

دور تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 في تحسين مشاركتها المستقبلية بسوق العمل

د. تغريد عابد الجدعاني

أستاذ مساعد بقسم الإسكان

مسار السكن وإدارة المؤسسات

كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة الملك عبد العزيز

المملكة العربية السعودية

الخلاصة

يهدف هذا البحث الي الكشف عن " دور تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 في تحسين مشاركتها المستقبلية بسوق العمل". وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تطبيق المقاييس والأدوات التي اعتمدها الباحثة إلكترونياً وهي كالتالي: استمارة البيانات العامة، استمارة مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030، استمارة المشاركة المستقبلية بسوق العمل. وشملت عينة البحث (150) سيدة سعودية. وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج الوصفية والنتائج في ضوء الفروض ومنها : وجود علاقة ارتباط طردي بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل عند مستوى دلالة 0.01 ، فكلما زاد تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 كلما زادت مشاركتها المستقبلية بسوق العمل. وجود علاقة ارتباط طردي بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل ومتغيرات الدراسة عند مستوى دلالة 0.01 ، 0.05 ، فكلما ارتفعت وزادت متغيرات (المستوى التعليمي، العمر، الدخل الشهري) كلما زاد تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 وزادت مشاركتها المستقبلية بسوق العمل ، بينما لا توجد علاقة ارتباط بين متغيرات (الحالة الاجتماعية، العمل) واستبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل. إن المستوي التعليمي من أكثر العوامل المؤثرة على الوعي بتمكين المرأة في رؤية 2030 بنسبة 74.9% ، والعمر بنسبة 57% كما إن المستوي التعليمي من أكثر العوامل المؤثرة على تحسين المشاركة المستقبلية بسوق العمل بنسبة 79.8% ، و الحالة الاجتماعية بنسبة 70.8%. في ضوء النتائج توصي الدراسة بالتركيز على الفئات العمرية الشابة من الخريجات بإتاحة المزيد من فرص التمكين الاقتصادي لهن في كافة مجالات العمل والإنتاج بالمجتمع ودعمهن الكامل، كما توصي الدراسة بالتركيز على ربات البيوت لتحفيزهن للمشاركة في سوق العمل من خلال العمل من المنزل والإنتاج والمساهمة في التنمية مع متابعة الإهتمام بالأسرة ورعايتها.

Role of Saudi Women's Empowerment in Saudi Arabia's Vision 2030 in Improving Their Future Engagement in Labor Market

Taghreed Abed Al-Jaadani, PhD

Assistant Professor of Housing Department

Housing & Management of Institutions

College of Home Economics, King Abdul Aziz University

KSA

ABSTRACT

The current research aims at revealing the role of Saudi women's empowerment in Saudi Arabia's vision 2030 in improving their future engagement in labor market. The analytical descriptive approach was used by applying measurements and tools prepared by the researcher electronically as follows: General information form, form of women's empowerment indicators in Saudi Arabia's Vision 2030, future engagement form in labor market. Research sample consisted of (150) Saudi women. Appropriate statistical methods were used in order to derive descriptive results and findings in the light of hypotheses which reveal that there is a positive correlation between indicators of women empowerment in Saudi Arabia's vision 2030 questionnaire and future engagement in the labor market questionnaire at a level of 0.01; the more Saudi women are empowered in Saudi Arabia's vision 2030, the more of their future engagement in labor market. There is also a positive correlation between women's empowerment indicators questionnaire and the future engagement in the labor market, and the study variables at a level of 0.01, 0.05; the higher and the more of (educational level, age, monthly income) variables, the more of Saudi women empowerment in vision 2030 and their future engagement is increased in labor market. There is no correlation between (marital status, work) variables, women's empowerment indicators questionnaire in vision 2030 and future engagement in the labor market questionnaire. Educational level is one of the most influential factors in the awareness of women's empowerment in Vision 2030 which came at a percentage of 74.9%, while age is 57 %. Also educational level is one of the most influential factors in improving future engagement in labor market at 79.8 % and marital status at 70.8 %. In the light of the these results, the study recommends focusing on the youth age groups of female graduates by providing them with more opportunities for economic empowerment in all business and production fields. Moreover, the study also recommends focusing on housewives to encourage them to engage in the labor market through work from home, production and contribution to development, while giving attention and care for their families.

المقدمة ومشكلة البحث

تعيش المملكة العربية السعودية عصر جديد من الانجازات والتغيرات على صعيد جميع مستويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة في الدولة من خلال تحقيق رؤية (2030) التي كان من أبرز بنودها التأكيد على تمكين المرأة السعودية التي تمثل 50% من اجمالي عدد الخريجين الجامعيين السعوديين أي ما يمثل نصف القوى العاملة المستقبلية لسوق العمل. وذلك برفع نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل من 22% الي 30%(رؤية المملكة العربية السعودية 2030،ص37).

وقد سعت المملكة للانضمام الي اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة (المرسوم الملكي رقم م/25 تاريخ 1421/5/28هـ)، كذلك اتاحة الفرصة للمرأة للمشاركة في بعض المحافل والفعاليات الدولية والمحلية مثل منتدى دافوس الاقتصادي ومنتدى كران مونتانا (الأمر السامي رقم 9/ب/693 تاريخ 1423/5/11هـ).بالإضافة الي تمكين المرأة السعودية من تولي بعض المناصب الهامة في الدولة كمنصب نائب وزير التعليم ومديرة لإحدى الجامعات السعودية ومستشار بمجلس الشورى(مركز البحوث والدراسات، دت، ص14). فمنذ ما يقرب من 15 عاماً تستحوذ الخريجات السعوديات من التعليم العالي على أعلى نسبة 60% من اجمالي عدد الخريجين والخريجات (وزارة التعليم العالي،2009). أوضحت مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات(2009) ان عدد الإناث السعوديات في قوى العمل بلغ 16,5% من مجموع قوى العمل السعودية، وبنسبة 8,2% من من إجمالي قوى العمل في الدولة . كما أشارت دراسة مركز السيدة خديجة بنت خويلد (2013،ص10-12) الي ان 15% هي نسبة النساء السعوديات في الفئة العمرية (18) سنة فما فوق العاملات في سوق العمل وهي نسبة ضعيفة عند مقارنتها بنسبة الذكور في نفس الفئة العمرية مايقرب من 60%.

من السياق السابق يظهر ان واقع المرأة السعودية في سوق العمل لم يصل الي التطلعات الاقتصادية التي هدفت استراتيجيات التنمية المختلفة لتحقيقها في السنوات السابقة ، وأن وضع المرأة السعودية بحاجة الي مزيد من التغيرات والاصلاحات السياسية والاقتصادية لمنحها فرص أكبر للمساهمة في سوق العمل. من هنا يمكن أن تصاغ مشكلة البحث في السؤال التالي : ما هو دور تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 في تحسين مشاركتها المستقبلية بسوق العمل ؟

أهداف البحث

يهدف هذا البحث الي الكشف عن " دور تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 في تحسين مشاركتها المستقبلية بسوق العمل" وذلك من خلال التعرف على:

- 1- الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعا لمتغيرات الدراسة.
- 2- الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغيرات الدراسة.
- 3- العلاقة الارتباطية بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل.
- 4- العلاقة الارتباطية بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل ومتغيرات الدراسة.
- 5-الإختلاف في نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بتمكين المرأة في رؤية 2030 .
- 6- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على تحسين المشاركة المستقبلية بسوق العمل.

أهمية البحث

تتطلب أهمية هذا البحث من مبدأ تحقيق رؤية 2030 في تمكين المرأة السعودية من المشاركة في كافة مجالات التنمية الاقتصادية من خلال تقديم جميع التسهيلات اللازمة لها وتذليل العقبات التي تعيق مساهمتها في سوق العمل السعودي وتخفف من دورها في التنمية الشاملة بالدولة. كما أن هذا البحث يلقي الضوء على مستقبل سوق العمل النسائي من منظور المرأة السعودية نحو رؤية 2030 وأهدافها .

فروض البحث

يفترض البحث الحالي ما يلي:

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعاً لمتغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، العمر، العمل، الدخل الشهري).
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- 3- توجد علاقة ارتباطية بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل.
- 4- توجد علاقة ارتباطية بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل ومتغيرات الدراسة.
- 5- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بتمكين المرأة في رؤية 2030 .
- 6- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على تحسين المشاركة المستقبلية بسوق العمل.

التعريفات الإجرائية للبحث

يعرف أسد (2008، ص6) **التمكين الاقتصادي للمرأة** بأنه " العملية التي تتمكن من خلالها المرأة من الانتقال من مرتبة منخفضة اقتصادياً الي مرتبة قوية وأعلى اقتصادياً ،وذلك بتمكنها من التحكم في مواردها الاقتصادية والمالية الأساسية: الأجور، ورأس المال، والملكيات العينية، مما يعطيها أستغلال مادي مباشر. رؤية 2030 يقصد بها الخطة الإستراتيجية التي وضعتها المملكة العربية السعودية لتنفيذ التحول الوطني في كافة مجالات التنمية بما في ذلك مجال التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية . **سوق العمل**: يقصد به تهيئة الفرص الاقتصادية المناسبة للمرأة للمشاركة في العمل والإنتاج الوطني.

الإطار النظري

ظهر مفهوم التمكين في نهاية الثمانينات من هذا العصر ووجد صدى كبير وانتشار واسع في التسعينيات، عندما زاد التركيز على الإهتمام بالعنصر البشري وتبلور هذا المفهوم نتيجة التطور الحاصل بالفكر الإداري الحديث، ويعرف التمكين الإقتصادي بأنه: " عملية تغيير هيكل القوة الاقتصادية التي يعيش فيها الأفراد بما يتضمنه ذلك من ضرورة توفر ثقة الفرد بقدراته، وإمكانياته ومن ثم استعداده النفسي للاختيار بين البدائل المختلفة". (ببة،2012،ص24،34).

تتمثل عناصر التمكين الاقتصادي: في القدرة على الاعتماد على الذات، حرية صنع القرار، المساهمة في التنمية الاقتصادية، الحصول على دخل مناسب، الحصول على ممتلكات مادية كالعقار والأراضي ومعنوية كالتعليم والمكانة الاجتماعية، بالإضافة الي المعرفة والمهارات والمعلومات(بن بزة،2010،ص22).و حددت الأمم المتحدة تمكين المرأة في خمسة معايير أساسية كما يلي: 1-الشعور بالكرامة، 2-والحق في تحديد خياراتها، 3-والحق في الحصول على الموارد والفرص، 4- والحق في التحكم بإدارة حياتها وإتخاذ قرارات داخل وخارج المنزل، 5- والقدرة على التأثير في التغيير الاجتماعي لخلق نظام اجتماعي واقتصادي أكثر عدلاً محلياً ودولياً (Vallée,2011,p3).

كما حددت مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة كالاتي:المساهمة الاقتصادية:مستوى كل من البطالة، الأنشطة الاقتصادية،الدخل.الفرص المتاحة اقتصادياً:نوعية كلاً من المشاركة الاقتصادية،الوظائف،نسبة دخل المرأة لدخل الرجل،عدد النساء في الوظائف الإدارية العليا.المشاركة في إتخاذ القرار:الفرص في القطاع الخاص،مشاركة المرأة في هياكل القرار الرسمي وغير الرسمي،المشاركة في تحديد السياسات.التعليم:نوعية التعليم،فرص التطوير الذاتي علمياً للمرأة،نسبة تعليم النساء،عدد المنتسبات للتعليم،معدل سنوات الدراسة.الصحة:الرعاية الصحية،تحديد وتنظيم النسل،الرعاية الصحية النفسية(الجربوع وأخزون،2005،ص19-20).

وقد ذكر درويش (2004، ص11) أن من أهم معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة: صعوبة التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمسؤوليات الوظيفية، وندرة التسهيلات المجتمعية التي تقلل الأعباء الأسرية على المرأة مع عدم تقبل الرجل لفكرة المشاركة في تحمل الأعباء الأسرية. حرمان المرأة من حق اتخاذ القرار بسبب السيطرة الذكورية على القرارات الأسرية وأحياناً يفرض على المرأة العاملة الرجوع للرجل في قراراتها الشخصية. ويضيف حجازي (2003، ص421) ممانعة الزوج لإنضمام المرأة لسوق العمل، واحجام بعض النساء من فئات اجتماعية معينة عن العمل، واعتبار ان الزوج هو صاحب القرار مع سلبات اتجاهات المرأة نحو العمل. كما أكد كاظم (د، ص13) على أن أكثر العوامل إعاقة لتمكين المرأة كانت العوامل الاجتماعية تلاها العوامل الاقتصادية والسياسية ثم أخيرا العوامل الشخصية.

شكلت خطة التنمية التاسعة 1431-1436هـ منعطفاً هاماً في مجال تطوير أوضاع المرأة السعودية والتي كان من أبرز آليات تنفيذ أهدافها (تطوير المشاركة الفاعلة للمرأة السعودية في النهضة التنموية للمملكة وتعزيز هذه المشاركة) حيث تضمنت باباً مستقلاً للمرأة والأسرة، كما تم تعديل نظام العمل والعمال لعام 1389هـ الي نظام العمل الذي صدر عام 1426هـ متضمناً زيادة بعض المكاسب للمرأة العاملة المرتبطة بحضانة الأطفال والرعاية الطبية ومكافأة نهاية الخدمة والاجازات في الحالات الخاصة (مركز البحوث والدراسات، د، ص13).
وقد أشار مركز الإحصاءات العامة والمعلومات (2009) الي أن مشاركة المرأة في سوق العمل تتركز في نشاط التعليم بنسبة 76,6% من حجم النساء العاملات، وبنسبة أقل في مجال الصحة 10,9% والعمل الاجتماعي، و1,6% في مجال الإدارة العامة، ونسبة محدودة في تجارة الجملة 1,4% والوساطة المالية 1,1%. أما من حيث مشاركتها في الأنشطة الانتاجية فهي ضعيفة جداً لا تتجاوز 0,2% في أغلبها .

الأسلوب البحثي

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة البحث عبارة عن استبانة استقصاء وزعت إلكترونياً على عينة عشوائية من النساء السعوديات العاملات وغير العاملات، وبلغت (150) سيدة .

أدوات البحث

اشتملت أدوات البحث على ما يلي:

- 1-استمارة البيانات العامة : والهدف منها جمع البيانات الخاصة بالمتغيرات المستقلة للبحث وتشمل (المستوى التعليمي ، العمر ، الحالة الاجتماعية، العمل ، الدخل الشهري).
 - 2- استمارة مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030: والهدف منها جمع البيانات المتعلقة بالتسهيلات والأجراءات التي تقدمها الدولة للمرأة في الجوانب الإدارية ، التعليمية ، الصحية ، القانونية... الخ. وتضمنت (12).
 - 3-استمارة المشاركة المستقبلية بسوق العمل: والهدف منها جمع البيانات الخاصة بتوقعات المرأة السعودية حول تحسين مشاركتها المستقبلية بسوق العمل وتضمنت (12).
- استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 : صدق المقاييس: يقصد به قدرة الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه. تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (1) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030)

الدلالة	الارتباط	م	الدلالة	الارتباط	م
0.01	0.853	-7	0.01	0.816	-1
0.01	0.907	-8	0.01	0.748	-2
0.01	0.822	-9	0.01	0.874	-3
0.01	0.751	-10	0.05	0.612	-4
0.05	0.630	-11	0.01	0.891	-5
0.01	0.705	-12	0.01	0.925	-6

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01 – 0.05) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الاستبيان .

الثبات : يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص ، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص ، و تم حساب الثبات عن طريق :

- 1- معامل الفا كرونباخ Alpha 2- طريقة التجزئة النصفية 3- جيوتمان Guttman
Cronbach Split-half

جدول (2) قيم معامل الثبات لاستبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030

جيوتمان	التجزئة النصفية	معامل الفا	
0.900	0.951 – 0.853	0.912	ثبات استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات الاستبيان .

استبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل : صدق المقاييس: يقصد به قدرة الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه. تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (المشاركة المستقبلية بسوق العمل) ،والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (3) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (المشاركة المستقبلية بسوق العمل)

الدلالة	الارتباط	م	الدلالة	الارتباط	م
0.01	0.803	-7	0.01	0.713	-1
0.05	0.627	-8	0.01	0.835	-2
0.05	0.608	-9	0.01	0.888	-3
0.01	0.726	-10	0.01	0.914	-4
0.01	0.849	-11	0.01	0.782	-5
0.01	0.938	-12	0.05	0.640	-6

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01 – 0.05) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الاستبيان .

الثبات : يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص ، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص ، و تم حساب الثبات عن طريق :

3- جيوتمان Guttman

2- طريقة التجزئة النصفية Alpha

1- معامل الفا كرونباخ Cronbach

Split-half

Cronbach

جدول (4) قيم معامل الثبات لاستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل

جيوتمان	التجزئة النصفية	معامل الفا	
0.850	0.909 – 0.807	0.863	ثبات استبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل ككل

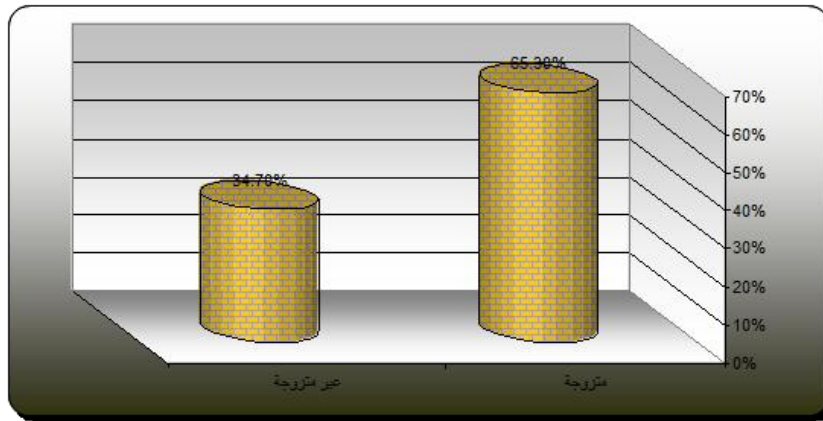
يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات الاستبيان .

نتائج البحث

أولاً: وصف عينة البحث

جدول (5) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة %	العدد	الحالة الاجتماعية
65.3%	98	متزوجة
34.7%	52	غير متزوجة
100%	150	المجموع

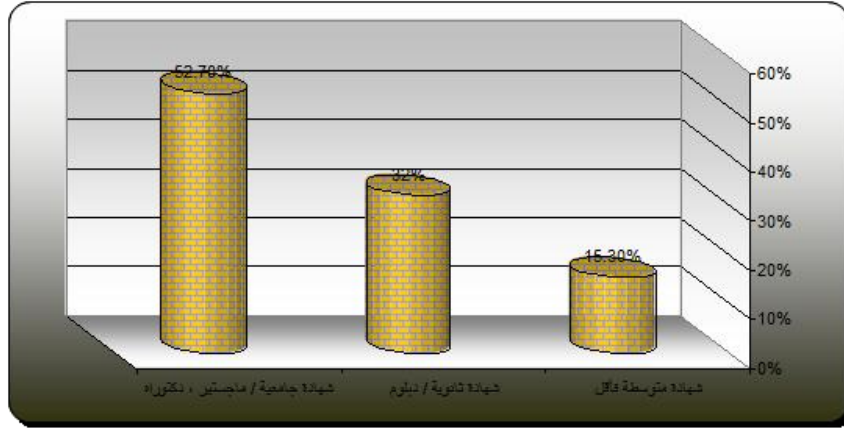


شكل (1) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

يتضح من جدول (5) وشكل (1) أن نسبة 65.3% من أفراد عينة البحث متزوجات بينما 34.7% من أفراد عينة البحث غير متزوجات.

جدول (6) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
15.3%	23	شهادة متوسطة فأقل
32%	48	شهادة ثانوية / دبلوم
52.7%	79	شهادة جامعية / ماجستير ، دكتوراه
100%	150	المجموع

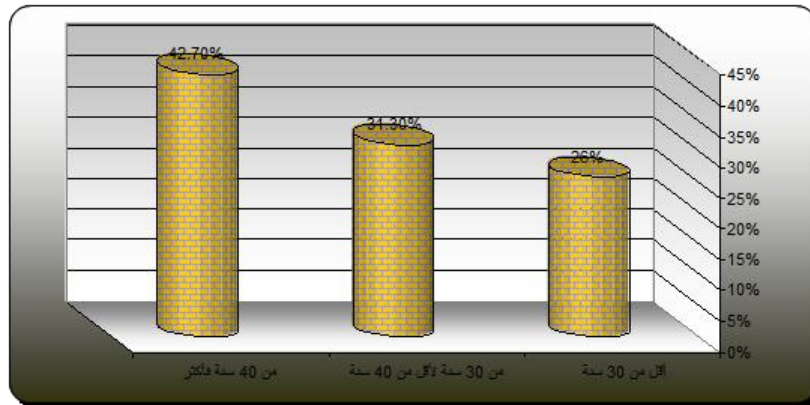


شكل (2) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (6) وشكل (2) أن نسبة 52.7% من أفراد عينة البحث حاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير ، دكتوراه ، يليهم 32% حاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم ، ثم الحاصلات على الشهادة المتوسطة فأقل بنسبة 15.3% .

جدول (7) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

النسبة %	العدد	العمر
26%	39	أقل من 30 سنة
31.3%	47	من 30 سنة لأقل من 40 سنة
42.7%	64	من 40 سنة فأكثر
100%	150	المجموع

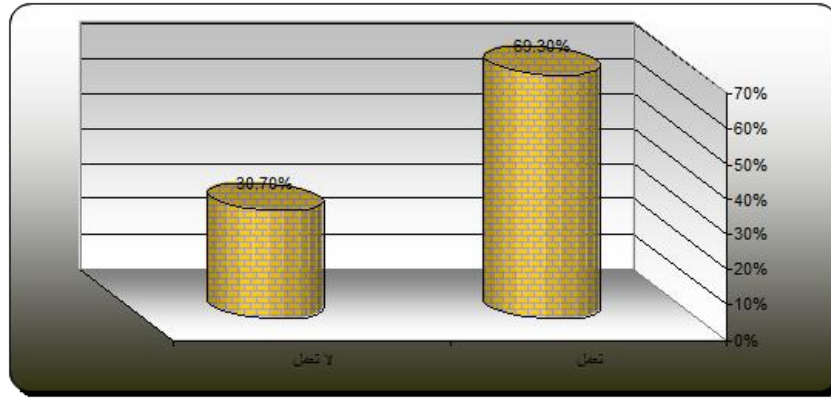


شكل (3) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

يتضح من جدول (7) وشكل (3) أن نسبة 42.7% من أفراد عينة البحث أعمارهن من 40 سنة فأكثر ، و نسبة 31.3% منهن تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة ، و نسبة 26% أعمارهن أقل من 30 سنة .

جدول (8) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمل

النسبة %	العدد	العمل
69.3%	104	تعمل
30.7%	46	لا تعمل
100%	150	المجموع

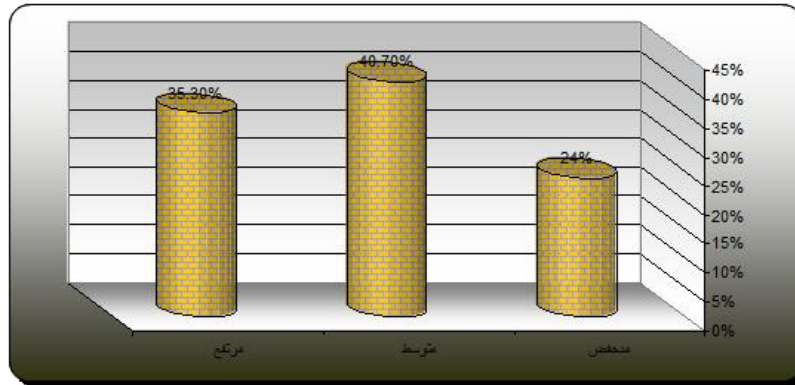


شكل (4) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير العمل

يتضح من جدول (8) وشكل (4) أن أكثر من ثلثي أفراد عينة البحث عاملات بنسبة 69.3% ، بينما نسبة 30.7% منهن غير عاملات.

جدول (9) توزيع أفراد عينة البحث وفقا لفئات الدخل الشهري

النسبة %	العدد	الدخل الشهري
24%	36	منخفض
40.7%	61	متوسط
35.3%	53	مرتفع
100%	150	المجموع



شكل (5) يوضح توزيع أفراد عينة البحث وفقا لفئات الدخل الشهري

يتضح من جدول (9) وشكل (5) أن نسبة 40.7% من أفراد عينة البحث دخلهم متوسط ، ثم 35.3% من أفراد العينة دخلهم مرتفع ، وأخيرا ذوي الدخل المنخفض بنسبة 24% .

النتائج في ضوء الفروض:

الفرض الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعا لمتغيرات الدراسة. وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) ، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 والجدول التالي توضح ذلك :

جدول (10) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
دال عند 0.05 لصالح غير المتزوجات	2.057	148	98	3.227	30.007	متزوجة
			52	3.514	32.159	غير متزوجة

يتضح من الجدول (10) أن قيمة (ت) كانت (2.057) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لصالح غير المتزوجات ، حيث بلغ متوسط درجة غير المتزوجات (32.159) ، بينما بلغ متوسط درجة المتزوجات (30.007) ، مما يدل على أن غير المتزوجات كانت رؤيتهم لمؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 أفضل من المتزوجات .

جدول (11) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعا لمتغير المستوى التعليمي

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي
دال 0.01	35.643	2	1360.636	2721.272	بين المجموعات
		147	38.174	5611.569	داخل المجموعات
		149		8332.841	المجموع

يتضح من جدول (11) إن قيمة (ف) كانت (35.643) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعا لمتغير المستوى التعليمي ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (12) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

شهادة جامعية / ماجستير ، دكتوراه م = 27.935	شهادة ثانوية / دبلوم م = 20.258	شهادة متوسطة فأقل م = 18.071	المستوي التعليمي
		-	شهادة متوسطة فأقل
	-	*2.187	شهادة ثانوية / دبلوم
-	**7.677	**9.864	شهادة جامعية / ماجستير ، دكتوراه

يتضح من جدول (12) وجود فروق في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير ، دكتوراه وكلا من أفراد العينة الحاصلات علي "الشهادة الثانوية / دبلوم ، الشهادة المتوسطة فأقل" لصالح الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير ، دكتوراه عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم وأفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل لصالح الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم عند مستوى دلالة (0.05) .

جدول (13) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعاً لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	2671.470	1335.735	2	29.664	0.01 دال
داخل المجموعات	6619.137	45.028	147		
المجموع	9290.607		149		

يتضح من جدول (13) إن قيمة (ف) كانت (29.664) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعاً لمتغير العمر ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (14) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

العمر	أقل من 30 سنة	من 30 سنة لأقل من 40 سنة	من 40 سنة فأكثر
أقل من 30 سنة	-	م = 31.441	م = 23.017
من 30 سنة لأقل من 40 سنة	**6.046	-	م = 25.395
من 40 سنة فأكثر	**8.424	*2.378	-

يتضح من جدول (14) وجود فروق في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 بين أفراد العينة اللاتي أعمارهن أقل من 30 سنة وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن "من 30 سنة لأقل من 40 سنة ، من 40 سنة فأكثر" لصالح اللاتي أعمارهن أقل من 30 سنة عند مستوى دلالة (0.01) ، بينما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة وأفراد العينة اللاتي أعمارهن من 40 سنة فأكثر لصالح اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة عند مستوى دلالة (0.05) .

جدول (15) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعاً لمتغير العمل

العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
تعمل	34.487	4.096	104	148	10.772	دال عند 0.01 لصالح العاملات
لا تعمل	20.661	2.588	46			

يتضح من الجدول (15) أن قيمة (ت) كانت (10.772) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) لصالح العاملات ، حيث بلغ متوسط درجة العاملات (34.487) ، بينما بلغ متوسط درجة غير العاملات (20.661) ، مما يدل على أن العاملات كانت رؤيتهم لمؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 أفضل من غير العاملات .

جدول (16) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعا لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	2811.823	1405.911	2	51.057	0.01 دال
داخل المجموعات	4047.823	27.536	147		
المجموع	6859.646		149		

يتضح من جدول (16) إن قيمة (ف) كانت (51.057) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 تبعا لمتغير الدخل الشهري ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (17) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	-	م = 23.087	م = 34.436
متوسط	**5.364	-	-
مرتفع	**16.713	**11.349	-

يتضح من جدول (17) وجود فروق في مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 بين أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة ذوي الدخل "المتوسط ، المنخفض" لصالح ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (0.01) ، كذلك توجد فروق بين أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوي الدخل المنخفض لصالح ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (0.01) .

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغيرات الدراسة. وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) ، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (18) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
متزوجة	21.163	2.425	98	148	8.008	دال عند 0.01 لصالح غير المتزوجات
غير متزوجة	30.296	3.183	52			

يتضح من الجدول (18) أن قيمة (ت) كانت (8.008) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) لصالح غير المتزوجات ، حيث بلغ متوسط درجة غير المتزوجات (30.296) ، بينما بلغ متوسط درجة المتزوجات (21.163) ، مما يدل على أن غير المتزوجات كانت رؤيتهم للمشاركة المستقبلية بسوق العمل أكبر من المتزوجات .

جدول (19) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغير المستوى التعليمي

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي
0.01 دال	56.022	2	1416.899	2833.799	بين المجموعات
		147	25.292	3717.892	داخل المجموعات
		149		6551.691	المجموع

يتضح من جدول (19) إن قيمة (ف) كانت (56.022) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغير المستوى التعليمي ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (20) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

المستوي التعليمي	شهادة متوسطة فأقل م = 19.760	شهادة ثانوية / دبلوم م = 27.203	شهادة جامعية / ماجستير ، دكتوراه م = 35.535
شهادة متوسطة فأقل	-		
شهادة ثانوية / دبلوم	**7.443	-	
شهادة جامعية / ماجستير ، دكتوراه	**15.775	**8.332	-

يتضح من جدول (20) وجود فروق في المشاركة المستقبلية بسوق العمل بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير ، دكتوراه وكلا من أفراد العينة الحاصلات علي "الشهادة الثانوية / دبلوم ، الشهادة المتوسطة فأقل" لصالح الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير ، دكتوراه عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم وأفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل لصالح الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم عند مستوى دلالة (0.01) .

جدول (21) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغير العمر

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	العمر
0.01 دال	40.926	2	1378.577	2757.153	بين المجموعات
		147	33.685	4951.653	داخل المجموعات
		149		7708.806	المجموع

يتضح من جدول (21) إن قيمة (ف) كانت (40.926) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغير العمر ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (22) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

العمر	أقل من 30 سنة م = 33.336	من 30 سنة لأقل من 40 سنة م = 25.501	من 40 سنة فأكثر م = 16.277
أقل من 30 سنة	-		
من 30 سنة لأقل من 40 سنة	**7.835	-	
من 40 سنة فأكثر	**17.059	**9.224	-

يتضح من جدول (22) وجود فروق في المشاركة المستقبلية بسوق العمل بين أفراد العينة اللاتي أعمارهن أقل من 30 سنة وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن "من 30 سنة لأقل من 40 سنة ، من 40 سنة فأكثر" لصالح اللاتي أعمارهن أقل من 30 سنة عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة وأفراد العينة اللاتي أعمارهن من 40 سنة فأكثر لصالح اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة عند مستوى دلالة (0.01) .

جدول (23) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغير العمل

العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
تعمل	28.193	2.406	104	148	10.283	دال عند 0.01 لصالح العاملات
لا تعمل	17.607	1.558	46			

يتضح من الجدول (23) أن قيمة (ت) كانت (10.283) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) لصالح العاملات ، حيث بلغ متوسط درجة العاملات (28.193) ، بينما بلغ متوسط درجة غير العاملات (17.607) ، مما يدل على أن العاملات كانت رويتهن للمشاركة المستقبلية بسوق العمل أكبر من غير العاملات .

جدول (24) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	2584.317	1292.159	2	33.098	0.01 دال
داخل المجموعات	5738.880	39.040	147		
المجموع	8323.197		149		

يتضح من جدول (24) إن قيمة (ف) كانت (33.098) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المشاركة المستقبلية بسوق العمل تبعا لمتغير الدخل الشهري ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (25) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض م = 20.016	متوسط م = 30.492	مرتفع م = 22.227
منخفض	-		
متوسط	**10.476	-	
مرتفع	*2.211	**8.265	-

يتضح من جدول (25) وجود فروق في المشاركة المستقبلية بسوق العمل بين أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط وكلا من أفراد العينة ذوي الدخل "المرتفع ، المنخفض" لصالح ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (0.01) ، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع وأفراد العينة ذوي الدخل المنخفض لصالح ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (0.05) .

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط:

جدول (26) مصفوفة الارتباط بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل

المشاركة المستقبلية بسوق العمل	
**0.923	مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030

يتضح من الجدول (26) وجود علاقة ارتباط طردي بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل عند مستوى دلالة 0.01 ، فكلما زاد تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 كلما زادت مشاركتها المستقبلية بسوق العمل .

الفرض الرابع: توجد علاقة ارتباطية بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل ومتغيرات الدراسة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل ومتغيرات الدراسة والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط :

جدول (27) مصفوفة الارتباط بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل ومتغيرات الدراسة

المشاركة المستقبلية بسوق العمل	مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030	
0.183	0.222	الحالة الاجتماعية
**0.706	**0.882	المستوى التعليمي
**0.915	*0.600	العمر
0.206	0.154	العمل
*0.628	**0.827	الدخل الشهري

يتضح من الجدول (27) وجود علاقة ارتباط طردي بين استبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل ومتغيرات الدراسة عند مستوى دلالة 0.01 ، 0.05 ، فكلما ارتفعت وزادت متغيرات (المستوى التعليمي، العمر، الدخل الشهري) كلما زاد تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 وزادت مشاركتها المستقبلية بسوق العمل ، بينما لا توجد علاقة ارتباط بين متغيرات (الحالة الاجتماعية، العمل) واستبيان مؤشرات تمكين المرأة في رؤية 2030 واستبيان المشاركة المستقبلية بسوق العمل .

الفرض الخامس: تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بتمكين المرأة في رؤية 2030. وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الوعي بتمكين المرأة في رؤية 2030 والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (28) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الوعي بتمكين المرأة في رؤية 2030

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المستوي التعليمي	0.865	0.749	83.579	0.01	0.373	9.142	0.01
العمر	0.755	0.570	37.097	0.01	0.141	6.091	0.01
العمل	0.735	0.540	32.829	0.01	0.108	5.730	0.01
الدخل الشهري	0.729	0.531	31.708	0.01	0.100	5.531	0.01

المتغير التابع
تمكين المرأة
في رؤية 2030

يتضح من الجدول (28) إن المستوي التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على الوعي بتمكين المرأة في رؤية 2030 بنسبة 74.9% ، يليه العمر بنسبة 57% ، ويأتي في المرتبة الثالثة العمل بنسبة 54% ، وأخيرا في المرتبة الرابعة الدخل الشهري بنسبة 53.1% .

الفرض السادس: تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على تحسين المشاركة المستقبلية بسوق العمل. وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على تحسين المشاركة المستقبلية بسوق العمل والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (29) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على تحسين المشاركة المستقبلية بسوق العمل

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المستوي التعليمي	0.893	0.798	110.477	0.01	0.450	10.511	0.01
الحالة الاجتماعية	0.841	0.708	67.836	0.01	0.314	8.236	0.01
الدخل الشهري	0.764	0.583	39.198	0.01	0.156	6.261	0.01
العمر	0.748	0.560	35.611	0.01	0.130	5.968	0.01

المتغير التابع
تحسين المشاركة المستقبلية
بسوق العمل

يتضح من الجدول (29) إن المستوي التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على تحسين المشاركة المستقبلية بسوق العمل بنسبة 79.8% ، يليه الحالة الاجتماعية بنسبة 70.8% ، ويأتي في المرتبة الثالثة الدخل الشهري بنسبة 58.3% ، وأخيرا في المرتبة الرابعة العمر بنسبة 56% .

توصيات البحث

في ضوء النتائج توصي الدراسة بالتركيز على الفئات العمرية الشابة من الخريجات بإتاحة المزيد من فرص التمكين الاقتصادي لهن في كافة مجالات العمل والإنتاج بالمجتمع ودعمهن الكامل، كما توصي الدراسة بالتركيز على ربات البيوت لتحفيزهن للمشاركة في سوق العمل من خلال العمل من المنزل والإنتاج والمساهمة في التنمية مع متابعة الإهتمام بالأسرة ورعايتها.

المراجع

المراجع العربية

1. الأمر السامي رقم 9/ ب/ 693 وتاريخ 1423/5/11 هـ ب القاضي بإتاحة مشاركة المرأة في بعض المحافل والفعاليات الدولية والمحلية.
2. أسد، أيهم (2008)، التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل للتمكين الاجتماعي، ورقة عمل قدمت في الندوة العلمية بتنظيم مرصد نساء سوريا والنادي السرياني الأرثوذكسي، حمص، سوريا، ص6.
3. الجربوع، أيوب وآخرون (2005)، ورقة عمل حول : المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية ، مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الثاني، الرياض، السعودية، ص19-20.
4. المرسوم الملكي رقم م/25 وتاريخ 1421/5/28 هـ بالموافقة على انضمام المملكة الي اتفاقية القضاء على اشكال التمييز ضد المرأة .
5. اليوسف، نورة (2009)، تمكين المرأة السعودية، السعودية، ص108.
6. ببة، إيمان (2012)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، (رسالة ماجستير- علوم التيسير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
7. بن يزة يوسف (2010)، التمكين السياسي للمرأة و أثره في تحقيق التنمية الإنسانية في العالم العربي ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، الجزائر ، ص22.
8. درويش، رمضان (2004)، واقع المرأة المصرية ودورها التشاركي في عملية التنمية، المؤتمر السنوي الرابع والثلاثون لقضايا السكان والتنمية، المركز الديموغرافي، القاهرة، ص11.
9. رؤية المملكة العربية السعودية 2030، ص37.
10. حجازي، أحمد (2003)، التغيير الاجتماعي وقضايا التنمية والتحديث: دراسة ميدانية عن الدور المتغير للمرأة الريفية المصرية، الأسرة المصرية وتحديات العولمة، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب ، جامعة القاهرة، ص421.
11. كاظم، ثائر (د.ت)، معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي: دراسة ميدانية في جامعة القادسية، مجلة جامعة بابل/العلوم الانسانية، مجلد42، العدد2: 6102، ص13.
12. مركز البحوث والدراسات (د.ت) ، دور قطاع التعاونيات في زيادة فرص تمكين المرأة السعودية من المشاركة الاقتصادية"، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، قطاع البحوث والمعلومات، ص13-14.
13. مركز السيدة خديجة بنت خويلد (2013)، دراسة استطلاع رأي العام بالمملكة العربية السعودية حول مشاركة المرأة السعودية في التنمية الوطنية، ص10-12.
14. مصاحبة الإحصاءات العامة والمعلومات (2009) ، نشرة بحث القوى العاملة لعام 1430 هـ.
15. وزارة التعليم العالي (2009)، إحصاءات التعليم العالي (1416-1430 هـ)

المراجع الأجنبية

16. Stéphanie Vallée, L'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone , Assemblée Parlementaire de la Francophonie SESSION DE L' APE, Kinshasa (République démocratique du Congo) 5-8 juillet 2011, p3 .