



Naif Arab University for Security Sciences

Arab Journal for Security Studies

المجلة العربية للدراسات الأمنية

<https://journals.nauss.edu.sa/index.php/ajss>

AJSS

## The Impact of Labor Policies on Women's Roles and Social Security in the Kingdom of Saudi Arabia



CrossMark

### تأثير أنظمة العمل على دور المرأة والأمن الاجتماعي في المملكة العربية السعودية

علي إسماعيل عبد الصمد سعد<sup>1\*</sup> والجوهرة عبد الرحمن الخريف<sup>2</sup><sup>1</sup>مركز البحوث الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية<sup>2</sup>كلية العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعوديةAli Ismail Abdel Samad Saad<sup>1\*</sup> and Al-Jawhara Abdul Rahman Al-Kharif<sup>2</sup><sup>1</sup>Security Research Center, Naif Arab University for Security Sciences, Saudi Arabia<sup>2</sup>College of Criminal Justice, Naif Arab University for Security Sciences, Saudi Arabia

Received on 25 Aug. 2025; accepted on 29 Sep. 2025; available online on 13 May 2026

### Abstract

This study aimed to identify the challenges faced by working women in Saudi Arabia, examine how these challenges affect social security, and assess the extent to which current labor systems and policies contribute to achieving social security in the Kingdom. The study employed a descriptive-analytical methodology, and data were collected through a questionnaire administered to a sample of 315 working women in the city of Riyadh.

The results revealed that working women face several challenges that impact social security in the Kingdom, the most prominent of which is psychological stress caused by high social expectations to balance work and home responsibilities, negatively affecting their mental health. The study also confirmed that most participants believe that the programs or initiatives supporting work-life balance for working women in Saudi Arabia are insufficient. Furthermore, there was strong agreement among the sample regarding proposals to develop labor systems and policies in Saudi Arabia to better support working women and enhance social security.

The recommendations included developing labor policies and regulations related to women's work to be

**Keywords:** security studies, labor regulations, social security, national security

### المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه المرأة العاملة في السعودية، وكيف تؤثر هذه التحديات على الأمن الاجتماعي، ومدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة موجهة إلى عينة حجمها 315 سيدة من السيدات العاملات بمدينة الرياض. وأظهرت النتائج أن هناك تحديات تواجه المرأة العاملة، وتؤثر على الأمن الاجتماعي في المملكة، أبرزها الضغوط النفسية؛ نتيجة التوقعات الاجتماعية العالية وضرورة التوفيق بين العمل والمنزل؛ مما يؤثر على صحتها النفسية، كما أكدت أن معظم أفراد الدراسة يرون أن البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية غير كافية، كما بينت الدراسة أن أفراد العينة موافقون بشدة على مقترحات تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة، وتعزيز الأمن الاجتماعي. وشملت التوصيات تطوير السياسات

**الكلمات المفتاحية:** الدراسات الأمنية، أنظمة العمل، الأمن الاجتماعي، الأمن الوطني

\* Corresponding Author: Ali Ismail Abdel Samad Saad

Email: asaad@nauss.edu.sa

doi: [10.26735/STQW6556](https://doi.org/10.26735/STQW6556)

Production and hosting by NAUSS



more inclusive and flexible, such as extending the duration of paid maternity leave, providing supportive facilities like nurseries, nursing rooms, and childcare allowances to ensure a supportive and balanced work environment. Additionally, expanding the implementation of flexible work arrangements and remote work across various sectors—especially for married women or mothers—was advised to alleviate stress and achieve better work-life balance.

توازن الأسرة واستقرارها. وينص دستور المملكة في مادته التاسعة على أن «الأسرة هي نواة المجتمع السعودي». وبما أن المرأة تمثل العنصر الأساسي لهذه الأسرة، فإن حماية حقوقها تُعدُّ ضرورية لتحقيق الأمن الاجتماعي في المملكة.

وقد شهدت المملكة العربية السعودية تحولات كبيرة في مجال تمكين المرأة، وخاصةً في ظل رؤية المملكة 2030م؛ حيث خصّصت الرؤية هدفًا إستراتيجيًا مستقلًا لرفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 40% بحلول عام 2030م، ولقد عملت عليها بالفعل، ففي نهاية الربع الأول من عام 2025، بلغت نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل 36.3%، وهذا الرقم قد تجاوز الهدف الأصلي المحدد في رؤية 2030 الذي كان يهدف إلى وصول نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة إلى 30% في هذا العام. ولهذه التحولات آثار واضحة لا يمكن تجاهلها على الأسرة والمجتمع.

ولضمان الأمن الاجتماعي في السعودية لابد من تمكين المرأة في مختلف أدوارها، وليس فقط في قطاع الأعمال، ولا يكون ذلك بمساواتها بالرجل، بل عبر تمييزها عنه بما يتناسب مع أدوارها البيولوجية والاجتماعية، دون المساس بمسيرتها المهنية.

لم تغفل المملكة عن هذا الأمر؛ حيث أطلقت العديد من المبادرات لدعم المرأة، خاصةً الأمهات العاملات، مثل: مبادرة «قرة» التي تهدف إلى توفير خدمات ميسرة لرعاية الأطفال. ومع ذلك، وفي ظل التحولات الكبيرة التي تشهدها المملكة، فإنه من الضروري اتخاذ خطوات أكبر لتعديل الأنظمة، وتعزيز حماية الأسرة والأمن الاجتماعي.

### مشكلة الدراسة

على الرغم من التحولات الإيجابية التي شهدتها المملكة العربية السعودية في تمكين المرأة اقتصاديًا واجتماعيًا، فإن هناك فجوة بين الطموحات المعلنة والتحديات الواقعية التي تواجهها المرأة في سوق العمل، فقد يكون هناك عدم مواكبة بعض الأنظمة لفهم ومراعاة أدوار المرأة الأسرية التي قد تنعكس سلبًا على استقرار الأسرة، ومن ثمّ

والأنظمة المتعلقة بعمل المرأة لتكون أكثر شمولية ومرونة، وتشمل زيادة مدة إجازة الأمومة المدفوعة، وتوفير مرافق مساندة مثل: الحضانات وغرف الرضاعة وبدلات لرعاية الأطفال، بما يضمن بيئة عمل داعمة ومتوازنة، وتوسيع تطبيق أنظمة العمل المرن والعمل عن بعد في القطاعات المختلفة، خاصةً للنساء المتزوجات أو الأمهات، لتخفيف الضغوط وتحقيق خاصّة التوازن بين العمل والحياة الخاصة.

## 1. المقدمة

يُعدُّ الأمن الوطني أحد المفاهيم الأساسية التي تعكس قدرة الدولة على حماية مواطنيها والأفراد المتواجدين على أراضيها. في السابق، كان مفهوم الأمن الوطني مرتبطًا بالمجالات العسكرية فقط؛ حيث ارتبط مفهوم الأمن الوطني بمواجهة التهديدات المحتملة ضد الدولة وسبل التصدي لها. إلا أن هذا المفهوم تطور في العقود الأخيرة، ليشمل الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية.

وبذلك، يمكن تعريف الأمن الوطني بأنه القدرة الشاملة للدولة على حماية أراضيها وشعبها ومصالحها الثقافية والاقتصادية من العدوان الخارجي، بالإضافة إلى قدرتها على معالجة التحديات الداخلية والتصدي لها من خلال اتباع سياسات متوازنة وفعّالة (الأميري، 2020م).

والأمن الاجتماعي ليس مجرد عنصر ثانوي في النقاشات حول الأمن الوطني، بل هو جزء أساسي من إستراتيجية شاملة للأمن الوطني، وإن تعزيز الأمن الاجتماعي يمكن أن يساهم في تحقيق استقرار أكبر؛ مما يعزّز من القدرة على مواجهة التحديات الداخلية والخارجية.

وقد لاحظ الكاتب الأمريكي «مارك نيكولوس» فصلًا بين الأمن الاجتماعي والأمن الوطني وكتب مقالة بعنوان (من الأمن الاجتماعي إلى الأمن الوطني: حول تشكيل النظام الاقتصادي) ذكر فيها أنه بالرغم من توسيع أجنحة الأمن الوطني فإنه نادرًا ما يتم التحدث عن الأمن الاجتماعي والأمن الوطني معًا.

كما ذكر الرئيس روزفلت (1944) في رسالته السنوية للكونجرس حول حالة الاتحاد، «الغاية العليا للمستقبل يمكن اختصارها في كلمة واحدة وهي «الأمن» وهو لا يقتصر على الأمن الجسدي الذي يوفر الحماية من الهجمات، وإنما يعني أيضًا الأمن الاقتصادي والأمن الاجتماعي والأمن الأخلاقي (Roosevelt, 1944).

وتولي المملكة العربية السعودية اهتمامًا كبيرًا للأمن الاجتماعي؛ حيث تُعدُّ الأسرة من أهم جوانبه. فقد حرصت التشريعات على تعزيز



- تقدم دراسة ميدانية واقعية، لا تقتصر على الجانب النظري؛ مما يعزز القيمة البحثية.
- تساعد على بناء إطار معرفي يدعم دراسات لاحقة في مجالات الأمن الاجتماعي وتمكين المرأة.

#### الأهمية العملية

- تقدم توصيات عملية لصناع القرار لتطوير سياسات العمل الداعمة للمرأة.
- تساهم في تحسين بيئة العمل بما يحقق التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية للمرأة.
- تدعم جهود المملكة في تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل بما ينعكس على الاقتصاد الوطني.
- تعزز من استقرار الأسرة والمجتمع؛ مما يقوي الأمن الاجتماعي واللحمة الوطنية.
- تفتح آفاقاً لتطوير برامج ومبادرات تساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 ببناء مجتمع مزدهر ومستدام.

#### مصطلحات الدراسة

##### مفهوم الأمن الوطني

الأمن لغَةً: هو ضد الخوف ونقيضه، وهو عبارة عن حالة نوجدها، ونتيجة نحصل عليها إثر جملة من الإجراءات والوسائل، وليس فعلاً يمكن أن نفعله، ووفق أرنولد ولفرز «فإن الأمن عبارة عن حالة تتعلق بغياب التهديدات ضد القيم المركزية للدولة والمجتمع، وغياب الخوف من أن تكون تلك القيم عرضة للتهديد» (الأميري، 2020).

الأمن الوطني: هو قدرة الدولة على حماية أراضيها وشعبها ومصالحها وعقائدها وثقافتها واقتصادها من أي عدوان خارجي، بالإضافة إلى قدرتها على التصدي لكل المشكلات الداخلية، والعمل على حلها باتباع سياسة متوازنة تزيد من وحدة الكلمة، وتجذير الولاء، والانتماء للوطن، والقيادة.

التعريف الإجرائي للأمن الوطني: مجموعة الإجراءات والتدابير التي تتخذها الدولة لحماية المواطنين من المخاطر الداخلية والخارجية.

الأمن الاجتماعي: هو الحالة المستقرة والأمنة للحياة المجتمعية من كل الجوانب؛ مما يجعل الأفراد والجماعات يحسون بنوع من الطمأنينة والرخاء، ومن ثمّ انعدام كل التوترات وكل ما من شأنه أن يهدد حياتهم. ويدخل في هذا الجانب شعور الفرد بالافتقار المعيشي، والاستقرار الاقتصادي من خلال عمل ثابت، ودخل ملائم لاحتياجاته، وتوفير الرعاية الصحية له، إلى جانب توفير الاستقرار

على الأمن الاجتماعي. فما التحديات التي تقلل من إسهام المرأة في سوق العمل؟ وما تأثيرها عامةً على دورها في الأسرة والمجتمع وعلى الأمن الاجتماعي، وما الآثار السلبية والإيجابية لأنظمة العمل الجديدة على المرأة والأمن الاجتماعي في المملكة؟

ومن ثمّ وجد الباحثان أنه لا بد من دراسة أثر أنظمة العمل على دور المرأة العاملة والأمن الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

#### تساؤلات الدراسة

تركّز التساؤل الرئيس حول: ما أثر أنظمة العمل على الأمن الاجتماعي والمرأة العاملة في المملكة العربية السعودية.

وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما التحديات التي تواجه المرأة العاملة في السعودية؟ وما أثرها على الأمن الاجتماعي؟
2. ما البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في المملكة العربية السعودية؟
3. كيف يمكن تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية؛ مما يساهم في تعزيز الأمن الاجتماعي؟

#### أهداف الدراسة

1. معرفة التحديات التي تواجه المرأة العاملة في السعودية، وما تأثيرها على الأمن الاجتماعي.
2. استكشاف البرامج والمبادرات المتاحة في المملكة التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة، وتحديد مدى فاعليتها.
3. التعرف على مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تعزيز الأمن الاجتماعي في السعودية.
4. تقديم توصيات لتطوير الأنظمة والسياسات لدعم المرأة العاملة في تحقيق توازن بين حياتها المهنية والأسرية؛ مما يساهم في تعزيز الأمن الاجتماعي.

#### أهمية الدراسة

##### الأهمية العلمية

- تساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بدور المرأة في تعزيز الأمن الاجتماعي كجزء من الأمن الوطني.
- تضيف منظوراً جديداً من خلال ربط قضايا المرأة بالسياسات الوطنية ورؤية المملكة 2030.



المرأة من منطلق داخلي يراعي خصوصية المجتمعات. ودراسة المالكي (2024) وعنوانها (تمكين المرأة والتوافق الزوجي في ظل رؤية 2030)، وقد هدفت إلى قياس أثر التغيرات القانونية والاجتماعية الناتجة عن رؤية المملكة 2030 على طبيعة العلاقات الزوجية ومستوى التوافق الزوجي لدى المرأة السعودية. واستندت إلى استبانة وُضعت على عينة عشوائية مكونة من 242 فرداً من الرجال والنساء في المجتمع السعودي. وكشفت النتائج أن التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة يسهم في تحسين التوافق الزوجي، خاصة في المحاور المتعلقة بقوانين الأحوال الشخصية، والعمل، وقيادة السيارة. كما أشارت إلى أن الانتماء الثقافي والجغرافي يؤثر في طبيعة الانسجام بين الأزواج؛ حيث يرتفع التوافق بين من ينتمون إلى نفس البيئة الاجتماعية. وأوصت الدراسة بأهمية تعزيز برامج التوعية المجتمعية التي تدعم تمكين المرأة دون الإخلال بتوازن الأسرة، مع ضرورة بناء بيئة تشريعية مرنة تواكب تطورات المرأة والأسرة السعودية في ضوء رؤية 2030.

وتناولت دراسة زدادرة، (2022) وعنوانها (مشكلات المرأة العاملة: دراسة ميدانية اجتماعية): تحليل التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المجتمعات العربية، من خلال التركيز على الجوانب الأسرية، والنفسية، والاجتماعية، والمهنية، وذلك عبر دراسة ميدانية أُجريت ببلدية النشامية في الجزائر باستخدام المنهج السوسولوجي. وقد أظهرت النتائج أن ازدواجية الأدوار تُعدّ من أبرز المشكلات؛ حيث تواجه المرأة صعوبة في التوفيق بين العمل والأسرة؛ مما يؤدي إلى شعور بالإرهاق والتقصير. كما أظهرت الدراسة وجود مقاومة مجتمعية من الأسرة أو الزوج، وصراعات ناتجة عن تعارض القيم التقليدية مع متطلبات العمل، إضافة إلى التأثيرات النفسية السلبية الناتجة عن ضغوط العمل، والتهميش، والتمييز، وضعف الدعم الإداري، وصولاً إلى ظواهر كالتحرش وساعات العمل الطويلة. وأوصت الباحثة بضرورة تبني سياسات تمكّن المرأة من التوفيق بين أدوارها المتعددة، وتحسين بيئة العمل من خلال التدريب والمساواة والدعم النفسي؛ مما يسهم في تعزيز الاستقرار الأسري والمهني على حد سواء.

كما تناولت دراسة الصفار (2021) وعنوانها: (تمكين المرأة: الفرص والتحديات)، تحليل الأبعاد الاجتماعية والدينية والثقافية لتمكين المرأة في المجتمعات الخليجية المحافظة، وتحديد العوائق التي تعوق إسهام المرأة في الحياة العامة. واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، وكشفت عن وجود تباين في وتيرة التمكين بين الدول والمجتمعات، كما ناقشت أثر الموروثات الثقافية والقراءات الفقهية التقليدية في تقييد أدوار المرأة. وبيّنت الدراسة أن التمكين المتوازن لا يقتصر على فرص العمل، بل يشمل أيضاً إصلاحاً ثقافياً وتشريعياً يضمن مشاركة المرأة دون المساس بقيم المجتمع.

الشخصي في محيطه الأسري وبيئته الخارجية. وذلك من خلال إتاحة الأنشطة والخدمات في مختلف المجالات بما يشبع حاجاته الأساسية، ويوفر له مقومات الحياة الآمنة المستقرة التي تحفظ له وجوده وكيانه، وتعزز من ولائه وانتمائه للمجتمع.

أما مفهوم الأمن الاجتماعي كأحد مجالات الأمن الوطني، فيُعرّف بأنه مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تهدف إلى حماية الأشخاص والأسر والمجتمع من التهديدات التي تؤثر على استقرارهم ورفاهيتهم. ويشمل الأمن الاجتماعي تعزيز التماسك الاجتماعي، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وضمان حقوق الأفراد والأسر، ومنح بيئة آمنة تُعزز من جودة الحياة. كما يتناول الأمن الاجتماعي قضايا؛ مثل: الفقر، والبطالة، والتعليم، والصحة؛ حيث إن معالجة هذه القضايا تسهم في تعزيز شعور الأمان والاستقرار داخل الأسر والمجتمع عامةً.

### محددات الدراسة

تركّزت الدراسة على المرأة العاملة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية خلال الفصل الدراسي الثاني من عام 1446هـ.

### الدراسات السابقة

تُعدّ أنظمة العمل من أهم العوامل الأساسية التي تؤثر على دور المرأة في المجتمع؛ حيث تحدد مدى قدرتها على تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية. كما أن لهذه الأنظمة دوراً في تحقيق الأمن الاجتماعي من خلال تعزيز إسهامها في سوق العمل، وتحقيق العدالة في بيئة العمل، وتوفير الدعم المناسب لها. وفي هذا السياق تم استعراض عدد من الدراسات السابقة والمتعلقة بدور المرأة العاملة والصعوبات التي تواجهها، في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تهدف إلى تمكين المرأة وتعزيز دورها في التنمية، ومنها: دراسة طالبي، سرور (2024) بعنوان (التحديات التي تواجهها المرأة العربية في ظل خطة التنمية المستدامة)، وهدفت إلى تحليل التحديات التي تواجه دمج قضايا المرأة ضمن أجندة التنمية المستدامة 2030، وخاصة ما يتعلق بمفهوم النوع الاجتماعي في السياسات العربية؛ حيث ركّزت على التباين بين مفاهيم حقوق المرأة كما تطرحها المؤسسات الدولية، والخصوصية الثقافية والدينية للمجتمعات العربية. وبيّنت أن فرض مفاهيم المساواة المطلقة قد يؤدي إلى تهديد التماسك الأسري وزعزعة القيم المجتمعية. ومن أبرز نتائج الدراسة أن هناك مخاطر غير معلنة في بعض بنود التنمية المستدامة قد تؤدي إلى اختلالات اجتماعية إذا ما فرضت دون مراعاة للبيئة المحلية. وأوصت الدراسة بضرورة مراجعة هذه البنود وفق ثوابت الدول العربية، وتعزيز تمكين



أيضاً دعماً من المحيط العائلي والمؤسسي، وتغيير النظرة المجتمعية لدور المرأة القيادي، وتوصي الدراسة بضرورة اعتماد سياسات داعمة للمرأة في مواقع القيادة تشمل التدريب والتأهيل المستمر، وإنشاء بيئة عمل مرنة تراعي احتياجاتها الاجتماعية، مع تعزيز ثقافة المساواة وتمكين النساء من الإسهام في اتخاذ القرار. وأما دراسة الشهري، حنان بنت شعشوع، (2019) وعنوانها (التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص)، فقد هدفت إلى تسليط الضوء على أبرز التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المراكز التجارية بمدينة جدة، من خلال دراسة ميدانية تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة مكونة من 400 امرأة عاملة في ثمانية مراكز تجارية. وقد كشفت النتائج أن غالبية العاملات تتراوح أعمارهن بين 20 - 29 سنة، وغير متزوجات، وذوات مؤهلات تعليمية ثانوية، ويتقاضين رواتب تتراوح بين 2,500 و4,500 ريال، كما أظهرت الدراسة أن التحديات الاجتماعية تمثلت في النظرة السلبية من المجتمع تجاه عمل المرأة، خاصة في أماكن مختلطة، بالإضافة إلى صراع الأدوار بين متطلبات الوظيفة ومسؤوليات الأسرة؛ مما يضعف علاقتهما الاجتماعية، وكشفت الدراسة أيضاً عن تحديات اقتصادية؛ مثل: تدني الرواتب، وغياب الأمان الوظيفي، وعدم توافر بيئة عمل داعمة من حيث أماكن الاستراحة أو الحضانات، وقد خلصت الدراسة إلى أن هذه العوامل تؤثر على تمكين المرأة في بيئة العمل، وتحد من إسهامها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتؤثر على شعورها بالأمن الاجتماعي، وأوصت الباحثة بتحسين ظروف العمل، وتوفير خدمات داعمة مثل: الحضانات، ورفع الوعي المجتمعي بدور المرأة، وتعد من الدراسات المهمة التي تتقاطع مع توجهات رؤية المملكة 2030 في تمكين المرأة، وتسهم في فهم التحديات التي ينبغي معالجتها لضمان بيئة عمل عادلة وآمنة للمرأة السعودية. ثم دراسة الزهراني، سهام بنت خضر، (2011) وعنوانها (المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي)، وهدفت إلى الكشف عن أبرز التحديات الاقتصادية والمهنية والاجتماعية التي تعترض المرأة السعودية العاملة في المجال الصحي بمحافظة جدة. واستخدمت الباحثة استبانة موجهة إلى 400 موظفة في المستشفيات العامة والخاصة. وأظهرت النتائج أن المسؤوليات الأسرية؛ مثل: رعاية الأبناء، تمثل أبرز المعوقات، إضافة إلى الجهل بالأنظمة، والمضايقات في بيئة العمل، والمشكلات المرتبطة بالمناوبات الليلية التي تؤثر على الاستقرار الأسري. كما بينت الدراسة وجود نظرة اجتماعية سلبية تجاه العمل في القطاع الصحي، وانخفاض الرواتب وغياب الحوافز؛ مما يقلل من الرضا الوظيفي. وأوصت بضرورة تعديل نظام العمل بما يتناسب مع طبيعة المرأة وظروفها الأسرية، وتوفير بيئة عمل تحترم خصوصيتها، إلى جانب نشر

ومن نتائج الدراسة أن التمكين غير المدروس قد يؤدي إلى اختلالات أسرية واجتماعية؛ مما يستدعي التوازن بين الدور المهني والدور العائلي للمرأة. وأوصت الدراسة بتحديث البنية الثقافية والتشريعية، وإشراك الرجل في المسؤوليات الأسرية، ووضع منظومة أخلاقية تحكم العلاقة بين الجنسين في بيئات العمل والحياة العامة. وكذلك دراسة عبد، رشا خليل، طارش، سناء عبد (2020) بعنوان (الحماية القانونية للمرأة ودورها في التنمية الاجتماعية)، وهدفت إلى إبراز أهمية الإطار القانوني في تعزيز وتمكين مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية بالملكة العربية السعودية؛ حيث تناولت الأبعاد القانونية التي لا تقتصر على الحماية من العنف والتمييز فحسب، بل تمتد إلى ضمان حقوق المرأة في مجالات التعليم والعمل والمشاركة العامة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، وبيّنت أن وجود تشريعات مثل: نظام الحماية من الإيذاء ونظام مكافحة التحرش كان له أثر إيجابي في تعزيز دور المرأة. ومن نتائج الدراسة أن التمكين القانوني يسهم في تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، ويعزز الأمن الاجتماعي، كما ربطت الدراسة بين البيئة القانونية الداعمة وتحقيق الاستقرار والتنمية. وأوصت بضرورة رفع الوعي القانوني لدى النساء وضمان تفعيل تطبيق القوانين وليس الاكتفاء بإصدارها فقط. ثم جاءت دراسة زلماط، (2020) وعنوانها (المرأة والمناصب القيادية: المعوقات والتحديات)، وهدفت إلى تركيز الضوء على المسار المهني والاجتماعي للمرأة في طريقها إلى تقلد المناصب القيادية، مع التركيز على المعوقات التي تواجهها، سواء على البيئة الاجتماعية أو المهنية. واعتمدت الباحثة على منهج كيفي، من خلال إجراء مقابلات مع مجموعة من النساء القياديات في جامعة الجزائر، وتحليل مضمون تجاربهن لفهم تأثير التنشئة الاجتماعية، والزواج، والمسؤوليات الأسرية على مسيرتهن المهنية. وقد كشفت الدراسة أن المرأة رغم حصولها على مستويات تعليمية عليا ودخولها عالم الشغل، فإن ارتقاءها في السلم التنظيمي يظل محدوداً بسبب عددٍ من العوائق المرتبطة بالثقافة المجتمعية، والأدوار النمطية المسندة إليها، وغياب الدعم المؤسسي الكافي، كما أوضحت النتائج أن التنشئة الاجتماعية تؤدي دوراً كبيراً في تشكيل توجهات المرأة تجاه العمل القيادي، وأن الأدوار المتعددة للمرأة كزوجة وأم وموظفة تؤثر على قدرتها في التوفيق بين متطلبات الحياة الخاصة والعمل؛ مما يدفع الكثير من النساء إلى العزوف عن الترشح للمناصب القيادية. كما بينت الدراسة أن بعض النساء يواجهن نظرة مجتمعية سلبية بمجرد سعيهن لتقلد مناصب عليا، وهو ما يُعرف بـ«السقف الزجاجي» الذي يمثل حواجز غير مرئية تحد من وصول النساء إلى مواقع القرار رغم الكفاءة، وأشارت الباحثة إلى أن نجاح المرأة في بلوغ هذه المناصب لا يتحقق فقط عبر القدرات الذاتية، بل يتطلب



ما تحتاج إليه المرأة العاملة لتعزيز الأمن الاجتماعي، وهو ما يتسق مع ما أشارت إليه دراسة «الحماية القانونية للمرأة ودورها في التنمية الاجتماعية» التي أبرزت أن التمكين القانوني والمؤسسي هو أساس استقرار المرأة، ومن ثمَّ استقرار المجتمع. كما أن موافقة أفراد العينة بشدة على أهمية تطوير السياسات يُعزِّز ما توصلت إليه ذات الدراسة حول ضرورة التوعية القانونية وتفعيل النصوص.

وفيما يتعلق بالتحديات، أشارت دراستنا إلى أن العبء النفسي الناتج عن التوفيق بين العمل والمنزل يحظى بإجماع العينة، وهو ما يتطابق مع ما طرحته دراسة «مشكلات المرأة العاملة» لابتسام زدادرة، التي أكدت ظاهرة «ازدواجية الأدوار» وأثرها النفسي والاجتماعي. كذلك أظهرت النتائج أن دعم بيئة العمل من حيث مرافق الرعاية والحضانات ما زال غائبًا؛ مما يجعل العبء مضاعفًا على المرأة، وهو ما رصدته أيضًا دراسة حنان الشهري التي أوضحت غياب البنية التحتية الداعمة في القطاع الخاص.

أما فيما يخص البرامج والمبادرات، فقد أظهرت الدراسة ضعفًا في فاعلية هذه المبادرات من وجهة نظر النساء العاملات، وهو ما يمكن ربطه بنتائج دراسة الصفار التي حدّرت من تمكين غير متوازن قد يؤدي إلى تهميش دور المرأة الأسري. إذ يبدو أن غياب المرونة المؤسسية لا يساعد المرأة على التوازن المنشود؛ مما يؤثر بدوره في استقرار الأسرة، كما أظهرت دراسة «تعدد الأدوار لدى المدرسات الأمهات».

كما أن عدم رضا أفراد العينة عن مبادرات التوازن بين العمل والحياة الأسرية يرتبط أيضًا بنتائج دراسة عبده عبود، التي أظهرت أن غياب الأم لساعات طويلة دون دعم مؤسسي يؤثر على دورها التربوي. وهذا يعكس قلقةً متزايدًا بين النساء العاملات، خاصةً المتزوجات، من تأثير العمل على استقرار الأسرة.

اللافت أن دراستي أظهرت فروقًا دالة إحصائية تعزى للعمر والحالة الاجتماعية وعدد الأبناء؛ مما يشير إلى أن أثر أنظمة العمل ليس موحدًا، بل يتفاوت تبعًا لظروف المرأة، وهو ما لم تُشر إليه كثير من الدراسات السابقة، باستثناء دراسة المالكي (2024) التي تناولت التفاوتات الثقافية والجغرافية في مدى التوافق الزواجي؛ مما يعكس عمق الأبعاد التي تتداخل مع قضية تمكين المرأة.

بناءً على ما سبق، يمكن القول بأن نتائج الدراسة تسهم في توسيع فهمنا لأثر أنظمة العمل على المرأة من زاوية تطبيقية ميدانية، وتُكمل الصورة التي رسمتها الأدبيات النظرية، مؤكدة الحاجة إلى تطوير سياسات أكثر شمولاً تراعي الفروق الفردية النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة، بما يضمن تحقيق التوازن والاستقرار، ومن ثم دعم الأمن الاجتماعي في المملكة.

الوعي المجتمعي لتغيير صورة عمل المرأة في المجال الصحي. دراسة فاطمة فوزي زين الخولي وطلعت حسن عبد الرحيم، (1999) وعنوانها (تعدد الأدوار لدى المدرسات الأمهات وعلاقته ببعض الجوانب النفسية داخل الأسرة)، وهدفت إلى تحليل العلاقة بين الدور المهني كعملمة والدور الأسري كأم، وتأثير هذا التعدد في الأدوار على التوافق النفسي والاستقرار الأسري للمرأة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث تم استخدام أدوات لقياس التوافق النفسي والضغط المرتبطة بتعدد الأدوار على عينة من المعلمات الأمهات. وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير سلبي واضح لتعدد الأدوار على الصحة النفسية، تمثل في ارتفاع مستويات الإرهاق والتوتر، وتدني التوافق النفسي. كما بيّنت أن النساء اللواتي يحصلن على دعم من أزواجهن، أو من بيئة العمل يكن أكثر قدرة على تحقيق التوازن النفسي والأداء الفعّال في كلا الدورين. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير السياسات المؤسسية التي تراعي خصوصية المرأة العاملة، وتوفر لها بيئة داعمة تساعدها على التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة؛ مما ينعكس إيجابًا على استقرار الأسرة والمجتمع.

كما تناولت دراسة عبود، (1980) وعنوانها (انعكاسات عمل الأم على دورها التربوي والأسري: قراءة تحليلية في ضوء المتغيرات الاجتماعية) العلاقة بين عمل المرأة ودورها التربوي داخل الأسرة، وسعت إلى استكشاف أثر خروج المرأة للعمل على تربية الأطفال واستقرار الأسرة؛ وذلك في ضوء التحولات الاجتماعية المتسارعة. واعتمد الباحث على التحليل النظري مدعومًا بأراء مفكرين غربيين في علم النفس والاجتماع؛ حيث توصل إلى أن غياب الأم لفترات طويلة عن المنزل قد يؤثر سلبًا على النمو العاطفي للأطفال، خاصةً في غياب دعم أسري أو مؤسسي. وأبرزت الدراسة أن وجود الأم في حياة الطفل يرتبط بتكوين الأمن النفسي، في حين رأت أيضًا أن نجاح الأم في الجمع بين العمل والأسرة ممكن إذا توافرت لها بيئة داعمة؛ مثل: ساعات عمل مرنة، وحضانات، ومشاركة الزوج. كما ناقشت الدراسة اختلافًا في وجهات النظر المجتمعية حول عمل المرأة، داعية إلى تجاوز النظرة التقليدية وتبني سياسات متوازنة تُمكن المرأة من أداء أدوارها دون تعارض. وتكمن أهمية هذه الدراسة في السياق السعودي في ظل تنامي مشاركة المرأة في القوى العاملة؛ مما يجعل نتائجها مرجحًا مهمًا لتطوير بيئات العمل بما يُعزِّز الأمن الاجتماعي.

### التعليق على الدراسات السابقة

عند مراجعة نتائج الدراسة الحالية في ضوء ما ورد في الدراسات السابقة، يتضح وجود تقاطعات واضحة في عدة محاور. فقد أكدت نتائج الدراسة أن محور «تطوير الأنظمة والسياسات» يأتي في مقدمة



## جدول 1

## خصائص عينة الدراسة

المتغير	التكرار	النسبة %	المتغير	التكرار	النسبة %
فئات العمر			عدد الأبناء		
من 18 - 30 سنة	98	31.1	لا يوجد	88	27.9
من 31 - 40 سنة	125	39.7	طفل	47	14.9
من 41 - 50 سنة	66	21.0	طفلان	65	20.6
من 51 سنة فأكثر	26	8.3	ثلاثة فأكثر	115	36.5
المؤهل			الحالة الاجتماعية		
دبلوم فما دون	27	8.6	عزباء	77	24.4
بكالوريوس	210	66.7	متزوجة	213	67.6
ماجستير فأعلى	78	24.8	منفصلة	25	7.9
عدد ساعات العمل					
ثمانى ساعات فأقل	227	72.1			
أكثر من ثمانى ساعات	88	27.9			

51 سنة فأكثر. كما يبيّن أن معظم أفراد العينة حاصلون على درجة البكالوريوس بنسبة (66.7%).

كما يظهر أن معظمهم متزوجات بنسبة (67.6%)، وأن من لديهم ثلاثة أبناء فأكثر يمثلون نسبة (36.5%)، ومعظم أفراد العينة يعملن ثمانى ساعات فأقل بنسبة (72.1%).

## 3. أداة الدراسة

استخدم الباحثان في الدراسة استبانة لمعرفة تأثير أنظمة العمل على دور المرأة والأمن الاجتماعي في المملكة العربية السعودية بالاطلاع على الدراسات السابقة، حيث تتكون من جزأين هما:

1. الجزء الأول: يحتوي على بيانات شخصية تتضمن العمر، والمؤهل التعليمي، والحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء، وعدد ساعات العمل.
2. الجزء الثاني: يحتوي على أسئلة تُعدُّ أداة لقياس تأثير أنظمة العمل على دور المرأة والأمن الاجتماعي، وهي مكونة من 38 عبارة لأربعة محاور تشمل:
  1. المحور الأول: يتكون من 10 عبارات للتعرف على أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

## 2. المنهجية

## منهج الدراسة

من خلال طبيعة الدراسة وأهدافها، قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس الواقع أو الظاهرة كما تظهر في الواقع ويهتم بوصفها بدقة ويعبر عنها كيفياً أو كمياً (عبيدات وآخرون، 2002، ص. 247)، وذلك من خلال تحديد التحديات التي تواجه المرأة العاملة في السعودية، وأثرها على الأمن الاجتماعي، وتحديد البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في المملكة من وجهة نظر عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة يتكون من جميع النساء العاملات في مدينة الرياض، وعددهم 528 ألف امرأة تقريباً. (المصباحي، 2024).

عينة الدراسة نظراً لكبر حجم المجتمع تم استخدام المعادلة الإحصائية لرابطة التربية الأمريكية (كيجس ومورجان) لحساب حجم العينة بمستوى ثقة 0.95، وبلغ عددها (384) وفقاً للمعادلة، وتم طرح الاستبانة عبر رابط إلكتروني وبعد تطبيق أداة الدراسة حصل الباحثان على (315) استبانة قابلة للتحليل من مجموع الاستبانات بنسبة استعادة (82%) وهي نسبة جيدة لتمثيل المجتمع.

يوضح جدول 1 توزيع أفراد الدراسة وفق العمر؛ حيث يتبيّن أن نسبة (39.7%) من أفراد الدراسة أعمارهن من 31 إلى 40 سنة، ونسبة (31.1%) أعمارهن من 18 - 30 سنة، ونسبة (8.3%) أعمارهن من



إضافة أو تعديل أي عبارة من العبارات، وفي ضوء التوجيهات التي أبدأها المحكمون الذين بلغ عددهم 5 محكمين، قام الباحثان بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين على أداة الدراسة، سواء تعديل الصياغة في بعض العبارات بعد تحديد مواضع الالتباس والضعف فيها.

#### الصدق البنائي

بعد التصميم النهائي لأداة الدراسة، وبعد التأكد من الصدق الظاهري تم اختيار مجموعة كعينة استطلاعية مكونة من 30 مفردة من مجتمع الدراسة، وتم احتساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لجميع عبارات المحور الذي يتضمنها، وقد تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين عبارات كل محور، والمحور الذي تنتمي إليه؛ مما يدل على الاتساق الداخلي بين جميع عبارات محاور أداة الدراسة.

#### ثبات المقياس

تم حساب معامل «ألفا كرونباخ» لمحاور الدراسة؛ حيث أظهرت ثباتاً مرتفعاً، تراوح معامل الثبات لمحور الدراسة بين 0.88 للمحور الأول و0.95 للمحور الثالث والرابع.

#### المعالجة الإحصائية

بعد إدخال البيانات في الحاسب الآلي للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحثان المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري «واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي واختبار أقل فرق معنوي «LSD»، ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل ثبات «كرونباخ ألفا».

2. المحور الثاني: يتكون من 10 عبارات للتعرف على مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تحقيق الأمن الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

3. المحور الثالث: يتكون من 8 عبارات لتحديد البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في المملكة العربية السعودية.

4. المحور الرابع: يتكون من 10 عبارات ويهدف إلى مقترحات تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة وتعزيز الأمن الاجتماعي.

واستخدم الباحثان الشكل المغلق في إعداد الاستبانة الذي يحدد الإجابات لكل سؤال، وتم استخدام مقياس (ليكرت) للتدرج لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات الجزء الثاني من الاستبانة، وهي «أبعاد الدراسة» حيث تم تحديد الإجابة بخمس عبارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وأعطيت لها القيم على التوالي (1،2،3،4،5) وتم تحديد طول الفئة من مقياس ليكرت وكانت (1 - 1.81، 2.60 - 1.81، 2.61 - 3.40، 3.41 - 4.20، 4.21 - 5) على الترتيب.

#### صدق أداة الدراسة وثباتها

##### الصدق الظاهري

تم طرح الاستبانة في إعدادها الأولي على عدد من المحكمين المختصين في المجال العلمي، وتم إبداء الرأي من المحكمين في مدى وضوح عبارات أداة الدراسة، ومدى انتمائها للمحور الذي تنتمي إليه، وكذلك مدى ملاءمتها لمقياس ما وُضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات لكل محور من محاور الدراسة الأساسية، وكذلك حذف أو

#### جدول 2

واقع تأثير أنظمة العمل على دور المرأة والأمن الاجتماعي في المملكة العربية السعودية

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة	3.51	0.84	موافق	2
2	مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تحقيق الأمن الاجتماعي في السعودية	2.50	0.95	غير موافق	3
3	البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية	2.27	0.98	غير موافق	4
4	تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة وتعزيز الأمن الاجتماعي	4.59	0.65	موافق بشدة	1



## 4. عرض وتحليل النتائج

## تأثير أنظمة العمل على دور المرأة والأمن الاجتماعي في المملكة العربية السعودية

للتعرّف على واقع تأثير أنظمة العمل على دور المرأة والأمن الاجتماعي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة، فقد اشتملت استبانة الدراسة على مجموعة من العبارات مكونة من أربعة محاور لمعرفة الواقع، وتم اعتماد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على عبارات المحاور الأربع، كل على حدة كما في جدول 2؛ حيث يبين أن محور تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية

## جدول 3

واقع اتجاهات عينة الدراسة نحو محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة

م	العبرة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقة	غير موافقة بشدة		
1	جهات العمل تأخذ حالتها الاجتماعية بعين الاعتبار قبل توظيفي.	69	93	83	45	25	3.43	5
2	أفكر في تأجيل الزواج خوفاً من تأثيره على مسيرتي المهنية.	65	62	59	81	48	3.05	9
3	أجلت الحمل خوفاً من تأثيره على مسيرتي المهنية.	87	63	62	65	38	3.30	7
4	قمت بإخفاء حملي عن جهة عملي خشية أن يؤثر ذلك على مسيرتي المهنية.	59	47	73	84	52	2.93	10
5	يتم استبعادني من فرص التطوير الوظيفي لأني حامل.	56	60	105	55	39	3.12	8
6	تمتعي بإجازة الأمومة أدّى إلى حرمانني من فرص التطوير الوظيفي (مثل: الابتعاث أو التدريب).	63	74	106	48	24	3.33	6
7	أجد صعوبة في طلب تمديد إجازة الأمومة بسبب حاجتي لكامل راتبي.	121	82	67	32	13	3.84	4
8	صعوبة الحصول على خدمات مساندة مناسبة لرعاية الأطفال (مثل: الحضانات).	128	87	69	20	11	3.96	2
9	تواجه المرأة العاملة ضغوطاً نفسية نتيجة التوقعات الاجتماعية العالية في ضرورة التوفيق بين العمل والمنزل؛ مما يؤثر على صحتها النفسية.	160	101	32	17	5	4.25	1
10	أعتقد أن التحديات التي تواجه المرأة العاملة تؤثر سلباً على الأمن الاجتماعي.	107	114	54	26	14	3.87	3
	المتوسط العام لمحور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة	34.0	36.2	171	8.3	4.4	3.51	0.84



ويتضح من جدول 3 أن محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة يتضمن (10) عبارات، جاءت عبارة واحدة بدرجة موافق بشدة، وهي العبارة (9) حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.25) ويقع هذا المتوسط في الفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تتراوح بين (4.21 - 5)، في حين حصلت العبارات (8، 10، 7، 1) على درجة موافق ورتبت تنازلياً حسب درجة موافقة أفراد الدراسة؛ إذ يتراوح المتوسط بين (3.43 و3.96) وتقع هذه المتوسطات في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تتراوح بين (3.41 - 4.20) ويعني هذا أن أفراد الدراسة موافقون على بعض التحديات التي تواجه المرأة العاملة في

والنسب المثوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على النحو التالي:

#### 1. أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة

للتعرف على واقع اتجاهات عينة الدراسة نحو أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة تم حساب التكرارات والنسب المثوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة تجاه درجة الموافقة على محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة.

#### جدول 4

واقع اتجاهات عينة الدراسة نحو محور مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقة بشدة	المتوسط		
1	مدة إجازة الأمومة والوضع المدفوعة - كامل الراتب - كافية لتلبية احتياجاتي الأسرية والنفسية.	40	70	52	76	77	1.38	3
2	هناك سياسات واضحة تحمي الحقوق الوظيفية للمرأة العاملة أثناء فترة الأمومة وتُطبق بعدالة.	25	101	82	52	55	1.23	1
3	العمل في المملكة يشجع المرأة على الانضمام إلى سوق العمل دون التضحية بالتزاماتها الأسرية.	27	92	77	63	56	1.24	2
4	ساعات العمل مرنة، مما يساهم في التغلب على تحديات التوازن بين العمل والأسرة.	25	67	62	85	76	1.27	5
5	هناك فرص كافية للعمل عن بعد؛ مما يُعزز الأمن الاجتماعي.	33	51	60	78	93	1.34	6
6	لا تؤثر سياسات إجازات الأمومة الحالية على استقرار الوظيفي.	22	71	92	64	66	1.22	4
7	تتوافق عدد ساعات العمل التي تقضيها المرأة مع مسؤولياتها الأسرية والاجتماعية.	19	51	63	99	83	1.21	7
8	توجد مرافق مهينة للرضاعة الطبيعية في مقر عملي.	17	22	49	81	146	1.18	9
9	توجد حضانات مناسبة لرعاية الأطفال في مقر عملي.	19	32	45	72	147	1.25	8
10	يتم منحي بدلاً مالياً لرعاية أطفالي خلال ساعات العمل.	17	18	51	77	152	1.17	10
	المتوسط العام لمحوّر مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي	5.4	5.7	16.2	24.4	48.3	2.50	0.95



كما يتضح من قيمة الانحراف المعياري لكل عبارة ارتفاع تشتت استجابات أفراد الدراسة، وتباين استجابتهن حيال هذا المحور.

## 2. مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي

للتعرف على واقع اتجاهات عينة الدراسة نحو مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة تجاه درجة الموافقة على مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي كما يلي:

مجال الأمن الاجتماعي في المملكة، بينما حصلت العبارات (6، 3، 5، 2، 4) على درجة محايد (منقسمو الرأي) ورتبت تنازلياً حسب درجة موافقة أفراد الدراسة؛ إذ يتراوح المتوسط بين (2.93 و3.33) وتقع هذه المتوسطات في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تتراوح بين (2.61 - 3.40) ويعني هذا أن أفراد الدراسة منقسمو الرأي حول بعض التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة.

وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة (3.51) أي أن أفراد الدراسة موافقون على محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة.

### جدول 5

واقع اتجاهات عينة الدراسة نحو البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية

م	العبارة	درجة الموافقة					متوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
		موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقة	غير موافقة بشدة			
1	توفر جهة عملي مرافق مهيئة للرضاعة الطبيعية تدعم الأمهات العائدات حديثاً من إجازة الأمومة.	21	14	59	94	127	2.07	1.17	7
2	توفر جهة عملي سياسات ومرافق تدعم الأمهات العائدات حديثاً من إجازة الأمومة، على سبيل المثال توفير بدل لرعاية الأطفال أو شراكه مع مرافق رعاية الأطفال.	14	29	49	102	121	2.09	1.14	5
3	توفر جهة عملي دور حضانة مناسبة في مقر عملي.	14	23	55	102	121	2.07	1.12	6
4	توفر جهة عملي استشارات مهنية واجتماعية لدعم المرأة العاملة في التغلب على تحديات التوازن بين العمل والأسرة.	14	22	48	110	121	2.04	1.10	8
5	تدعم جهة عملي المرأة العاملة الحامل من خلال إتاحة ساعات عمل مرنة.	18	40	66	94	97	2.33	1.20	4
6	تدعم جهة عملي الأم العاملة من خلال إتاحة ساعات عمل مرنة.	16	40	68	101	90	2.34	1.17	3
7	لدى جهة عملي وعي بأهمية دور المرأة العاملة مما يسهم في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الأسرية.	18	46	88	85	78	2.50	1.18	2
8	المبادرات المقدمة لدعم المرأة العاملة كافية لتعزيز الأمن الاجتماعي في السعودية.	20	61	92	88	54	2.70	1.15	1
	المتوسط العام لمحور البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية	6.3	19.4	29.2	27.9	171	2.27	0.98	



## جدول 6

واقع اتجاهات عينة الدراسة نحو محور تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة وتعزيز الأمن الاجتماعي

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقة	غير موافقة بشدة		
1	تحديد ساعات عمل تتوافق مع دور المرأة في الأسرة والمجتمع.	201	73	26	9	6	0.90	10
		63.8	23.2	8.3	2.9	1.9		
2	زيادة فرص العمل عن بُعد تسهم في التغلب على تحديات التوازن بين العمل والأسرة.	223	61	22	6	3	0.78	8
		70.8	19.4	7.0	1.9	1.0		
3	توفير ساعات عمل مرنة للأُم العاملة.	235	53	18	7	2	0.75	3
		74.6	16.8	5.7	2.2	0.6		
4	تنظيم سياسات لدعم المرأة العاملة الحامل.	231	52	21	7	4	0.81	7
		73.3	16.5	6.7	2.2	1.3		
5	استحداث إجازة أمومة مدفوعة الأجر؛ مما يسهم في تعزيز الأمن الاجتماعي.	230	55	24	5	1	0.72	4
		73.0	17.5	7.6	1.6	0.3		
6	تحديد سياسات واضحة تحمي الحقوق الوظيفية للمرأة العاملة أثناء فترة الأمومة وتُطبق بعدالة.	231	51	25	5	3	0.78	5
		73.3	16.2	7.9	1.6	1.0		
7	إنشاء مرافق مهينة للرضاعة الطبيعية في مقرات العمل.	231	52	22	8	2	0.78	6
		73.3	16.5	7.0	2.5	0.6		
8	تجهيز حضانات مناسبة لرعاية الأطفال في مقرات العمل في القطاعين العام والخاص.	244	46	17	5	3	0.74	1
		77.5	14.6	5.4	1.6	1.0		
9	تقديم بدل مالي لرعاية الأطفال خلال ساعات العمل.	230	47	29	5	4	0.82	9
		73.0	14.9	9.2	1.6	1.3		
10	مراجعة وتطوير أنظمة العمل الحالية لتتناسب مع المرأة العاملة؛ مما يُعزِّز الأمن الاجتماعي في المملكة العربية السعودية.	237	54	18	3	3	0.72	2
		75.2	17.1	5.7	1.0	1.0		
المتوسط العام لمحور تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة وتعزيز الأمن الاجتماعي							0.65	4.59

المتوسطات في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تتراوح بين (2.61 - 3.40) ويعني هذا أن أفراد الدراسة منقسمو الرأي تجاه تلك العبارات.

وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات محور مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تحقيق الأمن الاجتماعي (2.50) أي إن أفراد الدراسة غير موافقين على إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي.

يتضح من الجدول 4 أن محور مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تحقيق الأمن الاجتماعي يتضمن (10) عبارات، جاءت خمس عبارات بدرجة غير موافقة، وهي العبارات (10)، 8، 9، 7، 6) على الترتيب؛ إذ يتراوح المتوسط بين (1.96 - 2.53) وتقع هذه المتوسطات في الفئة الثانية من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تتراوح بين (1.81 - 2.60)، في حين حصلت بقية عبارات المحور على درجة محايد؛ إذ يتراوح المتوسط بين (2.62 - 2.97) وتقع هذه



الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تتراوح بين (4.21 - 5) ويعني هذا أن أفراد الدراسة موافقون بشدة على تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة وتعزيز الأمن الاجتماعي.

وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات المحور (4.59) أي إن أفراد الدراسة موافقون بشدة على محور تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة وتعزيز الأمن الاجتماعي. كما يتضح من قيمة الانحراف المعياري (0.65) انخفاض تشتت استجابات أفراد الدراسة، وتجانس استجابتهن حيال هذا المحور.

### الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية

للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة التي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية تم استخدام اختبار (ت) (T-test) لبيان الفروق بين استجابات أفراد العينة لمتغيري الحالة الاجتماعية، والتخصص؛ لأن المتغير مكون من فئتين فقط، كما استخدم الباحثان اختبار تحليل التباين الأحادي لبيان الفروق بين استجابات أفراد العينة لمتغير العمر، وعدد سنوات الخدمة، والمرتبة الوظيفية، والمؤهل العلمي وجهة العمل؛ حيث إنه مكون من ثلاث فئات فأكثر، كما تم استخدام اختبار LSD (Least-significant difference) البعدي لتحديد اتجاه صالح الفروق في حالة وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

#### ساعات العمل

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لساعات العمل في محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة لصالح أكثر من ثماني ساعات مقابل ثماني ساعات فأقل، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحالية في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي لصالح ثماني ساعات فأقل مقابل أكثر من ثماني ساعات، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بقية المحاور تعزى لساعات العمل.

#### العمر

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع محاور الدراسة تعزى للعمر، ولتحديد اتجاه صالح الفروق تم استخدام اختبار LSD البعدي وكانت النتائج كالتالي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر في محوري

كما يتضح من قيمة الانحراف المعياري لكل عبارة ارتفاع تشتت استجابات أفراد الدراسة، وتباين استجابتهن حيال هذا المحور.

### 3. البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية

للتعرف على واقع اتجاهات عينة الدراسة نحو البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة تجاه درجة الموافقة على البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية كما يلي:

يتضح من جدول 5 أن محور البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية يتضمن (8) عبارات، جاءت عبارة واحدة بدرجة محايدة وهي العبارة (8) حيث كان المتوسط (2.70)، في حين حصلت بقية عبارات المحور على درجة غير موافقة؛ إذ يتراوح المتوسط بين (2.04 - 2.50) وتقع هذه المتوسطات في الفئة الثانية من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تتراوح بين (1.81 - 2.60) ويعني هذا أن أفراد الدراسة غير موافقين على هذه العبارات.

وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات محور البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية (2.27) أي إن أفراد الدراسة غير موافقين على البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية.

كما يتضح من قيمة الانحراف المعياري لكل عبارة ارتفاع تشتت استجابات أفراد الدراسة، وتباين استجابتهن حيال هذا المحور.

### 4. تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية

لدمع المرأة العاملة وتعزيز الأمن الاجتماعي للتعرف على واقع اتجاهات عينة الدراسة نحو تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة وتعزيز الأمن الاجتماعي تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة تجاه درجة الموافقة على المحور كما يلي:

يتضح من جدول 6 أن محور تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة، وتعزيز الأمن الاجتماعي يتضمن (10) عبارات، حصلت جميع عباراته على درجة موافق بشدة؛ إذ يتراوح المتوسط بين (4.44 - 4.66) وتقع هذه المتوسطات في الفئة



في محوري مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي، والبرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في المملكة لصالح عذباء مقابل متزوجة ومنفصلة.

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية في محور تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة، وتعزيز الأمن الاجتماعي لصالح متزوجة ومنفصلة مقابل عذباء.

#### عدد الأبناء

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لعدد الأبناء في جميع محاور الدراسة، ولتحديد اتجاه صالح الفروق تم استخدام اختبار LSD البعدي وكانت النتائج كالتالي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لعدد الأبناء في محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة لصالح من لديها طفل وطفلان مقابل لا يوجد أطفال وثلاثة فأكثر.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لعدد الأبناء في محور مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي، لصالح من لا يوجد لديها أطفال، وثلاثة فأكثر مقابل من لديها طفل وطفلان.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لعدد الأبناء في محور البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في المملكة لصالح من لا يوجد لديها أطفال مقابل من يعولون، وثلاثة فأكثر مقابل طفل وطفلين.
4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لعدد الأبناء في محور تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة، وتعزيز الأمن الاجتماعي لصالح من يعولون مقابل من لا يوجد لديها أطفال.

#### 5. مناقشة نتائج الدراسة

إن محور تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة، وتعزيز الأمن الاجتماعي قد جاء في الترتيب الأول، يليه محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة، ثم محور مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي في الترتيب الثالث، بينما جاء في الترتيب الرابع والأخير محور البرامج أو المبادرات التي تدعم

- مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي، والبرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في المملكة لصالح جميع الفئات مقابل من أعمارهن من 31 - 40 سنة.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر في محوري أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة، وتطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة، وتعزيز الأمن الاجتماعي لصالح من أعمارهن من 31 - 40 سنة مقابل جميع الفئات.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر في محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة لصالح من 50 سنة فأقل مقابل من 51 سنة فأكثر.

#### المؤهل العلمي

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي في جميع محاور الدراسة، ولتحديد اتجاه صالح الفروق تم استخدام اختبار LSD البعدي وكانت النتائج كالتالي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي في محور مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي، والبرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في المملكة لصالح الدبلوم فما دون والبكالوريوس مقابل الدراسات العليا.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي في محور البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في المملكة لصالح الدبلوم فما دون مقابل البكالوريوس مقابل الدراسات العليا.

#### الحالة الاجتماعية

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية في جميع محاور الدراسة، ولتحديد اتجاه صالح الفروق تم استخدام اختبار LSD البعدي وكانت النتائج كالتالي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية في محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة لصالح متزوجة مقابل عذباء.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية



المرأة العاملة كافية لتعزيز الأمن الاجتماعي في السعودية». أي إنه يوجد عدم رضا واضح من قبل النساء تجاه فاعليّة هذه المبادرات؛ حيث جاءت غالبية استجاباتهن ضمن فئة «غير موافق»، مما يشير إلى وجود فجوة بين السياسات المعلنة والتطبيق الفعلي، وهو ما يتوافق مع ما أشار إليه الحربي (2019) الذي أكد أن ضعف التفعيل المؤسسي للمبادرات يعوق تحقيق التوازن المنشود، بالرغم من وجود نوايا واضحة لدى الجهات الرسمية. كما ينسجم هذا الطرح مع ما ورد في دراسة السليمان (2022) التي أوضحت أن الوعي المؤسسي بأهمية دور المرأة لا يُترجم غالبًا إلى إجراءات تنظيمية داعمة على أرض الواقع. وفي المقابل، أوضحت النتائج أن أفراد العينة عامة موافقون بشدة على أهمية تطوير الأنظمة والسياسات في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة العاملة، وتعزيز الأمن الاجتماعي، وكانت استجاباتهم متجانسة حيال هذا المحور، حيث حصلت جميع عباراته على درجة «موافق بشدة» وعند النظر في نتائج الدراسات السابقة التي تناولت البُعد بشكل مباشر أو غير مباشر، فقد اتفقت نتائج الدراسة الحاليّة مع ما توصلت إليه دراسة الدوسري (2021) من حيث التأكيد على أهمية تطوير الأنظمة والسياسات بوصفها المدخل الرئيس لتمكين المرأة وتعزيز الأمن الاجتماعي؛ حيث احتل هذا المحور المرتبة الأولى في متوسطات استجابات العينة، وهو ما يعكس وعي النساء بأهمية البيئة التنظيمية والتشريعية في دعم أدوارهن المتعددة داخل المجتمع. كما تتقاطع هذه النتيجة أيضًا مع ما ورد في دراسة الزهراني (2020) التي أكدت أن التحسينات المؤسسية والتشريعية ضمن رؤية 2030 أسهمت في تهيئة بيئة أكثر دعمًا للمرأة، لكنها لا تزال بحاجة إلى تكامل بين التشريعات والتنفيذ العملي.

كما أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية تعزى لساعات العمل في محور أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة، لصالح من يعملن أكثر من ثماني ساعات مقارنة بمن يعملن ثماني ساعات فأقل، ووجود فروق في محور مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي لصالح من يعملن ثماني ساعات فأقل مقارنة بمن يعملن أكثر من ثماني ساعات. وتشير هذه النتائج إلى أن النساء العاملات لأكثر من ثماني ساعات يواجهن تحديات أكبر في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، في حين تشعر النساء العاملات لساعات أقل بأن أنظمة العمل تساعدهن بشكل أكبر على تحقيق هذا التوازن، ويُعزى ذلك إلى قدرتهن على التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية والأسرية بشكل أفضل.

مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر في جميع محاور الدراسة، وكانت على النحو التالي:

1. وجود فروق في محوري مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل

التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة في السعودية. وقد بينت النتائج أن أفراد العينة عامة كانوا منقسمين في آرائهم تجاه أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة على الأمن الاجتماعي في المملكة؛ حيث كانت استجاباتهم متباينة حيال هذا المحور، وقد حصلت معظم العبارات على درجة محايدة، باستثناء عبارة واحدة حصلت على درجة «موافق بشدة»، وهي: «تواجه المرأة العاملة ضغوطًا نفسية نتيجة التوقعات الاجتماعية العالية في ضرورة التوفيق بين العمل والمنزل؛ مما يؤثر على صحتها النفسية». أي إن النتائج أظهرت اتفاقًا كبيرًا بين أفراد العينة على أن التوقعات الاجتماعية المرتفعة من المرأة العاملة، خاصة ما يتعلق بقدرتها على التوفيق بين العمل والمنزل، تمثل ضغطًا نفسيًا يؤثر على صحتها، وهي نتيجة تتفق مع ما ورد في دراسة زدادرة (2022) التي أبرزت الأعباء النفسية والاجتماعية المترتبة على عمل المرأة، وأشارت إلى الحاجة إلى تدخلات مجتمعية لتقليل هذه الضغوط. كما يلتقي هذا مع ما توصلت إليه دراسة زلماط (2020) التي شددت على أن الصورة النمطية لدور المرأة في المجتمع لا تزال تحدّ من فرصها في تحقيق توازن وظيفي وأسري مستدام. كما أظهرت النتائج أن أفراد العينة عامة منقسمون في آرائهم تجاه مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل الحاليّة في تحقيق الأمن الاجتماعي السعودي، وكانت استجاباتهم متباينة حيال هذا المحور؛ حيث حصلت جميع العبارات على درجة محايدة، باستثناء ثلاث عبارات حصلت على درجة «غير موافق»، وهي: «توجد حضانات مناسبة لرعاية الأطفال في مقر عملي»، «يتم منحي بدلًا ماليًا لرعاية أطفاله خلال ساعات العمل» وتكشف هذه الدراسة عن تشكك عام أو حياد في مواقف النساء، خصوصًا تجاه فاعلية السياسات التنفيذية والمبادرات المقدمة؛ مما يعكس إما تزايدًا في وعي النساء بواقعهن المهني أو تغييرًا في ظروف العمل التي تتطلب تحديدًا عاجلًا للسياسات المتبعة، وهو ما يتسق مع نتائج دراسة الزهراني (1432هـ) التي أبرزت غياب الدعم المؤسسي للمرأة العاملة في القطاع الصحي، وكذلك ما أشارت إليه دراسة الشهرري (2019) حول التحديات المستمرة التي تواجه النساء في القطاع الخاص، وتؤثر على إدراكهن لفاعليّة السياسات الحاليّة.

أما فيما يخص محور البرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة، فقد أظهرت النتائج أن أفراد العينة عامة غير موافقين على وجود هذه المبادرات بشكل كافٍ، وكانت استجاباتهم متباينة حيال هذا المحور؛ حيث حصلت جميع عباراته على درجة «غير موافق»، باستثناء عبارتين فقط حصلتا على درجة محايدة، وهما «لدى جهة عملي وعي بأهمية دور المرأة العاملة؛ مما يساهم في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الأسرية»، و«المبادرات المقدمة لدعم



بالحاصلات على دبلوم فما دون، ويعود ذلك إلى الدور الذي يؤديه المستوى التعليمي في زيادة الوعي والمعرفة بحقوق المرأة العاملة ومدى حاجتها للسياسات الداعمة.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية في جميع محاور الدراسة باستثناء محور أثر التحديات. وكانت الفروق على النحو التالي:

1. وجود فروق في محوري مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل، والبرامج أو المبادرات، لصالح العازبات مقارنة بالمتزوجات، ويُعزى ذلك إلى اختلاف حجم المسؤوليات الأسرية والمهنية بين الفئتين.
2. وجود فروق في محور تطوير الأنظمة والسياسات لصالح المتزوجات والمنفصلات مقارنة بالعازبات؛ مما يدل على أنهن بحاجة أكبر للدعم في مواجهة التحديات المرتبطة بدورهن الأسري والمهني.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لعدد الأبناء في جميع محاور الدراسة، وكانت على النحو التالي:

1. وجود فروق في محور أثر التحديات لصالح من لديها طفل أو طفلان مقارنة بمن لا تملك أطفالاً، أو من لديها ثلاثة فأكثر.
2. وجود فروق في محور مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل لصالح من لا تملك أطفالاً، ومن لديها ثلاثة أطفال فأكثر مقارنة بمن لديها طفل أو طفلان.
3. وجود فروق في محور البرامج أو المبادرات لصالح من لا تملك أطفالاً، وكذلك من لديها ثلاثة فأكثر، مقارنة بمن لديهن طفل أو طفلان.
4. وجود فروق في محور تطوير الأنظمة والسياسات لصالح من لديهن معالون مقارنة بمن لا تملك أطفالاً.

وتشير هذه النتائج إلى أن عدد الأبناء يُعدُّ من العوامل المؤثرة بقوة في كيفية تعامل المرأة العاملة مع التحديات المهنية والاجتماعية. فالنساء اللاتي لديهن أبناء يواجهن تحديات أكبر، بينما من لا تملك أطفالاً، أو من لديهن عدد أكبر قد يستفدن من السياسات الحالية بشكل مختلف. وعليه، من الضروري أن تراعي السياسات هذه الفروق لتلبية الاحتياجات المتنوعة للمرأة العاملة، وتعزيز الأمن الاجتماعي ودعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية. وعامة أظهرت الدراسة أن عدد ساعات العمل والعمر وعدد الأبناء والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي، كلها متغيرات تؤثر بشكل واضح على إدراك النساء للتحديات ولأثر السياسات والمبادرات. وهذا التباين يعكس ما أشار إليه الأميري والعموش (2020) حول أن الأمن الوطني يتأثر بعوامل اجتماعية

الحاليَّة، والبرامج أو المبادرات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية، لصالح جميع الفئات مقابل من تتراوح أعمارهن بين 31 - 40 سنة.

2. وجود فروق في محوري أثر التحديات التي تواجه المرأة العاملة، وتطوير الأنظمة والسياسات، لصالح من تتراوح أعمارهن بين 31 - 40 سنة مقابل جميع الفئات. وتشير هذه النتيجة إلى أن النساء في الفئات العمرية الأخرى يستفدن بشكل أكبر من أنظمة العمل والسياسات مقارنة بالفئة العمرية 31-40 سنة، وربما يعود ذلك إلى كون هذه الفئة غالباً في مرحلة إنجابية حرجة، مما يزيد من التحديات، خاصة فيما يتعلق بالمسؤوليات الأسرية أو الضغوط المهنية. ومن ثمَّ يُعدُّ من المهم تطوير برامج تستهدف احتياجات هذه الفئة خصيصاً لتعزيز الأمن الاجتماعي وتحقيق التوازن المطلوب.

3. وجود فروق في محور أثر التحديات لصالح من هن أقل من 50 سنة مقارنة بمن هن 51 سنة فأكثر، ويُعزى ذلك إلى أن النساء الأكبر سناً غالباً ما تقل التزامتهن الأسرية بسبب كبر سن الأبناء، بالإضافة إلى تمتعهن بخبرات حياتية ومهنية أكبر تمكنهن من التعامل مع التحديات بشكل أفضل؛ مما يستدعي دعم الفئة الأصغر سناً لتعزيز قدرتهن على مواجهة التحديات الاجتماعية والمهنية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي في جميع محاور الدراسة، وكانت على النحو التالي:

1. وجود فروق في محوري مدى إسهام أنظمة وسياسات العمل، والبرامج أو المبادرات، لصالح الحاصلات على دبلوم فما دون مقارنة بالبيكالوريوس والدراسات العليا. وقد يُعزى ذلك إلى أن هذه الفئة أصغر سناً عامة؛ مما يجعل التزاماتها الأسرية أقل، بالإضافة إلى أن مسؤولياتها الوظيفية غالباً ما تكون محدودة، مما يقلل من حجم التحديات التي تواجهها.
2. وجود فروق في محور أثر التحديات لصالح الحاصلات على دراسات عليا مقارنة بالحاصلات على البكالوريوس والدبلوم فما دون؛ مما يشير إلى أن التعليم العالي يسهم في تقليل أثر التحديات الاجتماعية والمهنية على المرأة العاملة، ويعزِّز من الأمن الاجتماعي لها. ومن هنا تتضح أهمية التعليم العالي في تحسين ظروف المرأة المهنية والاجتماعية.
3. وجود فروق في محور تطوير الأنظمة والسياسات لصالح الحاصلات على البكالوريوس والدراسات العليا مقارنة



### الإفصاح عن تمويل البحث

يقر المؤلفان بأن البحث المنشور لم يتلقَ أي منحة مائيّة، من أي جهة تمويل في القطاعات الحكوميّة، أو التجاريّة، أو المؤسسات غير الربحية.

### المراجع العربية

الأميري، خالد علي محمد، والعموش، أحمد فلاح. (2020). الأمن الوطني: المفهوم، والأبعاد والنظريات. مجلة الآداب، ملحق، 529-548. مسترجع من <https://search.mandumah.com/Record/1067200>

الخولي، فاطمة فوزي زين، وعبد الرحيم، طلعت حسن (1999). تعدد الأدوار لدى المدرسات الأمهات وعلاقته ببعض الجوانب النفسية داخل الأسرة. السجل العلمي الرابع، كلية التربية، جامعة المنصورة، 24 - 29. مسترجع من <http://search.man-dumah.com/Record/81438>

رشا خليل عبد؛ سناء عبد طارش. (2015). الحماية القانونية للمرأة ودورها في التنمية الاجتماعية. مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، 1 (36)، 229-244.

زدادرة، ابتسام. (2022). مشكلات المرأة العاملة: دراسة ميدانية ببلدية النشماية - قالة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 مايو 1945 قالة، الجزائر.

زلاط، غنية (2020). المرأة والمناصب القيادية: المعوقات والتحديات. مجلة دراسات اجتماعية، 10(1)، 33-50. <http://search.mandumah.com/Record/1157732>

الزهراني، سهام (2011). المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي: دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص بمحافظة جدة. جامعة الملك عبد العزيز.

الشهري، حنان بنت شعشوع بن محمد. (2019). التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص: دراسة ميدانية. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع49، 39-54. مسترجع من <https://search.mandumah.com/Record/952943>

الصفار، حسن. (2021). تمكين المرأة: الفرص والتحديات. مجلة الكلمة، س 28، ع111، 9-29. مسترجع من <https://search.mandumah.com/Record/1216973>

متعددة، كما أوضحت الخولي وعبد الرحيم (1999) أن تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة، وخاصة المتزوجات والأمهات، يفرض ضغوطاً نفسية واجتماعية إضافية مقارنة بغيرهن. وبالمثل، بينت دراسة عبد خليل (2015) أن تمكين المرأة عبر الحماية القانونية يُعزّز من دورها في التنمية الاجتماعية، ويجعلها أكثر وعياً بحقوقها، وهي نتيجة تتفق مع ما توصلت إليه هذه الدراسة من أن الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى أكثر قدرة على تقييم السياسات الحاليّة بشكل نقدي.

### 6. التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة يمكن صياغة مجموعة من التوصيات وهي:

1. تطوير السياسات والأنظمة المتعلقة بعمل المرأة لتكون أكثر شمولية ومرونة، وتشمل زيادة مدة إجازة الأمومة المدفوعة، وتوفير مرافق مساندة مثل: الحضانات وغرف الرضاعة وبدلات لرعاية الأطفال، بما يضمن بيئة عمل داعمة ومتوازنة.
2. تقييم فاعلية المبادرات الحاليّة: إجراء دراسات تقييمية دورية لمراجعة فاعليّة البرامج والمبادرات الحاليّة في تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والعمل، والتأكد من التزام جميع القطاعات بتفعيلها، مع التركيز على آراء النساء المستفيدات.
3. تعزيز برامج التوعية المجتمعية لتغيير النظرة التقليدية تجاه المرأة العاملة، وتسهيل الضوء على أهمية دورها في التنمية، مع تشجيع مشاركة الأسرة والزوج في دعم توازن أدوارها الأسرية والمهنية.
4. توسيع تطبيق أنظمة العمل المرن والعمل عن بعد في القطاعات المختلفة، خاصةً للنساء المتزوجات أو الأمهات، لتخفيف الضغوط وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة.
5. تشجيع القطاع الخاص والمؤسسات على تبني سياسات داعمة لتمكين المرأة، وربط تلك المبادرات بمؤشرات أداء واضحة تُقيّم دورها في دعم الأمن الاجتماعي.
6. إجراء دراسات دورية ومتخصصة تأخذ في الاعتبار الفروق الفردية مثل: العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، بهدف تحسين دقة السياسات واستهدافها للفئات الأكثر تأثراً.

### الإفصاح عن تضارب المصالح

يقر المؤلفان أنه ليس لديهما أي تضارب في المصالح لهذا البحث.



## المراجع الأجنبية

- Almaliki, S. M. (2024). Empowerment of Women and Marital Harmony under Vision 2030: A Descriptive Study on the Empowerment of Women and Marital Harmony in the Kingdom of Saudi Arabia from the Perspective of Vision 2030. *Journal of Humanities & Social Sciences*, 8(2), 50-73. <https://doi.org/10.26389/AJSRPF250623>
- Roosevelt, F.D. (1944, January 11). State of the Union Message to Congress. The American Presidency Project. <https://www.presidency.ucsb.edu/documents/state-the-union-message-congress>

- طالبى، سرور. (2024). التحديات التي تواجهها المرأة العربية في ظل خطة التنمية المستدامة. مجلة جيل حقوق الإنسان، 46، 11  
<http://search.mandumah.com/Record/1485609>  
. <http://search.mandumah.com/Record/1118449>  
عبود، عبده. (1980). الأم العاملة. المعرفة، س 19(220,221)، 267 - 273.  
<http://search.mandumah.com/Record/365804> مسترجع من  
عبيدات، ذوقان وآخرون. (2022). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه، الطبعة الثانية الرياض، دار أسامة للنشر والتوزيع.

