**ملخص النتائج :**

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج عن واقع مدى إقبال المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص عن مدى تقبل المرأة السعودية للعمل بالقطاع الخاص في مدينة الرياض وعن مدى تقبل مسئولي القطاع الخاص لتوظيف السعوديات في منشأتهم ، وعن أسباب عدم إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص من وجهة نظر الباحثات عن عمل, والمسئولين في القطاع الخاص وعن مدى رضا الموظفات السعوديات العاملات بالقطاع الخاص في مدينة الرياض وعن كيفية زيادة مساهمة قوة العمل النسائية في القطاع الخاص ، ومن أهم تلك النتائج ما يلي :

فيما يتعلق بمدى تقبل المرأة السعودية للعمل بالقطاع الخاص في مدينة الرياض بينت الدراسة :

* أن ( 286 ) من الباحثات عن العمل يمثلن ما نسبته 61.6% من إجمالي الباحثات عن العمل يفضلن العمل في القطاع العام وهن الفئة الأكثر من الباحثات عن العملنأ.
* أن ( 403 ) من الباحثات عن العمل يمثلن ما نسبته 86.9% من إجمالي الباحثات عن العمل إذا لم يتمكن من الحصول علي وظيفة في القطاع العام يقبلن بالعمل في القطاع الخاص وهن الفئة الأكثر من الباحثات عن العمل.

فيما يتعلق بمدى تقبل مسئولي القطاع الخاص لتوظيف السعوديات في منشأتهم بينت الدراسة :

* أن ( 48 ) من أصحاب صلاحية التوظيف يمثلون ما نسبته 45.7% من إجمالي أصحاب صلاحية التوظيف النسبة التي تشكلها العمالة النسائية من العمالة الإجمالية لديهم 25% فأكثر وهم الفئة الأكثر من أصحاب صلاحية التوظيف.
* أن ( 78 ) من أصحاب صلاحية التوظيف يمثلون ما نسبته 74.3% من إجمالي أصحاب صلاحية التوظيف تعمل في منشأتهم قوي عاملة سعودية وهم الفئة الأكثر من أصحاب صلاحية التوظيف.
* أن ( 34 ) من أصحاب صلاحية التوظيف الذين تعمل في منشاتهم قوي عاملة سعودية يمثلون ما نسبته 43.6% من إجمالي أصحاب صلاحية التوظيف الذين تعمل في منشاتهم قوي عاملة سعودية النسبة التي تشكلها العمالة النسائية السعودية من العمالة الإجمالية في منشأتهم أقل من 5% وهم الفئة الأكثر من أصحاب صلاحية التوظيف الذين تعمل في منشاتهم قوي عاملة سعودية.
* أن ( 15 ) من أصحاب صلاحية التوظيف الذين لا تعمل في منشاتهم قوي عاملة نسائية سعودية يمثلون ما نسبته 55.6% من إجمالي أصحاب صلاحية التوظيف الذين لا تعمل في منشاتهم قوي عاملة سعودية سبب عدم وجود قوي عاملة نسائية سعودية في المنشأة طبيعة الوظيفة لا تتفق مع رغبات المرأة السعودية وهم الفئة الأكثر من أصحاب صلاحية التوظيف الذين لا تعمل في منشاتهم قوي عاملة سعودية.

فيما يتعلق بأسباب عدم إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص من وجهة نظر الباحثات عن عمل, والمسئولين في القطاع الخاص بينت الدراسة :

من وجهة نظر الباحثات عن عمل :

* أن عينة الدراسة من الباحثات عن عمل موافقات على أن هناك أسباب لعدم إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص.
* أن مفردات عينة الدراسة موافقات بشدة على أن هناك خمسة أسباب لعدم إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص أبرزها تتمثل في:
1. كثرة الأعمال والمهام المطلوب تأديتها مقارنة بالمرتب المدفوع.
2. تفضيل القطاع الخاص توظيف العمالة النسائية الوافدة.
3. نقص الاتصال المخطط بين الجامعة والقطاع الخاص بالنسبة للعرض والطلب على تخصصات الخريجات.
4. ضعف الرواتب والأجور.
5. صعوبة متطلبات الحصول على الوظيفة في القطاع الخاص.
* أن الباحثات عن عمل غير متأكدات من سببين لعدم إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص يتمثلا في:
1. ضعف الإلمام بالحاسب الآلي.
2. ضعف الرغبة في تنمية القدرات الذاتية.

من وجهة نظر المسئولين في القطاع الخاص :

* أفراد عينة الدراسة موافقين على أن هناك أسباب لعدم إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص.
* أفراد عينة الدراسة موافقين بشدة على أن هناك خمسة أسباب لعدم إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص تتمثل في:
1. نقص الاتصال المخطط بين الجامعة والقطاع الخاص بالنسبة للعرض والطلب على تخصصات الخريجات, حيث تتفق وجهتهم مع وجهة الباحثات عن عمل في هذا السبب.
2. انخفاض في الأمن الوظيفي.
3. التقاليد الاجتماعية التي لا تحبذ عمل المرأة في بعض مهن القطاع الخاص (كالعمل لوقت متأخر من الليل مثل التمريض والمصورة).
4. كثرة الأعمال والمهام المطلوب تأديتها مقارنة بالمرتب المدفوع, كذلك هنا تتفق وجهة المسئولين مع وجهة الباحثات عن عمل في هذا السبب.
5. صعوبة متطلبات الحصول على الوظيفة في القطاع الخاص, وهنا أيضاً تتفق وجهة المسئولين مع وجهة الباحثات عن عمل في هذا السبب.
* أفراد عينة الدراسة غير متأكدين من وجود ثلاث أسباب لعدم إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص تتمثل في:
1. ضعف الرغبة في تنمية القدرات الذاتية, حيث اتفقت وجهتهم مع وجهة الباحثات عن عمل في عدم تأكدهم من هذا السبب.
2. ضعف الإلمام بالحاسب الآلي, وهنا أيضاً اتفقت وجهتم مع وجهة الباحثات عن عمل في عدم تأكدهم من هذا السبب.
3. قلة الإجازات السنوية.

فيما يتعلق بمدى رضا الموظفات السعوديات العاملات بالقطاع الخاص في مدينة الرياض بينت الدراسة :

* عينة الدراسة من العاملات في القطاع الخاص غير راضيات عن عملهن بالقطاع الخاص.
* عينة الدراسة من العاملات في القطاع الخاص راضيات جداً على جانب واحد لعملهن بالقطاع الخاص يتمثل في " العلاقة مع زميلات العمل" .
* عينة الدراسة من العاملات غير راضيات مطلقاً على جانبين لعملهن بالقطاع الخاص يتمثلا في:
1. الأمن الوظيفي.
2. الدورات التدريبية والابتعاث.

فيما يتعلق بكيفية زيادة مساهمة قوة العمل النسائية في القطاع الخاص بينت الدراسة :

**أولاً : مقترحات مفردات عينة الدراسة من الباحثات عن عمل لرفع نسبة إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص :**

أن أبرز مقترحات الباحثات عن عمل لزيادة مساهمة قوة العمل النسائية في القطاع الخاص هي العمل على زيادة وتحسين الرواتب في القطاع الخاص ، خفض ساعات العمل بالقطاع الخاص والتنازل عن بعض الشروط التعجيزية المطلوب توافرها في المتقدمة للوظيفة بالقطاع الخاص ( الخبرة – اللغة - ...) ، تحسين نظم الترقي الوظيفي في القطاع الخاص ، العمل على التقليل من ساعات الدوام الطويلة بالقطاع الخاص ، توفير دور الحضانة بمنشآت القطاع الخاص ، توفير فرص التدريب والابتعاث لموظفات القطاع الخاص.

**ثانياً : مقترحات أصحاب صلاحية التوظيف لرفع نسبة إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص :**

أن أبرز مقترحات أصحاب صلاحية التوظيف لزيادة مساهمة قوة العمل النسائية في القطاع الخاص هي العمل على رفع الأجور وإيجاد بعض الحوافز المادية بالقطاع الخاص ، توفير دورات وبعثات تدريبية للعمالة النسائية السعودية ، وضع ضوابط تحقق الأمن الوظيفي بالقطاع الخاص ( ضوابط للإجازات والرواتب والراتب التقاعدي والضمان الصحي ... ) ، العمل على تقليل ساعات العمل ، العمل على توفير دور حضانة بمؤسسات القطاع الخاص.

**توصيات الدراسة :**

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تقدم الباحثة عدد من التوصيات لكل المرأة العاملة والباحثة عن عمل ومسئولي القطاع الخاص والمسئولين عن التوظيف ومسئولي منشآت القطاع الخاص من أجل تفعيل عمل المرأة بالقطاع الخاص والحد من المعوقات التي تواجهها كما يلي :

**توصيات تتعلق بالمرأة العاملة بالقطاع الخاص:**

* على المرأة العاملة بالقطاع الخاص العمل على تطوير أدائها الوظيفي.
* على المرأة العاملة بالقطاع الخاص أبداء مرونة أكبر فيما يتعلق بإمكانيات القطاع الخاص في توفير احتياجات العاملين.
* على المرأة العاملة بالقطاع الخاص تخطيط وتنسيق حياتها الاجتماعية والأسرية بما يخدم ظروف عملها.
* على المرأة العاملة بالقطاع الخاص الالتزام بقدر الإمكان بلوائح ونظم العمل وخاصة فيما يتعلق بالإجازات.

**توصيات تتعلق بالمرأة الباحثة عن عمل:**

* على المرأة الباحثة عن عمل العمل على تطوير مهاراتها وقدراتها العملية ( لغة إنجليزية – حاسب آلي ... ).
* على المرأة الباحثة عن عمل عدم اشتراط وظائف محددة للعمل بالقطاع الخاص.
* على المرأة الباحثة عن عمل تفعيل اتصالاتها بجهات التوظيف.

**توصيات تتعلق بمسئولي التوظيف:**

* على مسئولي التوظيف بمكاتب التوظيف تفعيل اتصالاتهم مع الجامعات والمعاهد لاستيعاب الخريجات.
* على مسئولي التوظيف بمكاتب التوظيف الحرص على تفضيل توظيف العمالة النسائية السعودية.
* على مسئولي التوظيف بمكاتب التوظيف العمل على تبسيط متطلبات الحصول على الوظيفة في القطاع الخاص.

**توصيات تتعلق بمسئولي منشآت القطاع الخاص :**

* العمل على كل ما هو من شأنه زيادة إقبال المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص.
* العمل على إزالة المعوقات التي تحد من إقبال المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص.
* مراعاة أن تتناسب الأعمال والمهام المطلوب تأديتها مقارنة بالمرتب المدفوع. بحيث يحدد العبء الذي ينبغي على الموظفة في القطاع الخاص القيام به, وكذلك عدد ساعات الدوام المطلوبة وتلزم المنشأة على دفع مبلغ إضافي مقابل الزيادة في العمل أو في مدة الدوام.
* الاهتمام بتحسين الرواتب والأجور بالقطاع الخاص.
* العمل على تبسيط متطلبات الحصول على الوظيفة في القطاع الخاص.
* العمل على توظيف الموظفة الغير مؤهلة, وتوضع تحت التدريب لمدة ثلاثة أشهر مقابل إعطاءها نصف الراتب خلال هذه المدة.
* الاهتمام بتحقيق الأمن الوظيفي في القطاع الخاص, وذلك بإلزام جميع منشآت القطاع الخاص بضم جميع الموظفات السعوديات إلى نظام التأمينات الاجتماعية حسب الأنظمة المتبعة بالقطاع الخاص, وتسهيل انتقالهن إلى نظام التقاعد عند انتقالهن للعمل في القطاع الحكومي.
* يجب أن تكون لدى المنشأة وثيقة سياسة عمل توضح فيها الواجبات والحقوق لكل موظف لديها.
* الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي للنساء العاملات بالقطاع الخاص.
* توفير فرص التدريب والابتعاث للنساء العاملات بالقطاع الخاص.
* العمل على خفض ساعات العمل بالقطاع الخاص.
* العمل على تطبيق نظام العمل الجزئي للموظفات في القطاع الخاص اللاتي يتطلب عملها مجهود شاق أو فترة طويلة .
* الاهتمام بتحسين نظم الترقي الوظيفي في القطاع الخاص.
* العمل على توفير دور الحضانة بمنشآت القطاع الخاص.
* العمل على توفير المواصلات الآمنة أو وضع بدل مواصلات للموظفات في القطاع الخاص.

**توصيات عامة :**

* العمل على ربط سياسات القبول في مؤسسات التعليم العالي بخطط التنمية وحاجات سوق العمل الفعلية.
* منع استقدام العمالة الوافدة لكل الأعمال التي تستطيع الخريجات السعوديات القيام بها, أو على استعداد للقيام بها بعد إخضاعهم للتدريب, وفي حالة اعتمادهم على العمالة الوافدة تفرض على منشآت القطاع الخاص رسوم مالية تتناسب مع عدد العمالة الوافدة لديهم.
* ضرورة العمل على الحد من تأثير التقاليد الاجتماعية التي لا تحبذ عمل المرأة في بعض مهن القطاع الخاص (كالعمل لوقت متأخر من الليل مثل التمريض والمصورة...).
* العمل على دمج مكاتب توظيف السعوديات في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية في جهاز إداري واحد مهمته تشغيل المواطنين في الوظائف المناسبة.
* العمل على توحيد نظام العمل والخدمة المدنية.
* العمل على توحيد نظامي التقاعد والتأمينات الاجتماعية.
* احتساب المدة التي تقضيها الموظفة السعودية في القطاع الخاص ضمن سنوات الخبرة التي تحتسب لها في حال انتقلت إلى العمل في القطاع الحكومي, وذلك لقبولها العمل في القطاع الخاص والاستمرار فيه حتى تحصل على الفرصة المناسبة لها.
* لابد من وضع نقل جماعي للنساء برسوم رمزية للتغلب على مشكلة النقل.
* أقامه الورش والندوات التي تبين أهمية عمل المرأة السعودية.
* على وسائل الإعلام المقروءة والمرئية والمسموعة القيام بدورها في تعريف أفراد المجتمع بأهمية عمل المرأة.
* نظراً لكثرة الباحثات عن عمل من المواطنات السعوديات في مجالات مختلفة, وحيث أن هذا العدد يتزايد كل عام فإنه ينبغي دراسة مدى إمكانية تطبيق التقاعد المبكر للموظفات السعوديات في كافة المجالات أو على الأقل وضع حوافز لذلك.
* الاستفادة من تجارب الدول الأخرى التي مرت بتجارب مشابهة حول مشكلات توظيف الخريجات, وخاصة الدول الإسلامية لفتح فرص عمل جديدة للخريجات تتناسب مع خصائصهن ومع تعاليم الشريعة الإسلامية.

إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول مدى إقبال المرأة السعودية للعمل بالقطاع الخاص.