

## التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بين الواقع والمأمول دراسة ميدانية على عينة من العاملات في المراكز التجارية بمدينة جدة

### Economic and Social Empowerment of Working Women Between Reality and Expectations

Field study on a sample of women employees in shopping centers in Jeddah

د. حنان شعشوع محمد الشهري

جامعة الملك عبد العزيز -السعودية-

#### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تمكين المرأة من العمل في المراكز التجارية من خلال إلقاء الضوء على الجوانب الآتية: معرفة خصائص المرأة العاملة في المراكز التجارية، والكشف عن أهم المؤشرات الاجتماعية لتمكين المرأة العاملة في هذا المجال، وكذلك الكشف عن أهم المؤشرات الاقتصادية لتمكين المرأة العاملة، كما هدفت الدراسة إلى تقديم بعض المقترحات لتحسين مستوى تمكين المرأة العاملة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وقد صممت استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (400) عاملة في بعض المراكز التجارية بجدة تم اختيارها بالطريقة العشوائية العنقودية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن أكثر من نصف العينة تتراوح أعمارهن من (20-29 عام) وأن الغالبية العظمى منهن غير متزوجات يحملن مؤهل تعليمي ثانوي، كما أنهن يتقاضين رواتب تتراوح ما بين (2500 إلى 4500 ريال)، كما بينت الدراسة أن النسبة الغالبة منهن يعملن في وظيفتي بائعة تجزئة ومحاسبة مبيعات لديهن خبرة وظيفية أقل من سنة، بالإضافة إلى أنهن ينتمين إلى أسر ذات دخل اقتصادي متدن، وقد كشفت النتائج كذلك عن ارتفاع مستوى التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة في المراكز التجارية حيث أظهرت النتائج أن المستوى العام لإجابات الموظفين جاءت مرتفعة نحو الآثار الإيجابية للعمل والتي بها يتحقق التمكين الاقتصادي والاجتماعي حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات (4,0) بانحراف معياري (1,1) في كلا البعدين.

وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات التي تساهم في زيادة مستوى التمكين والارتقاء بالمرأة العاملة منها: تحسين ظروف عمل المرأة في المراكز التجارية مع تطوير أنظمة التأمينات الاجتماعية

والصحية وأنظمة التقاعد، وتهيئة فرص تدريبية تتناسب وطبيعة العمل في المراكز التجارية بما يحقق نمو الموظفة المعرفي وتمكينها من مواجهة متطلبات العمل المتجددة، بالإضافة إلى توفير دور الحضانة ورياض الأطفال لأبناء العاملات في المراكز التجارية أو بالقرب منها مستوفية للشروط الضرورية من حيث القائمين عليها أو القوانين المعمول بها لرعاية الأطفال.

**المصطلحات الأساسية: المرأة العاملة- تمكين المرأة- المراكز التجارية.**

### Abstract

This study aimed to identify the reality of empowerment of Saudi woman working in shopping centers. The objectives of the study are following on aspects: Features of woman working in shopping centers, identifying some social and economic indexes that empower the woman. In addition, the study aimed to present certain suggestions to overcome the challenges she faces. In order to achieve the study objectives, the study adopted the analytical descriptive method. A questionnaire was designed and applied on a (400) female laborer sample was selected randomly from (8) shopping centers in Jeddah. The study concluded the following findings: the age of more than half of the sample varies from (20 to 29) years. The majorities of them are not married and have secondary education certificate. They are paid salaries between (2500 to 4500) SAR. The study showed that the majority of the sample are working as a retail salesperson and sales accountants with job experience less than one year. In addition, they belong to families with low economic income. The findings revealed the high level of economic empowerment for woman working in shopping centers as the general level of items answers were high towards the economic and social empowerment indexes. The arithmetical mean of answers reached (4.0) with Standard Deviation (1.1) in the two dimensions.

Accordingly, the study concluded certain recommendations including: improving the conditions of woman work in shopping centers, providing training opportunities suiting work in shopping centers so as to achieve cognitive

development for workers and enable them to meet the requirements of work. In addition, the study recommend nurseries of children inside shopping centers or at nearby place.

### مقدمة الدراسة:

لقد أصبحت المسألة النسائية في المجتمعات المعاصرة موضوعا للحوار والبحث على صعد ومستويات متعددة وانطلاقا من عدة تخصصات ومنظورات وزوايا وتحليل تعود إلى وضعية المرأة في سياق خصوصيات كل مجتمع من جهة، كما ترتبط من جهة أخرى بما غدا يشهده الراهن الكوني المعولم من تسارع في مستجدات التطور والتوجهات الفكرية والحضارية.

وقد بدأ الاهتمام بقضايا المرأة في القرن التاسع عشر وعلى امتداد القرن العشرين إلى أن جاءت الألفية الثالثة، حيث استحوذت قضايا المرأة ووضعها وموقعها من قضايا العمل والتنمية المستدامة على حيز كبير من أهداف الألفية الإنمائية التي وضعتها الأمم المتحدة، ففي ثمانينات القرن العشرين تنامت المنظمات والحركات النسائية المستقلة بهدف نهضة وتطوير دور المرأة في التنمية، وشهدت انعقاد عدة مؤتمرات دولية كان لها الأثر الأكبر في تبني خطاب تمكين المرأة بهدف مشاركة المرأة في التنمية والعمل والاستقلال والاعتماد على الذات، وخلال هذا العقد كان هناك تحول واضح نحو الشراكة في النشاط الاقتصادي وفي عملية التنمية، واتخذت تدابير ترمي إلى منح المرأة المساواة في فرص التعليم والتدريب والعمل، ولا شك أن هذا التوجه فرض نفسه على البلدان العربية كغيرها من بلدان العالم وبخاصة النامية منها.

هذا وترتبط قضية تمكين المرأة بالتنمية البشرية بشكل عام، فالمرأة جزء لا يتجزأ من المجتمع الإنساني وهي تؤدي دورا أساسيا في تطويره وتنميته، وحيث إن التنمية أصبحت تعني "عملية توسيع الخيارات أمام الناس لضمان حياة كريمة" فإن مفهوم التنمية البشرية قد اتسع ليشمل أبعادا أساسية هي: التمكين، والتعاون، والإنصاف، والاستدامة، والأمن. (النجار 1997م، 117)

وبذلك فإن اندماج المرأة في النشاط الاقتصادي وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل يؤدي إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية، منها الحصول على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدرا دائما للدخل، كذلك تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي، مما يؤدي للوصول إلى معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة، ورفع القدرة التنافسية للمرأة

في سوق العمل في ظل اقتصاديات السوق والخصخصة والعولمة وتخفيض معدلات البطالة، كما تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. (مسعد 2010، 2) وفي الوقت الحاضر تولي المجتمعات العربية اهتماماً كبيراً ببناء نهضتها وتقدمها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية كافة، وتحقيق رفاهية ابنائها وسعادتهم وتحسين مستوى حياتهم، وذلك من خلال وضع الاستراتيجيات والخطط التنموية واستثمار طاقات ابنائها جميعاً في مختلف التخصصات، ومن هنا فإن الحديث عن إشراك العنصر النسائي في جميع مجالات التنمية ومراحلها أصبح من الأمور الضرورية والملحة للتطور المجتمعي.

وفي المملكة العربية السعودية أصبح الاهتمام بقضايا المرأة وتمكينها أولوية متقدمة في فكر القيادة السعودية، حيث تحتل قضية تمكين المرأة موقفاً متقدماً من بين شواغل الفكر التنموي الاجتماعي والاقتصادي الحديث من منطلق الإيمان بأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في خدمة وطنها ودفع مسيرته التنموية إلى الأمام، وقد كان التطور الذي طرأ على أوضاع ودور النساء مكوناً أساسياً في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمملكة العربية السعودية في مختلف القطاعات. (الطريف 2014م، 107-108)

ومع تصاعد قوة الحركة التنموية في المملكة خصصت خطط التنمية منذ الخطة الأولى وانتهاء بخطة التنمية العاشرة (2015-2019م) ضمن أهدافها العامة تمكين المرأة وزيادة إسهامها في مجالات التنمية المختلفة وتوسيع فرص العمل أمامها وكذلك تطوير الخدمات المساندة والتسهيلات اللازمة لتمكينها من أداء دورها الاقتصادي (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية العاشرة، 2015-2019) وتنفيذاً لما جاء في خطط التنمية شرعت الدولة قواعد وقوانين ناظمة لتمكين المرأة اقتصادياً من أهمها ما يتعلق بتنظيم عمل المرأة وإتاحة العديد من الفرص في مجالات العمل المختلفة ووضع الضوابط والآليات المطلوبة لذلك .

بناءً على ما تقدم، وفي ظل المعطيات الاجتماعية التي تميز واقع المرأة في المملكة من جهة وأهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة في العملية التنموية من جهة أخرى، يناقش هذا البحث الوضع الراهن لواقع المرأة تمكين العاملة في المراكز التجارية والتحديات المواجهة بهدف الإصلاح والتطوير المستقبلي.

## 1- مشكلة الدراسة:

للمرأة السعودية دور كبير وفعال في مختلف جوانب الحياة، فما أنجزته وحققته منذ بدء التعليم الرسمي للبنات في المملكة سنة 1380هـ، وفي ظل الإمكانيات التي وفرتها الدولة والتخصصات العديدة التي توفرها الجامعات للمرأة، بدأت أعداد الخريجات السعوديات تتزايد عاما بعد عام سواء من الجامعات أو الكليات، وبدأت مشكلة توفير العمل المناسب لهن تظهر كقضية تحتاج للمعالجة العقلانية، وهذا ما ركزت عليه خطة التنمية الخامسة (1410-1415هـ) حيث أكدت أنه على الرغم من التوسع المشهود الذي حققته وكالة الرئاسة العامة لكليات البنات والجامعات، إلا أنه توسع يفتقد مراعاة التخطيط الشامل لتنمية الموارد البشرية السعودية فالإحصاءات التعليمية تشير إلى النمو الكبير في أعداد الخريجات وتوقع استمرار الوضع في المستقبل مما يستوجب وقفة متأنية خاصة وأن برامج التعليم الجامعي للفتاة لا زالت في مراحلها الأولية آنذاك. (الشهراني 1417هـ، 2) وفي ضوء ذلك، جاءت التوجهات المستقبلية لخطط التنمية اللاحقة بمنح أهمية خاصة للمرأة، كما في خطة التنمية الثامنة التي جعلت من أساسها الاستراتيجي الثاني ينصب على (الاهتمام بشؤون المرأة وتطوير قدراتها، وإزالة المعوقات أمام مشاركتها في الأنشطة التنموية في إطار ما تقتضي به القيم والتعاليم الإسلامية) وقد تم ترجمة مثل هذه التوجهات والخطط التنموية من خلال التشريعات والقوانين التي تنظم عمل المرأة السعودية بصدور قرار عام 2005م والمتضمن خطة وطنية متكاملة للقوى النسائية العاملة في السعودية لتتولاها وزارة العمل بالاشتراك مع وزارة الاقتصاد والتخطيط لتحديد الاحتياجات الفعلية للقوى النسائية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثامنة، 2005-2009م)، وأيضا زيادة معدلات المشاركة في سوق العمل ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية وفقا لما جاء في خطة التنمية التاسعة. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية التاسعة، 2010-2014م)

وفي السنوات الأخيرة، استدعت خصوصية المجتمع السعودي اهتماما بتوظيف المرأة للقيام بأعمال معينة أوجبت عوامل مجتمعية تشغيلها فيها، ومن ذلك توظيفها للعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية وذلك تنفيذا لقرار قصر العمل في هذه المحلات على المرأة السعودية (الأمر الملكي رقم أ/121 والصادر بتاريخ 1432/7/2هـ)، وقد وفقت وزارة العمل في تخطيطها لتنفيذ

هذا المشروع الاستراتيجي عندما اعتمدت على تنفيذ المشروع على مراحل عدة مراعية في ذلك التدرج المنتظم في عملية التحول بما في ذلك مراعاة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية .

من هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على واقع تمكين المرأة للعمل في المراكز التجارية في بعده الاقتصادي والاجتماعي، اعتمادا على تحليل الإشكالية في هذين البعدين وما يظهر من تحديات، أملا في الوصول إلى استراتيجية لمعالجة هذه التحديات وتحقيق اندماج أفضل للمرأة السعودية في سوق العمل وفي عملية التمكين والتنمية.

## 2- أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية العلمية لموضوع الدراسة من أهمية الموضوع ذاته لجهة بعده المعرفي (العلمي) حيث يشكل هذا الموضوع رافدا معرفيا مهما في ميادين هامة في علم الاجتماع ألا وهي علم الاجتماع الاقتصادي وعلم اجتماع التنمية ودراسات المرأة، والتي باتت موضوعاتها تعالج أهمية تمكين المرأة والدور الهام الذي من الممكن أن تلعبه في التنمية المستدامة إذا ما شاركت في لعب هذا الدور بفاعلية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعد هذه الدراسة تلبية لاحتياج علمي سيما وأنها تعتبر من الدراسات النادرة التي تناولت واقع عمل المرأة في المراكز التجارية والتحديات التي تواجهها، ومن هنا تساهم هذه الدراسة في توفير بيانات علمية حديثة ومتعمقة تساعد الباحثين والمختصين في العلوم الاجتماعية وخاصة في مجال سوق العمل على فهم واقع تمكين المرأة العاملة في المراكز التجارية كمنطلق لدراسات مستقبلية في هذا المجال بما يسهم في تحقيق التراكم المعرفي والعلمي، وتماشى هذه الدراسة مع توجهات خطة التنمية العاشرة (1437-1441هـ) فيما يتعلق بتوسيع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وتطوير الخدمات المساندة والتسهيلات اللازمة لتمكينها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي بفاعلية، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة ومن خلال نتائجها وتوصياتها تسعى إلى تقديم تصور مستقبلي مأمول من خلال التوصيات والمقترحات للتغلب على التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية والنهوض بمستواها بما يتوافق مع استحقاقات التقدم والحداثة في عالم اليوم، وذلك من خلال مساعدة صانعي القرار الخاص بالمرأة على صياغة السياسات والاستراتيجيات والبرامج التي تأخذ في الاعتبار تحسين أوضاع المرأة الموظفة في هذا المجال وتفعيل مشاركتها في عملية التنمية والتغلب على التحديات التي تحد من تمكينها، وأخيرا توفر

هذه الدراسة التغذية الراجعة feed back للعاملات ورؤسائهن للاستفادة من النتائج والتوصيات بهدف تحسين أوضاعهن الاجتماعية والاقتصادية.

### 3- أهداف الدراسة:

- تحليل طبيعة التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية.
- ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:
- معرفة خصائص المرأة العاملة في المراكز التجارية.
- التعرف على بعض المؤشرات الاقتصادية لتمكين المرأة العاملة في المراكز التجارية.
- التعرف على بعض المؤشرات الاجتماعية لتمكين المرأة العاملة في المراكز التجارية.
- محاولة تقديم بعض المقترحات لتحسين مستوى تمكين المرأة العاملة في المراكز التجارية والتغلب على التحديات التي تواجهها من وجهة نظر عينة الدراسة.

### 4- مصطلحات الدراسة:

1-4 تمكين المرأة Woman Empowerment :

**التعريف العلمي:** يعرف التمكين في معناه العام بأنه منح الصلاحيات للعاملين لوضع الأهداف للحياة العملية واتخاذ القرارات وحل المشكلات في نطاق مسؤولياتهم وسلطتهم، وبحسب ما خرج به مؤتمر بكين لعام 1995م ومؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان والتنمية بالقاهرة 1994م فإن التمكين يعني "استخدام القوة الذاتية للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين لإحداث التغيير علماً أن هذا التمكين يشمل القدرة على اتخاذ القرارات واكتساب مهارات الوصول إلى الهدف". (عبد الرحيم 2014م، 21-22)

وبضوء ذلك يتحدد مفهوم تمكين المرأة اصطلاحاً بأنه: العملية التي تستطيع من خلالها النساء على مستوى الأفراد والجماعات من إدراك الدور الذي تلعبه علاقات القوى الاجتماعية والاقتصادية، حيث يمكنهن ذلك من اكتساب الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة التحديات التي تقف في وجه تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص. (النجار 1997م، 118).

كما يعرف البنك الدولي التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه: جعل الأسواق تعمل لأجل المرأة (على مستوى السياسة) وتمكين المرأة للمنافسة في الأسواق (على مستوى القدرة)، وتكون المرأة متمكنة

اقتصاديا عندما تمتلك القدرة على النجاح والتقدم اقتصاديا وتمتلك كذلك القوة على التصرف واتخاذ القرار الاقتصادي. (بخاري 2012م، 101)

**التعريف الإجرائي:** يقصد بتمكين المرأة في هذه الدراسة معرفة وضع تمكين المرأة العاملة في المراكز التجارية من خلال بعض المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بتطوير قدراتها الشخصية والاجتماعية والمهنية إزاء مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية المختلفة بما يؤهلها من المساهمة الفاعلة في عملية التنمية.

المرأة العاملة Working Woman :

**التعريف العلمي:** هي المرأة التي تقوم بالالتحاق بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة في أوقات محددة في اليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد. (عقله 2000م، 277)

وتعرفها د. كاميليا عبد الفتاح بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم في الوقت نفسه بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة. (عبد الفتاح 1984م، 110)

**التعريف الإجرائي:** يقصد بالمرأة العاملة في إطار الدراسة الحالية كل امرأة تعمل موظفة في قطاع المراكز التجارية بجده، سواء كانت بائعة أو محاسبة أو موظفة خدمة عملاء أو مشرفة متجر، مقابل أجر محدد تتقاضاه على ما تقوم به من جهد في مجال عملها، بالإضافة إلى أدوارها الأخرى كزوجة وأم أو ابنة.

#### 2-4 المراكز التجارية Shopping Malls :

**التعريف العلمي:** تعرف بأنها عبارة عن مراكز تسويقية مجمعة في مبنى واحد أو عدة مباني متصلة لتقديم خدمات تسويقية متكاملة، وكذلك يمكن تعريفها بأنها أسواق تجارية ضخمة بطوابق ومحلات متعددة تتيح الفرصة لكل الأفراد بالتسوق بكل سهولة ويسر لأنها منطقة واحدة مغلقة غير مكشوفة تكون دافئة شتاء ومكيفة صيفاً. (الخطيب 2009م، 49)

**التعريف الإجرائي:** يقصد بالمراكز التجارية في السياق الحالي المراكز الحديثة المغلقة التي يقصدها المستهلك في مدينة جده إما للتسوق أو للترفيه والمتعة أو غيرها من الأنشطة -تعرف بالمولات-، وتوفر فرص عمل للمرأة السعودية وفقاً لأنظمة وشروط وزارة العمل السعودية.

#### 5- الأسلوب المنهجي للبحث:

بما أن موضوع هذه الدراسة ينطوي على تمكين المرأة العاملة في المراكز التجارية والذي يعتبر من الموضوعات الجديدة في المجتمع السعودي ولاختلاف طبيعة الدور الذي تؤديه المرأة في هذا العمل والظروف المحيطة به، الأمر الذي يحتاج إلى وصف وتحليل وتفسير واف والتطرق إلى جميع جوانبه وتحليلها كما وكيفا، لذلك اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد من أكثر مناهج البحث الاجتماعي ملاءمة للواقع الاجتماعي وخصائصه، وكذلك يعتبر الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح لهذا الواقع، إذ من خلاله نتمكن من الإحاطة بكل أبعاد هذا الواقع محددة على خريطة تصف وتصور بكل دقة كافة ظواهره وسماته، كما يستهدف الوصف تحقيق عدد من الأهداف هي: جمع المعلومات الدقيقة عن جماعة أو مجتمع أو ظاهرة من الظواهر، صياغة عدد من التعميمات أو النتائج العامة، وضع مجموعة من التوصيات والقضايا العلمية.

وبالنظر إلى الخصائص العامة التي تميز بها مجتمع الدراسة، فمدينة جده بوصفها مدينة كبيرة تضم عدد كبير من المراكز التجارية، وحرصا منا على أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصل (مدينة جده) قدر الإمكان، إضافة إلى ارتكاز البحث أساسا على المركز التجاري بمدينة جده ولصعوبة الحصول على قوائم اسمية أو إحصاءات رقمية دقيقة عن الموظفين في هذه المراكز، اعتمدنا على اختيار العينة بالطريقة العشوائية العنقودية Cluster Random Sample وذلك انسجاما مع القواعد الإحصائية المتعارف عليها في سحب العينات وتماشيا مع غايات البحث وإمكانياته وذلك من خلال سحب عينة عشوائية (8) مراكز تمثل (20%) من مجتمع الدراسة (40) مركز - تم الاعتماد على قائمة المراكز التجارية الصادرة من أمانة محافظة جده- بعد ذلك تم سحب عينة عشوائية تمثل (30%) من قائمة المحلات التابعة للمراكز المختارة، وتم تطبيق الدراسة على الموظفين في تلك المحلات حيث بلغ مجموع الموظفين النهائي (400) موظفة.

الجدول التالي يوضح ذلك:

| المركز التجاري | عدد المحلات | عدد الموظفين |
|----------------|-------------|--------------|
| مجمع العرب     | 55          | 71           |
| عزيز مول       | 52          | 65           |
| الصيرفي مول    | 16          | 28           |
| روشانا مول     | 14          | 21           |

|     |     |              |
|-----|-----|--------------|
| 86  | 32  | الياسمين مول |
| 77  | 53  | السلام مول   |
| 34  | 18  | فلامنجو مول  |
| 18  | 10  | ساوث مول     |
| 400 | 250 | المجموع      |

## 6- أداة الدراسة:

تم استخدام أداة الاستبيان بالاعتماد على الطرق العلمية الصحيحة لتصميمه التي انطلقت من أساس نظري معرفي يحقق الترابط بين النهج العلمي في الاستقصاء والواقع الاجتماعي للمرأة مجال البحث مع الأخذ في الاعتبار مقاييس الصدق والثبات لضمان جودة وصحة ودقة المعلومات التي يراد جمعها، تكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء كالتالي:

### المحور الأول: البيانات الأولية

وهي تتضمن الأسئلة المتعلقة بالبيانات الاجتماعية والاقتصادية والديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، والتي شملت: العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الدخل الشهري، المسمى الوظيفي، سنوات العمل، نظام الدوام، فترة الدوام، عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري للأسرة. المحور الثاني: واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الموظفة في المراكز التجارية ويتكون من (8) فقرات المحور الثاني: واقع التمكين الاجتماعي للمرأة الموظفة في المراكز التجارية ويتكون من (8) فقرات وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت (Likert) خماسي التدرج (دائماً- غالباً- أحياناً- نادراً- أبداً) وذلك لتحديد درجة الموافقة على التحديات المواجهة. كما اعتمدت الباحثة على برامج (SPSS) في عملية التحليل الإحصائي لعرض النتائج في جداول وأشكال إحصائية توضح التكرار والنسب المئوية لمختلف متغيرات ومحاور البيانات والدراسة.

## 7- نتائج الدراسة:

أولاً: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة السعودية العاملة في المراكز التجارية.

-أوضحت النتائج أن غالبية الفتيات الموظفات (65,5%) منهن بالفئة العمرية (من 20 إلى 29 عام) وهذه النتيجة متوقعة نظرا لأن معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة السعودية ترتفع في فئات السن الشابة، كما نلاحظ من خلال خصائص المبحوثات تدني نسبة العاملات في الفئات العمرية الأكبر (من 40 عام فأكثر) حيث بلغت نسبتهن (2%) فقط ويعزى ذلك إلى عدم الرغبة في العمل وقضاء فترات دوام طويلة خارج المنزل وترى المرأة نفسها بهذا العمر غير مهيأة لذلك.

- أظهرت النتائج أن أكثر من نصف الفتيات الموظفات (57,3%) غير متزوجات، وربما يعزى ذلك إلى ميل الفتيات قبل الزواج إلى العمل من أجل إثبات الذات والشعور بالاستقلالية وتحقيق عائد مادي من خلال العمل، أما بعد الزواج ومع ازدياد العمر والنضج وزيادة الأعباء الأسرية ربما يقل حضور المرأة في ميدان العمل (الغير حكومي) بشكل خاص نظرا لعدم توفر الأمان الوظيفي حيث تفضل المرأة الاستقرار في المنزل والعناية بالأسرة، كما يمكن تفسير ارتفاع نسبة الغير متزوجات إلى أن الرجل في المجتمع السعودي قد يتردد في الزواج من المرأة العاملة في المراكز التجارية ذلك لأن عملها يتطلب قضاء فترات طويلة خارج المنزل تمتد إلى الليل مما قد يؤثر على دورها التقليدي في تربية الأطفال وتحمل المسؤوليات المنزلية من وجهة نظر بعض الرجال.

- بينت النتائج كذلك أن غالبية الموظفات في المراكز التجارية مستواهن التعليمي ثانوي بنسبة بلغت (52,8%) وهذا مؤشر إيجابي إلى حد ما فالتعليم يعتبر مهم في سوق العمل لأنه يمكن المرأة من الحصول على التدريب والتطوير واتساع الأفق وزيادة الوعي لمواكبة التطورات المختلفة.

- أوضحت النتائج أن النساء الموظفات يتقاضين رواتب تراوحت ما بين (2500 إلى 4500) بإجمالي نسبة بلغت (90,25%) أي أن معظمهن يتقاضين رواتب في الحد الأدنى (2500 ريال) و(4500 ريال) كحد أعلى ويعود ذلك إلى طبيعة العمل في المراكز التجارية فالشركات المشغلة لهؤلاء العاملات تعطي للموظفة راتب ثابت لا يزيد عن (5000 ريال) .

- إضافة لذلك بينت نتائج الدراسة أن نسبة مرتفعة من الموظفات يعملن في وظيفتي بائعة تجزئة ومحاسبة مبيعات (كاشيرة) بإجمالي نسبة (82,3%)، ويعزى ذلك إلى طبيعة العمل في المراكز التجارية الذي يتطلب وجود أكثر من بائعة وأكثر من محاسبة في المحل الواحد ومن ثم فإن نسبة التواجد بها يكون كبيرا مقارنة بالأصناف المهنية الأخرى.

- بينت النتائج كذلك أن عدد سنوات عمل أغلب المبحوثات (أقل من سنة) بنسبة (56%) ولعل التبرير المنطقي لهذه النتيجة يكمن في صغر العمر الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المراكز التجارية وحدائدها دخولها هذا القطاع الذي لم يكن يشكل في البداية عامل جذب للمرأة السعودية إلى سوق العمل، بسبب الرفض الاجتماعي لعمل المرأة في المراكز التجارية في بدايته فلم يتقبل المجتمع هذه الفكرة حينما طرحت قبل سنوات، أما مؤخرًا فقد زاد إقبال الفتيات على هذا العمل نتيجة للظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في الوقت الحالي.

- أما فيما يخص نظام دوام الموظفات فقد أوضحت النتائج أن النسبة الغالبة يعملن بنظام الدوام الكامل بنسبة (65,5%)، وأنهن في الغالب يداومن الفترتين الصباحية والمسائية معا بنسبة (39%) -تتبع من خلال النتائج أن عدد أفراد أسر النساء الموظفات تراوح من (3-6 أفراد فأكثر) بنسبة إجمالية بلغت (82,3%) وربما يعتبر هذا من أحد الأسباب التي تجبر النساء على العمل حتى يساهمن في تلبية الاحتياجات الأسرية لأفراد الأسرة .

-أوضحت النتائج كذلك أن غالبية مستويات الدخل الشهري لأسر النساء الموظفات بلغ (أقل من 5000 ريال) بنسبة (52,3%) ما يعد مؤشر على تدني مستوى الدخل وضعف المستوى الاقتصادي بشكل عام لأسرهن وبالتالي فإن سبب خروجهن للعمل هو الحصول على أجر في سياق تحسين الظروف الاقتصادية للأسرة.

### ثانيا: واقع التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في المراكز التجارية.

أشارت الدراسة إلى ارتفاع مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة الموظفة في المراكز التجارية، حيث أظهرت النتائج أن المستوى العام لإجابات الموظفات جاء مرتفعة بمتوسط بلغ (4) نحو الآثار الاقتصادية الإيجابية للعمل في المراكز التجارية والتي بها يتحقق التمكين الاقتصادي فمن أهم المؤشرات الاعتماد على الذات في توفير الاحتياجات الشخصية بشكل دائم بمتوسط بلغ (4.57) وكذلك مساهمة العمل في توفير مصدر دخل ثابت لهن وبالتالي استقلالهن ماديا بمتوسط (4.22)، فتحقيق الذات والاستقلال المادي يمكن اعتبارها مكاسب شخصية للمرأة العاملة لا سيما عندما تتخلص من التبعية المطلقة للرجل وتصبح مستقلة، كذلك من المكاسب الشخصية التي حققها العمل في المراكز التجارية للموظفات القدرة على مواجهة المشاكل التي تعترضهن في العمل والتغلب عليها، وبينت النتائج أن من مؤشرات التمكين الاقتصادي أنهن غالباً ما يجدن تشجيعاً معنوياً من

أصحاب العمل عند بذل مجهودات وظيفية مميزة بمتوسط (3.93) للمستوى العام للإجابات، وغالباً ما تتوفر الفرص في الترقية والتدرج الوظيفي (3.60) الأمر الذي يساعد على الاستقرار الوظيفي وخلق روح التنافس والتفاني في العمل والملفت في هذا السياق أن وجود نسبة من المبحوثات يرين أن عملهن يوفر لهن فرص الترقى تؤكد على خطأ الاعتقاد القائل بأن فرص الترقى بالقطاع الخاص ضئيلة للغاية ومن جهة أخرى فإن الترقيات للعاملات في المراكز التجارية غالباً ما تكون على شكل حراك أفقي ضمن الأصناف المهنية (بائعة، محاسبة، خدمة عملاء، مشرفة متجر) وليست الترقية إلى منصب قيادي أو إداري عال في تلك المراكز وهذا يتفق مع ما جاء في تحليلات النظرية النسوية الليبرالية التي أكدت على أن هناك سقف زجاجي غير مرئي يمنع المرأة من الترقى والحصول على مناصب أعلى في مؤسسات العمل التي تلتحق بها، أما نظرية رأس المال البشري فقد فسرت تركيز العمالة النسائية في مهن قليلة الحراك إنما يرجع إلى أن المرأة أقل كفاية من الرجل لأنها لا تمتلك نفس الأصول لرأس المال البشري عند أقرانها من الرجال ومن تلك الأصول التعليم العالي والتدريب على العمل حسب معطيات هذه النظرية، وبينت النتائج كذلك أنه غالباً ما يؤخذ برأي الموظفين في القرارات المتعلقة بالعمل من قبل من الإدارات العليا ومن أرباب العمل (3.58) هذا الأمر الذي يعود بانعكاسات إيجابية عليهن لأن التحوار والاهتمام بالموظفة من شأنه أن يمنحها الشعور بالرضا والفرح فتخرج من حالة التجاهل إلى حالة الاعتراف من قبل المسؤولين وبذلك تتحول من مجرد أداة للتنفيذ بصمت وبدون رأي إلى كائن فرد فاعل تشارك في عملية الإنتاج وطريقة العمل وبالتالي يتحقق التمكين الاقتصادي وهذا يتفق مع مدخل التمكين الذي يهدف إلى تعزيز قدرات المرأة القيادية والإدارية والفنية في اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ وإبراز أهميتها كعضو فاعل في المشاركة والمساواة مع الرجل في دفع عجلة التنمية.

إن ارتفاع مؤشرات التمكين الاقتصادي لدى الموظفات -والذي يعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى- يُعزى إلى الاهتمام بقضايا المرأة عالمياً وإقليمياً ومحلياً، حيث كان لها دور مهم في تغيير الصورة النمطية حول دور المرأة في مجتمعها وإبراز دورها الإيجابي في التنمية الاقتصادية، بالإضافة إلى أن وعي المرأة وما تتمتع به من ميزات وخصائص ساهمت في تحسين واقعها الاقتصادي من خلال انخراطها في سوق العمل خاصة في الوظائف الجديدة كالعمل في المراكز التجارية بشكل أكبر مما كان عليه في السنوات السابقة، وبالتالي حصولها على مردود

اقتصادي ساهم في بناء الثقة بنفسها وثقة المحيطين بها وشكل عامل مهم في مساواتها مع الرجل من حيث قدراتها التعليمية والعملية، وكذلك المساهمة جنباً إلى جنب مع الرجل في تحسين الظروف المعيشية للأسرة مما ينعكس إيجاباً على الحياة الأسرية بشكل عام، فكما اتضح من خلال النتائج من أهم دوافع عمل الموظفات في المراكز التجارية هو المساهمة في تحسين الظروف الاقتصادية لأسرهن.

### ثالثاً: واقع التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في المراكز التجارية.

بينت النتائج أن العمل في المراكز التجارية دائماً ما يحقق للموظفات التمكين الاجتماعي من خلال إثبات الذات وزيادة الثقة بالنفس بشكل دائم حيث بلغ المتوسط العام للإجابات (4.62)، وكذلك في الاستغلال الأمثل لوقت الفراغ (4.59) بالإضافة إلى التعرف على شخصيات جديدة وتوسيع دائرة العلاقات الاجتماعية بصورة دائمة (4.39) حيث نتاح الفرصة للتعارف والجلوس مع زميلات العمل ومناقشة بعض الأمور التي تتعلق باحتياجات المرأة العاملة وأمور الأسرة والقضايا الاجتماعية الأخرى ومن ثم فإن الحوار والنقاش في بعض القضايا الهامة ينعكس على تطويرها في حال كان صادراً عن زميلات مثقفات، يضاف لذلك أن العلاقات الاجتماعية هي على درجة عالية من الأهمية في حياة الإنسان كون التواصل الاجتماعي الناجح يُكسب المرأة دفعا تجاه الحياة ونموها نفسياً أفضل، وكذلك بينت النتائج أن العمل يمكنهن من تعزيز دورهن في صنع القرارات الأسرية خاصة إذا ساهمن في الإنفاق ذلك أن المشاركة في القرار هي أحد دلائل التمكين على مستوى الأسرة وهنا يجب التنويه إلى أن ذلك لا يعني صراع أو مزاحمة لسلطة الرجل داخل الأسرة وإنما يحقق شرط قيام المرأة بدورها كشريك كامل بما يحقق التوازن في العلاقات والأدوار، كذلك من أهم مؤشرات التمكين الاجتماعي للعاملات التي كشفت عنها الدراسة مواجهة المشاكل وكيفية حلها وزيادة مستوى الوعي الشخصي بمتوسط (4.30)، وكذلك المشاركة في النشاطات التطوعية أحياناً (3.14)، رغم عدم توفير الإدارات الفرصة للمساهمة في الأنشطة الاجتماعية المختلفة حيث كان المتوسط العام للإجابات عن هذه الفقرة (2.34) وذلك ربما يعود إلى طبيعة العمل في المراكز التجارية والذي يتطلب الالتزام الكامل بالوقت والتركيز مع العملاء بشكل يومي، ويتضح من نتائج التمكين الاجتماعي أن ثمة آثار إيجابية للعمل في المراكز التجارية تعود بالفائدة على الموظفات يتحقق بها التمكين الاجتماعي منها تنمية

الذات والتطوير الشخصي إذ يتيح لمن العمل الحصول على مكاسب تتعلق بتطوير العلاقات الاجتماعية التي من الممكن أن تفتح لمن آفاقاً جديدة، ومن ناحية أخرى تسهم مشاركة المرأة الاقتصادية في تحقيق نتائج إيجابية تقود إلى زيادة مشاركتها في الحياة الاجتماعية، ذلك لأن المشاركة في العمل من العوامل المهمة لصوت المرأة وقدرتها على الاختيار في عملية اتخاذ القرارات في المجتمع، كما يمكن القول أن التنمية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية التي تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل واتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، إن ارتفاع مستوى التمكين الاجتماعي للعاملات يتفق مع ما تم مناقشته في الفصل الثالث حول الأطر النظرية لتمكين المرأة خاصة مدخل التمكين الذي يؤدي إلى خلق سياق تنموي موات للمشاركة والتفاعل يعتمد على تطوير القدرات والمهارات كما أنه يعتمد على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار وهذا ما تم تحقيقه للموظفات من خلال النتائج السابقة، كما أن خروج المرأة للعمل في المراكز التجارية زاد من قدراتها الشخصية الخاصة بالشجاعة والذكاء الاجتماعي والانفتاح على الآخر.

وبشكل إجمالي، يعزى ارتفاع مستوى التمكين الاقتصادي والاجتماعي للموظفات السعوديات في المراكز التجارية إلى الجهد الرسمي المبذول من قبل الدولة بأجهزتها المختلفة في تطوير أوضاع المرأة - كما وضعنا في الفصل الخامس -، فقد قطعت مسيرة التمكين للمرأة السعودية خطوات واسعة على مختلف مستويات وأنواع التمكين، بداية بالتمكين في مجال التعليم الذي يعد من أقدم المجالات التي حدث فيها تمكين للمرأة السعودية والذي يعتبر حجر الأساس لباقي مجالات التمكين الأخرى، فنذ البداية الرسمية لتعليم البنات في عام 1960م حتى الآن حدثت تغيرات جذرية في مسيرة المرأة السعودية، بدخولها مجال التعليم كدارسة ثم معلمة ثم طبيبة، إلى العمل في مختلف المجالات المهنية المتاحة لها حتى وصلت إلى ما هي عليه الآن كعضو في مجلس الشورى ورئيس جامعة ونائب وزير، وفي السنوات الأخيرة تم وضع خطط وبرامج لتعزيز حضور المرأة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة وربط حضورها في التنمية من خلال برامج الإحلال وتأنيث الوظائف في القطاع الخاص، وفتح مجالات جديدة لعملها وتوفير التسهيلات اللازمة لتمكينها مما أدى إلى شغلها نسب عالية في هذا القطاع خلال فترة وجيزة، ومن ثم فإن المستقبل يعد بمزيد من التمكين والإنجازات المتميزة

للمرأة السعودية في المجالات المختلفة بما يسهم في تحقيق التنمية التي ينتظرها المجتمع منها، وهذا يتفق مع معطيات النظرية النسوية الليبرالية التي ركزت على أهمية تحقيق وإنجاز فرص متساوية لكل من الرجال والنساء بدون أي تمييز بينهما وبالتالي فإنها نجحت في القضاء على العديد من العقبات التي تقف في وجه النساء في الدخول إلى مجالات العمل التي كانت حكرًا على الرجال الأمر الذي ساعد في النيل من هيمنة الرجال وتحكمهم في فرص العمل المتاحة، كما يتفق ذلك مع مدخل التمكين من ناحية الاعتراف بالمرأة كعنصر فاعل في المجتمع وبالتالي القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها وجعل التنمية عبارة عن مشاركة بين النساء والرجال ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء أي أنها مجرد مستفيدة ومستهلكة وإنما تهدف التنمية إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر وموارد القوة الاقتصادية والاجتماعية.

رابعاً: المؤشرات المقترحة لتصوير رؤية مستقبلية لتحسين مستوى تمكين المرأة العاملة في المراكز التجارية والتغلب على التحديات التي تواجهها من وجهة نظرها:

حاولنا تجنب المغالاة في توجيه الاستبيان عن طريق فقرات وعبارات مغلقة ومفرطة الدقة ربما تفرض وجهة نظر الباحثة ولا تفسح المجال للتعبير التلقائي للمبحوثات، لذلك طرحنا أسئلة مفتوحة تتيح لهن التعبير عن رأيهن بصراحة وحرية والتعرف على اقتراحاتهن للتغلب على التحديات التي تواجههن، علماً بأن اختيارنا للأسئلة لم يكن اعتباطياً وإنما للضرورة المنهجية التي فرضتها طبيعة الدراسة التي تهدف إلى وضع الحلول من وجهة نظر العينة، وجاء من أهم الاقتراحات ما يلي:

زيادة الرواتب وفقاً لساعات العمل الطويلة والجهد المبذول حيث جاء هذا الاقتراح في المرتبة الأولى بنسبة (17,6%) يلي ذلك اقتراح تقليل ساعات العمل بنسبة (16%) في المرتبة الثانية، ثم توفير أماكن لاستراحة الموظفين بنسبة (12,4%) في المرتبة الثالثة، ثم في المرتبة الرابعة الاقتراح المتعلق بتوفير مواصلات بنسبة (11,2%) حيث أفادت بعض العاملات بأن نصف الراتب يذهب للمواصلات خاصة وأن الدوام على فترتين يستلزم دفع مبلغ مضاعف على المواصلات كما اقترحت أخريات بأن يتم التعامل من قبل الإدارة مع شركات التوصيل نظير مبلغ رمزي تدفعه الموظفة أو زيادة بدل المواصلات، ولكن هذه المشكلة تم حلها نظراً لحرص المملكة العربية السعودية على تمام دائرة تمكين المرأة من حقوقها الكفيلة بمشاركتها الفاعلة في بناء الوطن ضمن (رؤية 2030م) وتسهيل كافة العقبات ذات الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية حيث

جاء القرار التاريخي بتمكينها من حقها في التنقل ومنحها حق قيادة السيارة اعتباراً من تاريخ 1439/10/10هـ، وفي المرتبة الخامسة جاء الاقتراح المتعلق بالنظر في موضوع الإجازة الأسبوعية وزيادتها من يوم إلى يومين بنسبة (9,6%) حيث أفادت بعض مفردات العينة بأن يوم إجازة واحد غير كافٍ لتأدية الواجبات الاجتماعية والتفرغ للأسرة خاصة وأنه أحياناً يكون منتصف الأسبوع وليس نهايته، وهنا نؤكد على أهمية تمتع الموظفة بأيام راحة أسبوعية كافية (يومين) حتى تستطيع أن تنمي مواهبها وتثري شخصيتها ذلك لأن وقت الفراغ الذي ستمتع به الموظفة ليس وقتاً فارغاً من كل نشاط بل وقت مخصص لممارسة أنشطة ومسؤوليات متعددة عائلية، ثقافية، اجتماعية تزيد في تدعيم فرصة المبادرة والدخول في علاقات اجتماعية ثرية من شأنها أن تنمي المواهب والإمكانات الشخصية لأن الموظفة ستجد أثناء وقت فراغها فرصة لتحقيق ذاتها عن طريق الأنشطة المختلفة التي يغلب عليها روح الترفيه والمبادرة وتحمل المسؤولية لتعويض ذلك النقص في الأنشطة الاجتماعية في مكان العمل وبالتالي فإن هذه الأنشطة تعمل على تأكيد شخصية الموظفة وتوازنها النفسي، أما في المرتبة السادسة فكان اقتراح توفير أماكن حضانة للأطفال بنسبة (8%) وهذا يؤكد لنا ما ذهبنا إليه آنفاً (جدول رقم 24) من أن عدم توفر أماكن حضانة لأبناء العاملات المتزوجات أو المطلقات أو حتى الأرامل يشكل تحدي كبير يؤثر سلباً على إنتاجيتهن بسبب القلق والتفكير المستمر بأطفالهن، وجاء الاقتراح الذي يتعلق بالتحفيز المادي والمعنوي في المرتبة السابعة بنسبة (6,8%) وهنا جاءت بعض الإجابات بضرورة تكريم الإدارة للموظفة المتميزة وترقيتها ودعمها مادياً أو توفير منح دراسية لمتابعة دراستها، وفي المرتبة الثامنة جاء الاقتراح الذي ينص على ضرورة تأنيث بيئة العمل تأنيث كامل وتكثيف الأمن والرقابة بنسبة (6%) حيث أفاد البعض منهن بوجود موظفين رجال داخل المحل أو المعرض مما يشكل صعوبة لهن في أداء العمل بشكل مريح، وكذلك اقترح البعض الآخر بأن يتم منع دخول الشباب للمراكز التجارية لغير حاجة الأمر الذي يجنب العاملات بعض السلبيات الناتجة عن العمل في مجال مختلط - وفي ذلك اعتراف ضمني من المبحوثات بتعرضهن للمعاكسات أو المضايقات من الجنس الآخر وربما يشكل هذا الموضوع أحد المحاور البحثية المثيرة للاهتمام لدراسات لاحقة في هذا المجال - وفي المرتبة التاسعة جاء الاقتراح المتعلق بتوفير دورات تدريبية تطويرية للموظفات بنسبة (3,6%) وذلك لرفع المستوى الوظيفي والعلمي والثقافي للموظفة وتمكينها من القيام بجميع المهام

الموكلة إليها بكل مهارة خاصة الدورات المتعلقة بطرق البيع والتفاوض والتسويق ودورات خدمة العملاء ودورات اللغة الإنجليزية، وهنا نؤكد على أهمية توفير الفرص لالتحاق الموظفين بمثل هذه الدورات نظرا لحداثة العمل في هذا القطاع ونقص الخبرة لدى أغلب العاملات مما يستدعي ضرورة التحاقهن ببرامج تدريبية مختصة ومنحهن فرص التدريب المستمر لمواكبة التغيرات المهنية الحديثة وهذا يتفق مع نظرية رأس المال البشري التي أكدت على أن الاستثمار في رأس المال البشري لا يزيد من الإنتاجية الفردية فقط وإنما يضع الأساس الفني والتقني لقوة العمل اللازمة لتحقيق القيمة المستمرة وزيادة معدلات النمو الاقتصادي للمجتمع، وفي المرتبة العاشرة جاء الاقتراح المتعلق بالتمكين الصحي وضرورة توفير الغذاء الصحي المناسب بنسبة (3,2%) نظرا لمعاناتهن من عدم توفر خيارات صحية في منطقة المطاعم الخاصة بالمركز التجاري إضافة إلى أنها تغلق وقت الصلاة أي وقت استراحة العاملات وبالتالي لا يوجد وقت لتناول وجبة الغذاء حسب إجابات بعض العاملات، وفي المرتبة الحادية عشر جاء الاقتراح بكسر الروتين وعمل برامج ترفيهية وتوفير أماكن تجمع نسائية داخل بيئة المركز التجاري بنسبة (2,4%) كالنوادي الرياضية مثلا وفي هذا السياق يمكن القول أن العمل نشاط جمعي وأن الحاجة إلى التقدير والأمن والشعور بالانتماء لها أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعاملات وإنتاجيتهن مما يشير إلى أن الحوافز الاجتماعية للعمل لا تقل أهمية عن الحوافز المادية، وجاء الاقتراح الخاص بتحسين مستوى التأمين الطبي للموظفة في المرتبة الثانية عشر بنسبة (2%) وأخيرا تهيئة سلم وظيفي واضح ينصف الموظفة ويضمن حقها وحمايتها في حال تعرضت للظلم من المنشأة بنسبة (1,2%).

#### 8- توصيات الدراسة:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة ومناقشتها تعرض الباحثة فيما يلي بعض التوصيات:
- تشجيع الفتيات على الانخراط في سلك التدريب والتعليم المهني بهدف إعدادهن للمهن الحديثة بما يساهم في تعزيز مشاركتهن في التنمية الاقتصادية التي تشهدها المملكة.
- تحسين ظروف عمل المرأة في المراكز التجارية مع تطوير أنظمة التأمينات الاجتماعية والصحية وأنظمة التقاعد.
- توفير دور الحضانه ورياض الأطفال لأبناء العاملات في المراكز التجارية مستوفية للشروط الضرورية من حيث القائمين عليها أو القوانين المعمول بها لرعاية الأطفال.

- نظرا إلى أهمية وحداثة الموضوع نقترح إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية ذات عمق تحليلي حول تطوير عمل المرأة في المراكز التجارية، كأن يتم عمل دراسات لمعرفة وجهة نظر أرباب العمل وأصحاب الشركات المشغلة وإدارات المراكز التجارية نحو ظاهرة التأنيث والتحديات المواجهة.

#### المراجع:

- بخاري، عبلة عبد الحميد (2012م) التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية وأثره على النمو الاقتصادي، مجلة البحوث الإدارية، العدد 3: 90-146
- الخطيب، فهد سليم (2009م) العوامل المؤثرة على اختيار المجمعات التجارية الكبرى من وجهة نظر المستهلك الأردني، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد الأول: 46-68
- الشهراني، مريم محمد (1417هـ) مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الطريف، غادة عبد الرحمن (2014م) معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، مستقبل التربية العربية، العدد 88: 11-108
- عبد الرحيم، آمال صلاح (2014م) المرأة السعودية والمشاركة في صنع واتخاذ القرار، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 123: 9-53
- عبد الفتاح، كاميليا إبراهيم (1998م) سيكولوجية المرأة العاملة، بيروت: دار النهضة العربية.
- عقله، محمد (2000م) نظام الأسرة في الإسلام، عمان: مؤسسة الرسالة الحديثة.
- مسعد، محي محمد (2010م) حق التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، المؤتمر العلمي الدولي لكلية الحقوق بجامعة الاسكندرية (حقوق المرأة في مصر والدول العربية) الاسكندرية-مصر.
- النجار، سبيكة (1997م) الرؤية الأهلية لاستراتيجية التنمية، ندوة المرأة والتنمية، مركز معلومات المرأة والطفل، من 8-9 نوفمبر، البحرين.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، وثيقة خطة التنمية الخمسية (التاسعة، العاشرة)،

<http://www.mep.gov.sa>

