

المشكلات التنظيمية للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص في مدينة الرياض «دراسة ميدانية»

د. تهاني بنت محمد الجهني •

د. ذيب بن محمد الدوسري ••

DOI : 10.12816/0058952

ملخص الدراسة

تناولت الدراسة الحالية أهم المشكلات التنظيمية التي تواجه النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص في مدينة الرياض، وهدفت إلى معرفة مدى تعرُّض العاملات السعوديات في القطاعات الخاصة إلى مشكلات تتعلق بالمجال التنظيمي لدى القطاع الخاص. ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها استخدمت الدراسة منهج «المسح الاجتماعي» لجمع البيانات من (403) موظفة في القطاع الخاص من الذين قيِّدَت بياناتهم في مؤسسة التأمينات الاجتماعية في العام (1441هـ) بمدينة الرياض. وقد استخدمت الدراسة العينة العشوائية الطبقية وتوصَّلت إلى عددٍ من النتائج أهمها: أن أكثر المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة السعودية العاملة

- أستاذ مساعد في قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، السعودية.
- أستاذ مشارك في قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، السعودية.

في القطاع الخاص كانت كما يلي: أولاً: مشكلة الانتقال إلى الأمن الوظيفي. ثانياً: مشكلة قلة الإجازات. ثالثاً: مشكلة نقص التدريب. وأخيراً: مشكلة التحيز لصالح الموظفين الرجال. وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: الدعوة إلى إقرار تحديد مدة عقود العمل بحد أدنى من سنتين إلى ثلاث سنوات، وتجدد تلقائياً في حالة رغبة كل من المؤسسة والعاملة بالاستمرار في العمل؛ وذلك بغرض زيادة مستوى الاستقرار والأمان الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: المشكّلات التنظيمية، المرأة السعودية العاملة، القطاع الخاص.

المدخل إلى الدراسة:

مقدمة الدراسة:

اهتمّت المملكة العربية السعودية بإشراك المرأة في تنمية البلاد؛ باعتبارها أحد الأركان الحيوية والأساسية للنهضة التنموية، ويتّضح ذلك منذ بدء الخطط التنموية للبلاد في النصف الثاني من القرن العشرين: إذ اهتمت الدولة بدايةً بتعليم المرأة وتأهيلها لسوق العمل، ثم ما لبثت المرأة السعودية أن انضمت للقوى العاملة، واتّجهت بشكل رئيس للقطاع الحكومي. ثم ومع تزايد أعداد النساء المؤهلات والراغبات في العمل؛ أصبح من الضرورة أن يقوم القطاع الخاص بأحد أدواره التنموية الهامة: وهو استقطاب الكفاءات الوطنية من النساء السعوديات.

إلا أنه من الملاحظ أن سوق العمل في القطاع الخاص، لم يُشكّل بيئةً جاذبة لراغبات العمل؛ ما أدى إلى قلة الإقبال عليه، «إذ شكّلت نسبة النساء العاملات في هذا القطاع (5%) في العام (2005) ثم ارتفعت في العام (2008) لتصل (6.2%) (الخطيب، 2018). مما شكّل مثاراً للتساؤلات حول المشكّلات التي قد تواجه النساء في هذا القطاع، ما قد يجعله قطاعاً لا يتسم بالجدائية الكافية لطالبات العمل خاصة في ظل ورود بعض النتائج للدراسات السابقة التي ذكرت تسرب بعض العاملات حتى في حالة انخراطهن في العمل لدوام جزئي - كما أشارت دراسة (المبيريك، 2013)، وهو ما يزيد الاهتمام بدراسة المشكّلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في هذا القطاع في محاولة للوصول إلى توصيات ومقترحات تساعد على تفاديها.

مشكلة الدراسة:

يشكل المناخ التنظيمي في مؤسسة العمل وسيلة جذب لراغبي العمل، كما يعد ركيزة أساسية لاستمرار العمالة فيه، الأمر الذي يجعل من إجراء الدراسات التي تتناول المشكّلات التنظيمية ذات

أهمية بالغة نظراً لإلقتها الضوء على هذه المشكلات والخروج بتوصيات تحد منها، ويعد قطاع العمل الخاص من الجهات الهامة لاستقبال راغبات العمل، وبالتالي يشكل موضوع المشكلات التنظيمية في هذا القطاع تحدياً موضوعاً هاماً وحيوياً نظراً لما يعول عليه من استقطاب وتوظيف العمالة النسائية، وقد أجريت الكثير من الدراسات التي تناولت الصعوبات التي تعترض المرأة العاملة في مختلف القطاعات - عموماً - وفي القطاع الأهلي - خصوصاً -، وقد لوحظ تكرار بعض المشكلات في نتائج هذه الدراسات مثل: «قلة رصيد الإجازات»، و«نقص التدريب والتأهيل الكافي». وقد قامت الحكومة في المجتمع السعودي عبر خططها التنموية وبرامجها بمحاولات لحل هذه المشكلات، بل استمرت هذه الجهود حتى وقتنا الحاضر، ومع انطلاق رؤية (2030) للمملكة العربية السعودية تزايد الاهتمام بعلاج المشكلات التي تواجه العاملات وراغبات العمل السعوديات؛ إذ اشتملت الرؤية في ضمن أهدافها «رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من: (22% إلى 30%)»، (رؤية المملكة العربية السعودية 2030: 2016).

وفي المقابل؛ فإن التوظيف في القطاع الخاص يُعد ضمن المؤشرات الرئيسة لمستهدف رفع الاقتصاد الكلي في كل برنامج من البرامج التنفيذية للرؤية، واحتوى برنامج التخصيص - على وجه التحديد - هدفاً يتضمن استحداث وظائف في القطاع الخاص، تتراوح من (10000 - 120000) وظيفة، (وثيقة برنامج التخصيص، خطة التنفيذ 2020: 15).

بالتالي ووفقاً للأهداف التنموية السابقة؛ فقد تزايدت أهمية الدراسات التي تبحث المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص خصوصاً في المجال التنظيمي. وعليه؛ فقد قامت الدراسة بمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص في فترات زمنية متفاوتة، وقمنا بحصر أكثر المشكلات التنظيمية تكراراً؛ وذلك لدراستها ووضعها تحت القياس؛ لمعرفة مستوى تعرض المرأة السعودية لها في الوقت الحالي، في ظل التغيرات التنموية الحديثة؛ تمهيداً لوضع المقترحات في سبيل مواجهتها والحد منها.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تكتسب الدراسة أهمية خاصة في تناولها لموضوع المشكلات التنظيمية للمرأة السعودية العاملة - في القطاع الخاص تحديداً - وذلك لقلة الدراسات الاجتماعية التي تناولت عمل النساء في هذا

القطاع بشكل رئيس، ونظرًا لأهمية الدور المناط بهذا القطاع في المشاركة في النهضة التنموية التي تشهدها البلاد حاليًا فإن نتائج الدراسة تُساهم في سدّ النقص في الدراسات الاجتماعية في هذا الجانب.

كما أن هذه الدراسة سوف تكون إضافةً علمية ونظرية في مجال علم الاجتماع التنظيمي، من خلال إبراز المُشكلات التنظيمية التي تُواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص.

الأهمية العملية:

تُساهم هذه الدراسة في تحديد أهم المُشكلات التنظيمية التي تُواجه المرأة في القطاع الخاص، ومستوى تعرضها لهذه المُشكلات؛ ما يساعد أصحاب المسؤولية وصُنَاع القرار في وضع السياسات الداعمة لعمل المرأة في القطاع الخاص، بالشكل الذي يُحدُّ من هذه المُشكلات.

تأمل هذه الدراسة أن يستفيد من نتائجها أصحاب العمل في القطاع الخاص، وذلك من خلال تطوير الأداء التنظيمي للمؤسسة؛ لتفادي المُشكلات التي تُواجه النساء السعوديات في هذا القطاع، وتقديم التسهيلات والسياسات الضرورية التي تُمكن هذا القطاع من جذب قوة العمل النسائية السعودية التي يحتاجها؛ وبالتالي رفع نسبتها في القطاع الخاص.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس للدراسة:

التعرُّف على المُشكلات التنظيمية لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف التالية:

- 1- التعرُّف على مستوى مشكلة نقص التدريب لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.
- 2- التعرُّف على مستوى مشكلة قلة الإجازات لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.
- 3- التعرُّف على مستوى مشكلة التحيز للموظفين الرجال لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.
- 4- التعرُّف على مستوى مشكلة الافتقار إلى الأمن الوظيفي لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص.

تساؤلات للدراسة:

التساؤل العام للدراسة؛ ما هي المُشكلات التنظيمية لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟ ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى مشكلة نقص التدريب لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟
- 2- ما مستوى مشكلة قلة الإجازات لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟
- 3- ما مستوى مشكلة التحيز للموظفين الرجال لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟
- 4- ما مستوى مشكلة الافتقار إلى الأمن الوظيفي لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص؟

مفاهيم الدراسة :

القطاع الخاص:

القطاع الخاص هو أحد القطاعات الثلاثة التي عادةً ما تقوم عليها أي دولة: القطاع الأول: (القطاع الحكومي)، والقطاع الثاني: (القطاع الخاص)، والقطاع الثالث: (القطاع غير الربحي).

ويعرف نظرياً بما يلي:

يعرف عمر القطاع الخاص بأنه: قطاع في الاقتصاد الوطني يقوم على أساس الملكية الفردية لوسائل الإنتاج، وفيه يتم تخصيص الموارد الإنتاجية بواسطة السوق (انظر: مشري، 2012: 6). ويتم تحديد القطاع الخاص إجرائياً في هذه الدراسة من خلال ما يلي:

● قطاعات العمل من مؤسسات ومنشآت رسمية تجارية وذات أهداف ربحية مختلفة، يمتلكها الأفراد بصفة شخصية، وغير مرتبطة بالقطاع الحكومي، وتحتوي هذه المؤسسات على عاملات سعوديات يندرجن في التأمينات الاجتماعية.

● المشكلات: تُشير المشكلات عادةً إلى «الانحرافات التي تحدث في المجتمع نتيجةً للتغيرات الاجتماعية السريعة، وما يُصاحبها من التخلف الثقافي، أو تلك التي تحدث نتيجةً لصراع المصالح والقيم» (السيد، 1997: 154)

ويُقصد بالمشكلات التنظيمية: تلك الانحرافات التنظيمية التي تحدث في مؤسسة العمل؛ نتيجةً لصراع المصالح والقيم، أو نتيجةً سوء إدارة وتنظيم.

وتم تحديد المشكلات إجرائياً في هذه الدراسة من خلال ما يلي:

- قياس المشكلات التنظيمية من خلال مقياس يتضمن أربعة محاور وهي:
- 1- نقص التدريب والتأهيل، 2- قلة الإجازات، 3- التحيز لصالح الرجال في بيئة العمل
 - 4- الافتقار إلى الأمن الوظيفي).

وتم تصميم هذا المقياس بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والنظرية الموجّهة للدراسة، ويتم الإجابة على عبارات مقياس المُشكلات التنظيمية؛ باختيار المبحوثة لإحدى الإجابات المناسبة على [مقياس ليكرت]، والذي يبدأ من (1 - 5)؛ حيث كل رقم يعني التالي:

(1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = أوافق إلى حد ما، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة)، وبالتالي كلما كانت المبحوثة أكثر موافقة على العبارة؛ دل ذلك على ارتفاع مستوى المُشكلة لديها.

الإطار النظري للدراسة :

النظريات:

تُعَدُّ العلاقات ما بين الموظفين وأصحاب العمل من المواضيع التي لاقَت اهتماماً لدى الكثير من العلماء؛ لدراستها، والتنظير حولها؛ محاولةً لفهم هذه العلاقات، ومواجهة المُشكلات التي تعترها. ومن أهم العلماء الذين تناولوا هذا الموضوع بالبحث والتنظير: (رالف دارندوف)، وهو من العلماء المنتمين إلى المدرسة الصراعية، ولأن موضوع الدراسة يتناول المُشكلات التي تُواجه المرأة داخل منظمة عملها؛ كانت (نظرية الصراع التنظيمي - لراف دارندوف) هي النظرية الموجّهة للدراسة.

نظرية الصراع التنظيمي:

يُشير ريتز إلى أن دراندوف صاغ أطروحة النظرية المركزية، وأشار إلى أن التوزيع المتفاوت للسلطة؛ هو العامل الحاسم في تحديد مستويات الصراعات الاجتماعية المنظمة؛ وهي النظرية التي توصل إليها من خلال: أن البناء التنظيمي عبارته عن مجموعة من المراكز والوظائف، تتمتع بالقوة، وتمارس السلطة أو مفوّضة بممارستها على الآخرين (عثمان وساري، 2010: 183) من المهم الملاحظة هنا أن دارندوف لا يُعلّق السلطة بالأفراد وإنما بالمراكز الوظيفية؛ المهنية؛ فليس للأشخاص سلطة أو طاعة لشخصياتهم؛ وإنما لمراكزهم فقط.

وفي تحليله لتوجيهات الأفعال الاجتماعية المتصارعة داخل التنظيم؛ يميل دارندوف إلى الجمع بين الذاتي والموضوعي: فهناك صراع بين أفعال اجتماعية تحركها الرغبات الفردية، وأفعال أخرى تقتضيها المصالح البنائية (الرسمية) للتنظيم المؤسسي.

وتسعى المراكز المهيمنة التي من حقها ممارسة السلطة مثل: (مركز الأب في العائلة، المعلم في المدرسة، المدير في المؤسسة...)؛ إلى المحافظة على النظام والاستقرار وحفظ الوضع القائم؛

بينما تسعى المراكز الدنيا التي من واجبها الطاعة إلى التغيير (عثمان وساري، 2010: 183)؛ وهذا قد نقيسه في الوظائف بين الرجال والنساء على دور الطاعة الأبوية، أو السلطة المركزية للرجال في مواجهة الكثير من العاملات المُشكلات التنظيمية داخل محيط العمل.

وفي ضوء هذا المفهوم الذي قدّمه دارندوف للسلطة جاءت بعض فرضياته للصراع كما يلي:
1- الصراع الناتج عن القوى المتعارضة المصالح، وانعكاساً للفروق في توزيع القوة بين الجماعات المسيطرة والخاضعة.

2- وجود مصالح كامنه مُشتركة غير شعورية في أوضاع اجتماعية مُعينة داخل كل تكثّل في المجتمع أو جماعات غير منظمّة، يتقاسم أفرادها تلك المصالح.

3- تتحول المصالح الكامنة إلى مصالح واضحة مُحددة تُعارضُ مصالح جماعاتٍ أُخرى، وتحوّل الجماعات غير المنظمّة إلى طبقات اجتماعية.

4- تعتمد تلك المصالح بين الجماعات على وجود عوامل أُخرى كظروف التقنية (مجموعة الموظفين وعقود العمل)، والأوضاع الاجتماعية (الاتصال والتعبئة)، والأوضاع السياسية (تشكّل الاتحادات)، والنفسية (التوحد بمصالح الدور) (الغريب، 2016: 267).

ويشير عمر إلى أن استمرار وجود هذه الثنائية المتناقضة داخل النظام الاجتماعي الإداري يؤدي إلى وجود نوعين من الجماعات والعلاقات (حاكمة ومحكومة، مهيمنة وخائفة، وأمرّة ومأمورة)، لكل من هذه المجموعات المتناقضة مصالح متصارعة، وطموحات متصادمة، ولا يُحلُّ الصراع إلا بإعادة توزيع القوة والسلطة، وجعله أكثر مرونة وأقل بيروقراطية وأكثر اتصالاً وإنسانية لوحدة التنظيم جميعاً (عثمان وساري، 2010: 184)

ويرى دارندوف أن الصراع كظاهرة اجتماعية في المجتمعات الرأسمالية الصناعية؛ من الممكن أن يؤدي إلى التغيير في المجتمع، وهذا التغيير يحدث كلما استطاعت المجموعة المهيمنة عليها أن تضع قوة المجموعة المهيمنة؛ عند ذلك يصبح التغيير الاجتماعي أكثر احتمالاً، بما يلائم أهداف المجموعة الحقيقية. والفكرة الأساسية تتعلق في وظيفة الصراع، كوسيلة من وسائل التغيير (الغريب، 2016: 269)

وبالتالي فإن في مؤسسة العمل يسعى أصحاب المراكز المهيمنة من المديرين؛ إلى الحفاظ على الوضع القائم وعدم التغيير؛ كالحفاظ على مستوى مُتدّن من الأجور -مثلاً-؛ وهو ما

يتصادم مع طموحات الموظفات اللاتي يُمثَلن أصحاب المراكز الدنيا - كما تُشير النظرية - ، وبالتالي نشوء الصراع في مؤسسة العمل (المُشكلات التنظيمية). ووفقاً لمعطيات النظرية فجوهر الصراع في هذه الحالة يتمثل في محاولة أصحاب المراكز المهيمنة على الحصول على اقصى إنتاجية ممكنة من الموظفين بمقابل الحد الأدنى من الاجازات على سبيل المثال وهو ما يظهر معه مشكلة قلة الإجازات لدى الموظفات في هذا القطاع، وكذلك الأمر بالنسبة لباقي المشكلات التنظيمية المحددة في الدراسة، ما قد يجعله قطاعاً غير جذاب للعمل فيه أو لاستمرار العمل فيه.

مع الإشارة إلى أن المرأة العاملة في التنظيم المهني قد تكون على وعي بارز أو وعي كامن بالمصالح التي أدت إلى هذا الصراع (المُشكلات التنظيمية) ، وحيث إن الصراع يُعدُّ وفقاً للنظرية وسيلة من وسائل التغيير؛ تحاول الدراسة مقارنة استمرار هذه الإشكاليات في الوقت الحالي بوقت إجراء الدراسات السابقة.

الدراسات السابقة :

نستعرض فيما يلي أبرز الدراسات السابقة التي تطرقت للمشكلات التنظيمية التي تُواجه المرأة العاملة، وقد تم وضعها في محاور رئيسة لمناقشتها والتعقيب عليها، وهي كالتالي:

أ - قلة الإجازات:

يحتل نظام الإجازات أهمية كبيرة لدى المرأة العاملة، وتعد قلة الإجازات في القطاع الخاص من المُشكلات التي تُواجه المرأة العاملة فيه؛ بل إن بعض الدراسات أشارت إلى أن هذه المشكلة تتواجد كذلك لدى العاملات في القطاع العام، وإن كانت تظهر بشكل أكثر وضوحاً لدى المرأة العاملة في القطاع الخاص. كما تُعدُّ هذه المشكلة من المُشكلات القديمة في ظهورها؛ حيث أشارت دراسة (خليل: 1979) التي اهتمت بمشكلات المرأة في العمل الإداري إلى أن من أهم المُشكلات التي تُواجه عمل المرأة حسب آراء أفراد العينة من السعوديات العاملات في ذلك الوقت كانت: «عدم حصول المرأة على إجازات كافية».

وتتضح استمرارية هذه المشكلة إلى الوقت الحاضر؛ حيث أوصت دراسة (الرياح، 1432) التي كانت بعنوان: «عمل الزوجة - وعلاقتها الأسرية» بإعادة النظر في قصر الإجازة الاضطرارية التي كانت عشرة أيام وقت إجراء الدراسة، ورغم الفارق الزمني بين الدراستين؛ فإن ما يسترعي

الاهتمام أكثر بنتائج هذه الدراسات؛ هو أن تطبيقها كان على الموظفات الحكوميات: حيث طبقت دراسة (خليل، 1979) على الموظفات في الجهات التالية: [جامعة الملك عبد العزيز بجده، وزارة الشؤون الاجتماعية، الرئاسة العامة لتعليم البنات].

وطبقت دراسة (الرباح، 1432) على الموظفات السعوديات المتزوجات في قطاعات: [وزارة التعليم، الصحة، وزارة الشؤون الاجتماعية]، ويشكل القطاع الحكومي في وقتنا الحاضر عامل جذب للموظفات؛ نظراً لما يتسم به من مميزات، منها عدد أيام الإجازات.

ورغم إشارة الدراسات السابقة إلى رؤية الموظفات في هذا القطاع بعدم كفاية رصيد الإجازات فيه؛ فإن نظام الإجازات في القطاع العام يعدُّ أفضل من نظيره في القطاع الخاص.

وقد أشارت الدراسات الحديثة (الجبيري، 1434) و(العتيبي، 2018) التي طبقت على العاملات في بعض القطاعات الخاصة؛ إلى أن من أهم المشكلات التي تواجه المرأة في القطاع الخاص قلة الإجازات، وكما ذكرنا سابقاً؛ أن نظام الإجازات في القطاع الحكومي يعدُّ أفضل من نظيره في القطاع الخاص - من حيث عدد الأيام، وآلية الحصول عليها -؛ حيث إنها مُحددة وفقاً للنظام، ولا تخضع لأهواء المؤسسة كما هو الحال في بعض القطاعات الخاصة.

وعلى ضوء هذا الفارق بين القطاعين، نجد أن الباحثات عن عمل - كما تشير دراسة (الطريف، 2014) بعنوان: «مُعوقات تمكين المرأة في سوق العمل»؛ يرين أن من أبرز المُعوقات التنظيمية للعمل في القطاع الخاص هو: «عدم وجود قوانين لإجازات الحمل والأمومة»؛ ما يجعله أقلَّ جذباً لهن في طلب العمل.

ومما سبق نجد أن من أهم ما يُمكننا استخلاصه هو:

أن مشكلة قلة الإجازات التي تحتل حيزاً كبيراً من اهتمامات المرأة العاملة - خاصة المرأة العاملة المتزوجة لحاجتها لإجازات الحمل والأمومة -؛ تُعد مشكلة قديمة مُتجددة، تشمل القطاعين (العام والخاص)، وإن كانت تظهر بصورة أكبر في القطاع الخاص؛ حيث يكون القطاع الخاص أقل مرونة من القطاع العام، وأقل تَهَمًا للظروف الاجتماعية والأسرية التي تمر بها العاملة السعودية.

ب- التحيز في العمل لصالح الرجال:

ذكرت الكثير من الدراسات السابقة وجود تحيز في المزايا الوظيفية في العمل لصالح الرجال دون النساء. وحيث إنه من سمات أغلب مؤسسات العمل في القطاع الخاص: الاختلاط بين

الجنسين؛ فإن هذا التحيز يظهر بصورة أكثر وضوحاً للنساء العاملات في القطاع الخاص عن العام.

وقد ذكرت الكثير من الدراسات السابقة بعضاً من الممارسات التحيزية؛ حيث أشارت النتائج في دراسة (الحمودي، 2008) التي كانت بعنوان: «مجالات العمل الممكنة للمرأة السعودية في القطاع الخاص»؛ أن المبحوثات من العاملات في القطاع الخاص، والباحثات عن عمل؛ ذكرن أن القطاع الخاص لا يُوفّر فرص التدريب والتأهيل للمرأة مقارنة بالرجل.

وقد أشارت دراسة (السبيعي، 2010) حول «مشكلات المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط» أن من أهم المشكلات التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلط التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية، كما ذكرت دراسة (الفايز، 2010) أن أهم المؤقتات التنظيمية في تمكين المرأة في القطاع الخاص؛ هو تفاوت الأجور بين الرجل والمرأة، وعلى مستوى الدول العربية، تؤيد النتائج في عدد من الدراسات العربية (الجواوي، 2009)، (محمود، 2011)، (العباني، 2015) التي دارت حول مواضيع «تمكين المرأة ومساهمتها الاقتصادية»؛ وجود التمييز بين الرجال والنساء في أماكن العمل، كأحد المشكلات التي تواجه النساء العاملات.

إن التمييز ضد المرأة - بشكل عام -، وفي قطاع العمل - بشكل خاص -؛ لا يُخصّص مجتمعات دون آخر؛ بل أصبحت شبه حالة عالمية، يُعاني منها الكثير من العاملات التي على أثرها أصدرت الكثير من الدول التشريعات والقوانين؛ لمحاربة هذا التمييز في العمل. وقد تجد الدراسة أن من الضرورة قياس مدى وجود تلك المشكلة التنظيمية، من وجهة نظر المرأة العاملة في القطاع الخاص داخل المملكة العربية السعودية.

ج - نقص التدريب والتأهيل:

يُعدُّ التدريب والتأهيل ضرورةً لازمةً للموظف؛ حتى يتمكن من خدمة المؤسسة بشكلٍ يتناسب مع أهدافها، ويزيد من الإنتاجية؛ إلا أن الكثير من الدراسات أشارت إلى افتقاد هذا العنصر الهام في بعض مؤسسات القطاع الخاص؛ ما يُعدُّ مشكلةً تنظيميةً تواجه العاملات فيه؛ حيث أشارت النتائج في كلٍّ من دراسات (الحمودي، 2008) و(الجبيري، 1434) و(العتيبي، 2018) والتي طبّقت على عددٍ من مختلف القطاعات الخاصة، على وجود هذه المشكلة لدى الموظفات.

كما أشارت دراسة (بن شلهوب، 2017) التي كانت بعنوان: «أبعاد تمكين المرأة السعودية»

- وطُبِّقَتْ على عددٍ من أعضاء مجلس الشورى، وعددٍ من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات -؛ إلى أن من المشكلات التي تُواجهها المرأة العاملة وفقاً لعيّنة الدراسة: الافتقار للتدريب والتأهيل، كما أن نتائج دراسة (الطريف، 2014) المُطبَّقة على الباحثات عن عمل؛ أشارت إلى أن عينة الدراسة يرون كذلك: افتقار المرأة العاملة للتأهيل والتدريب اللازم.

كما وتؤيد على نطاق الدراسات العربية دراسة (محمود، 2011) هذه النتيجة؛ حيث تُشير النتائج إلى أن من أهم الصعوبات التي تُواجه المرأة العاملة في تمكينها من المناصب العليا؛ عدم التأهيل اللازم. إن هذه المشكلة تنعكس سلبياً على القطاع نفسه كما تنعكس على الموظفة، فافتقار الموظفة للتأهيل والتدريب اللازمين؛ يقلل من إنتاجيتها وإنتاج المؤسسة ككل.

وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى ما توصلت له دراسة (المبيريك، 2013) بعنوان «اتجاهات القطاع الخاص نحو عمل المرأة الجزئي»؛ إذ أشارت الدراسة إلى أولى الصعوبات التي واجهت القطاع الخاص في عمل المرأة الجزئي؛ وهو زيادة دوران العمالة، أي إنه يؤدي للتسرب الدائم للموظفات... فكما أشارت الدراسة: «عندما يتم تدريب الموظفة، وتتمكن من العمل؛ تتركه إلى مكان آخر. أو عندما تنهياً لها أقرب فرصة أو ظرف معين؛ وهو ما يجعل المنشأة لا تحبذ هذا النوع من العمل، وترغب في توفير عمل وفقاً لنظام العمل الكلي»

وهذه النتيجة نرى أنها متعلقة بالمشكلة التي تُعاني منها الموظفات في القطاع الخاص: «نقص التدريب والتأهيل»، الذي معه قد تكون وجدت حلاً من خلال العمل الجزئي الذي وفر لها التدريب اللازم؛ وبالتالي الخبرة اللازمة التي تتطلبها بعض مؤسسات التوظيف بالقطاع الخاص. وبعد اكتسابها للتدريب والخبرة المطلوبة؛ تنتقل إلى العمل الكلي الذي يُوفر دخلاً أعلى من العمل الجزئي.

د - الافتقار إلى الأمن الوظيفي:

يُعدُّ توفر الأمن الوظيفي من أهم محفزات الاستمرار بالعمل في المنشأة، وافتقار هذا العنصر؛ يُعدُّ مشكلةً تُواجه الموظفات في بعض مؤسسات القطاع الخاص؛ الأمر الذي يؤدي لتسرب العاملات منه، وقلة الإقبال على العمل فيه في المقام الأول.

وقد ألقى الكثير من الدراسات الضوء على هذه الإشكالية منها: دراسة (الرشيد، 1429) عن «مدى إقبال المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص»؛ حيث ذكر أفراد العينة من أصحاب

صلاحية التوظيف في القطاع الخاص؛ أن انخفاض الأمان الوظيفي هو من أوائل العوامل المؤدية إلى قلة إقبال النساء السعوديات على العمل في القطاع الخاص.

كما ذكرت دراسة (الغريز، 1434) حول «الضغوط التنظيمية والاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص» أن الأمان الوظيفي حصل على الترتيب الثالث من حيث الأهمية؛ باعتباره أحد مصادر الضغوط التنظيمية التي تواجه المرأة في القطاع الخاص، وقد أشارت نتائج (الطريف، 2014) عن «مُعوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل» والمطبقة على الباحثات عن عمل؛ أن العينة موافقة إلى حد ما على عبارة «عدم تطبيق بعض مؤسسات القطاع الخاص لنظام التأمينات الاجتماعية» كمُعوق اقتصادي في تمكين المرأة في سوق العمل.

وتؤكد دراسة (الجبيري، 1434) ذات النتيجة في الدراسة السابقة؛ حيث كان انخفاض الأمان الوظيفي ضمن المعوقات الاقتصادية العشرة الأولى للعاملات في القطاع الصحي الخاص.

إن انخفاض الأمان الوظيفي وفقاً لما سبق يُعدُّ من المُشكلات المُؤرقة للمرأة العاملة في القطاع الخاص؛ ما يجعل المرأة العاملة تنظر لعملها في هذا القطاع كعمل مؤقت، تترقب معه فرصاً وظيفية أفضل من ناحية الأمان الوظيفي، وبالتالي استمرارية دوران العمالة في هذا القطاع.

الإطار المنهجي:

نوع الدراسة:

تعدُّ هذه الدراسة وصفية، وذلك لوجود تراث علمي جيد من الدراسات السابقة في مجال عمل المرأة؛ ما ساعد الباحثة على تحديد أبرز المُشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، فالدراسات الوصفية كما عرَّفها (حسن، 1977) هي: «دراسات تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف تَعلب عليه صفة التحديد، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، وتصل عن طريق ذلك إلى إصدار تعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها» (الخطيب، 2016: 54 - 55)

المنهج المتبع في الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة، ويُعدُّ المنهج الأنسب للدراسة؛ إذ «يعرّف المنهج المسحي بأنه: تجميع مُنظَّم للبيانات المتعلقة بمؤسسات إدارية وعلمية أو ثقافية أو اجتماعية؛ كالمدارس والمؤسسات الأخرى...، وتتعلق البيانات المُجمعة من هذه المؤسسات

بأنشطتها وعملياتها وإجراءاتها، وكذلك موظفوها وخدماتها المختلفة، خلال فترة زمنية معينة محددة، يُحددها الباحث.

وطبيعة البحث وهو المنهج الأكثر استخداماً في البحوث العلمية الكمية في مختلف المعارف والموضوعات، وهو عبارة عن منهج وصفي، يعتمد عليه الباحثون في الحصول على بيانات ومعلومات وافية ودقيقة، تُصوّر الواقع الاجتماعي الذي يُؤثر في كافة الأنشطة الإدارية، الاقتصادية...، وتُسهم مثل تلك البيانات والمعلومات في تحليل الظواهر» (قنديلجي والسامرائي، 2009: 187) مجتمع الدراسة:

النساء السعوديات العاملات في منظمات القطاع الخاص الرسمي في مدينة الرياض خلال العام (1441هـ) والبالغ عددهن وفق الإحصائية المتحصّل عليها من مؤسسة التأمينات الاجتماعية (121987) وقت إجراء الدراسة، وقد تمّ تطبيق الدراسة فقط في مدينة الرياض؛ باعتبار مدينة الرياض هي العاصمة، وإحدى المدن الحضريّة الرئيّسة بالمملكة العربية السعودية، وتزخر بالكثير من القطاعات الخاصة التي تحوي الكثير من السعوديات العاملات، وبالتالي فإنّ نتائج هذه الدراسة بالإمكان تعميمها على جميع العاملات في القطاع الخاص، في مختلف المدن الحضرية بالمملكة.

عيّنة الدراسة:

تم تطبيق طريقة العيّنة العشوائية الطبقية، وذلك لأنّ مجتمع الدراسة هو مجتمع طبقي، من حيث مجالات العمل المحددة في الدراسة التي تشمل: [قطاع التعليم، قطاع تجارة الجملة والتجزئة، قطاع الصحة والعمل الاجتماعي، قطاع المال والتأمين]، وبالتالي يُعدّ هذا النوع من العينات الأنسب لمجتمع الدراسة: «يقوم الباحث في هذه العيّنة بتقسيم المجتمع إلى طبقات أو مجموعات، ثم يستخدم أسلوب العيّنة العشوائية البسيطة في سحب عيّنة ممثلة لكل طبقة أو مجموعة» (القحطاني، وآخرون، 2004: 279)

وتم تحديد العدد الكلي لمجتمع الدراسة المستهدف من خلال مؤسسة التأمينات الاجتماعية، وهي المؤسسة التي يتم قيد بيانات العاملات في القطاع الخاص فيها، واتضح أن حجم مجتمع الدراسة يبلغ عدده (121987) مفردة، ولذلك تم تحديد حجم العيّنة وفقاً للجدول الذي أعدّه كيرسي ومورجان (1970) عند مستوى دلالة 0.05 والذي يُشير أنه في حال بلغ مجتمع الدراسة

(100000) فأكثر؛ فإن العينة تتحدد بـ(384) مفردة (الضحيان: 2002: 249)، وبغية تمثيل أدق، ولمحاولة استيفاء العدد المطلوب من الاستبيانات؛ تم رفعها لـ (400) مفردة بعد تحديد عدد العينة؛ وتم حصر عدد المؤسسات في كل قطاع من قطاعات الدراسة في مدينة الرياض، وذلك من خلال قائمة تم الحصول عليها من الجهة المختصة لكل قطاع، ثم تم اختيار المؤسسات الممثلة لهذه القطاعات، واختيارها كان بالطريقة العشوائية البسيطة .

بعد اختيار المؤسسات الممثلة للقطاعات الأربعة تم توزيع عينة الدراسة على هذه القطاعات بالطريقة التالية: (عدد مفردات العينة × عدد الطبقة) ÷ عدد أفراد مجتمع الدراسة الكلي وفيما يلي جدول توزيع العينة:

جدول رقم (1)

توزيع عينة الدراسة

عدد العينة	عدد مجتمع الدراسة*	القطاع	عدد مجتمع الدراسة المستهدف
69	21092	التعليم	121987
43	13043	الصحة البشرية والعمل الاجتماعي	
**27	8286	المال والتأمين	
261	79566	تجارة الجملة والتجزئة	

*مصدر الإحصائية: مؤسسة التأمينات الاجتماعية. **بغية تمثيل أدق تم زيادة العدد إلى 30 مفردة.

أداة الدراسة:

تم تطبيق أداة الاستبانة والتي تضمنت المحاور التالية: محور البيانات الأولية ويتضمن متغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي).

ومحور مقياس المشكلات التنظيمية الذي صُمم بطريقة ليكرت الخماسي، وتم استخدام الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود المقياس؛ حيث تم إعطاء وزنٍ للبدائل: (أوافق بشدة = 5، أوافق = 4، أوافق إلى حد ما = 3، لا أوافق = 2، لا أوافق بشدة = 1) ثم تم تصنيف تلك الإجابات من خلال خمس فئات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = 5 \div (5 - 1) = 0.80$$

كما تم تحديد مستويات المتوسّطات المقابلة لفئات المقياس، لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (2)

توزيع لفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

المستوى	مدى المتوسطات	الوصف
مرتفع	5.00 - 4.21	أوافق بشدة
	4.20 - 3.41	أوافق
متوسط	3.40 - 2.61	أوافق إلى حد ما
منخفض	2.60 - 1.81	لا أوافق
	1.80 - 1.00	لا أوافق بشدة

وللتأكد من صدق الأداة أتبعنا الطرق التالية:

1- الصدق الظاهري:

ويعني تفحص مدى ملاءمة بنود المقياس لأبعاده المختلفة. ولتحقق من هذا النوع من الصدق تم عرض الاستبانة على تسعة من المحكمين المختصين في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية لإبداء الرأي في الاستبانة -عموماً-، والمقاييس التي تحتويها -خصوصاً-، ومدى ملاءمتها للتطبيق. وقد تم الأخذ بمقترحات المحكمين على الاستبانة في التعديل على بعض أسئلتها.

صدق المحتوى:

وهو يعني إلى أي مدى يقيس المقياس خصائص الشيء المراد قياسه، ويكون التأكد من ذلك عن طريق العرض على المحكمين، ويتم رفع مستوى صدق المحتوى عن طريق مراجعة الدراسات السابقة، بالإضافة إلى القيام بدراسة استطلاعية (القحطاني وآخرون، 2004: 234)، وقد تم اتباع ذلك من خلال القيام بما يلي:

أ - العرض على المحكمين الذي تم من خلاله التأكد من صدق المحتوى لعبارات المقياس.
ب- مراجعة الدراسات السابقة للتأكد من أن عبارات المقياس تقيس خصائص الشيء المراد قياسه، وهي الخطوة التي قمنا بها منذ البداية عند بناء مقياس الدراسة ووضع أسئلة الاستبانة.

ج- إجراء دراسة استطلاعية (Pilot study) على عينة قوامها (45) مفردة من الموظفين في القطاعات الخاصة المحددة في الدراسة؛ وتم التأكد من خلال تطبيق الأداة على العينة الاستطلاعية مما يلي: وضوح الأسئلة وسهولة فهمها من المبحوثات، قياس عبارات المقياس للسمات المراد قياسها.

2- الثبات:

بعد تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية تم إجراء اختبار [ألفا كرونباخ] لقياس الاتساق الداخلي لمقاييس الدراسة وكانت النتائج:

جدول رقم (3)

قيم معاملات [ألفا كرونباخ] لأبعاد مقياس المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص

البُعد	عدد العبارات لكل بُعد	قيمة ألفا
نقص التدريب	4	0.76
قلة الإجازات	4	0.76
التحيز لصالح الرجال	3	0.81
الافتقار إلى الأمن الوظيفي	4	0.88
الدرجة الكلية للمقياس	15	0.88

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات لأبعاد المقياس مرتفعة؛ حيث تراوحت القيم بين (0.76 إلى 0.88) كما أن معامل الثبات للمقياس ككل بلغ (0.88) مما يدل على ارتفاع

ثبات المقياس:

النتائج المتعلقة بأهداف الدراسة:

أولاً: مستوى مشكلة نقص التدريب لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص:

جدول رقم (4)

المتوسطات الاحصائية والانحرافات المعيارية والتراتيب لبيانات بعد «نقص التدريب» ضمن مقياس المشكلات التنظيمية

الرتبة	الدرجة	الفئة	الانحراف المعياري	الوسط	لاوافق بشدة		لاوافق		وافق		المتوسط العام: 2.68، فئة المتوسط = موافقة إلى حد ما المستوى: متوسط	نقص التدريب
					لاوافق بشدة	لاوافق	وافق لحد ما	وافق				
3	منخفض	لاوافق	1.26	2.40	116	123	90	33	41	العدد	أعتقد أنه كان يتخصصي التدريب الكافي من جهة العمل قبل بدء ممارسة مهام عملي.	
					% 28.8	% 30.5	% 22.3	% 8.2	% 10.2	النسبة		
1	متوسط	أوافق إلى حد ما	1.38	3.13	58	90	92	64	99	العدد	يتخصص جهة عملي توفير دورات تطويرية مستمرة.	
					14.4	22.3	22.8	15.9	24.6	النسبة		
2	متوسط	أوافق إلى حد ما	1.34	2.89	68	112	91	60	72	العدد	عدد الدورات المقدمة من جهة العمل غير كافية لحاجاتي التدريبية.	
					16.9	27.8	22.5	14.9	17.9	النسبة		
4	منخفض	لاوافق	1.19	2.30	112	158	63	38	32	العدد	الدورات التي توفرها جهة عملي لا تتناسب مع متطلبات عملي.	
					27.8	39.2	15.6	9.4	7.9	النسبة		

يُتَّضح من الجدول (4) أن مستوى مشكلة نقص التدريب كان مُتوسِّطاً؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد 2.68 وهو ما يوازي فئة: (أوافق إلى حدٍّ ما على التدرج المستخدم للمقياس) ، وكانت أعلى العبارات هي «ينقص جهة عملي توفير دورات تطويرية مستمرة» بمتوسط 3.13، يليها عبارة «عدد الدورات المقدمة من جهة عملي غير كافية لحاجاتي التدريبية» بمتوسط 2.89، ثم عبارة «أعتقد أنه كان ينقصني التدريب الكافي من جهة العمل قبل البدء بممارسة مهام عملي» بمتوسط 2.40 وآخر العبارات كانت «الدورات التي توفرها جهة عملي لا تناسب متطلبات عملي» بمتوسط 2.30.

والملاحظ الفروق في درجة الموافقة بين العبارتين اللتين حازتا على المرتبة الأولى والثانية، والعبارتين اللتين حصلتا على المرتبة الثالثة والرابعة، وهو ما يُشير أن مشكلات نقص التدريب قد يَعلَب عليها مشكلة النقص في توفير الدورات التطويرية المستمرة التي ترفع من مستوى الموظفين، وتواكب التطورات المهنية المطلوبة، إضافةً إلى أنه حتى في حالة توافرها؛ فإنها قد تكون قليلة في عددها بشكل لا يفي بالاحتياجات المهنية للعاملات.

ثانياً: مستوى مشكلة قلة الإجازات لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص:

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتراتب لبيانات بعد «قناة الإجازات»
ضمن مقياس المشكلات التنظيمية.

الرتبة	الدرجة	الفئة	الانحراف المعياري	الوسط	لا أوافق بشدة		لا أوافق لحد ما		أوافق لحد ما		أوافق بشدة		قناة الإجازات
					لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق لحد ما	أوافق	أوافق بشدة	العدد			
2	متوسط	أوافق إلى حد ما	1.47	2.83	95	98	80	39	91	العدد	تتسم جهة عملي بعدم المرونة في منح الإجازات.	النسبة	رصيد الإجازات المسموح به في جهة عملي غير مراعي لظروف المرأة.
					%23.6	%24.3	%19.9	%9.7	%22.6	النسبة			
1	متوسط	أوافق إلى حد ما	1.43	3.05	69	94	88	49	103	العدد	تتسم التوازن الخاصة بمنح الإجازات في جهة عملي بعدم الوضوح.	النسبة	عدد أيام إجازة الولادة والأمومة التي تمنحها جهة عملي غير كافية.
					17.1	23.3	21.8	12.2	25.6	النسبة			
4	متوسط	أوافق إلى حد ما	1.33	2.71	63	45	94	118	83	العدد	تتسم التوازن الخاصة بمنح الإجازات في جهة عملي بعدم الوضوح.	النسبة	عدد أيام إجازة الولادة والأمومة التي تمنحها جهة عملي غير كافية.
					15.6	11.2	23.3	29.3	20.6	النسبة			
3	متوسط	أوافق إلى حد ما	1.33	2.75	82	107	108	40	66	العدد	تتسم التوازن الخاصة بمنح الإجازات في جهة عملي بعدم الوضوح.	النسبة	عدد أيام إجازة الولادة والأمومة التي تمنحها جهة عملي غير كافية.
					20.3	26.6	26.8	9.9	16.4	النسبة			

المتوسط العام: 2.84 فئة المتوسط = موافقة إلى حد ما الدرجة = متوسطة

يُتَّضح من الجدول رقم (5) أن مستوى مشكلة نقص الإجازات لدى العينة كان مُتوسِّطاً إذ بلغ المتوسط العام للبعد 2.84 وهو ما يوازي فئة (أوافق إلى حد ما) في التدرج المستخدم لأداة المقياس، وقد كانت أعلى العبارات «رصيد الإجازات المسموح به في جهة عملي غير مراعاة لظروف المرأة» حيث كان متوسط العبارة «3.05»، تلتها عبارة «تتسم جهة عملي بعدم المرونة في منح الإجازات» حيث حازت على متوسط 2.83، يليها عبارة «عدد أيام إجازة الولادة والأمومة التي تمنحها جهة عملي غير كافية» بمتوسط 2.75 وآخر عبارة كانت «تتسم القوانين الخاصة بمنح الإجازات في جهة عملي بعدم الوضوح» بمتوسط 2.71.

ويُتَّضح من الجدول أعلاه أن غالبية العينة ترى أن الإجازات المتاحة لا تتناسب ظروف المرأة؛ وبالتالي حصلت العبارة كأعلى متوسط ضمن مشكلة قلة الإجازات وهو ما يُشير إلى كون الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الخاص؛ قد تضطرها لطلب الإجازات بشكل يفوق قدرة القطاع على تلبيتها، ومما قد يؤكد على ذلك أن العبارة التي تُشير إلى أنه لا توجد مرونة في منح الإجازات؛ حصلت على المرتبة الثانية؛ بينما حصلت عبارة عدم وضوح القوانين الخاصة بمنح الإجازات على آخر مرتبة؛ ما يعني أنه في الغالب فإن وضوح القوانين الخاصة بمنح الإجازات لا تمثل مشكلة، بقدر ما تمثله عدم المرونة في منحها.

ثالثاً: التحيز لصالح الموظفين الرجال:

جدول رقم (6)
التوسُّطات الاحصائية والانحرافات المعيارية والترتيب لبيانات بُعد «التحيز لصالح الموظفين الرجال»
ضمن مقياس المشكلات التنظيمية

الرتبة	الدرجة	الفئة	الانحراف المعياري	الوسط	لا أوافق بشدة		أوافق لحد ما		أوافق بشدة		الرجال	التحيز لصالح الموظفين الرجال
					لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق لحد ما	أوافق	أوافق بشدة			
3	منخفض	لا أوافق	1.19	2.22	122	167	49	33	32	العدد	يعمل الموظفون الرجال في جهة عملي على دورات تدريبية أكثر من النساء.	
					30.3	41.4	12.2	8.2	7.9	النسبة		
2	منخفض	لا أوافق	1.38	2.55	106	138	49	49	61	العدد	يعمل الموظفون الرجال في جهة عملي على الترقية بشكل أسرع من النساء.	
					26.3	34.2	12.2	12.2	15.1	النسبة		
1	متوسط	وافق إلى حد ما	1.41	2.63	108	111	74	41	69	العدد	يحصل الموظفون الرجال في جهة عملي على المكافآت والحوافز المادية بشكل أسهل من النساء.	
					26.8	27.5	18.4	10.2	17.11	النسبة		

المتوسط العام: 2.46 فئة المتوسط = لا أوافق الدرجة = منخفض

يُتَّضح من الجدول (6) أن المستوى العام لمشكلة التَّحْيُز لصالح الموظفين الرجال بالقطاع الخاص منخفض؛ إذ بلغ 2.46، وهو ما يوازي فئَة (لا أوافق على التدرج المستخدم في أداة المقياس)، وقد حصلت على المرتبة الأولى عبارة: «يحصل الموظفون الرجال في جهة عملي على المكافآت والحوافز المادية بشكل أكبر من النساء»، وذلك بمتوسط 2.63 يليها عبارة: «يحصل الموظفون الرجال في جهة عملي على الترقيات بشكل أسرع من النساء»، بمتوسط 2.55، وكانت آخر مرتبة للعبارة: «يحصل الموظفون الرجال في جهة عملي على دورات تدريبية بشكل أكثر من النساء»، بمتوسط 2.22.

وبالتالي يتَّضح لنا ووفقاً لنتائج العيِّنة أن أكثر مشكلات التَّحْيُز لصالح الموظفين الرجال في القطاع الخاص تكون من خلال حصولهم على المكافآت والحوافز المادية بشكل أكبر من النساء، بينما كانت مشكلات التَّحْيُز لصالح الموظفين الرجال في الحصول على الترقيات والدورات أقل نسبياً. وبشكل عام، تُشير نتائج الجدول أن مشكلة التَّحْيُز لصالح الموظفين الرجال على العموم تُعدُّ أقلُّ المُشكلات التنظيمية، إذ كانت - وكما تُشير النتائج - منخفضة أي قليلاً ما تُواجهها المرأة العاملة في القطاع الخاص.

رابعاً: مستوى مشكلة الافتقار إلى الأمن الوظيفي:

جدول رقم (7)

التوسّطات الاحصائية والانحرافات المعيارية واثيراتيب لعبارات بعد «الافتقار الى الامن الوظيفي» ضمن مقياس المشكلات التنظيمية

الرتبة	الدرجة	فئة المتوسط	الانحراف المعياري	الوسط	لا أوافق بشدة		لا أوافق		أوافق لحد ما		أوافق بشدة		العدد النسبية	الافتقار إلى الأمن الوظيفي
					لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق لحد ما	أوافق	أوافق بشدة					
4	متوسطة	أوافق إلى حد ما	1.53	2.72	111	115	48	31	98	العدد النسبية	يتم الخصص من راتبي الشهري لأبسط الأسباب.	أشعر أني مهددة بالفصل في أي لحظة.	العدد النسبية	
					27.5	28.5	11.9	7.7	24.3					
3	متوسطة	أوافق إلى حد ما	1.53	2.75	114	100	56	37	96	العدد النسبية	أشعر أني مهددة بالفصل في أي لحظة.	العدد النسبية		
					28.3	24.8	13.9	9.2	23.8					
1	متوسطة	أوافق إلى حد ما	1.46	3.10	66	98	83	40	116	العدد النسبية	أشعر أني مهددة بالفصل في أي لحظة.	العدد النسبية		
					16.4	24.3	20.6	9.9	28.8					
2	متوسطة	أوافق إلى حد ما	1.54	2.94	99	86	66	44	108	العدد النسبية	أشعر أني مهددة بالفصل في أي لحظة.	العدد النسبية		
					24.6	21.3	16.4	10.9	26.8					

المتوسط العام: 2.88 فئة المتوسط= أوافق إلى حد ما الدرجة= متوسط

يُتَّضح من الجدول رقم (7) أن مستوى مشكلة الافتقار إلى الأمن الوظيفي لدى موظفات القطاع الخاص متوسط؛ إذ بلغ الوسط الحسابي 2.88 وهو ما يوافق الفئة (أوافق إلى حد ما) على التدرج المستخدم في أداة البحث، وقد كانت أعلى العبارات: «حقوقى كموظفة في القطاع الخاص في حالة المرض غير مناسبة»، وذلك بمتوسط بلغ 3.10، يليها عبارة: «أفتقد الشعور بالاستقرار في هذه الوظيفة»، بمتوسط 2.94، ثم عبارة: «أشعر أنى مهددة بالفصل في أي لحظة»، بمتوسط 2.75، وأخيراً كانت عبارة: «يتم الخصم من راتبي لأبسط الأسباب»، بمتوسط 2.72. والعبارتان اللتان حازتا على المرتبة الأولى والثانية؛ تُشيران إلى أن أهم ما يُؤرِّق العاملات في القطاع الخاص في أمنهم الوظيفي؛ هو حقوقهن في حالة المرض، والشعور بعدم الاستقرار، والمشكلة الأخيرة قد تكون من عوامل التَّسُّرب الوظيفي في القطاع الخاص.

مستوى المشكلات التنظيمية للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص:

جدول رقم (8)

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات المتوسّطات الحسابية لأبعاد مقياس المشكلات التنظيمية

الرقم	أبعاد محور المشكلات التنظيمية	المتوسط	الانحراف المعياري	فئة المتوسط	المستوى	ترتيب البعد
1	البعد الأول - نقص التدريب.	2.68	0.98	غير موافق	منخفض	الثالث
2	البعد الثاني - قلة الإجازات.	2.84	1.14	موافق إلى حد ما	متوسط	الثاني
3	البعد الثالث - التحيز لصالح الموظفين الرجال في العمل.	2.46	1.17	غير موافق	منخفض	الرابع
4	البعد الرابع - الافتقار إلى الأمن الوظيفي.	2.88	1.25	موافق إلى حد ما	متوسط	الأول
	المستوى الكلي للمشكلات التنظيمية	2.71	0.89	موافق إلى حد ما	متوسط	

ويُتَّضح من الجدول رقم (8) أن المستوى العام للمشكلات التنظيمية متوسط حيث بلغ الوسط الحسابي للمقياس 2.71 وهو ما يُقابل الفئة إلى حد ما في التدرج المستخدم لأداة للمقياس. ويُتَّضح أن الافتقار إلى الأمن الوظيفي حاز على المرتبة الأولى؛ كأكثر المشكلات التنظيمية التي تُواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص، وذلك بنسبة 2.88، يلي ذلك مشكلة قلة الإجازات بمتوسط 2.84، يليها مشكلة نقص التدريب بمتوسط 2.68 وأخيراً كانت مشكلة التحيز لصالح الموظفين الرجال بمتوسط 2.46.

مناقشة النتائج وأبرز التوصيات:

أتضح من خلال نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات التنظيمية التي تتعرض لها المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص هي الافتقار إلى الأمن الوظيفي، وهو ما يتفق مع دراسات (الرشيد، 1429) و(الغريز، 1434) و(الجبيري، 1434).

وقد أشارت الدراسات أعلاه إلى هذه المشكلة ضمن أوائل العوامل المؤثرة سلباً في عمل المرأة في القطاع الخاص؛ إلا أنه في دراستنا هذه قد تصدرت مشكلة الافتقار إلى الأمن الوظيفي كأكثر المشكلات في هذا القطاع بسبب زيادة الفرص الوظيفية فيه في الفترة الحالية كونه يتحمل دوراً وطنياً في المساهمة بتوفير فرص العمل؛ وهو ما قد يدفع العاملات في هذا القطاع إلى الرغبة بالاستقرار في عملهن، وعدم التسرب منه، ويؤدي في ذات الوقت إلى استشعارهن لأهمية توفر الأمن الوظيفي أكثر من الفترات الزمنية الماضية التي أُجريت فيها الدراسات السابقة أعلاه؛ حيث كان القطاع الحكومي في ذلك الوقت هو الهدف الأول لراغبات العمل؛ وبالتالي كان انخراطهن بالعمل في القطاع الخاص يُعدُّ مؤقتاً لحين توفُر فرص عمل حكومية؛ وبالتالي لم تكن أهمية مشكلة الافتقار إلى الأمن الوظيفي بنفس أهميتها في الوقت الحالي.

والملاحظ أن أكثر العبارات التي حازت على موافقة المبحوثات في هذا المحور كانت: «حقوقى في حالة المرض غير مناسبة»، أي أن المبحوثة تشعر أنه في حالة تعرُّضها للمرض؛ فإن ذلك قد يؤثر سلباً في استقرارها وأمنها الوظيفي، وبالاطلاع على نظام العمل السعودي؛ فإن الدارسة وجدت ما يكفل لموظفة القطاع الخاص أمنها الوظيفي في حالة المرض؛ حيث اشتمل النظام على حق حصول العامل على إجازة مرضية مدفوعة الثمن.

إذ تُشير المادة (107) في نظام العمل السعودي إلى ما يلي:

«للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازة مُتصلة أم متقطعة؛ ويُقصد بالسنة الواحدة السنة؛ التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية» (نظام العمل، 1440: 58)

وفقاً لما سبق؛ يفترض ألا تشعر الموظفة بتهديد أمنها الوظيفي في حال مرضها، وبالتالي فإن

كون هذه الإشكالية هي أكثر الإشكاليات ضمن محور الأمن الوظيفي؛ فإن ذلك قد يكون مؤشراً على قلة وعي المرأة العاملة بحقوقها الوظيفية في نظام العمل، أو قد يكون من جهة أخرى مؤشراً على عدم تطبيق مؤسسات العمل لنظام العمل في هذا الجانب؛ ما يشعر موظفة القطاع الخاص بتهديد أمنها الوظيفي في حالة المرض.

وقد أشارت دراسة (الطريف، 2014) إلى نتيجة مشابهة حيث أجابت عينة دراستها من الباحثات عن عمل أن «عدم تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية من العوائق الاقتصادية للعمل في القطاع الخاص»، وهو ما يشير إلى احتمالية عدم تطبيق الأنظمة الخاصة بالعمل لدى بعض منظمات القطاع الخاص.

أما بالنسبة لمشكلة قلة الإجازات - وهي من المشكلات المؤرقة للمرأة العاملة بشكل عام -؛ فقد جاءت ثاني أكبر المشكلات التنظيمية التي تتعرض لها المرأة العاملة في القطاع الخاص، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (الجبيري، 1432) و(العتيبي، 2018) واللتين طبقتا على بعض القطاعات الخاصة وأشارت إلى مشكلة قلة الإجازات لدى المرأة العاملة في القطاع.

وفي الواقع فإن هذه الإشكالية قديمة متجدده؛ إذ أشارت لها دراسة (خليل، 1979)، وهي من أوائل الدراسات التي اهتمت بمشكلات المرأة العاملة، وإلى عدم حصول المرأة على إجازات كافية. وكانت أكثر العبارات التي حصلت على موافقة المبحوثات في محور مشكلة قلة الإجازات هي «رصيد الإجازات المسموح به في جهة عملي غير مراعاة لظروف المرأة»، وقد تضمن نظام العمل في باين هما: «شروط العمل وظروفه» و«تشغيل النساء»؛ تفصيلاً لعدة مواد توضح الإجازات للعمال -عموماً-، والإجازات الخاصة بالنساء - على وجه التحديد -، وبالتالي فإن عدم كفاية هذا الرصيد من الإجازات بالنسبة للمرأة؛ قد يعني أن الظروف الاجتماعية للمرأة في ظل الالتزامات الأسرية والاجتماعية المناطة بها؛ تتطلب حصولها على مزيد من الإجازات، التي قد تشكل عبئاً على القطاع الخاص؛ الأمر الذي يمثل صراعاً تنظيمياً كما يشير دارندوف؛ إذ إن الرغبات الفردية لموظفات القطاع تملي عليهن طلب الإجازات؛ بينما المصالح البنائية للتنظيم المؤسسي تملي عليهن الرفض.

وتشير نظرية الصراع التنظيمي أن هذه المصالح المتصارعة تحل عن طريق إعادة توزيع القوة والسلطة، وجعلها أكثر مرونة، وأقل بيروقراطية، وأكثر اتصالاً وإنسانية لوحدات التنظيم

جمعياً؛ الأمر الذي يطرح خيار العمل عن بُعد كاستراتيجية عمل، من الممكن أن تساهم في حل هذه الإشكالية لدى موظفات القطاع الخاص، مع تجنب الأضرار الاقتصادية المحتملة على المؤسسة، في حال فرض زيادة الإجازات المدفوعة الأجر للموظفات. وقد طرح خلال الأزمة العالمية الحالية (كوفيد 19) هذا الخيار نتيجة لفرض الحظر الإجمالي.

ويشير (رضوان، 2020): «ما يذهب إليه تقرير نشره في وقت سابق موقع هارفرد بزنس ريفو... هذا النموذج الجديد من العمل سيوفر في المصاريف والاتفاقات، وسيولد أعمالاً ووظائف جديدة، كما أن العمل عن بُعد مريح لبعض المتعاونين الذين اعتادوا على العمل من المنزل - من وقت لآخر - لكنه ليس كذلك بالنسبة للجميع» وبالتالي فإن استراتيجية العمل عن بُعد قد تشكل حلاً للاملاات ذوات الظروف الاجتماعية الخاصة، التي تتطلب منهن التواجد في المنزل بشكل أكبر، حيث يكون العمل عن بُعد خياراً بديلاً مناسباً، وهي إحدى إستراتيجيات العمل التي تبنتها بعض المؤسسات بسبب الأزمة العالمية الأخيرة، وأثبتت جدواها لدى بعض هذه المؤسسات؛ ما ساهم في انخفاض نسبة الخسائر الاقتصادية لها، مع استمرار احتفاظ الموظفين بوظائفهم؛ الأمر الذي يدفع لاقتراحاتها كوسيلة لمواجهة قلة الإجازات التي يشعر بها بعض الموظفات لهذا القطاع.

وقد أشارت نتائج الدراسة كذلك إلى أن مشكلة نقص التدريب قد جاءت في المركز الثالث ضمن أهم المشكلات التنظيمية للمرأة العاملة في القطاع الخاص، وقد أشارت دراسات (الحمودي، 2008) و(الجبيري، 1434) و(الطريف، 2014) و(بن شلهوب، 2017) و(العتيبي، 2018) إلى هذه المشكلة؛ إلا أنه يتضح من نتائج الدراسة تراجع مستوى هذه الإشكالية نتيجة الاهتمام من الجهات الحكومية بفرض التدريب للموظفين السعوديين في منشآت القطاع الخاص - كما جاء بذلك نظام العمل -، وقد كانت أهم الإشكاليات ضمن هذا المحور «ينقص جهة عملي توفير دورات تطويرية مستمرة»؛ ما قد يشير إلى أن مشكلة نقص التدريب تحولت من مشكلة في نقص التدريب المؤهل للبدء في العمل؛ إلى مشكلة النقص في التدريب الخاص بالتطوير المستمر في العمل.

كما يتضح من النتيجة السابقة الوعي والاهتمام لدى الموظفات في القطاع الخاص بأهمية التطوير المستمر، مع نقص الاهتمام بهذا الجانب من منظمة العمل، وهو ما يمثل شكلاً آخر من الصراع التنظيمي؛ حيث يحاول أصحاب المراكز المهيمنة الحفاظ على الوضع القائم بعدد أدنى

من التدريب المتمثل في التدريب المهني للبدء في العمل؛ وهو ما يتصادم مع طموحات أصحاب المراكز الأقل في التنظيم ومن هنا: الموظفات الراغبات في فرص تدريبية تطويرية مستمرة، وهذه الإشكالية يمكن مواجهتها من خلال إلزام مؤسسات القطاع الخاص بعدد معين من الدورات التدريبية على مدار السنة للعاملات فيه.

وأخيراً، فإن مشكلة التحيز للموظفين الرجال كانت أقل المشكلات التي تتعرض لها موظفات القطاع الخاص، كما أنه اتضح أنها مشكلة ذات مستوى منخفض؛ مقارنة بغيرها من المشكلات التنظيمية؛ ما يشير إلى وصول النساء إلى مستوى عالٍ من التمكين الوظيفي في القطاع الخاص، موازٍ للعاملين الرجال، وبالتالي كان مستوى هذه المشكلة منخفضاً، أمّا بالنسبة لتركيز إجابات المبحوثات في هذا المحور على حصول الرجال على المكافآت المادية بشكل أسهل من النساء؛ فهو ما قد يعود إلى حداثة دخول المرأة للكثير من مجالات العمل في القطاع الخاص وبالتالي قلة خبرتهن الوظيفية، مقابل خبرة الموظفين الرجال؛ ما أدى إلى قلة فرص الحصول على المكافآت والحوافز المادية مقارنة بالموظفين الرجال.

توصيات الدراسة:

وفقاً للنتائج التي توصلنا إليها في الدراسة؛ فإن هناك بعض التوصيات العامة في الجانب العلمي والتوصيات الخاصة في الجانب العملي ذات العلاقة بالمشكلات التنظيمية المحددة في أهداف الدراسة، نرى أنها قد تساهم في الحد من المشكلات التنظيمية للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص:

التوصيات العلمية:

نقترح إجراء دراسات علمية تتناول المواضيع التالية:

- 1- دراسة مقارنة بين مجالات العمل المختلفة في القطاع الخاص، فيما يخص موضوع المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في هذه القطاعات.
- 2- دراسة أسباب التسرب الوظيفي من وجهة نظر العاملات في القطاع الخاص.
- 3- دراسة العوامل المحددة لاختيار مجال العمل في القطاع الخاص لدى الباحثات عن عمل

التوصيات العملية:

كما نوصي باتخاذ الإجراءات التالية للحد من بعض المشكلات التنظيمية المحددة في الدراسة:

مشكلة الافتقار إلى الأمن الوظيفي:

- توصي الدراسة بالدعوة إلى إقرار تحديد مدة عقود العمل بحد أدنى من (سنتين إلى ثلاث سنوات)، وتجدد تلقائياً في حالة رغبة كل من المؤسسة والعاملة بالاستمرار في العمل؛ وذلك بغرض زيادة مستوى الاستقرار والأمان الوظيفي.

مشكلة قلة الإجازات ومشكلة التحيز للموظفين الرجال:

- الدعوة لتشكيل لجنة ضمن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تختص بمتابعة مدى التزام مؤسسات القطاع الخاص بتطبيق بنود نظام العمل فيما يخص حقوق العاملات التي كفلها لهم النظام.

مشكلة نقص التدريب:

- الدعوة إلى دراسة قرار إلزام مؤسسات القطاع الخاص بتوفير عدد محدد من الدورات والورش التدريبية التطويرية المناسبة للموظفات سنوياً.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- (1) بن شلهوب، هيفاء (2017) أبعاد تمكين المرأة السعودية: دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وأعضاء هيئة التدريس بعدد من الجامعات. العربية للدراسات الأمنية والتدريب مج (33) ع (70) ص 3 - 39
- (2) الجبيري، ناهد (1434) واقع عمل المرأة السعودية في المستشفيات الخاصة دراسة ميدانية على العاملات بمستشفيات القطاع الخاص بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- (3) الجوادي، زينب (2009) مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي: دراسة مقارنة. مصر المعاصرة. مج (100) ع (469) ص ص 173 - 218
- (4) الحمودي، غادة (2008) مجالات العمل الممكنة للمرأة السعودية في القطاع الخاص دراسة ميدانية استطلاعية. رسالة ماجستير غير منشورة غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- (5) الخطيب، سلوى (2018) المجتمع السعودي بين الأمس واليوم. الرياض: مكتبة الشقري.
- (6) الخطيب، سلوى (2016) مناهج البحث الاجتماعي ودليل الطالب في كتابة الرسائل العلمية. الرياض: مكتبة الشقري
- (7) خليل، رسمية (1979) المرأة والعمل مع إشارة إلى دراسة ميدانية لمشكلات المرأة السعودية في العمل الإداري. الاقتصاد والإدارة. ع (9) ص ص 215 - 241
- (7) الرباح، سلمى (1432) عمل المرأة وعلاقتها الأسرية. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود

- (9) الرشيد، غادة (1429) مدى إقبال المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- (10) السبيعي، هدى (2010) المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
- (11) السيد، سميرة (1997) مصطلحات علم الاجتماع. الرياض: مكتبة الشقري
- (12) الضحيان، سعود وحسن، عزت (2002) معالجة البيانات باستخدام برنامج spss 10 الجزء الثاني، الرياض: (د.ن)
- (13) الطريف، غادة (2014) مَعُوقَاتُ تمكين المرأة السعودية في سوق العمل. مستقبل التربية العربية. مج (21) ع (88) ص 11 - 107
- (14) البباني، رانيا (2015) بعض الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عمليات التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد منها دراسة من وجهة نظر أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بالجامعات الليبية جامعة طرابلس نموذجاً. رسالة دكتوراه منشورة، طرابلس: جامعة طرابلس
- (15) العتيبي، هند (2018) المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية. مجلة الشؤون الاجتماعية مج (35) ع (138) ص 221 - 274
- (16) عثمان، إبراهيم وساري، سالم (2010) نظريات في علم الاجتماع، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات
- (17) الغريب، عبد العزيز (2016) نظريات علم الاجتماع تصنيفاتها اتجاهاتها وبعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة، الرياض: دار الزهراء.
- (18) الغرير، رحاب (1434) الضغوط التنظيمية والاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص دراسة ميدانية على عينة من العاملات السعوديات في القطاع الخاص بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود
- (19) الفايز، ميسون (2011) الموارد البشرية النسائية السعودية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين. دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. ع (31) ص 558 - 616
- (20) القحطاني، سالم وآخرون (2004) منهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقات على spss، الرياض: (د.ن)
- (21) قنديلجي، عامر والسامرائي، إيمان (2009) البحث العلمي الكمي والنوعي. عمان: دار اليازوري.
- (22) المبيريك، وفاء (2013) دراسة استطلاعية لاتجاهات القطاع الخاص نحو عمل المرأة الجزئي في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة مج (33) ع (1)
- (23) محمود، عالية (2011) الموروث الاجتماعي الثقافي وأثره في تمكين المرأة العاملة في مؤسسات المجتمع المدني: دراسة اجتماعية. رسالة دكتوراه منشورة. عمان: الجامعة الأردنية
- ثانياً: المواقع الإلكترونية:**
- (1) رؤية المملكة العربية السعودية (2030)، موقع رؤية المملكة العربية السعودية (2030). تاريخ الدخول إلى الموقع (مارس 2018) vision2030.gov.sa/ar

- (2) رضوان، زهير (2020) أزمة جائحة كورونا والعمل عن بعد: ملتمى أسبار التقرير الشهري رقم (63) لشهر مايو. موقع ملتمى أسبار. تاريخ الدخول إلى الموقع 12 يوليو 2020. <http://multaqaasbar.com/report>
- (3) مشري، درويش (2012) القطاع الخاص ودوره في التنمية. موقع جامعة تبسة. تاريخ الدخول إلى الموقع (نوفمبر 2018) http://www.univ-tebessa.dz/fichiers/master/master_1059.pdf
- (4) نظام العمل. موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: القرارات والأنظمة: اللوائح والإجراءات. تاريخ الدخول إلى الموقع مارس (2020) [/https://hrsd.gov.sa/ar/policies](https://hrsd.gov.sa/ar/policies)
- (5) وثيقة برنامج التخصيص (خطة التنفيذ 2020) أحد برامج الرؤية (2030). موقع رؤية المملكة العربية السعودية (2030): برامج تحقيق الرؤية: برنامج التخصيص. تاريخ الدخول إلى الموقع مايو (2020) <https://vision2030.gov.sa/ar/programs/Privatization>

Organizational problems for Saudi worker women in the private sector in the city of Riyadh (Field Study)

DR. TAHANI ALJOHANI •
DR. THEEB ALDOSSRY •

Abstract

The current study aimed to examine the most important organizational problems facing Saudi women working in the private sector in the city of Riyadh; it also aimed to find out to which extent Saudi women working in private sectors face problems related to the regulatory field in the private sector.

In order to achieve the study objectives and answer its research questions, the study used the «social survey» approach to collect data from 403 female employees in the private sector whose data were registered in the Social Insurance Institution in year 1441 in Riyadh.

The researcher applied the stratified random sample and reached a number of results, the most important of which are: The most important organizational problems facing Saudi women working in the private sector were as follows: First, the lack of job security, second the lack of vacations, third the lack of training, and finally the problem of bias in favor of male employees.

The study has made several recommendations, including: the call to determining the duration of job contracts with a minimum of two to three years, and to be automatically renewed in case that both the institution and the worker wish to continue working in order to increase the level of stability and job security.

Key words: Organizational problems, Saudi worker women, private sector.

• Social studies department, King Saud University, KSA.