدة ألا وهي العاملات في المراكز التجارية بمدينة جدة.
4. تقديم جملة من النتائج والتوصيات والمقترحات لذوي الاهتمام؛ بهدف الحدّ والتخفيف من الصعوبات إلى مستوياتها الدنيا.

## -الأهمية العملية:

تكمن الأهمية العملية للدراسة الحالية، في تناولها موضوعات ومفاهيم حديثة نسبياً في مجال موضوع الدراسة، وبالأخص بمجال عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية والذي ما يزال البحث فيه محدوداً، لاسيما في الدراسات العربية، وذلك على حدّ علمنا وإطلاعنا. كما يمكن لهذه الدراسة ونتائجها أن تكون مفيدة للباحثين والدارسين المهتمين بموضوعها، من خلال تقديمها لأفكار ومداخل جديدة فيما يتعلق بالقطاعات ذات الصلة، وتحديد المراكز التجارية؛ وكذلك قد تفيد الكثير من صناع القرار والمهتمين، من خلال وضع استراتيجيات لتذليل الصعوبات التي توجه عمل المرأة السعودية بالمراكز التجارية بمدينة جدة.

كما وإنّ الغرض من هذه الدراسة هو تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تفيد الباحثين والمطلعين على هذا الموضوع في متابعة أبعاد أخرى من البحث المستقبلي في المجال الحيوي والفاعل في عمل القطاعات التجارية.

## التعريفات الإجرائية:

تتمثل تعريفات الدراسة في الآتي:

**صعوبات عمل المرأة السعودية:** وهي المشكلات والمواقف التي تواجه المرأة السعودية أثناء القيام بأعمال بالمراكز التجارية وتقف حجر عثرة دون تحقيق الهدف المراد تحقيقه.

**المراكز التجارية:** عبارة عن مجمعات تجارية تحتوي على مجموعة من المتاجر لأجل البيع من خلال التجزأة، كما وتحتوي على شركات تبيع المنتجات، وأخرى تقدم الخدمات.

## حدود الدراسة:

تتجسد حدود الدراسة فيما يلي:

- 1- الحدود المكانية: هذه الدراسة تقتصر على مدينة جدة السعودية.
- 2- الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2022/2023 م.
- 3- الحدود البشرية: العاملات بالمراكز التجارية في مدينة جدة السعودية.

## الإطار النظري:

تواجه المرأة الكثير من الصعوبات والتحديات؛ إلا أن هناك الكثير من منظمات المجتمع المدني تقوم بالحد من هذه الصعوبات، فكثير منهن لم يتلقين التعليم المطلوب، وكذلك التأهيل العلمي، كما وأن بعضاً منهن وخصوصاً من يعشن بالقرى والمناطق البعيدة عن البعيدة يشكون صعوبة الأوضاع المعيشية والفقر، وبهذا تقوّم الكثير من المنظمات التي تُعنى بشؤون المرأة بعقد وتنظيم الكثير من الدورات لأجل رفع سوية تأهيلهن العلمي؛ ومن خلال الإطار النظري تمّ التعرف على أدوار ومهام المرأة السعودية؛ وأهمية هذا الدور، والظروف المؤثرة في تحسين واقع عمل المرأة السعودية، وكذلك عرض عدد من الصعوبات التي تعاني منها المرأة السعودية. أدوار ومهام المرأة السعودية:

غالباً ما ترتبط هذه الأدوار بمجموعة من السلوكيات التي تعبر عن القيم السائدة في هذا المجتمع، وتقسم هذه الأدوار على النحو الآتي (الخرّوب، 2014):

أ- الدور الإنجابي: وتمثل هذا الدور في مسؤوليات حمل الطفل والواجبات والمسؤوليات العائلية الأخرى التي تتضمن الاحتفاظ بإعادة إنتاج القوة العاملة، وهذا الدور لا يمثل فقط الإنجاب من الناحية الحيوية، ولكن يشمل على مسؤوليات رعاية الأطفال وتربيتهم، والأعباء المنزلية، وعادة ما تعتبر هذه الأعمال المرتبطة بهذا الدور أساسية للبقاء الإنساني، إلا أنها لا تقيم كإنتاج حقيقي ذي قيمة إنسانية واقتصادية.

ب- الدور المجتمعي: ويتضمن نشاطات يقوم بها الأفراد على مستوى المجتمع وغالباً ما تكون غير مدفوعة الأجر مثل المشاركة في التنظيمات الثقافية والسياسية، المشاركة في الأعمال التطوعية أو أعمال خدمة المجتمع المحلية وتتفاوت هذه الأعمال باختلاف ظروف ومستوى الأسرة الاجتماعي والاقتصادي.

ج- الدور الإنتاجي: ويتمثل العمل في إنتاج السلع والخدمات القابلة للاستهلاك والتجارة، ويقوم بتأديتها كل من النساء والرجال مقابل أجر نقدي أو عيني، وهو يتضمن إنتاجاً تسويقياً ذا قيمة تجارية تبادلية؛ وكذلك إنتاجاً بيئياً معيشياً ذا قيمة انتفاع فعلية.

ومن خلال ما سبق نجد أن التركيبة الاجتماعية تؤثر في تحديد أدوار الرجال والنساء ولا سيما المجتمعات العربية حيث تعترف بدور النساء الإنجابي والذي يتضمن دورها الأسري كزوجة وأم وربة بيت، وعندما تصنف النساء ضمن هذا الدور فإنهن يوصفن بأنهن (بلا عمل) بينما ينظر إلى الرجال على أنهم يؤدون الأدوار الأكثر أهمية الإنتاجية والمجتمعية، وواقع الحال أن النساء يؤدين الأدوار الثلاثية معاً فهن ينجبن ويقمن بكافة المهام المرتبطة بدورهن كزوجات وأمّهات، إضافة إلى تأديتهن للأعمال الإنتاجية والمجتمعية، فتعددت أدوارهن ومسؤولياتهن، مقابل محدودية أدوار الرجال.

## أهمية تعزيز دور المرأة في سوق العمل السعودي:

تكمن أهمية تعزيز دور المرأة للتأكيد على العدالة في توزيع الموارد والفرص بين الجنسين، بما يعنيه ذلك من المشاركة الفاعلة للرجال والنساء معاً في تخطيط وتطبيق وتقييم جميع البرامج والخدمات في المجتمع، ومخاطبة الاختلافات الجوهرية بين الرجال والنساء، ومراجعة الأدوار الاجتماعية لكليهما، وتقييم ما تؤدي إليه هذه الأدوار من عدم العدالة، وبناءً على ذلك فإن أهمية تعزيز دور المرأة في سوق العمل يتمثل بالآتي (وزارة الموارد البشرية السعودية، 2023):

- تحسين مبادئ العدالة الاجتماعية ما بين الجنسين، وتوزيع الامتيازات وفرص الوصول إلى السلطة شأنها بذلك شأن العرق، والطبقة الاجتماعية، والدين، واللغة.
  - أن كل من النساء والرجال شركاء فعالين في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ويدعم هذه المشاركة في بلورة وتطوير سياسات وبرامج التنمية.
  - الوصول لمبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين في المشاركة في الفرص والسيطرة على الموارد والاستفادة من ذلك.
  - الحاجة للمساهمة الكاملة والفاعلة من قبل الرجال والنساء في الرجال في اخذ القرارات.
  - أهمية وضرورة أن يكون صوت النساء مسموعاً فيما يتعلق بالتعرف بأنفسهن على احتياجاتهن وأولوياتهن المختلفة.
- وبهذا فإن تعزيز دور المرأة العاملة السعودية له أثر كبير في تحسين مستويات الدخل لدى الأسر السعودية، وكذلك يؤثر على التنمية الاقتصادية، ويؤدي إلى تحقيق الازدهار ويخفف من البطالة ما بين النساء؛ كذلك يضمن شراكة الرجال في إحداث التغيير في المواقف والممارسات وإزالة التمييز الذكري فيما يتعلق بالبرامج والسياسات التنموية.
- الظروف المؤثرة في تحسين واقع عمل المرأة السعودية:**

فيما يلي عرض لأهم الظروف المؤثرة في ذلك، وهي على النحو الآتي (المنصة الوطنية الموحدة، 2022):

- **الثقافة التنظيمية للمؤسسة:** فالثقافة المؤسسية تكون مبنية على زيادة الانتاجية وتحسين الأداء، على أن يقوموا العاملين بذلك بغض النظر عن جنسهم، سواء أكانوا ذكور أم إناث، فالمعيار الأساسي هو الكفاءة والخبرة والتأهيل العلمي.
  - **المنظومة السياسية:** أصبح للمنظومة السياسية أهمية كبيرة في تحسين واقع عمل المرأة السعودية، فالتشريعات والقوانين والأنظمة التي تحث على إدخال المرأة العمل لها دور كبير في تحسين واقع عمل المرأة، كما وأن الالتزام بالمعاهدات والأعراف الدولية أمر أساسي ومهم في ذلك.
  - **التدريب والتأهيل داخل المؤسسة:** إن السياسات المرتبطة بتدريب العاملات له دور أساسي وكبير في تحسين مهاراتهن لدخول سوق العمل السعودي، وبهذا فإن هناك قاعدتين أساسيتين:
    - أ- تدريب جميع العاملين على المهارات المختلفة في العمل دون التمييز ما بين الذكور والإناث.
    - ب- اعطاء الفرص المتساوية للموظفين الذكور والإناث في المنظمة في التوظيف والتدريب والترقية.
- وبهذا يجب توخي العدالة والإنصاف فيما يتعلق بتدريب العاملين سواء من الذكور أو من الإناث؛ فهما العنصر الأساسي في الأداء والإنتاجية؛ لذا فإن الكثير من المراكز التجارية تقوم بتحسين وتطوير مهارات العاملين؛ من خلال إشراكهم بدورات وورشات مرتبطة بعمليات التطوير والابتكار، لما له من أثر كبير في تحسين التنافسية.
- الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المراكز التجارية:**

هناك عدة صعوبات تؤثر على عمل المرأة، يمكن إيجاز بعض منها بالآتي (وزارة الموارد البشرية السعودية، 2023):

- **الصعوبات الاجتماعية والثقافية:** تمثل كافة العوائق المرتبطة بثقافة المرأة السعودية، وكذلك المرتبطة بالتفاعل والتواصل مع الآخرين.
- **الصعوبات التدريبية:** وهي كافة العوائق المرتبطة بقيام العاملات بأعمالهن في المراكز التجارية.
- **الصعوبات الإدارية والتشريعية:** وهي المرتبطة بالإدارة وكذلك التشريعات والأنظمة لأجل تسهيل آلية عمل المرأة.
- **الصعوبات التكنولوجية:** وهي العوائق المرتبطة بقيام العاملات بأعمالهن بأسلوب تقني عن بُعد بحال تطلب الأمر ذلك.

ونتيجة لهذه الصعوبات يمكن ان تواجه المرأة السعودية، إذ أن هناك حاجة لوضع لسياسات واستراتيجيات لأجل التخفيف من هذه الصعوبات.

### النظريات المرتبطة بعمل المرأة السعودية:

هناك العديد من النظريات التي تطرقت إلى القضايا المرتبطة بالمرأة، ويمكننا تبيان أهمها على النحو الآتي (Caputo..et..al,

:2016)

أ- **النظرية الصراعية:** ترجع الجذور الفكرية لمنظور الصراع إلى آراء وأعمال كارل ماركس (k.Marx) في منتصف القرن التاسع عشر التي أكدت على الصراع الملازم للمصلحة بين العمال وأصحاب العمل، وينظر نموذج الصراع إلى المجتمع باعتباره حالة مستمرة من الصراع بين الجماعات والطبقات، ويتجه نحو التوتر والتغير الاجتماعي، وناقش ماركس في نظريته الصراعية مفهوم تقسيم العمل في المجتمع وبما يماثله من اقتصار بعض الأفراد على بعض المهن، ففي الأسرة ومن ثم القبيلة يتم تقسيم العمل بصفة تلقائية تبعاً لاختلاف السن والجنس، وهو تقسيم فسيولوجي بحت. ويرى كارل ماركس أن المجتمع قد يجد نفسه في حاله من الثروة المتزايدة في حالة تراكم كثير من العمل، حيث إن رأس المال عمل متراكم، كما أن تراكم رأس المال يزيد من تقسيم العمل، وتقسيم العمل يزيد من تراكم رأس المال ويزيد ثروة المجتمع ورفاهيته؛ وبهذا فإن هناك حاجة كبيرة لأجل دخول المرأة بسوق العمل نظراً لاحتياج أرباب العمل الكثير من الأيدي العاملة؛ بغض النظر عن الجنس؛ وبهذا فيجب أن تكون مؤهلة أولاً لأجل الدخول سوق العمل.

ب- **نظرية الاختيار العقلاني (التبادلية):** ظهرت نظرية الاختيار العقلاني رداً على النظرية الوظيفية البنائية وخاصة كتابات تالكوت بارسونز T. Parsons، وقد عُرفت هذه النظرية باسم نظرية التبادل Exchange Theory، وتقوم هذه النظرية على أساس أن الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بطريقة عقلانية رشيدة، نظراً لأنهم يحصلون عن طريق هذا التفاعل على بعض المكافآت الاجتماعية التي تفوق التكلفة التي تترتب على هذا التفاعل، ويتكون المجتمع من مجموعة التبادلات التي تتم بين الأفراد، والتي تتخذ مع مرور الوقت شكل التنظيمات المعقدة، وتعتبر أساس النظام الاجتماعي العام. وتعتبر فكرة التبادل ذات أهمية بالغة حيث تعد أساس عملية التضامن الاجتماعية، وبالتالي فإن نشاطات البشر المتبادلة تسعى إلى تحقيق المنفعة من خلال تخصيص الوقت الكافي لكل من السوق والعمل المنزلي، وبما أن الرجال هم من يحققون دخلاً أعلى فهم من يخصصون أكبر وقت للسوق وليس للعمل المنزلي وعلى العكس من ذلك تماماً النساء بالرغم من التحولات التي طرأت على السوق؛ وبما أن متطلبات واحتياجات العصرية بحاجة للكثير من التكاليف المادية؛ فإن المرأة مضطرة لأجل الدخول في سوق العمل لأجل تأمين متطلبات والتي تمتاز بكثرتها نتيجة العولمة والانفتاح؛ فهي بحاجة للحصول على سيارة حديثة، وكذا لك على هواتف ذكية متطورة، وبما أن أسعارها تتغير وتزداد مع مرور الوقت؛ فإنها بحاجة للعمل لأجل تأمين هذه الاحتياجات.

ج- **النظرية التفاعلية الرمزية:** تعد النظرية التفاعلية الرمزية من النظريات الاجتماعية الأساسية المعاصرة، وبنيت هذه النظرية على أسس نفسية وفلسفية خاصة بالبرجماتية (النفعية)، وتمثلت وجهة نظرة هذه النظرية على أن أدوار الجنسين وما يتعلق بها تعد من أهم مكونات الشخصية الإنسانية ويؤكد معظم هؤلاء العلماء أن أدوار الجنسين تنمو خلال السنوات المبكرة خلال السنوات المبكرة من مرحلة الطفولة نتيجة التفاعل مع الآباء، وجماعات الأقران، والمدرسين ووسائل الإعلام. وتقرّ هذه النظرية أن التمييز ضد المرأة يظهر نتيجة الاختلافات في عملية التنشئة الاجتماعية، ففي هذه العملية تتم تنشئة الذكور على الاستقلالية والسيادة، بينما تتم تنشئة الإناث على التبعية والخضوع، ومن ثم يتعلم كل من الجنسين أن يرى المرأة على أنها في مكانة أقل من الرجل، وهذا ما يؤثر سلباً على استفادة المرأة من المصادر بشكل أكثر عدالة منذ وضع الخطط الإستراتيجية وانتهاءً بتطبيقها حيث لا تؤخذ خصوصية المرأة في جميع مراحل

التخطيط ويكمن السبب وراء ذلك أن أكثر المخططين من الرجال؛ وبالتالي فالمرأة بحسب طبيعة المجتمع هي في موقع التابع. في حين يرى أصحاب النظرية البيولوجية الاجتماعية أن الاختلافات بين الجنسين تعود لفروق بيولوجية يصعب تغييرها، وبالتالي قد يصعب اتخاذ الإجراءات الكفيلة بالقضاء على مشكلة عدم المساواة بين الجنسين أو العمل على تخفيف حدتها، ووجهة نظر هذه النظرية تتمثل بأن مشكلة عدم المساواة بين الجنسين لها أصول ثقافية يمكن حلها عن طريق تغيير محتوى أو مضمون التنشئة الاجتماعية، والعمل على تغيير أدوار الجنسين، وخلق أدوار حديثة تتناسب مع التقدم الاقتصادي والاجتماعي الذي تشهده المجتمعات الحديثة؛ إذ أنه ونتيجة التفاعل الاجتماعي من خلال وسائل مختلفة، ولعل أبرزها وسائل التواصل الاجتماعي، تغيرت النظرة المرتبطة بعمل المرأة؛ وأصبحت ذلك ممكن بظل تزايد الأعباء المادية؛ وكذلك زيادة في التضخم والأسعار؛ وبهذا أصبحت المرأة مضطرة للعمل لأجل تلبية احتياجاتها المتنوعة والمتزايدة.

#### الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بتسليط الضوء على العوامل بشكل عام، حيث تناولت دراسة (أحمد، 2022) التعرف على مستوى العنف الأسري التي تعاني منه النساء العاملات المصريات، وتم توزيع استبانة على (20) امرأة مصرية عاملة، وخلصت بأن مستوى العنف كان مرتفعاً، كما وأوصت الدراسة بضرورة تحسين ظروف العمل للمرأة المصرية، فيما تناولت دراسة (Polas & Jahanshahi, 2020) التعرف على واقع المرأة العاملة في بنجلاديش والصعوبات التي تواجهها في بيئة العمل، وكذلك دورها في زيادة الأعمال، وتم تطبيق الدراسة على (234) طالبة من بنجلاديش ممن يدرسن الماجستير بإدارة الأعمال، وأظهرت النتائج تمتع المرأة في بنجلاديش على الكثير من المهارات مثل (التواصل، والمعرفة الريادية، ومهارات حل المشكلات)، كما وبينت الدراسة بأن المرأة لها دور كبير في النهوض الاقتصادي؛ وكذلك في الإبداع والابتكار مجال الأعمال، كما وبينت الدراسة بأن هناك الكثير من التحديات والصعوبات لعل من أبرزها قلة المهارات والدورات والخبرات، وأوصت الدراسة بالتخفيف من الصعوبات التي تواجه المرأة، وكذلك زيادة الأبحاث المرتبطة بدورها الاقتصادي، فيما تناولت دراسة (Rosca..et..al, 2020)، التعرف على دور المرأة الهندية والكولومبية في زيادة الأعمال والتحديات التي تواجهها، هذا واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة بأن المرأة قامت بالكثير من الأعمال الريادية، ولها دور كبير في تحسين الاقتصاد؛ هذا وبينت بأن التحديات الاقتصادية والتعليمية تعتبر من أبرزها، كما وأوصت الدراسة بزيادة الأبحاث المرتبطة بعمل المرأة في البيئة الهندية والكولومبية، وتناولت دراسة (Gagberg, 2018) التعرف على مستوى تمكين المرأة الأردنية والسورية في سوق العمل الأردني، أشارت الدراسة إلى أن التدفق الكبير للاجئين السوريين إلى الأردن يشكل ضغطاً على سوق العمل بما في ذلك عدم وجود قانون يحظر التمييز بين الجنسين بمكان العمل، ولأجل تحسين حياة المرأة الأردنية أطلقت مؤسسة ايكيا السويدية بالسويدية بالاشتراك مع مؤسسة نهر الأردن لإتاحة الفرصة للاجئين السوريين والنساء الأردنيات للمشاركة. سعت الدراسة إلى فهم الأمور التي تحفز المرأة الأردنية على الانخراط في سوق العمل وأثر مشاركتها في تمكينها. لتحقيق هدف الدراسة، قامت الدراسة بعمل ميداني حيث أجريت مقابلات شبه منظمة. اشتملت العينة على (19) مشاركاً، وخلصت الدراسة إلى أن إشراك المرأة في سوق العمل كان له أثر كبير في تمكينها من حيث تحسين ثقافتها بنفسها ورضاها عن نفسها. أما دراسة (محمد، 2018) فهدفت الدراسة لأجل التعرف على مستوى توجهات المرأة العاملة المصرية فيما يتعلق بالتقاعد، هذا واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينة الدراسة بـ(38) عاملة، هذا وخلصت الدراسة بأن مستوى توجهات المرأة العاملة المصرية كان مرتفعاً، وكذلك وجود فروق فيما يتعلق بالخبرة والمؤهل العلمي، ومكان الإقامة، وأوصت الدراسة بزيادة الأبحاث المرتبطة بالمرأة.

دراسة (Caputo..et..al, 2016) هدفت الدراسة لأجل التعرف على المشاكل والصعوبات وأوجه وفرص دعم الأعمال النسائية الناشئة في الأردن، تناولت الدراسة (28) مؤسسة منها (14) مؤسسة غير ربحية ، و(4) شركات عامة ، و(4) شركات خاصة. مثل هذه الشركات العاملة في الأردن والتي قدمت الدعم لأنشطة ريادة الأعمال. وأظهرت النتائج أن مؤسسة الملكة نور والملك حسين تزود النساء بمستويات كافية من التدريب ساعد في تمكينهن. ومن النتائج الأخرى المثيرة للاهتمام أن شركة القروض الصغيرة الأردنية (تمويلكم) توفر مبادرات ريادية ومتطلبات للتمويل الأصغر ورأس المال التأسيسي. علاوة على ذلك، أشارت الدراسة إلى أن التعليم ضروري لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال وكسر المحظورات والصور النمطية الثقافية للمرأة في مجال الأعمال، وأكدت الدراسة على أهمية تشجيع المرأة على المشاركة الفعالة في مكان العمل. إلى جانب ذلك ، أشارت الدراسة إلى أهمية وجود نظام بيئي لريادة الأعمال راسخ من شأنه تمكين النساء وتعزيزه لإدارة أعمالهن الخاصة، كما وأوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجيات لأجل الحد من الصعوبات التي تواجه المرأة في العمل.

دراسة (Datta & Gailey, 2012)، هدفت الدراسة لأجل التعرف على دور المرأة في الأعمال الريادية؛ هذا وسعت الدراسة إلى فحص جوانب التمكين الموجودة في المشاريع التجارية الهندية، ولتحقيق هدف الدراسة أجرت مقابلة مع (7) نساء؛ هذا وأظهرت نتائج البيانات النوعية أن الخصائص الشخصية للأعضاء أظهرت أن مثل هذه الأشكال الجماعية لريادة الأعمال مكنتهم من حيث الأمن الاقتصادي ، كما وأشارت الدراسة إلى أن دخل المرأة من ريادة الأعمال عزز مساهمتها في أسرها ، وعزز رفاهية أسرته ، وزاد الرعاية الصحية، هذا وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الدراسات المرتبطة بالمرأة وقضاياها، كما تناولت دراسة خروب (2014) التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية من حيث: التمثيل الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، ومدى وعي الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي في عين الاعتبار من حيث إعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة عند التعيين واتخاذ المناصب القيادية والحصول على بعثات والاستفادة من الدورات التدريبية والمكافآت والمشاركة في اللجان المختلفة، واتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية، والعلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات من المتزوجين وغير المتزوجين، نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية من جهة أخرى. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بنوعيه الكمي والنوعي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والموظفات العاملين رسمياً في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في العام (2014)، وتم اختيار عينة الدراسة بأجراء مسح شامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة، حيث بلغ حجم العينة (127) موظف وموظفة. وأظهرت النتائج أن هناك تمييز واضح لصالح الموظفين، كما أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع نسبة العزوبة عند الموظفات مقارنة مع الموظفين العالمي، في الوزارة فتبين وجود فجوة جنديرية واضحة لصالح الموظفين من حملة شهادة التوجيهي، في حين ظهرت فجوة جنديرية واضحة لصالح الموظفات من حملة شهادة دبلوم كلية المجتمع والكالوريوس، وكذلك تبين أن هناك فجوة جنديرية واضحة لصالح الموظفين .

ومن خلال ماسبق نجد أن الدراسات كانت بالأساس للتعرف على المشاكل والصعوبات التي تواجه المرأة في بيئات عربية وأجنبية مختلفة، ومن أمثلة هذه الدراسات المشار إليها سالفاً؛ دراسة (Polas & Jahanshahi, 2020) ودراسة (Rosca..et..al, 2020) ودراسة (Gagberg, 2018) ودراسة (Datta & Gailey, 2012)؛ غير أننا لم نعاين وجود دراسات تناولت الموضوع مشكلات وصعوبات عمل المرأة في البيئة السعودية (في المراكز اكلية اجتماعية، وتقييمها ومقارنتها، كما ويهدف إلى جمع البيانات والمعلومات بشكل منتظم لفئة معينة الأفراد أو ظاهرة معينة في ظل ظروف وعوامل معينة، وغالباً ما تشمل البيانات والمعلومات الشخصية أو الاجتماعية "العنوم، 2015). ولا يعتمد هذا المنهج على وصف الظاهرة فقط، وإنما يتعداه إلى التفسير والتحليل للوصول إلى حقائق

عن الظروف القائمة، من أجل تطويرها وتحسينها. بالإضافة إلى معالجته الإحصائية لمتغيرات الدراسة وارتباطاتها، وفقاً لتساؤلات وفرضيات تطرحها. وأيضاً بيان نتائج الدراسة وتوصياتها.  
**مجتمع الدراسة وعيّنته:**

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملات في المراكز التجارية السعودية بمدينة جدة، إذ بلغ عدد المراكز التجارية بمدينة جدة (61) مركز وسوق تجاري (وزارة التجارة السعودية، 2023/2022)، وتمثلت عينة الدراسة بعدد من العاملات، ووفقاً (لتقديرات سكاران وبوجي (Sekaran & Bougie, 2013)، تم اختيار عينة قصدية بلغ عددهن (200) عاملة، هذا وتمّ توزيع الاستبانة عن طريق البريد الإلكتروني، بيد أنّ (15) منهنّ لم يتجاوبنّ مع ما قدّمناه نتيجة لذلك، مما جعل عدد الاستبانات القابلة لإجراءات التحليل الإحصائي تتحصر في (185) استبانة فقط، بهذا تبلغ نسبة الاستبانات المسترّدة والقابلة للتحليل الإحصائي (92.5%). كما استخدمت الدراسة نظام برنامج التحليل الإحصائية (الإصدار الرابع والعشرون) (SPSS, ver24)، وذلك للوصول إلى غاياتها وأهدافها المرجوة، وتبيّن الجداول (1) و(2) البيانات الأولية لمتغيرات الدراسة.

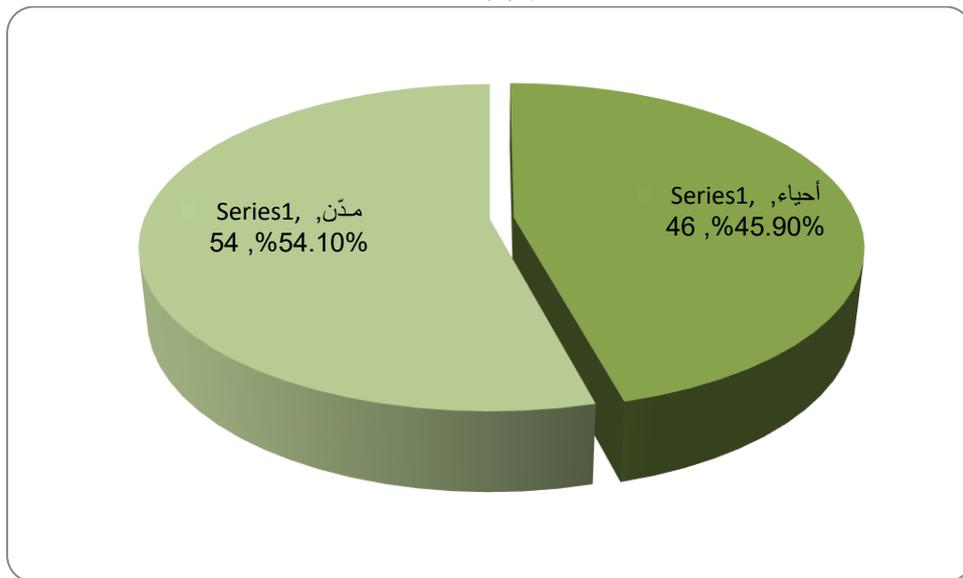
**أولاً: مكان الإقامة:**

يمثّل الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية، لكل فقرة من فقرات هذا المتغير.

**الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير "مكان الإقامة"**

مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
أحياء	85	45.9 %
مدن	100	54.1 %
<b>المجموع</b>	<b>185</b>	<b>100 %</b>

لجدول (1) بأنّ عدد القاطنات في المدن هي النسبة الأعلى، إذ بلغ عددهنّ (100)، بنسبة بلغت (54.1%)، بينما بلغت نسبة القاطنات في الأحياء (45.9%). ويمكن إرجاع سبب ذلك بأنّ أغلبية عينة الدراسة يفضلن العمل بالمدن القريبة من أماكن العمل في المراكز التجارية، ويمكن تبيان هذه النسب من خلال الشكل رقم (1).



الشكل (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان الإقامة  
 ثانيًا: المؤهل العلمي:

يمثل الجدول (2) التكرارات والنسب المئوية، لكل فقرة من فقرات هذا المتغير.

الجدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم فما دونه	50	27.0 %
بكالوريوس	125	67.6 %
دراسات عليا	10	5.4 %
المجموع	185	100 %

تُظهر بيانات الجدول (2) أنّ النسبة الأعلى تعود إلى حملة الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، إذ بلغت نسبتهم (67.6%)، يليهم الحاصلات على شهادة (الدبلوم فما دون)، بنسبة بلغت (27.0%)، ومن ثمّ الحاصلات على (الدراسات العليا) بنسبة بلغت (5.4%). وبهذا فإنّ أغلبية المراكز التجارية يفضلون توظيف الحاصلات على درجة البكالوريوس دون غيرها من الدرجات العلمية، ويمكن هذه النسب من خلال الشكل (2).

أداة الدراسة:

للحصول على المعلومات والبيانات قصد تنفيذ مرامي الدراسة، اعتمدت هذه الأخيرة على تطوير مقياس (استبانة)، وهي أداة قياسية تمّ الاعتماد في تطويرها على آراء ودراسات وأدبيات تربوية سابقة منها دراسة (Polas & Jahanshahi, 2020) ودراسة (Rosca..et..al, 2020) ودراسة (Gagberg, 2018)؛ وقد تمّت مراعاة مدى وعي الخاضع لها بهدفها، ومكوّناتها، ودقّتها، ووضوحها، وتجانسها، بالطريقة التي تخدم غايات وأهداف الدراسة وأسئلتها.

هذا وبلغ عدد فقرات الاستبانة بعد التمحيص والتطوير؛ (23) فقرة. وقد صُمّمت الاستبانة بناءً على نموذج ليكرت (ScaleLikert) الخماسي، وذلك حرصاً ممّا على تحقيق أهداف الدراسة وأغراضها. وهي تتألف من جزأين؛ اشتمل الجزء الأول على بيانات المعلومات الشخصية، واشتمل الجزء الثاني على فقرات شارحة لموضوع الدراسة. وقد تمّ تدرّج مستوى الإجابة عن كلّ فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي.

ثبات الدراسة وصدقها:

تم استخدام معادلة (كرونباخ- ألفا) لحساب ثبات التّجانس. والجدول (3) يوضّح ذلك:

جدول (3) معاملات ثبات التّجانس لأداة الدراسة ومجالاتها

الفقرات	المجال	ثبات التّجانس	عدد الفقرات
5-1	الأول: صعوبات مرتبطة بإعداد المرأة العاملة وتدريبها أثناء وقبل الخدمة	0.86	5
11-6	الثاني: صعوبات إدارية وتشريعية.	0.90	6
16-12	الثالث: صعوبات ثقافية واجتماعية.	0.82	5

7	0.86	الرابع: صعوبات مرتبطة باستخدام التكنولوجيا ووسائل العمل عن بُعد.	23-17
23	0.86	الكلي	

يظهر من الجدول (3) أنَّ معاملات ثبات الاستقرار والنَّجاس الخاصة بأداة الدِّراسة ومجالاتها، تُعتبر مؤشِّرات كافية يمكن اعتمادها أداةً في الدِّراسة في شكلها النَّهائي. إذ ورد في الدِّراسات السَّابقة كميَّار للثبات؛ بلوغُ معامل الثبات نسبةً أكبر من 60%، وبناءً على ذلك تعتبر جميع معاملات الثبات المشار إليها في الجدول (3) أعلى من هذه النَّسبة. هذا وقد بين (Miller, 2013)، بأنه إذا كان معامل الثبات أكثر من 60% (يعدُّ ثباتاً مرتفعاً، ومن هذا المنطلق تُعتبر معاملات الثبات في هذه الدِّراسة عاليةً. كما وقد تمَّ عرض الدِّراسة على مجموعة من المحكِّمين في الجامعات الأردنية والقطاعات التربوية ذات الاختصاص، للتأكد من صدق الأداة، ومن ثمَّ تمَّ توزيع الاستبانة على العيِّنة المذكورة. كما وقد تمَّ تفرغ إجابات عيِّنة الدِّراسة على جهاز الحاسوب، وتحليل البيانات باستخدام نظام التحليل الإحصائي (SPSS, ver24) (الإصدار الرابع والعشرون).  
عرض بيانات الدِّراسة:

تمَّ توجيه الاستبانة للعاملات السعوديات في المراكز التجارية، للتعرف على توجُّهاتهم فيما يتعلق بفقراتها. هذا وتمَّ الاعتماد على مقياس "ليكرت" الخماسي، إذ تضمَّنت الاستبانة درجة الموافقة على كل فقرة مقسمةً إلى (4) فئات، حيث تمَّ إدخال هذه الاستجابات على الحاسوب حسب ما هو مبين في الجدول (4).

#### جدول (4): درجة الاستجابة ورمزها

الرمز	درجة الاستجابة
5	بدرجة كبيرة جداً
4	بدرجة كبيرة
3	بدرجة متوسطة
2	بدرجة قليلة
1	بدرجة قليلة جداً

بناءً على الرُّموز المقترنة بالاستجابات المختلفة، تمَّ احتساب المتوسط الحسابي للاستجابات بدافع الحكم على درجة الموافقة لكل فقرة من فقرات الاستبانة، كما وتمَّ تحديد ثلاثة مستويات هي (منخفض، متوسط، مرتفع)، بناءً على المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{الحد الأعلى للبيدول} - \text{الحد الأدنى للبيدول}) \div \text{عدد المستويات}$$

$$1.33 = 3 \div (1-5)$$

وبالتالي: المنخفض: من (1) أقل من (2.33)، المتوسط: من (2.33) أقل من (3.66).

المرتفع: من (3.66) إلى (5).

**مناقشة نتائج الدراسة:**

يمكن تلخيص نتائج الدراسة، من خلال الإجابة عن أسئلتها التالية:

أولاً: النتائج المرتبطة بالسؤال الأول :

تم فيما يلي عرض نتائج الدراسة بناءً على ترتيب أسئلتها، وهي على النحو الآتي:

نص هذا السؤال على: " ما مستوى حدة صعوبات عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد كلٍ من الوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب، الخاصة بتفاعل أفراد عينة الدراسة

مع الفقرات المرتبطة بمجالات الدراسة الأربعة. والجدول (5) يوضح هذه النتائج.

الجدول (5): الوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب الخاص بإجابات أفراد العينة المتعلقة "بالسؤال الأول"

الفقرة	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	الأول: صعوبات مرتبطة بإعداد المرأة العاملة وتدريبها أثناء وقبل الخدمة	3.43	0.76	4	متوسطة
2	الثاني: صعوبات إدارية وتشريعية.	3.44	0.75	3	متوسطة
3	الثالث: صعوبات ثقافية واجتماعية.	3.49	1.12	2	متوسطة
4	الرابع: صعوبات مرتبطة باستخدام التكنولوجيا ووسائل العمل عن بُعد.	3.68	1.11	1	مرتفعة
	المجال الكلي	3.51	0.93		متوسطة

نلاحظ بأن مستوى حدة الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية في العمل بالمراكز التجارية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.51)، بانحراف معياري مقداره (0.93)، لذا يجب وضع سياسات واستراتيجيات للحد من الصعوبات التي تواجهها العاملات السعوديات في المراكز التجارية، كما يجب أيضاً تحسين مهارتهن على استخدام الوسائل التقنية الحديثة في العمل عن بُعد، كما وأن المتوسط الحسابي لـ " صعوبات مرتبطة باستخدام التكنولوجيا ووسائل العمل عن بُعد " أكبر مقارنةً مع المجالات الأخرى، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.68)، والانحراف المعياري (1.11)، يليها "الصعوبات الثقافية" بمتوسط حسابي مقداره (3.44)، بانحراف معياري مقداره (0.75)، تليها (الصعوبات الإدارية) بمتوسط حسابي مقداره (3.44)، وبانحراف معياري مقداره (0.75)، تليها "صعوبات مرتبطة بإعداد المرأة العاملة وتدريبها أثناء وقبل الخدمة" بمتوسط حسابي مقداره (3.43)، وانحراف معياري (0.76)، هذا وإن نتيجة الدراسة الحالية كان تتعارض مع ما توصلت إليه دراسة (أحمد، 2022)، إذ بينت بأن المستوى كان مرتفعاً؛ كما وتختلف مع ما توصلت إليه دراسة (محمد، 2018)، إذ بينت بأن المستوى كان مرتفعاً.

ويمكن عرض محاور الدراسة الأربع (صعوبات مرتبطة بإعداد المرأة العاملة وتدريبها أثناء وقبل الخدمة، والصعوبات الإدارية وتشريعية والثقافية واجتماعية، وصعوبات مرتبطة باستخدام التكنولوجيا ووسائل العمل عن بُعد)، وهي تمثل إجابة للأسئلة الفرعية المنبثقة من السؤال المركزي "الرئيسي"؛ وفقاً للعرض الآتي:

أ- ما مستوى الصعوبات التدريبية المرتبطة بعمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟

يُظهر الجدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة لكل فقرة من فقرات هذا المجال.

**الجدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة الخاصة بـ " صعوبات مرتبطة بإعداد المرأة العاملة وتدريبها أثناء وقبل الخدمة "**

الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(الترتيب)	درجة الموافقة
1-	يوجد ضعف في برامج المرتبطة بإعداد العاملات في المراكز التجارية في الكليات والجامعات ذات الشأن.	3.56	0.64	3	متوسطة
2-	ينقص العاملات التدريب العملي بالكليات والجامعات .	3.77	0.97	1	مرتفعة
3-	عدم وجود ربط ما بين التخصصات الجامعية وطبيعة العمل.	3.09	0.92	5	متوسطة
4-	يتصف المدربون بأنهم غير مؤهلين لإعادة تأهيل العاملات بشكل كافٍ.	3.15	0.75	4	متوسطة
5-	يركز التدريب في حال وجوده على الجوانب النظرية ويغفل التطبيقي.	3.57	0.55	2	متوسطة
	<b>المجال الكلي</b>	3.43	0.76		متوسطة

لقد تبين المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن العبارات المتعلقة بمجال "الصعوبات المرتبطة بإعداد المرأة العاملة وتدريبها أثناء وقبل الخدمة" إذ تراوح ما بين (3.77 - 3.09)، ويظهر الجدول (6) بأن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول هذا المجال، قد بلغ (3.43)، وأن متوسط الانحراف المعياري بلغ (0.76)، وقد حصلت الفقرة (2) على أعلى متوسط حسابي (3.77) بانحراف معياري مقداره (0.97) (بدرجة مرتفعة) والتي نصّها " ينقص العاملات التدريب العملي بالكليات والجامعات " تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة (5) والتي نصّها " يركز التدريب على الجوانب النظرية ويغفل التطبيقي" والذي بلغ (3.57) بانحراف معياري مقداره (0.55).

وفيما يتعلق بالفقرة (3) والتي نصّها " يركز التدريب في حال وجوده على الجوانب النظرية ويغفل التطبيقي " كان متوسطها الحسابي أقلّ من غيره في باقي العبارات، حيث بلغ (3.09) بانحراف معياري مقداره (0.92) (بدرجة متوسطة). وهذا إن دلّ على شيء فإنه يدلّ على أنّ عملية الربط ما بين ما بين الجوانب النظرية والتطبيقية هي قليلة، لذا يجب أخذ ذلك بعين الاعتبار عند ضرورة القيام بأن يتواءم برامج التدريب النظرية مع التطبيقية، إذ يجب أن يكون هناك ربطاً؛ وبالأخص بحال إعطاء دورات إلكترونية عبر الانترنت، وبهذا يجب القيام بالتركيز على استخدام الوسائل التقنية الحديثة لتدريب العاملات بالمراكز التجارية.

وبهذا، يمكن تبين إجابة السؤال الفرعي الأول "المنبثق من السؤال الرئيسي" بأن مستوى الصعوبات التدريبية التي تعاني منها المرأة كان متوسطاً.

ب- ما مستوى الصعوبات الإدارية والتشريعية المرتبطة بعمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟

يبين الجدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة لكل فقرة من فقرات هذا المجال.

**الجدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة لإجابات أفراد العينة الخاصة بـ "الصعوبات إدارية وتشريعية"**

الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(الترتيب)	درجة الموافقة
6-	لا يوجد تشريع وسياسة واضحة فيما يتعلق بحقوق العاملات في المراكز التجارية.	3.78	0.79	2	مرتفعة
7-	تعاني الكثير من العاملات من قلة الاهتمام والتواصل من قبل القائمين على المراكز التجارية.	3.87	0.75	1	مرتفعة
8-	تشكو الكثير من العاملات من عدم الاهتمام بالاقترحات والأفكار المقترحة فيما يتعلق بتطوير التشريعات المرتبطة بتشغيل المرأة.	3.56	0.80	3	متوسطة
9-	تعاني الكثير من العاملات من القيام بواجبات ليست من ضمن اختصاصهن.	3.28	0.63	4	متوسطة
10-	تستاء العاملات من قلة الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة من المراكز التجارية.	3.03	0.82	6	متوسطة
11-	تجدّ العاملات صعوبات في التشريعات المرتبطة بتشغيل المرأة في المراكز التجارية.	3.13	0.72	5	متوسطة
<b>المجال الكلي</b>		<b>3.44</b>	<b>0.75</b>		<b>متوسطة</b>

تراوح المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالمجال الثاني "الصعوبات الإدارية" ما بين (3.03-3.87) ويظهر الجدول (7) بأنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول هذا المجال، قد بلغ (3.44)، "بدرجة متوسطة" وأنّ متوسط الانحراف المعياري قد بلغ (0.75)، وأنّ الفقرة (7) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري مقداره (0.75) (بدرجة مرتفعة)، والتي نصّها "تعاني الكثير من العاملات من قلة الاهتمام والتواصل من قبل القائمين على المراكز التجارية"، وبهذا يجب تحسين زيادة الاهتمام بالعاملات، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة (6) والتي نصّها "لا يوجد تشريع وسياسة واضحة فيما يتعلق بحقوق العاملات في المراكز التجارية" والذي بلغ (3.78) بانحراف معياري مقداره (0.79)، وبهذا يجب سياسات واضحة لأجل ضمان حقوق المرأة في المراكز التجارية.

وفيما يتعلق بالفقرة (10) والتي نصّها "تستاء العاملات من قلة الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة من المراكز التجارية" كان متوسطها الحسابي أقلّ من غيرها، حيث بلغ (3.03) بانحراف معياري مقداره (0.82) (بدرجة متوسطة)، وهذا يدلّ على قلة الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة للعاملات؛ لذا يجب إعادة النظر بذلك، وتحسين نظام الحوافز لدى العاملات.

ويلاحظ من العرض السابق، بأنّ إجابة السؤال الفرعي الثاني فيما يتعلق بمستوى الصعوبات الإدارية والتشريعية التي تقف حجر عثرة وتعوق المرأة كان متوسطاً، وبهذا يجب وضع استراتيجيات وسياسات تعتمد بشكل أساسي على الحدّ من هذه الصعوبات؛ وذلك من خلال تشريعات تعتمد على تحسين ظروف عمل المرأة في المراكز التجارية.

ج- ما مستوى الصعوبات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بعمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟  
 يُمثل الجدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة لكل فقرة من فقرات هذا المجال.

**الجدول (8): المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة الخاصة بالصعوبات الثقافية واجتماعية**

الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(الترتيب)	درجة الموافقة
12-	تعاني الكثير منعاملات من ضعف في الثقافة العامة.	043.	1.19	2	متوسطة
13-	لا تقوم الكثير منعاملات بتطوير وتحسين مهاراتهم العلمية والثقافية .	633.	0.89	3	متوسطة
14-	تعاني الكثير منعاملات من ضعف في التواصل الاجتماعي ما بين الزميلات والإدارة.	323.	1.32	4	متوسطة
15-	لا تشتركعاملات في المراكز التجارية بمراكز ثقافية ومكتبات عامة لتحسين ثقافتهم.	4.09	1.27	1	مرتفعة
16-	لا تقوم المراكز التجارية بتشجيععاملات لأجل أكمل دراساتهم العليا.	823.	0.97	5	متوسطة
<b>المجال الكلي</b>					<b>متوسطة</b>
		<b>3.49</b>	<b>1.12</b>		

تباين المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالعبارة المتعلقة بمجال الصعوبات الثقافية ما بين (3.28-4.09) ويظهر الجدول رقم (8) أنَّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بهذا المجال قد بلغ (3.49)، "بدرجة متوسطة"، وأنَّ الانحراف المعياري العام بلغ (1.12)، كما وأنَّ الفقرة (15) حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري مقداره (1.27) (بدرجة مرتفعة) والتي نصَّها " لا تشتركعاملات في المراكز التجارية بمراكز ثقافية ومكتبات عامة لتحسين ثقافتهم"، وبهذا يجب تشجيععاملات على الاشتراك بالمراكز الثقافية ومكتبات عامة، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة رقم (12) والتي نصَّها "تعاني الكثير منعاملات من ضعف في الثقافة العامة" والذي بلغ (3.40) وانحراف معياري مقداره (1.19)، وبهذا يجب تشجيععاملات على زيادة المكتبات العامة لأجل تحسين ثقافتهم العامة.

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (16) والتي نصَّها " لا تقوم المراكز التجارية بتشجيععاملات لأجل أكمل دراساتهم العليا" كان متوسطها الحسابي أقلَّ المتوسطات حيث بلغ (3.28) وانحراف معياري مقداره (0.97) (بدرجة متوسطة). وبهذا يجب حتَّ الإدارة للعاملات على القيام بإكمال دراساتهم العليا، وتحفيزهن مادياً ومعنوياً لأجل تحسين جودة الخدمة المقدمة للزبائن.

وبهذا، نجد أن مستوى الصعوبات الاجتماعية والثقافية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المراكز التجارية، كان متوسطاً، وبهذا يجب التخفيف من هذه الصعوبات من خلال تشجيع المرأة على تحسين ثقافتها، وتشجيعها على التواصل البناء مع الإدارة وزميلاتها في العمل.

د- ما مستوى الصعوبات التكنولوجية المرتبطة بعمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها؟  
 يبين الجدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة لكل فقرة من فقرات هذا المجال.  
 الجدول (9): المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة الخاصة  
 (صعوبات مرتبطة باستخدام التكنولوجيا ووسائل العمل عن بُعد)

الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(الترتيب)	درجة الموافقة
17-	قلة وجود دورات وبرامج لتدريب للكثير من العاملات في المراكز التجارية من خلال الوسائل التقنية الحديثة.	4.44	0.91	1	متوسطة
18-	قلة توفر دليل يسهم بمساعدة الكثير من العاملات للاستفادة من التقنيات الحديثة للعمل عن بُعد	3.88	0.98	2	متوسطة
19-	تعاني المراكز التجارية من ضعف في البنية التحتية لأجل العمل عن بُعد عبر الوسائل التقنية الحديثة.	3.77	0.52	3	متوسطة
20-	تعاني الكثير من العاملات من ضعف بالمهارات اللازمة لأجل استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة المرتبطة بمجال العمل.	3.76	0.18	4	متوسطة
21-	تعاني الكثير من العاملات من قلة تشجيع الإدارة لأجل استخدام التقنيات الحديثة بالعمل.	3.27	0.79	6	متوسطة
22-	قلة اقتناع إدارة المراكز التجارية بتقنيات التعليم الحديثة.	3.55	1.14	5	متوسطة
23-	قلة اهتمام إدارة المراكز التجارية بتطوير الأجهزة وصيانتها لتكون مواكبة للتطورات التكنولوجية الحديثة.	3.11	1.11	7	متوسطة
<b>البعد الكلي</b>		<b>3.68</b>	<b>0.80</b>		<b>متوسطة</b>

يُظهر الجدول (9) بأن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بمجال صعوبات مرتبطة باستخدام التكنولوجيا ووسائل العمل عن بُعد؛ كان متراوحاً ما بين (3.11-4.44)، كما ويبين الجدول (9) بأن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بهذا المجال قد بلغ (3.68)، "بدرجة مرتفعة" وبلغ الانحراف المعياري العام (0.80)، وأن الفقرة (17) قد تحصّلت على أعلى متوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري مقداره (0.91)، (بدرجة مرتفعة) والتي نصّها قلة وجود دورات وبرامج لتدريب للكثير من العاملات في المراكز التجارية من خلال الوسائل التقنية الحديثة، وبهذا يجب تحسين مهارات العاملات في المراكز التدريبية من خلال إشراكهن بدورات متخصصة، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة رقم (18) والتي نصّها " قلة توفر دليل يسهم بمساعدة الكثير من العاملات للاستفادة من التقنيات الحديثة للعمل عن بُعد " والذي بلغ (3.88) بانحراف معياري مقداره (0.98)، وبهذا يجب زيادة توفير دليل استرشادي لأجل الاستفادة من التقنيات الحديثة بالعمل عبر الوسائل التقنية الحديثة.  
 وأما فيما يتعلق بالفقرة رقم (23) والتي نصّها " قلة اهتمام إدارة المراكز التجارية بتطوير الأجهزة وصيانتها لتكون مواكبة للتطورات التكنولوجية الحديثة " كان متوسطها الحسابي أقل المتوسطات حيث بلغ (3.11) بانحراف معياري مقداره (1.11) (بدرجة متوسطة).

وهذا يدلُّ على قلة اهتمام الإدارة بتطوير الأجهزة؛ لذا يجب أخذ ذلك بعين الاعتبار وضرورة زيادة توعية الإدارة بأهمية تطوير أجهزة الكمبيوتر لكي تكون قادرة على تطوير أساليب العمل عن بُعد.

وبهذا فإننا نلاحظ بأن مستوى الصعوبات التكنولوجية التي تواجه المرأة السعودية في المراكز التجارية كان مرتفعاً، وبهذا يجب سن اللوائح والأنظمة المرتبطة بالمراكز التجارية لأجل تحسين مهارات العاملات؛ بإشراكهن بدورات تكنولوجية متخصصة ومرتبطة بشكل مباشر بطبيعة العمل التي يعملن به.

ثانياً: النتائج المرتبطة بالسؤال الثاني:

نصَّ هذا السؤال على ما يلي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات حدة الصعوبات المرتبطة بعمل المرأة في المراكز التجارية تبعاً لمتغيري مكان الإقامة أو المؤهل العلمي، وفقاً لاستجابات عاملاتها؟"  
 أ-مكانة الإقامة:

تمَّ استخدام اختبار (t) للعينات المستقلة وسيلةً للإجابة عن هذا السؤال، ويوضِّح الجدول (10) ذلك.

الجدول (10): نتائج اختبار (Independent Samples T-Test)

لفحص دلالة الفروق فيما يخص متغير مكان الإقامة

الدلالة (SIG)	قيمة t	أحياء (ن = 85)		مدن (ن = 100)		مكان الإقامة المجال
		الانحراف المعياري	المتوسِّط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسِّط الحسابي	
0.79	0.91	0.45	4.48	0.45	4.33	المجال الأول: صعوبات مرتبطة بإعداد المرأة العاملة وتدريبها أثناء وقبل الخدمة
0.50	0.61	0.41	4.26	0.55	4.15	المجال الثاني: الصعوبات الاجتماعية
0.84	0.45	0.60	3.81	0.57	3.91	المجال الثالث: الصعوبات الثقافية
0.17	0.67	0.48	3.93	0.86	3.75	المجال الرابع: صعوبات مرتبطة باستخدام التكنولوجيا ووسائل العمل عن بُعد

يُظهر الجدول (10) أنَّ قيمة (مستوى الدلالة) أكبر من (0.05)، وإذا ما اعتمدنا على قاعدة القرار التي تشترط مستوى دلالة أكبر من (0.05) لإثبات عدم وجود فروقات بين العاملات السعوديات في المراكز التجارية، فإنه يتَّضح لدينا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لقيمة (t) عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين اتجاهات العاملات في المدن والأحياء عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )، وفقاً لتقدير الصعوبات التي تواجهها المرأة السعودية فأغلبية العاملات تعشن في مناطق ومستويات معيشية متساوية؛ فأغلبيتهن يعشن في المدن، إذ أنَّ مستويات التقدير متشابهة إلى حدٍ بعيد، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (محمد، 2018)، إذ بينت عدم وجود فروق فيما يتعلق بمتغير مكان الإقامة.

**ب- المؤهل العلمي:**

لصيغة إجابة عن التساؤل الثاني، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول (11) يبين ذلك.

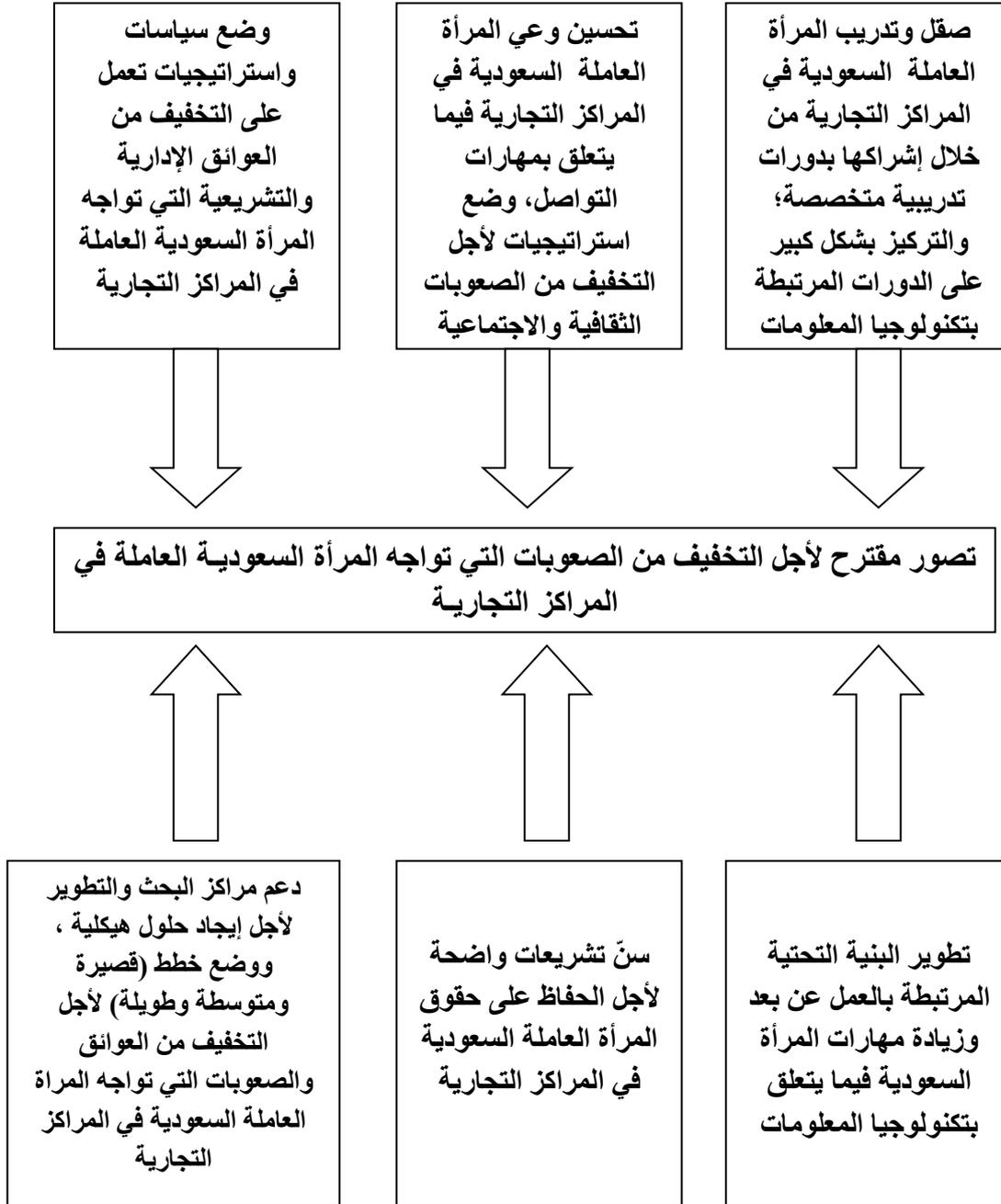
**جدول (11): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص دلالة الفروق الخاصة بـ (المؤهل العلمي)**

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة (SIG)
المجال الأول: صعوبات مرتبطة بإعداد المرأة العاملة وتدريبها أثناء وقبل الخدمة	بين المجموعات	1.63	3	0.54	3.21	0.13
	داخل المجموعات	4.73	154	0.16		
	المجموع	6.36	157			
المجال الثاني: الصعوبات الاجتماعية	بين المجموعات	0.21	3	1.05	0.25	0.85
	داخل المجموعات	7.62	154	0.27		
	المجموع	7.83	157			
المجال الثالث: الصعوبات الثقافية	بين المجموعات	1.21	3	0.40	1.22	0.11
	داخل المجموعات	9.19	154	0.328		
	المجموع	10.40	157			
المجال الرابع: صعوبات مرتبطة باستخدام التكنولوجيا ووسائل العمل عن بُعد	بين المجموعات	0.95	3	0.31	0.55	0.65
	داخل المجموعات	16.11	154	0.57		
	المجموع	17.06	157			

يشير الجدول (11) إلى أن قيمة (مستوى الدلالة) أكبر من (0.05)، وبما أن قاعدة القرار تُظهر بأنه في حال كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، فإنه لا توجد فروقات بين العاملات في المراكز التجارية السعودية، وبهذا يتبين لنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وفقاً لتقدير الصعوبات التي تواجهها العاملات في المراكز التجارية بمدينة جدة). ومرد ذلك أن أغلبية عينة الدراسة متحصّلون على الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، وبهذا فهم يمتازون بمستويات مقاربة ولا يوجد فروق كبيرة في المستويات التعليمية ومستويات التطبيق كذلك، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (محمد، 2018)، إذ بينت عدم وجود فروق فيما يتعلق بمتغير الخبرة العملية.

**ثالثاً: النتائج المرتبطة بالسؤال الثالث: ما التصور المقترح لمعالجة الصعوبات التي تحدّ من عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية من وجهة نظر العاملات؟**

هناك عدة أساليب وطرق لأجل تحسين ومعالجة الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة السعودية، لعل أبرزها ما تمّ طرحه في هذه الدراسة والمتمثلة في الصعوبات (التدريبية، والإدارية والتشريعية، والاجتماعية، والتكنولوجية)، وبهذا يجب على التخفيف من هذه الصعوبات، من خلال سن تشريعات تسهم بشكل أساسي على تحسين مهارات العاملة؛ وكذلك حماية حقوقهن العمالية، لكي يكنّ عضواً فاعلاً في المجتمع؛ كما ويجب تشجيعهم على إكمال دراستهن العلمية من خلال الحصول على درجات الماجستير والدكتوراه، هذا ويمكن تبين هذا التصور المقترح من خلال الشكل (3):



الشكل (3): نموذج مقترح فيما يتعلق بتصوير مقترح فيما يتعلق بتفعيل دور الجامعات السعودية في تعزيز ريادة التجارة الإلكترونية لدى المرأة السعودية

وبهذا فإن التخفيف من الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية في المراكز التجارية تعتبر واجب من قبل متخذي القرار وذوي الاختصاص، إذ أن القيام بذلك يعود بالخير الوفير على المجتمع وتحسين اقتصاده وتنميته.

## النتائج والتوصيات:

### أ- النتائج:

من خلال إجراءات التحليل الإحصائي يتبين لنا النتائج الآتية:

- مُستوى صعوبات عمل المرأة السعودية في المراكز التجارية، وفقاً لتقديرات عاملاتها كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.51)، بانحراف معياري مقداره (0.93)، لذا يجب وضع سياسات واستراتيجيات للحدّ من الصعوبات التي تواجهها العاملات السعوديات في المراكز التجارية، وهذا وإن نتيجة الدراسة الحالية كان تتعارض مع ما توصلت إليه دراسة (أحمد، 2022)، إذ بينت بأن المستوى كان مرتفعاً. كما تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (محمد، 2018)، إذ بينت بأن المستوى كان مرتفعاً.
- كما تبين بأن مستوى الصعوبات (التدريبية، والإدارية والتشريعية، والاجتماعية والثقافية) كان متوسطاً، إلا أن الصعوبات التكنولوجية كان مستواها متوسطاً، وبهذا يجب وضع حلول لهذه المشاكل؛ والتركيز بشكل أساسي على الصعوبات التكنولوجية.
- لا توجد فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بتقديرات حدة الصعوبات المرتبطة بعمل المرأة في المراكز التجارية تبعاً لمتغيري مكان الإقامة أو المؤهل العلمي، وفقاً لاستجابات عاملاتها، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (محمد، 2018)، إذ بينت عدم وجود فروق فيما يتعلق بمتغير الخبرة العملية.
- يتمثل التصور المقترح بسن التشريعات والأنظمة المرتبطة بحماية حقوق المرأة العاملة السعودية، وكذلك وضع حلول ناجعة للصعوبات (التدريبية، والإدارية والتشريعية، والاجتماعية والثقافية، والتركيز بشكل خاص على الصعوبات التكنولوجية)، لما له من أثر على تحسين الاقتصاد السعودي وتنميته.

### ب- التّوصيات:

توصي الدراسة في ضوء النتائج السابقة، بالآتي:

- زيادة الإهتمام بإعداد العاملات في المراكز التجارية والاهتمام بتدريبهن بالجوانب النظرية والتطبيقية قبل وأثناء الخدمة لأجل رفع مستوياتهنّ، والتركيز على تحسين مهارتهنّ فيما يتعلق باستخدام الوسائل التقنية الحديثة.
- ضرورة الحدّ من الصعوبات المرتبطة بالتدريب والتكنولوجيا؛ وذلك من خلال سنّ تشريعات مرتبطة بشكل أساسي بزيادة الميزانيات المخصصة للتدريب والمتابعة وذلك من قبل الإدارة.
- التطوير والتخطيط لأجل تحسين المهارات الناعمة للعاملات ، ولعل مهارة التواصل واستخدام البرامج التقنية التطبيقية أبرزها.
- تطوير البنية التحتية المرتبطة بأساليب العمل عن بُعد لتكون قادرة على التعامل والعمل عن بُعد بالحالات الاستثنائية مثل الأزمات وانتشار الأوبئة.
- سنّ تشريع وسياسة واضحة فيما يتعلق بحقوق العاملات في المراكز التجارية.
- حتّ العاملات في المراكز التجارية والإدارة على تحسين مهارات التواصل ، والتحسين والتطوير المهني والثقافي.
- زيادة الأبحاث المرتبطة بموضوع الدراسة الحالي في البيئة السعودية على أن تشمل عينات دراسية ومجتمعات أخرى.

### المراجع:

#### أولاً: المراجع باللغة العربية:

- أحمد، سلوى (2022)، الخصائص السيكومترية لمقياس العنف الأسري للمرأة العاملة، المجلة المصرية للمعرفة والقراءة، الموقع الإلكتروني: <https://mrk.journals.ekb.eg>، تاريخ الدخول 2023/5/21م.
- الخروب، زينة علي، (2014)، أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- العتوم، شفيق (2015)، طرق الإحصاء باستخدام SPSS، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- محمد، عايدة (2018)، اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد " دراسة من منظور الممارسة العامة"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، الموقع الإلكتروني: <https://journals.ekb.eg>، تاريخ الدخول : 2023/5/21 م.
- المنصة الوطنية الموحدة، (2022) تمكين المرأة السعودية، <https://www.my.gov.sa>، تاريخ الدخول : 2023/5/22 م.
- وزارة الموارد البشرية السعودية، (2023)، تمكين المرأة السعودية، الموقع الإلكتروني: <https://www.hrsd.gov.sa>، تاريخ الدخول : 2023/5/22 م.

#### ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Caputo, A., Mehtap, S., Pellegrini, M. M., & Al-Refai, R. (2016). Supporting opportunities for female entrepreneurs in Jordan. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 27(2/3), 384-409.
- Datta, P. B., & Gailey, R. (2012). Empowering women through social entrepreneurship: Case study of a women's cooperative in India. *Entrepreneurship theory and Practice*, 36(3), 569-587.
- Polas, M. R. H., & Afshar Jahanshahi, A. (2020). The effects of individual characteristics on women intention to become social entrepreneurs?. *Journal of Public Affairs*, 21(2), e2204.
- Rosca, E., Agarwal, N., & Brem, A. (2020). Women entrepreneurs as agents of change: A comparative analysis of social entrepreneurship processes in emerging markets. *Technological Forecasting and Social Change*, 157, 120067.
- Gagberg, N. (2018), The level of empowerment of Jordanian and Syrian women in the Jordanian labor market. *Journal of International Education in Business*, 13(2), 183-201.
- Miller, D (2013) *Measurement by the physical educator , Why and Low*, (3RD. ED) Indianapolis, Indiana, WM. C. Brown Communication, INC.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods For Business: A Skill –Building Approach*, 6th, John Wiley & Sons.
- Nouman, H., & Canan, R. A. (2022). Social entrepreneurship in social work: Opportunities for success. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 13(1), 27-46.
- Metcalf, B. D., Bastian, B. L., & Al-Dajani, H. (Eds.). (2022). *Women, Entrepreneurship and Development in the Middle East*. Routledge.
- Lortie, J., Castrogiovanni, G. J., & Cox, K. C. (2017). Gender, social salience, and social performance: how women pursue and perform in social ventures. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(1-2), 155-173.

## “Difficulties of Saudi women working in commercial centers and ways to treat them”

### Researchers:

**Dr. Amira Saad Al-Zahrani**

Bisha University - College of Education: Department of Curriculum and Instruction

**Prof. Tahani Yassin Al-Mallaji**

Researcher - Faculty of Education - University of Jordan

### ABSTRACT:

This study aimed to identify the level of difficulties Saudi women work in commercial centers and ways to treat them from the point of view of female workers in commercial centers in the city of Jeddah, Saudi Arabia. Over the period between the years 2022 and 2023, the study sample consisted of (185) of those in charge of shelters, who were reached through field visits using a questionnaire consisting of (23) items. The study followed the analytical social survey method. The results concluded that the level of difficulties facing Saudi women was average, and the results showed that there were no differences in the arithmetic means of the study sample's estimate with regard to the variables of place of residence and educational qualification.

The study recommended the need to increase attention to the preparation of female workers in commercial centers and interest in training them in theoretical and practical aspects before and during service in order to raise their standards, and focus on improving their skills with regard to the use of modern technical means; It also recommended conducting studies related to its subject, as it was found that research is scarce in this field.

**Keywords:** Saudi women's work difficulties, Commercial centers.