



استطلاع رأي الرجل السعودي نحو تمكين المرأة من العمل بالمؤسسات العامة، والخاصة في ضوء رؤية المملكة 2030

د. أمل عبد الرزاق سلامه
أستاذ مساعد بقسم الإسكان - برنامج إدارة السكن والمؤسسات
كلية الاقتصاد المنزلي بجامعة الملك عبد العزيز بجدة
المملكة العربية السعودية
Aslamah@kau.edu.sa

المخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة السعودية من العمل بالمؤسسات (العامة، والخاصة) تحقيقاً لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 وذلك وفقاً لمتغير العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي، المستوى التعليمي. كما تهدف الدراسة إلى التعرف على الفروق الفردية بين آراء الرجال السعوديين من حيث تقبلهم لتمكين المرأة من العمل وفقاً لاختلاف علاقتهم بوظيفتها سواء كان الرجل (أحد أفراد أسرة المرأة العاملة، أو عميل للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، أو موظف زميل لها بالعمل أو كانت هي مديرتها، أو كان هو رئيسها).

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبيان الذي طبق على عينة عشوائية من المجتمع بلغت 400 رجل سعودي تتراوح أعمارهم من 18-60 سنة فما فوق.

وكانت أهم النتائج: أن تقبل الرجل السعودي نحو تمكين المرأة من العمل في المؤسسات (العامة، الخاصة) في ضوء رؤية المملكة 2030 كان بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر الرجال السعوديين نحو تمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) باختلاف أعمارهم، ومستواهم التعليمي والاقتصادي. إلا أن وجهات نظر الرجال الأراذل نحو تمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) أعلى من ذوي الحالات الاجتماعية الأخرى، كذلك الرجال اللذين علاقتهم بالمرأة العاملة (مديرها، أو هي مديرة عليه، أو زميل لها في العمل) كانوا أكثر تأييداً لتمكينها من العمل بالمؤسسات العامة والخاصة ممن كانت علاقتهم بها (عميل للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، أو المرأة أحد أفراد أسرته).

ومن أهم التوصيات: نشر الوعي بالمجتمع وخاصة الرجال بأهمية تمكين المرأة من العمل، وعمل دورات وندوات لتثقيف المرأة حول الضغوطات التي سوف تواجهها لقاء تعدد الأدوار وطرق التعامل معها.

Man's Opinion on the Empowerment of Women to Work in Institutions Public and Private In View of the Vision of the Kingdom 2030

ABSTRACT

The study aimed to reveal the extent of acceptance of Saudi men to enable Saudi women to work in institutions (public and private) to achieve the vision of Saudi Arabia 2030 and according to age, social status, economic level, educational level. The study also aims to identify the individual differences between the opinions of Saudi men in terms of their acceptance to enable women to work according to their different relationship to their job, whether the man (a member of the family of the working woman, or a client of the institution where the woman works, or a fellow employee of the work or was the manager , Or he was her boss).

The study followed the descriptive analytical approach, and the study tool was a questionnaire that was applied to a random sample of the community reached 400 Saudi men between the ages of 18-60 years and older.

The most important results were that the acceptance of Saudi men towards the empowerment of women to work in public and private institutions in light of the Kingdom's Vision 2030 was moderate, and there were no statistically significant differences between the views of Saudi men towards the empowerment of women to work in institutions (public, private). By age, educational and economic level. However, the views of widowed men on the empowerment of women to work in institutions (public, private) are higher than those with other social conditions, as well as men who have a relationship with working women (manager, manager, or co-worker) were more supportive to enable them to work. Public and private institutions with whom they have a relationship (a client of the institution where the woman works, or the woman is a member of your family).

Among the most important recommendations: Raising awareness of society, especially men, the importance of empowering women to work, and the work of courses and seminars to educate women about the pressures that will face the multiple roles and ways to deal with them.



المقدمة ومشكلة البحث:

شهدت المملكة العربية السعودية خلال فترة وجيزة من الزمن تنمية شاملة عمت جميع مجالات الحياة فيها، فحققت قفزات سريعة في معدلات النمو والتقدم، وتوجهت ثمار التنمية بالدرجة الأولى إلى تنمية المواطنين.

وحيث أن المرأة لها دور مميز في بناء المجتمع ومستقبله، لذا فإن الاستفادة من إمكانياتها للمشاركة بشكل فعال في قيادة سياسة التغيير التي يعيشها الوطن تعد من أهم أهداف رؤية 2030 (عبد المحسن الداود، 2019).

فالمملكة تتطلع لزيادة نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30% بحلول عام 2030 (علي الغفيس، 2018).

كما تسعى المملكة في رؤيتها وأهدافها التنموية لتحقيق الاستقلالية التامة عن الاعتماد على النفط والتحول للاعتماد الأكبر على إنتاجية الموارد البشرية، وعلى رفع مساهمة مؤسسات القطاع الخاص من 40% حالياً من الناتج المحلي إلى حوالي 65%، من خلال خلق فرص وظيفية للمواطنين والمواطنات وتوجيههم نحو المشاريع الصغيرة (شوق عبد العزيز، ماضي العيسى، 2018).

حتى أن عدد العاملين في القطاع الخاص بلغ 8,847,478 فرد يمثل السعوديون منهم 1,718,824 (الهيئة العامة للإحصاء، 2018).

وتشير ندى المتروك (2015) إلى تعدد القرارات الداعمة للمرأة وفق رؤية 2030 والتي من أهمها عمل المرأة السعودية في مجلس الشورى، وقرار تأنيث المحال النسائية وتمكين النساء من الأعمال الإدارية والأعمال التجارية، وقيادة المركبات، وزيادة أعداد القوى العاملة النسائية وزيادة الإنتاجية المرتبطة بالأعمال.

وجدير بالذكر إن عمل المرأة له آثار إيجابية وسلبية تنعكس على المرأة والمجتمع، تتلخص الآثار الإيجابية منها في تحسين الوضع الاقتصادي للمرأة وأسرتها، ورفع مستواها المعرفي والثقافي، وشغل بعض الأعمال التي يحتاج المجتمع أن تعمل بها المرأة (كمجال الطب والتعليم والمحاماة... الخ)، أما الآثار السلبية فمنها التأثير السلبي للعمل على حالتها النفسية والصحية، وانتشار البطالة في صفوف الرجال والتي تؤدي بدورها لتضييع القدرات وانخفاض قوة العمل (لانخفاض مستوى الأجور) الناتج عن وفرة عرض الأيدي، وازدحام الطرقات بكثرة المركبات، استغلال المرأة اقتصادياً، والعزوف عن الزواج، وكثرة الطلاق، واختلال الاستقرار الأسري وتنازع الأبوين على السيادة داخل البيت (هند الخولي، 2001).

فبالرغم من مشاركة المرأة السعودية في شتى المجالات العلمية والعملية والأدوار الاجتماعية والثقافية والإدارية والقيادية المختلفة، إلا أنه مازال هناك بعض التخوف لدى الرجل من عمل المرأة الذي قد يرجع إلى التمسك بالعادات والتقاليد، أو الخوف من انتشار البطالة لدى الذكور، أو الخوف من عدم مناسبة بعض الأعمال لطبيعة تكوين المرأة، أو الخوف من توليها المناصب الإدارية والقيادية.

ومن منطلق هذا التخوف تسعى الدراسة إلى استطلاع رأي الرجل السعودي نحو تمكين المرأة السعودية من العمل في المؤسسات (العامة، أو الخاصة) سواء كان الرجل أحد أفراد أسرة المرأة العاملة، أو عميل للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، أو موظف زميل لها بالعمل أو كانت هي مديرتة، أو كان هو رئيسها).

ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما هو رأي الرجل السعودي حول تمكين المرأة السعودية من العمل بالمؤسسات (العامة، أو الخاصة) في ضوء رؤية المملكة 2030؟

وهل تختلف درجة تقبله لعمل المرأة بالمؤسسات (العامة، الخاصة) باختلاف علاقته بوظيفتها؟

أهداف البحث:

1-الكشف عن مدى تقبل الرجل لعمل المرأة بالمؤسسات (العامة، الخاصة) وفقاً لعمره، حالته الاجتماعية، مستواه الاقتصادي، مستوى تعليمه.



2- التعرف على الفروق الفردية بين آراء الرجال السعوديين من حيث تقبلهم لتمكين المرأة من العمل وفقاً لاختلاف علاقتهم بوظيفتها سواء كان (أحد أفراد أسرة المرأة العاملة، أو عميل للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، أو موظف زميل لها بالعمل أو كانت هي مديرتة، أو كان هو رئيسها).

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في:

- 1- رفع ثقافة المجتمع نحو تمكين المرأة من العمل بوظائف ومناصب إدارية مختلفة.
- 2- إفادة المؤسسات (العامة، الخاصة) بعوامل تساعد في وضع المعايير والأنظمة التي تساهم في تحقيق رؤية المملكة 2030، ورفع جودة الأعمال التي ستعمل بها المرأة بما ينعكس إيجابياً على المؤسسات كزيادة نسبة مبيعاتها وزيادة حصتها بالسوق.

فروض البحث:

- 1- توجد علاقة ارتباطية بين تقبل الرجل لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) وبين بعض المتغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي، مستوى التعليم).
- 2- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين آراء الرجال السعوديين من حيث تقبلهم لتمكين المرأة من العمل وفقاً لاختلاف علاقتهم بوظيفتها (كونه أحد أفراد أسرتها، أو عميل للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، أو موظف زميل لها، أو كانت هي رئيسته، أو كان هو يرأسها).

الأسلوب البحثي:

أولاً : منهج البحث:

يتبع البحث الأسلوب الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً (ذوقان عبيدات وآخرون، 2015).

ثانياً : حدود البحث:

- 1- الحدود المكانية: جميع مناطق المملكة العربية السعودية بمحافظاتها ومدنها.
- 2- الحدود الزمنية: بدأت الدراسة (2019 /1 /21 م) حتى (2019/5 /6 م).
- 3- الحدود البشرية: عينة عشوائية من جميع الرجال السعوديين الذين يسكنون في المملكة العربية السعودية بحيث تتراوح أعمارهم من 18- 60 سنة فما فوق، وباختلاف علاقتهم بعمل المرأة (كأحد أفراد أسرتها، أو عميل للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، أو موظف زميل لها، أو كانت هي رئيسته، أو كان هو يرأسها)، بلغ عدد العينة 400 من ضمنهم العينة الاستطلاعية التي بلغت 30.

ثالثاً: أدوات البحث:

تم استخدام أداة الاستبيان الإلكتروني الذي يحتوي على محورين: الأول البيانات العامة لعينة البحث (العمر- الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي - الدخل الشهري - العلاقة بالمرأة العاملة)، والمحور الثاني عبارة عن 22 عبارة ذات أوزان خماسية (أوافق بشدة- أوافق- محايد- لا أوافق -لا أوافق بشدة) تقيس مدى تأييد الرجل من عدمه نحو تمكين المرأة من العمل، عبارات متنوعة تستطلع رأي الرجل عن تأثير عمل المرأة عليها وعلى أسرتها في الجوانب التالية (صحية، ثقافية، دينياً، اقتصادياً، اجتماعياً) (إعداد الباحثة)

رابعاً: إجراءات البحث:

- 1- الإطلاع على أهم البحوث والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث.
- 2- إعداد وتصميم أداة البحث (الاستبيان) .



- 3- تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغت 30 رجل سعودي ممن تنطبق عليهم مواصفات العينة الأساسية لاختبار مدى صدق وثبات عبارات الاستبيان.
- 4- توزيع الاستبيان إلكترونياً على باقي العينة الأساسية والتي بلغت 400 استمارة تتضمن العينة الاستطلاعية
- 5- إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج، بحيث استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات والحصول على النتائج كما يلي:
 - التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على استجابات أفراد العينة لكل عبارة من العبارات.
 - معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
 - معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات الاستبيان.
 - إختبار "ت" (T test) للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
 - تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين تتبع التوزيع الطبيعي.
 - اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls) لمعرفة دلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين لا تتبع التوزيع الطبيعي.
- 6- مناقشة النتائج وتفسيرها.
- 7- صياغة التوصيات في ضوء ما توصل له البحث من نتائج.

خامساً: مصطلحات البحث:

- **المؤسسة:**
تعرفها الهيئة العامة للإحصاء (2018) على أنها وحدة عمل اقتصادية ذات كيان قانوني لها موقع ثابت، ويزاول فيها نشاط اقتصادي معين يملكه شخص أو مجموعة أشخاص، ويتم تأسيسها لتحقيق هدف ما قد يكون ربحي أو استثماري أو خدمي ووفقاً لمعايير تنظيمية خاصة في مجال عملها.
- **المؤسسات العامة:**
هي المؤسسات الحكومية التي تُسيطرُ عليها أجهزة الحكومة وتملكها وليس للقطاع الخاص علاقة في إدارتها، لتنتج مختلف الخدمات والسلع التي يحتاجها المجتمع لتقدمها إلى المواطنين وفق أسعار إدارية تحقق التوازن في منظومة الأسعار (إيهاب العاصي، 2018).
- **المؤسسات الخاصة:**
هي المؤسسات التي تنتمي لقطاع الأعمال المرتبط بالمنظمات التي يملكها أفراد بصفة شخصية، توفر أعمال لمجموعة من الأفراد ترتبط بالخبرات والمهارات المكتسبة سواء بالاعتماد على التدريب المهني، أو التعليم الأكاديمي (مرجع سابق، 2018).
- **عمل المرأة:**
مجهود إرادي عقلي أو بدني مقابل أجر تقوم به المرأة خارج البيت لتحقيق هدف اقتصادي أو اجتماعي تحقق من خلاله شخصية المرأة (رؤوف بالعقاب، 2017).
- **تمكين المرأة:**



هو دعم الفاعلية عند الموظفة من خلال تمكينها من الحصول على استقلاليتها ضمن بيئة العمل، وتطور أدائها، والاستفادة من خبرتها لتحقيق الأهداف المطلوبة منها، وتعزيز قدراتها الداخلية التي تؤدي إلى مشاركتها بشكل أكبر في صنع القرار وتغيير مجرى الأمور (سهام خضر ومحمد سعيد، 2011).

نتائج البحث :

1- قياس صدق وثبات الاستبيان:

• صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للاستبيان، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (1)
معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاستبيان

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.777	12	**0.678	1
**0.494	13	**0.719	2
**0.661	14	**0.675	3
**0.714	15	**0.680	4
**0.649	16	**0.657	5
**0.704	17	**0.674	6
**0.755	18	**0.652	7
**0.703	19	**0.614	8
**0.685	20	**0.681	9
**0.744	21	**0.572	10
**0.774	22	**0.722	11

** دالة عند (0.01)



يتضح من الجدول (1) أن جميع معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للاستبيان كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على أن جميع فقرات الاستبيان كانت صادقة وتقيس الهدف الذي وضعت من أجله.

- **الثبات:** للتحقق من ثبات الاستبيان تم إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد ومحاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (2)

قيم معاملات الثبات لأبعاد ومحاور الاستبيان

عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
22	0.944

يبين الجدول (2) قيمة معامل ألفا كرونباخ لفقرات الاستبيان وهي قيمة مرتفعة، مما يطمئن إلى أن الاستبيان يتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

2- مواصفات عينة الدراسة:

- العمر:

جدول (3)

توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة المئوية	العدد	الخبرة
31.8	127	من 18 لأقل من 24
14.3	57	من 24 لأقل من 30
13.5	54	من 30 لأقل من 36
11.0	44	من 36 لأقل من 42
8.0	32	من 42 لأقل من 48
21.5	86	48 فأعلى
100.0	400	المجموع



يتضح من جدول (3) أن 31% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 18 لأقل من 24 وهي النسبة الأكثر، يليهم اللذين تتراوح أعمارهم 48 فأعلى بنسبة 21.5%، ثم اللذين أعمارهم من 24 إلى أقل من 30 سنة، ثم اللذين أعمارهم من 30 إلى أقل من 36 بنسبة 14.3%، 13.5%، 11% على التوالي، وقلة منهم أعمارهم من 42 لأقل من 48.

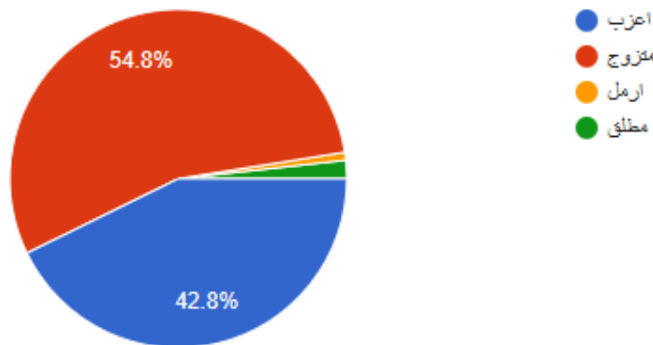
• الحالة الاجتماعية:

جدول (4)

توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية
42.8	171	أعزب
54.8	219	متزوج
1.8	7	مطلق
8.	3	أرمل
100.0	400	المجموع

الشكل (1) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية



يتضح من جدول رقم (4) والشكل رقم (1) أن أكثر من نصف العينة متزوجين حيث بلغت نسبتهم 54,8%، يليهم غير المتزوجين بنسبة 42,8%، وقلة من العينة كانوا أرامل ومطلقين بنسبة 8%، 1,8% على التوالي.

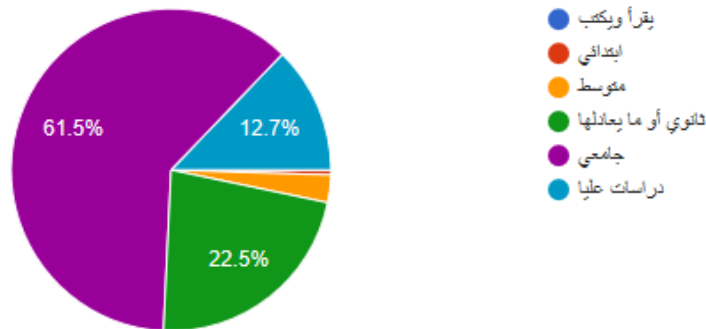


• المستوى التعليمي:

جدول (5)
توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
0.5	2	ابتدائي
2.8	11	متوسط
22.5	90	ثانوي وما يعادلها
61.5	246	جامعي
12.8	51	دراسات عليا
100.0	400	المجموع

شكل (2) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي



يوضح جدول رقم (5) والشكل رقم (2) أن أثر أكثر من نصف العينة مستواهم التعليمي جامعي بنسبة 61.5%، يليهم من هم مستواهم التعليمي ثانوي أو ما يعادلها بنسبة 22,5%، يليهم اللذين مستواهم التعليمي دراسات عليا بنسبة 12,7%، وقلة منهم مستواهم التعليمي متوسط وابتدائي.



• المستوى الاقتصادي:

جدول (6)
توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الدخل الشهري

النسبة المئوية	العدد	الدخل الشهري بالريال
35.5	142	أقل من 5000
19.0	76	من 5000 لأقل من 10000
18.0	72	من 10000 لأقل من 15000
13.5	54	من 15000 لأقل من 20000
14.0	56	20000 فأعلى
100.0	400	المجموع

يوضح جدول رقم (6) أن 35,5% من أفراد العينة دخلهم الشهري ضعيف لأنه أقل من 5000 ريال، يليهم اللذين دخلهم من 5000 لأقل من 10000 ريال بنسبة 19%، ثم اللذين دخلهم من 10000 لأقل من 15000 ريال بنسبة 18%، وقلة من المبحوثين دخلهم مرتفع من 20000 ريال وأكثر، ثم اللذين دخلهم من 15000 لأقل من 20000 ريال بنسبة 14%، 13,5% على التوالي .

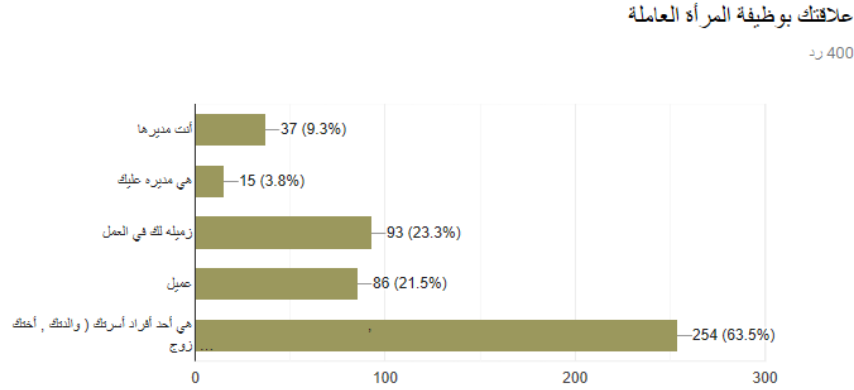
• العلاقة بوظيفة المرأة العاملة:

جدول (7)
توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير علاقتك بوظيفة المرأة العاملة

النسبة المئوية	العدد	علاقتك بوظيفة المرأة العاملة
8.0	32	أنت مديرها
3.8	15	هي مديرة عليك
18.5	74	زميلة لك في العمل
16.3	65	عميل
53.5	214	هي أحد أفراد أسرتك
100.0	400	المجموع



شكل (3) يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير علاقتك بوظيفة المرأة



يوضح جدول رقم (7) والشكل رقم (3) أكثر من نصف العينة من الرجال اللذين تربطهم علاقة أسرية بالمرأة العاملة (والدته أو زوجته أو أخته) بنسبة 63,5%، يليهم اللذين هم زملاء لها في العمل بنسبة 23.3%، يليهم اللذين هم عملاء للعمل الذي تعمل به المرأة العاملة بنسبة 21,5%، ثم 9.3% منهم مدراء على المرأة العاملة، وقلة منهم كانت المرأة العاملة مديرة عليهم بنسبة 3.8% .

3- النتائج:

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة: ما مدى تقبل الرجل السعودي نحو تمكين المرأة من العمل في المؤسسات (العامة، الخاصة) في ضوء رؤية المملكة 2030؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لدرجات موافقة أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة بتمكين المرأة من العمل في المؤسسات (العامة، الخاصة) في ضوء رؤية المملكة 2030، وكانت النتائج كما يلي:



جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لدرجات موافقة أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة
بتمكين المرأة من العمل في المؤسسات (العامة، الخاصة) في ضوء رؤية المملكة 2030

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم العبارة
1	كبيرة	0,997	3,92	تمكين المرأة من العمل يساهم في رفع اقتصاد الدولة	15
2	كبيرة	0,980	3,76	يجب أن تشارك المرأة العاملة ماديا بمصاريف الأسرة	13
3	كبيرة	1,234	3,47	لا أمانع عمل المرأة في المؤسسات الخاصة	1
4	كبيرة	1,119	3,40	المرأة العاملة أقل اهتماما بأبنائها من المرأة الغير عاملة *	19
5	متوسطة	0,953	3,39	عمل المرأة يساعد في حل بعض القضايا المجتمعية كالبطالة وشغل وقت الفراغ...	22
6	متوسطة	1,160	3,32	عمل المرأة يساعد في إعالة أسرته ورفع مستواهم الاقتصادي	14
7	متوسطة	1,300	3,27	أؤيد تنصيب المرأة للأعمال القيادية	5
8	متوسطة	1,301	3,15	تؤثر بعض الأعمال سلبا على واجبات المرأة الدينية *	11
9	متوسطة	1,304	3,13	كثير ما تتعرض المرأة للمضايقات في مجال العمل *	12
10	متوسطة	1,373	3,05	عمل المرأة يؤثر سلبا على محافظتها على حجابها *	10
11	متوسطة	1,333	2,96	عمل المرأة يؤثر سلبا على اهتمامها بصحتها *	18
12	متوسطة	1,353	2,95	عمل المرأة يعوقها على الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية	6
13	متوسطة	1,196	2,84	عمل المرأة يؤثر سلبا على علاقاتها بزوجها *	3
14	متوسطة	1,289	2,84	لا أمانع الاختلاط في عمل المرأة	8



15	متوسطة	1,187	2,75	عمل المرأة سبب في تقصيرها بواجباتها نحو أسرتها *	4
16	متوسطة	1.295	2,73	لا أحب أن أعمل مع النساء *	17
17	قليلة	1,220	2,58	انشغال المرأة بالعمل يجعلها تهمل صحتها *	20
18	قليلة	1,095	2,57	قوانين العمل للمرأة في المملكة تدعم عملها من الناحية الصحية	21
19	قليلة	1,183	2.39	تمكين المرأة من العمل سيزيد من نسبة البطالة لدى الرجال *	16
20	قليلة	1,330	2,32	لا أمانع أن ترئسني امرأة في العمل	9
21	قليلة	1,170	2,28	عمل المرأة يؤثر سلباً على تعليم أبنائها *	7
22	متوسطة	1.131	1.87	بعض الأعمال لا تناسب طبيعة المرأة *	2
	متوسطة	0.255	2.95	المتوسط العام	

* فقرة سلبية

يبين الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لدرجات موافقة أفراد العينة على الفقرات الاستبيان المتعلقة بتمكين المرأة من العمل في المؤسسات (العامة، والخاصة) في ضوء رؤية المملكة 2030 تراوحت قيمها بين (1.87 – 3.92)، حيث حصلت الفقرات (15، 12، 1، 19) على درجات موافقة كبيرة، كان أعلاها الفقرة (15) التي تنص على " تمكين المرأة من العمل يساهم في رفع اقتصاد الدولة " حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.92)، في حين حصلت الفقرات (22، 14، 5، 11، 12، 10، 18، 6، 3، 8، 4، 17) على درجات موافقة متوسطة، بينما حصلت باقي الفقرات على درجات موافقة قليلة كان أدناها الفقرة السلبية (2) والتي تنص على أن " بعض الأعمال لا تناسب طبيعة المرأة " حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمته (1.87). كما يبين الجدول حصول إجمالي الفقرات على متوسط حسابي قيمته (2.95) ودرجة موافقة متوسطة. حيث تم استخدام التدرج التالي للدلالة على متوسطات استجابات أفراد العينة على درجة الموافقة.

وهذا يدل على أن تقبل الرجل السعودي نحو تمكين المرأة من العمل في المؤسسات (العامة، الخاصة) في ضوء رؤية المملكة 2030 كان بدرجة متوسطة، وتتفق النتيجة مع دراسة (رحمة المحروقية وآخرون، 2016) حيث ذكروا أن غالبية المجتمع العماني يؤيدون مسألة خروج المرأة لسوق العمل لكن بصورة مشروطة وفقاً لطبيعة العمل الذي تزاوله وظروفه.



جدول (9) المتوسط الحسابي ودرجة الموافقة

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
4.2 فما فوق	كبيرة جدا
من 3.4 لأقل من 4.2	كبيرة
من 2.6 لأقل من 3.4	متوسطة
من 1.8 لأقل من 2.6	قليلة
أقل من 1.8	قليلة جدا

4-النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تعزى لمعلوماته الشخصية (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي، مستوى التعليم).

• حسب العمر:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للتعرف على الفروق في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تبعا لمتغير العمر، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تبعا لمتغير العمر

العمر	العدد	متوسط الحسابي	حرف المعياري
من 18 لأقل من 24	127	3,00	0,283
من 24 لأقل من 30	57	2,95	0,260
من 30 لأقل من 36	54	2,94	0,216
من 36 لأقل من 42	44	2,89	0,228
من 42 لأقل من 48	32	2,96	0,215
48 فأعلى	86	2,91	0,53



ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (11)

تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تبعاً لمتغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0,527	5	0,105	1,634	0,150
داخل المجموعات	25,438	394	0,065		
المجموع	25,966	399			

يتضح من الجدول (11) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.150) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يعني رفض الفرضية وبدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تعزى لمتغير العمر. وهذا يدل على تشابه وجهات نظر الرجال السعوديين نحو تمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) باختلاف أعمارهم.

• حسب الحالة الاجتماعية:

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls)، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (12)

نتائج اختبار كروسكال ويلز لمعرفة دلالة الفروق في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أعزب	171	217,35	10,389	3	0,016
متزوج	210	185,55			
مطلق	7	206,43			
أرمل	3	317,00			



يتضح من الجدول (12) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.016) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني قبول الفرضية ويدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، ومن متوسطات الرتب تبين أن هذه الفروق كانت لصالح الرجل الأرملة.

وهذا يدل على أن وجهات نظر الرجال السعوديين (الأرامل) نحو تمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) كانت أعلى من ذوي الحالات الاجتماعية الأخرى.

• حسب المستوى الاقتصادي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للتعرف على الفروق في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي

حرف المعيارى	متوسط الحسابى	العدد	المستوى الاقتصادى
0,263	2,97	143	أقل من 5000
0,279	2,95	76	من 5000 الى أقل من 10000
0,237	2,90	72	من 10000 الى أقل من 15000
0.225	2,91	54	من 15000 الى أقل من 20000
0.240	3,00	56	20000 فأعلى

ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (14)

تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي

مصدر التباين	مجموع المربعات	جات الحرية	وسط المربعات	قيمة (ف)	توى الدلالة
بين المجموعات	0,503	4	0,126	1,950	0,101
داخل المجموعات	25,463	395	0,064		
المجموع	25,966	399			



يتضح من الجدول (14) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.101) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يعني رفض الفرضية، ويدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي.

وهذا يدل على تشابه وجهات نظر الرجال السعوديين نحو تمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) مهما كانت مستوياتهم الاقتصادية، وتتفق النتيجة مع دراسات كلا من (إيمان، يوسف، 2017) بأهمية عمل المرأة ومساهمتها الاقتصادية عن طريق عدد من المحاور الهامة منها: رفع الوعي الادخاري وترشيد استهلاك العائلة.

• حسب مستوى التعليم:

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls)، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (15)

نتائج اختبار كروسكال ويلز لمعرفة دلالة الفروق في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تبعا لمتغير مستوى التعليم

مستوى التعليم	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ابتدائي	22	181,50	5,322	4	0,256
متوسط	11	205,95			
ثانوي	90	185,67			
جامعي	246	199,36			

يتضح من الجدول (15) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.256) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يعني رفض الفرضية، ويدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تعزى لمتغير مستوى التعليم.

وهذا يدل على تشابه وجهات نظر الرجال السعوديين نحو تمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) مهما كانت مستوياتهم التعليمية، وتختلف النتيجة مع دراسة (Rajeshwari shettar، 2015) حيث كانت أغلب العينة باختلاف مستوياتهم التعليمية غير متقبلين لمبدأ المساواة والأنصاف بين الرجال والنساء.

• النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الرجال السعوديين من حيث تقبلهم لتمكين المرأة من العمل وفقا لاختلاف علاقتهم بوظيفتها (كأحد أفراد أسرتها، أو عميل للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، أو موظف زميل لها، أو كانت هي رئيسته، أو كان هو مديرها). ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls)، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (16)

نتائج اختبار كروسكال ويلز لمعرفة دلالة الفروق في درجات تقبل الرجال السعوديين لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تبعاً لمتغير علاقتهم بوظيفتها

العلاقة بوظيفة المرأة	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أنت مديرها	23	231,23	14,574	4	0,006
هي مديرة عليك	15	226,77			
زميلة لك في العمل	74	231,27			
عميل	65	166,87			
هي أحد أفراد أسرتك	214	193,64			

يتضح من الجدول (16) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.006) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني قبول الفرضية، ويدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقبل الرجال السعوديين لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تعزى لمتغير علاقتهم بوظيفتها. ومن متوسطات الرتب تبين أن هذه الفروق كانت لصالح العلاقات (إن كان الرجل مدير المرأة العاملة، أو هي مديرة عليه، أو هو زميل لها بالعمل).

وهذا يدل على أن وجهات نظر الرجال السعوديين التي كانت علاقتهم بالمرأة العاملة (مديرها، أو هي مديرة عليه، أو زميل لها بالعمل) نحو تمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) كانت أعلى ممن كانت علاقتهم بالمرأة العاملة (عميل للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، أو كانت المرأة أحد أفراد أسرته). وتختلف النتيجة مع دراسة (seemita, mohanty، 2014) حيث كانت أغلب العينة لديهم يرون أن المرأة تتعرض للتمييز في جميع نواحي الحياة وهذا يدل على عدم تقبلهم لمبدأ تمكين المرأة.

ملخص نتائج البحث:

- 1- أن تقبل الرجل السعودي نحو تمكين المرأة من العمل في المؤسسات (العامة، الخاصة) في ضوء رؤية المملكة 2030 كان بدرجة متوسطة.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تعزى لمعلوماته الشخصية (العمر، المستوى الاقتصادي، مستوى التعليم).
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجات تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) تعزى (لحالته الاجتماعية) حيث كانوا الرجال الأراذل أكثر تأييداً لتمكين المرأة من العمل بالمؤسسات (العامة، الخاصة) من غيرهم .
- 4- توجد فروق فردية في نسبة تقبل الرجل السعودي لتمكين المرأة من العمل وفقاً لعلاقتهم بعملها، حيث تدل النتائج على أن الرجال اللذين علاقتهم بالمرأة العاملة (مديرها، أو هي مديرة عليه، أو زميل لها في العمل) كانوا أكثر تأييداً لتمكينها من العمل بالمؤسسات العامة والخاصة ممن كانت علاقتهم بها (عميل للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، أو المرأة أحد أفراد أسرتك).



• التوصيات:

- 1- توعية المجتمع وخاصة الرجال بأهمية تمكين المرأة من العمل بخلاف الكسب المادي
- 3- عمل دورات وندوات لتثقيف المرأة حول الضغوطات التي سوف تواجهها لقاء تعدد الأدوار وطرق التعامل معها.
- 5- عمل أبحاث تظهر العلاقة بين تمكين المرأة وبعض الظواهر الاجتماعية (كالطلاق، والبطالة).5-تثقيف.

المراجع

- 1- إبراهيم إبراهيم، سكينه باصبرين، عواطف لبني (2017):"تأثير عمل المرأة على الاستقرار الأسري من وجهة نظر الزوجين بمدينة جدة"، بحث منشور بمجلة المودة بحوث الأسرة، ع 7، جمعية المودة للتنمية الأسرية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
- 2- عبد المحسن الداود (2019): "تمكين المرأة في رؤية 2030"، مقال بصحيفة الرياض الإلكترونية، الرياض.
- 3- علي الغفيص (2018): "رؤية المملكة 2030 تركز على ثلاثة محاور رئيسية والمرأة السعودية عنصر مهم من عناصر قوتنا"، ورقة عمل بمؤتمر العمل الدولي بجنيف، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 4- مكتب العمل الدولي(2007):"ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين"، ط 2، بيروت، لبنان.
- 5- ندى المنترك (2015): "المرأة السعودية تسير بطموح وتمكين في رؤية 2030"، مقال بصحيفة الجزيرة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 6- رحمة المحروقية، منير كرادشة، أصيلة الزرعيه(2016):"محددات مساهمة المرأة الاقتصادية في المجتمع العماني" دراسة تحليلية كمية، المؤتمر السادس لمنظمة المرأة العربية، ص 96- 110 ، ع39، القاهرة .
- 7- هند الخولي (2001): " عمل المرأة". ط1. دار الفارابي. دمشق. سوريا.
- 8- أماني عليوي الرشيد (2006): " عمل المرأة بين الإيجابيات والسلبيات"، ورقة علمية ، كلية التربية قسم الاقتصاد المنزلي، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- 9- إيمان يوسف (2017): "المرأة العاملة ودورها في دعم الاقتصاد الأسري في المملكة العربية السعودية دراسة تطبيقية على منسوبات جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز"، كلية التربية وكلية إدارة الأعمال، جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، الخرج، السعودية.
- 10- جواهر صالح الخمشي(2017): "رفع وعي المرأة السعودية في ترشيد الإنفاق وتطوير أساليب الادخار"، بحث مقدم لمؤتمر تعزيز دور المرأة في ضوء رؤية المملكة 2030، ص 268، جامعة الجوف.
- 11- ذوقان عبيدات وآخرون (2015) "البحث العلمي، ط، 17، دار الفكر، الأردن.
- 12- رؤوف بالعقاب (2017): "عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد، الجزائر.
- 13- سهام خضر، محمد سعيد (2011): "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي العام والخاص"، رسالة ماجستير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز بجده، السعودية.
- 14- شوق عبد العزيز، موزي العيسى(2018):"دعم القطاع الخاص يحقق رؤية 2030 بتعزيز الناتج المحلي"، مقال بصحيفة اليوم.
- 15- مها سعيد اليزيدي (2017): " المرأة السعودية ودورها في تنمية المجتمع"، بحث مقدم لمؤتمر تعزيز دور المرأة في ضوء رؤية المملكة 2030، ص 16، جامعة الجوف.

المواقع الإلكترونية:

- 16- الهيئة العامة للإحصاء (2018):"المسح الاقتصادي للمؤسسات"، "سوق العمل"
<https://www.stats.gov.sa/ar>

- 17- Rajeshwarim,Shettar:(2015)"A Study on Issues and Challenges of Women Empowerment in India". IOSR Journal of Business and Management :17(4):13-19.
- 18- Seemita, Mohanty:(2014)."Problemsand Challenges Facedby Urban Working Womenin Indiaa Dissertation" .Department of Humanities and Social Sciences ,National Institute of Technology, Rourkela, India.