

## دراسة استطلاعية لاتجاهات القطاع الخاص نحو عمل المرأة الجزئي في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية\*

د. وفاء ناصر المبيريك

أستاذ إدارة الأعمال المشارك

المشرف على مركز الأمير سلمان لريادة الأعمال

كلية إدارة الأعمال

جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية

### ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية لتوظيف المرأة بنظام العمل الجزئي ومعرفة أهم دوافع وصعوبات استخدام القطاع الخاص لهذا العمل. حيث إن التعداد السكاني في المملكة العربية السعودية قد تجاوز 28 مليون نسمة (2011)، والذي تمثل المرأة فيه ما نسبته أكثر من 49% مع نمو في معدل التعليم في القطاع النسائي الذي يعاني في الوقت نفسه من ارتفاع نسبة البطالة والذي يربو على 27%. هذه العوامل مجتمعة تمثل دوافع قوية لإجراء هذه الدراسة. كما إن فرص عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص واعدة، وفي ظل الصعوبات التي تواجهها المرأة لمزاولة العمل بالنظام الكلي، فإن العمل الجزئي يمثل أحد الخيارات المهمة التي يمكن أن تدعم مساهمتها للعمل في القطاع الخاص. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطبيق الدراسة الميدانية على القطاع الخاص في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية وذلك لملاءمة الموقع للباحث، فضلاً عن أن منطقة القصيم تشغل أهمية اقتصادية في المملكة. وفي الحقيقة فإن منطقة القصيم بتعدادها السكاني تعكس خصائص وتوزيعاً سكانياً مشابهاً وقريباً جداً للتوزيع السكاني على مستوى المملكة.

وقد أشارت النتائج إلى أن الكثير من الشركات المشاركة في الدراسة تستخدم أسلوب العمل الجزئي في توظيف المرأة. حيث إن 35% من العائلات في هذه الشركات يمارسن العمل من خلال نظام العمل الجزئي، كما إن نسبة السعوديات تبلغ 48.6%، وغير السعوديات 51.4%. كما أشارت النتائج إلى أن أكثر من 44% من هذه الشركات ازداد استخدامها للعمل الجزئي، بينما 45% منها تخطط للاستمرار في استخدامه في المستقبل.

وأخيراً تبين أن من أهم الصعوبات التي تواجه الشركات التي تتبنى هذا النوع من العمل تركزت في "زيادة معدل دوران العمل"، و"أن العمل الجزئي يجعل الشركة حقلاً لتجارب الموظفين الجدد"، كما إنه "يحد من ولاء الموظفة للمنشأة". وعلى ضوء هذه النتائج تم تقديم عدد من التوصيات.

\* تم تسلم البحث في سبتمبر 2011، وقُبل للنشر في أكتوبر 2011.

يقدم الباحثون الشكر والتقدير لجامعة الملك سعود، وعمادة البحث العلمي بها على دورهما في تمويل البحث من برنامج البحوث الوطنية التطبيقية.

## مقدمة:

يعتبر العمل الجزئي أحد الحلول التي تبنتها عديد من الدول المتقدمة لمواجهة البطالة، ولفتح مجال عمل أمام المرأة. وقد راجعت تلك الدول بدراسات مستقيضة استخدام نظام العمل الجزئي، وهو استغلال جانب من اليوم للعمل لساعات معينة تقل عن ساعات العمل اليومية. لكن بالنسبة للدول العربية والمملكة بصفة خاصة يظل الموضوع جديداً يحتاج للدراسة والبحث.

وتتضمن الدراسة قسمين رئيسيين. يناقش القسم الأول الذي يشمل الجزء الأول منه وصفاً عاماً وخلفية تفصيلية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية شاملاً العديد من الإحصاءات والإشارة إلى الإجراءات النظامية لتطبيق هذا الأسلوب ومركزاً على القطاع النسائي فيه. أما الجزء الثاني منه فإنه يشمل الخلفية النظرية لأدبيات العمل الجزئي، وسيشمل المراجعات النظرية للدراسات السابقة في هذا المجال في البيئة الغربية والعربية. أما القسم الثاني من الدراسة فسوف يناقش الجانب الميداني ومنهجية الدراسة والنموذج العملي الذي ستركز عليه الدراسة لمعرفة اتجاهات القطاع الخاص نحو عمل المرأة الجزئي. وأخيراً سوف يستعرض البحث التوصيات والمقترحات التي توصلت إليها الدراسة.

## مشكلة البحث وأهميته:

إن تفعيل إنتاجية القوى العاملة في البلدان والعمل على تقليل الآثار السلبية للأنواع المختلفة للبطالة يعد هدفاً استراتيجياً في خطط التنمية والتطور للدول. ولقد مرت المملكة عبر فترة وجيزة من الزمن بمتغيرات اجتماعية واقتصادية مختلفة أثرت كثيراً على معادلة العرض والطلب في سوق العمل، وكانت من السرعة بمكان بحيث يصعب التجاوب معها بسرعة تغييرها نفسها. ومن تلك التغيرات تسارع النمو السكاني، حيث تزيد هذه النسبة على 3.5 % مقارنة بالنمو الاقتصادي. فقد بلغ إجمالي السكان 27136977 نسمة عام 1431هـ. ويمثل السعوديون منه 18707576 نسمة، أي ما نسبته 68.9 %، بينما يبلغ عدد غير السعوديين 8429400 نسمة، أي ما نسبته 31.1 % من إجمالي السكان. كما يتوزع إجمالي السكان حسب الجنس إلى ما نسبته 50.9 % ذكور، 49.1 % إناث. كما يتميز هذا التزايد السكاني بالأغلبية الشابة، حيث يشكل من هم دون 15 سنة نحو 43.7 % من التركيبة السكانية (وزارة التخطيط، 1432هـ). فأصبحت هذه الأعداد المتدفقة التي تدخل سوق العمل سنوياً تشكل عبئاً كبيراً على المجتمع وتحدياً صعباً يواجهه صناع القرار. وإذا كانت إحصاءات البطالة لا تزال متضاربة فيما يخص الرجال، فإن الواقع يؤكد تضاعفها عند النساء، حيث لا تمثل النساء العاملات في المملكة سوى 4.5 % من القوى العاملة، فضلاً عن محدودية الفرص المتاحة لعمل للمرأة.

ومن هنا فقد أصبح التفكير في التغلب على هذه الظاهرة قبل تفاقمها وتقليل آثارها هاجساً يقلق المجتمع وأفراده، كما يفرض على المخططين للمستقبل البحث والتحري والاستفادة من تجارب السابقين من الدول المتقدمة في كيفية التغلب على هذه الظواهر. ومن تلك التجارب والأساليب المعينة على مواجهة هذه المشكلة استخدام نظام العمل الجزئي، وهو استغلال جانب من اليوم للعمل لساعات معينة تقل عن ساعات العمل اليومية.

وقد ناقشت دراسات علمية عديدة في الغرب أسلوب العمل الجزئي من النواحي الاقتصادية والاجتماعية وتنمية الموارد البشرية (Kattenbach 2007, Allaat and Bellman 2007, Cuesta and Nuria 2009, Lincoln; Brusentsev 2002, Kaustav 2009). كما ظهر عدد محدود جداً من الدراسات النظرية والميدانية التي تتناول هذا الموضوع في المملكة العربية السعودية (الرشيد 2005، الجويد وآخرون 2009، الجويد 2010).

لذا تأتي هذه الدراسة للمساهمة في بحث موضوع العمل الجزئي في المملكة العربية السعودية، ومدى ملاءمته لعمل المرأة في القطاع الخاص. حيث تركز الدراسة على استكشاف اتجاهات القطاع الخاص نحو العمل الجزئي للمرأة في المملكة العربية السعودية، ومعرفة أبرز العوامل المؤثرة فيه.

#### أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :

- 1- التعرف على واقع سوق العمل الجزئي للمرأة في القطاع الخاص بمنطقة القصيم.
- 2- مدى تطبيق القطاع الخاص العمل الجزئي للمرأة.
- 3- معرفة أهم المحفزات التي يمكن أن تساعد على تبني نظام العمل الجزئي للمرأة في القطاع الخاص في بيئة المملكة العربية السعودية.
- 4- معرفة أبرز العوائق التي تواجه المنشآت عند استخدام نظام العمل الجزئي للمرأة في القطاع الخاص.
- 5- اقتراح عدد من توصيات تفيد صناع القرار والقطاع الخاص في التطبيق العملي للعمل الجزئي للمرأة.

#### منهجية البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي في دراسة وتحليل المشكلة، حيث تستكشف مدى تطبيق القطاع الخاص لهذا الأسلوب والمحفزات التي يمكن أن تعين على تبني نظام العمل الجزئي، وكذلك العوائق التي تواجه استخدامه لتوظيف النساء. وستضمن الدراسة قسمين رئيسيين. يشمل القسم الأول وصفاً عاماً وخلفية تفصيلية لسوق العمل للمرأة في المملكة العربية السعودية. كما يناقش الخلفية النظرية لأدبيات العمل الجزئي، ويشمل المراجعات النظرية للدراسات السابقة في هذا المجال.

أما القسم الثاني من الدراسة فسوف يناقش الجانب الميداني ومنهجية الدراسة ونتائج تحليل استبيانات الدراسة الذي ستركز عليه الدراسة لمعرفة اتجاهات القطاع الخاص نحو العمل الجزئي للمرأة. وقد تم تطبيق الدراسة الميدانية على القطاع الخاص في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، وذلك لملاءمة الموقع للباحث، فضلاً عن أن منطقة القصيم تشغل أهمية اقتصادية في المملكة. وفي الحقيقة فإن منطقة القصيم وتعدادها السكاني تعكس خصائص وتوزيعاً سكانياً مشابهاً وقريباً جداً للتوزيع السكاني على مستوى المملكة. فقد بلغ سكان منطقة القصيم 1215858 نسمة، حيث يمثل السعوديون 928491 (ذكور 470490 - 50.7%، وإناث 458001 - 49.3%) بنسبة 76%، أما عدد غير السعوديين فهو 287367 نسمة (ذكور 223403، وإناث 639642)، أي بنسبة 24%.

#### الخلفية النظرية:

##### أ- سوق العمل للمرأة في المملكة العربية السعودية:

يعتبر التوظيف غير الرسمي مصدراً مهماً لعمل المرأة أكثر من الرجل في دول العالم الثالث، فوجد أن 43% من النساء في قوة العمل يعملن في وظائف غير رسمية في دول شمال إفريقيا، و60% في دول العالم الثالث من النساء يعملن في عمل غير رسمي، وكذلك 58% في أمريكا اللاتينية. وعلى الرغم من انخفاض نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل مقارنة بالذكور - وذلك لأن المرأة تمثل غالبية التوظيف غير الرسمي - في عام 1998، فقد مثلت المرأة أكثر من 60% من التوظيف الجزئي

في دول (OECD)<sup>(1)</sup> ونسبة مشاركة المرأة في العمل الجزئي مثلت 98% في السويد، و80% في المملكة المتحدة، و68% في اليابان وفي الولايات المتحدة الأمريكية (موقع OECD). وهذه الإحصائيات تثبت ارتفاع نسبة مساهمة المرأة في العمل الجزئي بالمقارنة بالرجل، ويعود ذلك جزئياً إلى التزامات ومسؤوليات المرأة الاجتماعية. ويواجه سوق العمل السعودي صعوبات مشابهة لما يعانيه سوق العمل الدولي. حيث إن 85.6% من قوة العمل السعودية ذكور. وبالتالي فإن نسبة البطالة في أوساط النساء السعوديات تمثل 26.9% (تقريباً أربعة أضعاف البطالة لدى الذكور). وهذا الواقع يمثل امتداداً لما يتميز به سوق العمل السعودي من خصائص. فقد توجهت المملكة العربية السعودية وبشكل أكيد نحو التنوع في المصادر الاقتصادية والابتعاد عن الاعتماد على السلعة الواحدة. وهذا يتطلب بالتأكيد مهارات ومشاركة فاعلة من المواطنين والمواطنات. وبمنظرة متأملة لسوق العمل السعودي نجد أن حجم سوق العمل يمثل 8.2 مليون، ولكن أقل من نصف هذا الرقم يمثل مواطنون (وزارة التخطيط، 2007).

كما إننا نجد أن المملكة العربية السعودية تبذل جهوداً ضخمة لزيادة نسبة السعودة في الوظائف المنافسة، وهذا التوجه يستدعي الأخذ في الاعتبار دعم وتعزيز دور المرأة في الاقتصاد الوطني. فالحقائق تؤكد أن جهود دعم المرأة السعودية في سوق العمل قد بدأت مبكراً، فقد تضاعفت قوة العمل في المملكة ثلاث مرات منذ ذلك الحين من 5.4% إلى 14.4%. وبالرغم من أن ذلك يمثل تطوراً كبيراً، لكن لا تزال نسبة مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل هي الأقل بالمقارنة بدول المنطقة. حيث نجد أن نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل تمثل 59% في الإمارات العربية المتحدة، وتليها الكويت بنسبة 42.49%، ثم قطر بنسبة 36.4%، وأخيراً البحرين بنسبة 34.3% (وزارة التخطيط الكويتي، 2008).

وبالرغم من نمو نسبة تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية لكن ذلك يصاحبه نمو مستمر في نسبة البطالة التي تتسبب بشكل كبير إلى محدودية فرص العمل المتاحة للمرأة. كما إن نسبة البطالة تنمو بشكل كبير في المناطق الريفية أيضاً. حيث أشارت دراسة إحصائية حديثة إلى أن هذه المناطق توفر فرص عمل أقل. إن أعلى نسبة بطالة هي في منطقة حائل بمقدار 35%، ثم تليها منطقة الشرقية بنسبة 32%، ثم مكة المكرمة بنسبة 29%، والمدينة المنورة 28%، ومنطقة عسير 23%، وأخيراً منطقة القصيم بنسبة 17% (الاقتصادية 16 مايو 2009).

وبالرغم من أن 5% فقط من النساء السعوديات يعملن في القطاع الخاص (خطة التنمية الثامنة، 2005)، لكن هذه النسبة قد ازدادت في بداية 2006 ونهاية 2007 من 40000 إلى 51000 سيدة، أي بنسبة 27%. كما تجدر الإشارة إلى أن فرص العمل تتركز بشكل أكبر في المناطق المدنية (Ministry of Labor, 2008). فضلاً عن أن عمل المرأة في القطاع الخاص يتركز معظمه في مجالات محدودة من أهمها الاستثمار في العمل الحر، والعمل في القطاع البنكي. حيث ازداد عدد النساء العاملات في القطاع البنكي بنسبة 280% خلال الفترة من 2000 إلى 2008 (من 972 سيدة إلى 3700 سيدة). أما القطاع الاستثماري فقد نجحت المرأة السعودية في خوض التجربة، حيث إن 97% من استثماراتها تتركز في تجارة الجملة وتجارة التجزئة، وقطاع الخدمات والمقاولات، كما إن 12% من الشركات تملكها سيدات سعوديات.

يتضح من المناقشة أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل تعد ضعيفة ومحدودة، كما إن توزيع مشاركتها بين القطاعات غير متوازن. وللتعرف على طبيعة مشاركة المرأة في سوق العمل وخصائصها، فإنه لا بد من نظرة أكثر عمقاً على الإحصائيات المتاحة.

(1) Organization for Economic Co-operation and Development المنظمة الدولية للتعاون الاقتصادي والتنمية، وتضم في عضويتها حالياً ثلاثين دولة.

الجدول رقم (1)  
عدد موظفي الحكومة بالمملكة العربية السعودية حسب الجنس والجنسية 1428هـ

إجمالي	غير المواطنين		المواطنون		القطاع
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
180805	1705	5444	12508	161148	الموظفون العاملون
388234	1443	13664	187575	185552	الوظائف التعليمية
80274	23587	18218	12077	26392	الوظائف الصحية
17575	966	3902	4306	8401	أعضاء هيئة التدريس
1031	0	0	0	1031	القضاة
1193	0	0	0	1193	أعضاء هيئة التحقيق والإدعاء العام
<b>669112</b>	<b>27701</b>	<b>41228</b>	<b>216466</b>	<b>383717</b>	<b>المجموع</b>
77854	47	470	8499	268838	المستخدمون
<b>746966</b>	<b>27748</b>	<b>41698</b>	<b>224965</b>	<b>452555</b>	<b>الإجمالي</b>
%100	%3.71	%5.58	%30.12	%60.59	

تشمل الإحصائية الرجال والنساء العاملين على السلاسل التالية (سلم رواتب الموظفين العام (مراتب)، سلم الوظائف الصحية، سلم الوظائف التعليمية، سلم وظائف أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين، سلم وظائف القضاة، سلم وظائف أعضاء هيئة التحقيق والإدعاء العام وسلم وظائف المستخدمين.

المصدر: الخدمة المدنية 1428هـ

يتضح من البيانات في جدول (1) أن حجم مشاركة المرأة في قوة العمل في القطاع العام للعام 1992 كانت 11.2%، وأنها ارتفعت لتصل في عام 2003 14.1% من إجمالي قوة العمل، وأن النسبة العظمى من قوة العمل النسائية تتركز فيمن تتراوح أعمارهن بين (20) و(39) سنة، إذ تبلغ 76.9% من إجمالي قوة عمل النساء عام 2001. وبمنظرة أكثر عمقاً للجدول رقم (1) يمكن معرفة طبيعة الأعمال التي تزاو لها المرأة في القطاع العام. ولكن هذه المشاركة تتركز في قطاع التعليم كما توضح إحصائية الخدمة المدنية، حيث يمثل عدد العاملات في قطاع التعليم الغالبية بنسبة 83.34%، ويليه الموظفات بالمراتب (5.53%)، ثم الوظائف الصحية (5.36%) وأخيراً أعضاء هيئة التدريس (1.90%).

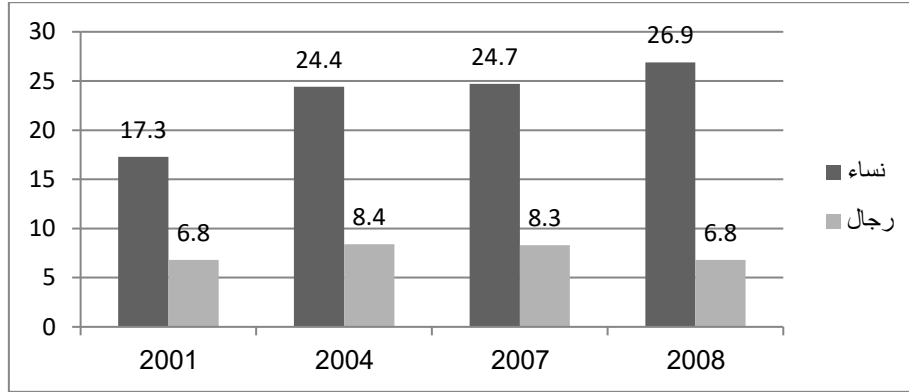
الجدول رقم (2)  
الموظفون المرقون إلى مراتب (13م - 2م) خلال العام 1424/23هـ

المرتبة	الذكور	الإناث	المجموع
م13	137	2	139
م12	313	3	316
م11	571	1	572
<b>المجموع</b>	<b>1021</b>	<b>6</b>	
م10	1170	17	1187
م9	1962	42	2004
م8	2668	58	2726
م7	3405	121	3526
م6	3062	116	3178
<b>المجموع</b>	<b>12267</b>	<b>354</b>	
م5 - م2	6107	286	6393
<b>الإجمالي العام</b>	<b>19395</b>	<b>646</b>	<b>20041</b>

المصدر: وزارة الخدمة المدنية.

إن عمل المرأة في السوق السعودي لا يتميز بمحدودية الفرص فقط، بل يتعداه إلى محدودية فرص الترقى وشغل المناصب العليا. ويتضح من الجدول (2) ضعف فرص الترقية الوظيفية للإناث في العمل الحكومي، فعلى الرغم من أن المرأة تمثل 30% من إجمالي موظفي القطاع الحكومي، فإن نسبة المرقيات للمراتب 11، 12، 13 هو 6 إلى 1027، أي أقل من 1%، أما الوظائف الوسطى فالنسبة أعلى وتساوي 2.8%، أما إجمالي المرقيات للعام 1424هـ فهو 3.3%.

ومن النتائج المحتملة لانخفاض نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل السعودي، ارتفاع نسبة البطالة النسائية بشكل كبير. فبالنظر إلى الشكل (1) نلاحظ التفاوت الكبير في معدلات البطالة في سوق العمل السعودي، حيث إن هذه النسبة تتضاعف في القطاع النسائي بالمقارنة بها في قطاع الرجال.



الشكل (1) معدل البطالة في المملكة

Source: Saudi Arabian Monetary Agency (SAMA), 44<sup>TH</sup> Annual Report, August 2008, p. 242; P.K. Abdul Ghafour, "Job Seekers in Private Sector Urged Patience" Arab News, March 30, 2009 (For 2008 Figures Only).

أما بالنسبة لمشاركة المرأة السعودية في القطاع الخاص فإن النسبة محدودة مما يشير إلى إمكانية فتح مجال عمل للمرأة في القطاع الخاص وتدريبها وتأهيلها للعمل في ذلك القطاع. وكما ذكر آنفاً فإن المرأة السعودية قد حققت نجاحات في قطاع العمل الحر، لكن هذه النجاحات تظل أقل من المأمول. حيث بلغ عدد السجلات الصادرة من وزارة التجارة والصناعة للسيدات، حسب إحصائيات وزارة التجارة والصناعة (29.734) سجل تجاري حتى تاريخ 15/5/1426هـ بنسبة زيادة (45%)، عن عام 1423هـ، حيث بلغ عدد سجلات تلك السنة (20453) سجلاً تجارياً.

ورغم هذا الارتفاع فإنه لا يعبر بدقة عن واقع فعلي لممارسة المرأة النشاط التجاري والاستثماري، وذلك بسبب أن غالبية هذه السجلات الصادرة بأسماء سيدات، والواقع يشير إلى أن تلك السجلات تمارس من قبل الرجال الذين يستغلون أسماء سيدات تجاوزاً للنظام الذي لا يتيح للموظف في القطاع الحكومي مزاولة العمل التجاري، لكن ذلك يعتبر أحد الأدلة أو المؤشرات على حجم هذه المشاركة إلى حد ما. أما أحدث الإحصائيات فإنها تشير إلى أن عدد السجلات التجارية المسجلة في مكاتب السجل التجاري في المملكة عام 1431هـ تبلغ 77686 بينما تمثل السجلات النسائية 5721 سجلاً فقط، أي ما نسبته 7%. ومن استعراض الإحصائيات الخاصة بالمرأة وعملها في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية تتضح محدودية مساهمتها في سوق العمل في هذا القطاع بالرغم من الزيادة الملاحظة في نسبة البطالة وبشكل مستمر.

إن فرص عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص واعدة، وفي ظل الصعوبات التي تواجهها المرأة لمزاولة العمل بالنظام الكلي، فإن العمل الجزئي يمثل أحد الخيارات المهمة التي يمكن أن تدعم مساهمتها للعمل في القطاع الخاص. وقد أدركت الحكومة أهمية هذا النوع من العمل ودعمته بإصدار موافقة خادم الحرمين الشريفين على دعم عمل المرأة الجزئي بتاريخ 1432/7/2هـ. وقد أشارت دراسة حديثة إلى أن من أهم الصعوبات التي تعيق مساهمة المرأة السعودية في القطاع الخاص هو افتقاد العديد من البنى التحتية والتنظيمية الداعمة لعمل المرأة مثل: السياسات المرنة كنظام العمل الجزئي، إجازات الأمومة المرنة، تسهيلات رعاية المولود، وتوافر المواصلات العامة التي تسهل وتيسر حرية حركة المرأة (Amunajjed, 2010).

وهذه الحقائق تدعو وبإلحاح إلى البحث عن وسائل وأساليب لاستيعاب هذه الطاقة المعطلة وبما يلائم ظروف المرأة وما تواجهه من تحديات. لذا تأتي هذه الدراسة للمساهمة جزئياً في حل المشكلة من خلال استكشاف طبيعة الدوام الجزئي في سوق العمل النسائي في المملكة العربية السعودية وما يواجهه من تحديات، وذلك من وجهة نظر رب العمل.

#### ب-الدراسات السابقة:

إن بحث موضوع العمل الجزئي في البيئة السعودية يتطلب مراجعة أدبيات الموضوع في البيئة الأجنبية والبيئة العربية، خاصة في المملكة. وبالبحث في هذا المجال اتضح وجود عديد من الدراسات الأجنبية والعربية تناولت موضوع العمل الجزئي Part-time Job والتي سيتم هنا استعراض الملائم منها وبتدرج تاريخي كما يظهر جدول رقم (3).

#### جدول رقم (3)

##### الدراسات التي تناولت العمل الجزئي

الدراسات الأجنبية	الدراسات العربية
Furchgott-Roth (1998)	عصفور، 1980
Brusentsev (2002)	المرشد، 2000
Wiens (2002)	الشميمري، 2001
Kirchmeyer (2002)	الرشيد، 2006
Allart and Bellmann 2007	وزارة التربية والتعليم، 1428هـ
Cuesta and Nuria 2009	الجويعد وآخرون، 2009
	الجويعد، 2010 م

من أهم الدراسات التي تمت في الولايات المتحدة دراسة المستشار الاقتصادية (Furchgott-Roth 1998). التي هدفت لتقييم سياسات العمل الجزئي في الولايات المتحدة ، لاستكشاف العوائق التي تواجهه، بهدف تطوير أنظمة داعمة لهذا النوع من العمل. وقد ركزت الدراسة على فحص العوائق التي تواجه العمل الجزئي وتزيد من تكاليف الرعاية الاجتماعية، وركزت على كشف عوائق العمل الجزئي من وجهة نظر الطرفين العامل ورب العمل. وقد رصدت الباحثة العمل الجزئي خلال العقود الثلاثة الماضية وطرحت بعض الحلول لها، كما بينت العوائق التي تعيق الطلب على العمل الجزئي. وقد خلصت إلى أن هناك عوائق تنظيمية تواجه نمو العمل الجزئي، في حين أن هذه التنظيمات لم تنقص من تكاليف الرعاية الاجتماعية. كما إن الإقبال على العمل الجزئي أصبح يقل نظراً لعزوف العاملين عن هذا النوع من العمل. وأكدت الدراسة أن التنظيمات الحكومية هي العائق الأكبر لنمو العمل الجزئي، ويتعين على الحكومة تطوير تلك التنظيمات

لكي يتطور العمل الجزئي. تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها أكدت أهمية وتأثير السياسات والأنظمة الحكومية على نمو وتحقيق مزايا العمل الجزئي في الدولة.

أما الدراسة التي قامت بها Brusentsev (2002) فهي تعنى بدراسة التغيرات في سوق العمل والتي تقيس مدى مساهمة المرأة المتزوجة في سوق العمل في كل من استراليا وكندا والولايات المتحدة الأمريكية. وقد اقترحت الباحثة نموذجاً علمياً معتمداً على المعلومات الثانوية المستندة على التقرير المالي للكسمبورج LIS. إضافة إلى ذلك فقد قامت الباحثة بعمل نموذجين تطبيقيين ثم قارنت بينهما لدراسة الاختلافات الجوهرية بينهما. وخلصت Brusentsev من تلك النماذج إلى أن مشاركة المرأة المتزوجة في العمل الكلي أو الجزئي يمكن أن تفسره الخصوصية الوطنية والصفات المتعلقة بتلك الدول ومدى قوة أو ضعف الاستجابة لتلك الصفات. وبشكل عام فقد كشفت الدراسة أن المرأة الاسترالية مستمرة في الانسحاب من سوق العمل بسبب مسؤوليات الزواج والإنجاب وتربية الأطفال، وبالمقارنة فإن المرأة في أمريكا وكندا تستمر في سوق العمل خلال هذه الفترة من دورة حياة الأسرة. وقد اقترحت الباحثة مدخلين لتفسير الاختلاف بين الثقافات في مجال عمل المرأة هما: مدخل حوافز سوق العمل، ومدخل الاتجاهات الاجتماعية نحو العمل. وبتطبيق المدخل الأول فإن الدراسة وجدت أن أنظمة العمل في كل من كندا وأمريكا ذات تأثير إيجابي على المرأة وشجعته بشكل أكبر على دخول سوق العمل مقارنة بها في استراليا. أما المدخل الثاني فإنه يقترح أن تغير الاتجاهات الاجتماعية التي ترتبت على التطورات الاقتصادية ستكون ذات تأثير على الاتجاه نحو خروج المرأة للعمل. وبالتالي فإنه من المتوقع أن تختلف الدول التي أجريت عليها الدراسة في هذا الجانب. فقد أسفرت الدراسة عن أن مفاهيم الأسرة التقليدية أقوى في المجتمع الاسترالي منه في المجتمعين الأمريكي والكندي. وبشكل عام فإن دراسة Brusentsev, 2002 تؤكد وبشكل قوي تأثير البيئة والعوامل الخارجية على توجه المرأة نحو العمل، ولعل من أبرز هذه العوامل الأنظمة والسياسات، بالإضافة إلى الاتجاهات الاجتماعية السائدة في المجتمع، وبالتالي فإنه من المهم العناية والاهتمام بهذه العوامل لتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو عمل المرأة بشكل عام وعمل المرأة الجزئي على وجه الخصوص.

وامتداداً للنتائج التي أسفرت عنها الدراسات المذكورة السابقة، فإن من أبرز التجارب الناجحة والمميزة السياسة التي انتهجتها هولندا بتوفير "وظيفة لكل مواطن" باستخدام نظام العمل الجزئي، مع مراعاة الخصائص والاتجاهات الاجتماعية التي يتمتع بها الشعب الهولندي. وعندما طبقت هولندا فكرة نظام العمل الجزئي بحيث تقل عدد ساعات العمل في عدد من الوظائف ويزيد عدد الموظفين وينتهي للعاملين المزيد من الوقت لقضاء حوائجهم والتفرغ لمتطلبات ذويهم فقد ارتفع مستوى الإنتاجية، وانخفضت نسبة البطالة وزاد حماس المواطنين لأعمالهم ووظائفهم. بلغت نسبة العاملين وفقاً لهذا النظام ما يزيد على 29% من مجموع القوى الوطنية العاملة في هولندا، وبذلك حققت هولندا أعلى نسبة توظيف بطريقة العمل الجزئي في العالم، بل إن هذا المعدل يعتبر ضعف المعدل العالمي الذي لم يتجاوز 14,4% عام 1997، مما دفع وزير العمل في ألمانيا أن يصرح قائلاً "علينا جميعاً أن نتعلم من هولندا". وأصبح يطلق على هذه التجربة في أوروبا "النموذج الهولندي" "Dutch Model" (الشميري، 2001).

إن التكيف مع التغيرات في أي مجتمع أمر مهم للغاية، ولعل هذا التكيف مطلوب بشكل ملح في سوق العمل. ولإثبات أهمية هذا المطلب قامت (Wiens and Hill (2002 بدراسة الحركة نحو العمل الجزئي للمرأة، وما هي المؤثرات الاقتصادية التي يمكن أن تدفع بهذه الحركة. وأوضحت هذه الدراسة أن المنافسة العالمية والتقنية المتقدمة والتطور الكبير



في الاتصالات وتغيرات السوق المالية، وكذلك قصر الوقت المتاح للاقتصادات الجديدة ساهم في تحول التركيز من ثبات العمال إلى مرونة العمل، كما إن التنامي الكبير لعدم النمطية والتحول في العمل يعتبر أحد التغيرات الكبيرة الحاصلة في الاقتصاد. إضافة إلى ذلك فإن سوق العمل المؤقت أصبح تأثيره أكبر من تأثير المنظمات العمالية خلال الخمسينيات والستينيات الميلادية. ويعزى نمو العمل الجزئي والمؤقت إلى أن الحاجة أصبحت أكبر الآن نحو عمل أكثر مرونة ووظائف أكثر تغيراً وتحولاً. كما إن التغير في هيكل العمل نحو العمل المؤقت يفيد العاملين أنفسهم، وستجد فئة كبيرة من العاملين المصلحة المنشودة في المرونة في العمل. وهذا الرأي بحد ذاته يعزز أهمية التكيف مع البيئة المحيطة وما تتميز به من تغيرات اقتصادية واجتماعية سريعة جداً.

وقامت (Kirchmeyer 2002) بدراسة تحليلية في المستوى المتوسط من الهرم الوظيفي وقارنت الإنجاز الوظيفي للرجال بالإنجاز الوظيفي للنساء لفترة التسعينيات الميلادية (1995) وخلافاً لكثير من الدراسات السابقة في المجال نفسه، أظهرت هذه الدراسة أن الرجال والنساء يملكون ملفات متشابهة من حيث التعليم والخبرة. وأن التغير في دخول النساء أقل من التغير في دخول الرجال. وأن الفجوة في دخول الرجال المرتفعة عن النساء سببها محددات المسار الوظيفي، مثل عدد ساعات العمل وترك العمل، وبطالة شريك الحياة. كما بينت الدراسة أن المرأة تفضل مرونة العمل، والعمل المؤقت أكثر من ميل الرجل، ولكن حرصها على العمل الجزئي أصبح في السنوات الأخيرة أقل عما كان عليه في أوائل التسعينيات. كما إن التمييز ضد النساء في موقع العمل كان موجوداً في أوائل التسعينيات الميلادية، ولكن أواخرها لم يصبح التمييز بذلك الواضح. كما أكدت هذه الدراسة - وبشكل كبير - ما لظروف المرأة الأمريكية العائلية من تأثير على مدى مزاولتها للعمل خارج المنزل. فضلاً عن تأثير ظروف العمل ومحفظاته على مدى إقبال المرأة على العمل بالانظام الكلي أو الجزئي.

واستمرت الدراسات الغربية التي تعنى بسوق العمل والعمل الجزئي على وجه الخصوص، وما للعوامل البيئية من تأثير على طبيعة هذا النوع من العمل، فقد بذلت مجموعة دول OECD العديد من المساعي لتطوير سوق العمل وتفهم العوامل المؤثرة على العمل الجزئي الذي شهد نمواً كبيراً في الدول الأعضاء لهذه المنظمة. فقد أجريت دراسة Allart and Bellmann 2007 للبحث في الفروق بين العمل الجزئي في كل من ألمانيا وهولندا. حيث تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الفروق بين هاتين الدولتين من جانب الطلب في سوق العمل. وقد توصلت الدراسة إلى أن العمل الجزئي منتشر بشكل أكبر في هولندا، وسبب ذلك يعود إلى أن اقتصاد هولندا خدمي بطبيعته بالمقارنة بالاقتصاد الألماني الصناعي. كما تتميز ألمانيا بعدد أقل من الطلاب الذين يعملون بنظام العمل الجزئي بالمقارنة بهولندا.

وفي دراسة أخرى للمقارنة بين هولندا وأسبانيا Cuesta and Nuria 2009 هدفت إلى معرفة فعالية الحلول النظامية التي تقدمها كل من أسبانيا وهولندا فيما يخص حماية وترقية موظفي العمل الجزئي، وإلى أي مدى يؤدي العمل الجزئي التحول نحو نظام العمل الكلي. وقد أظهرت الدراسة فروقاً مهمة في مجال اتخاذ قرار العمل الجزئي بين النساء في كل من أسبانيا وهولندا. وبشكل عام وجد أن النساء الهولنديات ليس لديهن مانع في زيادة ساعات العمل وخاصة المتزوجات ومن لديهن طفل يبلغ عمره أقل من 12 عاماً. بينما في أسبانيا فإن النساء أقل رغبة من الرجال في التحول من العمل الجزئي للعمل الكلي.

إن استعراض تجربة العالم الغربي في سوق العمل وخوض المرأة الغربية لتجربة العمل الجزئي تمثل خطوة مهمة للاستفادة ممن سبقنا. كما إن جميع الدراسات الأجنبية تؤكد تأثير العديد من العوامل والمتغيرات على سوق العمل

وخصائصه، مع التركيز على التأثير المباشر لهذه العوامل على دخول المرأة لسوق العمل ومدى مزاولتها للعمل الجزئي. كما تنوعت هذه الدراسات في المدخل لتناول الموضوع، فمنها من تناولت القضية من وجهة نظر رب العمل، ومنها من قامت بقياس تأثير العامل بالعوامل المختلفة للموضوع.

كما إن سوق العمل في العالم العربي قد حظي ببعض الاهتمام، وظهرت بعض الدراسات التي تناولته بالبحث والاستكشاف. بل قد تزامنت بعض الدراسات العربية مع الدراسات التي نفذت في المجتمع الغربي، وذلك لفحص طبيعة سوق العمل وخصائصه والمؤثرات عليه.

ومن الدراسات التي نفذت في أوائل الثمانينيات الدراسة التي قام بها عصفور (1980) والتي ألفت الضوء على طبيعة وخصائص ومزايا نظام العمل الجزئي، وذلك كمحاولة للتعريف بهذا النوع من العمل، ومن ثم تجربته وتطبيقه في البيئة العربية. فقد استعرض عصفور نظام الدوام المرن كأحد أوجه نظام العمل الجزئي، وكرر أن الدوام المرن هو: نظام للدوام اكتشفته، وطورت فكرته مستشارة إدارية من ألمانيا الغربية اسمها كريستيل كاميرير. وقد بدأ تطبيقه في ألمانيا سنة 1967، ومن هناك انتشر في معظم دول أوروبا الغربية وفي أمريكا وكندا واليابان. ومن أبرز سمات هذا النظام، كما ذكر عصفور، هو منح الموظفين مزيداً من الحرية في اختيار مواعيد بداية العمل، ومواعيد الانتهاء منه، وبذلك يتحرر العاملون من المواعيد الثابتة للحضور والانصراف من العمل التي يتضمنها نظام الدوام الثابت، والتي قد لا تتلاءم مع ظروف وعادات العديد من الموظفين.

وأضاف عصفور 1980 أن نظام الدوام المرن له العديد من الفوائد على إدارة المنظمة (أصحاب العمل)، وعلى الموظفين، وعلى المجتمع والاقتصاد، فمن الفوائد لإدارة المنظمة زيادة في الإنتاجية وتوفير في النفقات، وذلك ناتج عن انخفاض نسبة التأخر عن العمل، وانخفاض نسبة الغياب، وزيادة في الخدمة المقدمة للمواطنين، وهذه الزيادة حاصلة بسبب فتح المنظمة لمكاتبها، وتواجد الموظفين في إدارتها لمدة زمنية أطول من نظام الدوام الثابت، والتنوع في مهارات الموظفين، فنظام الدوام المرن يشجع على تدريب كل موظف للقيام بعدة أعمال، ليحل محل زملائه الموظفين الآخرين في فترات عدم تواجدهم في أماكن عملهم. أما فوائده للموظفين فمن ذلك إعطاء الموظف مزيداً من الحرية في التصرف في ساعات العمل، إذ أصبح بإمكان الموظف أن يحدد ساعات عمله حسب ظروفه واحتياجاته الشخصية، فالموظف الذي يستطيع أن ينهض مبكراً أصبح بإمكانه أن يبدأ العمل مبكراً في الصباح، وأن يغادره في وقت مبكر في المساء، فهناك انخفاض في الوقت الذي يحتاجه الموظف في الذهاب إلى العمل والعودة منه، وذلك نتيجة لاختيار الموظف للأوقات التي تقل فيها أزمة المرور عند ذهابه وعودته من العمل. إتاحة الفرصة للموظف لمواصلة تعليمه والاستفادة من الوقت المرن، فقد أصبح بإمكان الموظف أن يرتب ساعات عمله اليومية بحيث يتمكن من حضور فصول الدراسة في المعاهد والجامعات. وكما للنظام إيجابيات فله أيضاً بعض السلبيات منها: ضعف الرقابة والإشراف على بعض الموظفين أثناء عملهم في فترات الوقت المرن، إذ قد يحدث أحياناً أن يكون هناك موظفون في العمل ولكن لا يوجد معهم رؤساء ومشرفون في الوقت نفسه، يحمل المنظمات نفقات إضافية لشراء آلات لتسجيل الوقت، ونفقات تشغيل إضافية بسبب اضطرارها لفتح مكاتبها لفترة زمنية أطول من السابق، وتحصل تبعاً لذلك زيادة في نفقات الإضاءة والتبريد والتدفئة.

وقد ظهرت بعض الدراسات والأبحاث التي اهتمت بسوق العمل في البيئة السعودية مع تناول العمل الجزئي ومدى تطبيقه في بعض بيئات العمل. فقد أجرى المرشد (2000) دراسة لبحث مدى إمكانية تطبيق الدوام الجزئي للمعلمات في تعليم البنات في المملكة العربية السعودية. حيث اقترح المرشد أن العمل الجزئي هو العمل على أساس نصف الدوام

بنصف الراتب، أي تقسيم الوظيفة التعليمية إلى وظيفتين بمعنى معلمتين للوظيفة الواحدة، وبالتالي تقسيم المرتب والجدول الدراسي بينهما، والاكتفاء بنصف جدول للمعلمة من خلال تقليل نصاب الدروس للمعلمة الواحدة، وأن هذا الأسلوب في التوظيف أسلوب رئيس في سياسات التوظيف في كثير من الدول. وتشير بعض الدراسات أن خمس عدد العاملين في الولايات المتحدة الأمريكية 18.3% يعملون وفقاً لهذا النظام. وقد اقترح الباحث عدداً من المزايا التي يمكن تحقيقها من تطبيق العمل الجزئي في التعليم. حيث إن التوظيف الجزئي يخدم المرأة كثيراً، حيث تعمل معدل ساعات أقل من المعدل النظامي، خاصة في الوظائف التعليمية، كأن تعمل ثلاثة أيام في الأسبوع فقط، وتحصل على مرتب أقل من مرتب الوظيفة الرسمي، وبذلك تكون الفرصة قد أتيحت للمرأة للمشاركة والعمل، كما إن مسؤولياتها الاجتماعية الأخرى لن تتضرر بخروجها من المنزل، وستتيح هذه الوسيلة الفرصة لاستقطاب أعداد أكثر من النساء إلى السلم التعليمي وستخفف من مشكلة توظيف المرأة، كما إنها لن تضيف أعباء جديدة على الباب الأول في الميزانية (بند الرواتب) لأن ما سيوفر من التوظيف الجزئي هو الذي يستخدم فقط لتوظيف أعداد أخرى من المعلمات بالنظام نفسه.

وامتداداً لما توصلت إليه الدراسات الغربية التي تم استعراض بعضها في البداية، فقد خلص الباحث إلى أن نظام التوظيف الجزئي قد تمت دراسته في العديد من الأبحاث والدراسات التي تؤكد في معظمها على أهمية تطبيقه لمواجهة ما نعانيه من مشكلات تتعلق بالتوظيف وتعلق بظروف المرأة العاملة وعودتها الجزئية للمنزل، وخاصة أنه تم تجريب هذا النوع من العمل في البيئة الغربية، وقد حقق العديد من المزايا.

ولإجراء المزيد من الفحص للعمل الجزئي في البيئة السعودية ومقارنته بأنواع العمل الأخرى فقد قام الرشيد (2006) بدراسة حول تشغيل المرأة في ظل العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية كأحد البدائل للعمل الجزئي الذي يمكن أن يتيح فرصاً جديدة لعمل المرأة. وقد أوضحت الدراسة أن 60% من النساء المشاركات في الدراسة أبدن رغبتهن وتبين خيار العمل عن بعد. وفي المقابل عبر 76% من مديري المؤسسات عن رفضهم لهذا النظام. حيث يرى 38% منهم أن طبيعة العمل لا تسمح، ويرجع 12% منهم الرفض لغياب الرقابة. وقد اختلفت أسباب إقبال النساء على العمل عن بعد في هذه الدراسة. فأرجع 44% منهن السبب إلى أن هذا النظام يتيح لهن التوفيق بين البيت والأسرة، و35% ذكرن أنه يوفر عليهن مشقة الذهاب إلى العمل، وأرجع 33% السبب لتناسبه مع معتقداتهن الدينية. و29% لتجنب الاختلاط، و21% لتوفير تكاليف الانتقال إلى العمل. واستعرضت الأهداف التي تجعل الحكومات تلجأ إلى العمل عن بعد منها تقليل نسبة البطالة، وتخفيف الازدحام المروري، وإتاحة الفرصة لتشغيل النساء، وخلق فرص عمل للمعاقين في أماكن معينة. كما إن الشركات والمؤسسات تلجأ إلى هذا النوع من العمل لتقليل عدد ساعات الغياب، وإتاحة الفرصة للحفاظ على متطلبات الرعاية، ويلجأ الأفراد لهذا العمل لتقليل الجهد والوقت والابتعاد عن ضغوط العمل، وتوفير وقت أكبر لرعاية الأسرة. وتتفق نتائج دراسة الرشيد (2006) مع النتائج التي توصلت إليها دراسات غربية عديدة تنبه إلى تأثير العوامل البيئية، وخاصة الاجتماعية منها - على تحديد طبيعة العمل الذي تزاوله المرأة.

ولاستكشاف طبيعة عمل المرأة في قطاع التعليم ومدى ملاءمة العمل الجزئي لبيئة التعليم في المملكة العربية السعودية فقد أجرت وزارة التربية والتعليم دراسة عام 1428هـ (2008). وقد أظهرت الدراسة أن ظاهرة الغياب تعد من كبريات المشكلات التي يواجهها هذا القطاع. 89.05% من عينة الدراسة اتفقن على اقتراح إعطاء المعلمة نصف جدول بنصف راتب. كما إن هناك مبررات تتعلق بمتاعب المرأة في مجال العمل الحالي التي تعد من أهم المداخل لمراجعة كامل أوضاعها الوظيفية، منها أن إحدى الدراسات أشارت أن 92% من الأمهات العاملات يؤكدن على وجود آثار سلبية للعمل فيما يتعلق

بصحة الأطفال والزوج والأسرة بشكل عام، وكان من أهم توصيات الدراسة هو إيجاد صيغ جديدة في قانون العمل. وأن من العوائق التي تحول دون مساهمة المرأة في سوق العمل عدم مناسبة أنظمة العمل لها. وعدم الارتياح من نظام الدوام المطبق حالياً قياساً على ظروف المرأة العاملة، بالإضافة إلى نظام الإجازات الحالي، وبالإضافة أيضاً لظهور بعض العقبات أمام المرأة السعودية العاملة، وذلك في أنظمة الخدمة المدنية، حيث ظهرت نداءات تطالب بنوع من المرونة في نظام الخدمة المدنية بما يتفق مع ظروف المرأة السعودية العاملة. ومن العوائق ما أشارت إليه الدراسة من أن 85% من عينة الدراسة لديهن غياب بدون عذر، وأن من يتكرر غيابها بعذر يتكرر غيابها بدون عذر، وأن المتزوجات ولديهن أطفال ترتفع نسبتهن إلى 83% من عينة الدراسة، مما يوحي بأن الظروف الاجتماعية والمتطلبات الأسرية تستوجب من المرأة المتزوجة ذات الأطفال الغياب بعذر ثم الغياب بدون عذر عند استنفاد المداخل النظامية للغياب، وهذا كله يشير إلى أن المتزوجات ذوات الأطفال من العاملات يعانين فعلاً من طول الدوام الحالي. كما إن نسبة الغياب المرتفعة في أعداد المتغيبات وفي عدد أيام الغياب بما يؤثر بشكل أكيد على العملية التعليمية، حيث إن نسبة 34.37% من عينة الدراسة المذكورة قد تغيبن من شهر إلى ثلاثة شهور، وأن حوالي ربع عدد عينة الدراسة 22% تقريباً تغيبن بسبب إجازة الأمومة، وأن تغيب المعلمة بسبب الحمل والولادة قد يمتد إلى أربعة أشهر أو ستة أشهر أو أكثر خلال العام الدراسي، مع العلم بأن العام الدراسي بالمملكة العربية السعودية 150 يوماً فقط. يتضح من هذه الدراسة أن المعلمة أحد نماذج المرأة السعودية العاملة في المملكة والتي تبحث عن حلول للمشكلات التي تواجهها في ظل نظام العمل الكلي، كما إن الدراسة تقترح العمل الجزئي كنموذج لعلاج بعض المشكلات التي تواجهها المعلمة.

ونظراً لأن العمل عن بعد يمثل شكلاً من أشكال العمل الجزئي، فقد قامت الجويد وآخرون (2009) بإجراء دراسة تهدف إلى اقتراح لائحة تنظيمية للعمل الرسمي عن بعد في المملكة العربية السعودية في القطاعين العام والخاص. فبالإضافة إلى التعرف على واقع تطبيق العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية في القطاعين العام والخاص، فإن الدراسة سعت إلى التعرف على السياسات والإجراءات التي استحدثتها منشآت القطاع الحكومي والخاص لتطبيق العمل عن بعد، كما عملت هذه الدراسة على إلقاء الضوء على المعوقات التي تواجه العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية وكيفية معالجتها. وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فقد تم تقديم مقترح لائحة تنظيمية للعمل عن بعد يمكن تطبيقه في القطاعين العام والخاص في المملكة. إن من أهم النتائج التي تؤكدتها دراسة الجويد (2009) هو أهمية وجود تنظيم رسمي لجميع أشكال العمل التي منها العمل عن بعد والعمل الجزئي.

وامتداداً لدراساتها السابقة، فقد أجرت الجويد (2010) دراسة أخرى تهدف إلى تسليط الضوء على واقع تطبيق نظام العمل الجزئي في بيئة الأعمال السعودية من الناحية التنظيمية والإدارية وتقديم سياسات وإجراءات تنظيم العمل الجزئي للمرأة في المملكة العربية السعودية. حيث أشارت الدراسة نظرياً إلى أن من أهم الحوافز لتبني نظام العمل الجزئي بشكل عام من وجهة نظر المؤسسات هو خفض نسبة البطالة، والاستفادة من الكفاءات المهنية الوطنية، وتحسين مهارات الموظفين وزيادة الإنتاجية من خلال تقليل نسبة الغياب، واجتذاب موظفين جدد من خلال اعتماد نظام العمل المرن. أما الفائدة التي يمكن تحقيقها من العمل الجزئي بالنسبة للأفراد كما أشارت الدراسة نظرياً فهي تمكين الطلاب من متابعة دراستهم والعمل في الوقت نفسه على تمكين الأمهات العاملات من رعاية أطفالهن، والتسهيل لمن لا يمكنه العمل بدوام كامل.

ومن مراجعة أدبيات هذا الموضوع نتوصل إلى عدد من الملخصات كالاتي:

- 1- العمل الجزئي تم تطبيقه والاستفادة منه في المجتمع الغربي قبل المجتمع العربي.
- 2- نسبة إقبال المرأة الغربية على نظام العمل الجزئي أكبر بالمقارنة بالرجل.
- 3- العمل الجزئي يؤثر ويتأثر بالظروف المحيطة والمرتبطة بالبيئة أو المؤسسات أو الأشخاص المستفيدين منه.
- 4- الدراسات التي أجريت في العالم العربي والبيئة السعودية عن العمل الجزئي محدودة جدًا، وغالبيتها تأتي نظرية، وجميع هذه الدراسات ركزت على القطاع العام.
- 5- العمل الجزئي يمثل أحد الخيارات الاستراتيجية التي يمكن تبنيها لحل العديد من مشكلات سوق العمل في العالم بوجه عام وفي المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص والتي من أهمها مشكلة البطالة.
- 6- بالرغم من أن هذا النظام يواجه عددًا من الصعوبات، لكنه أيضًا يوفر الكثير من المزايا في بيئات العمل المختلفة المحلية والدولية. ولكن لا يزال موضوع العمل الجزئي يحتاج إلى المزيد من الدراسات التي تساعد على فهمه واستكشاف طبيعته وفقًا لبيئة وظروف العمل في المملكة العربية السعودية.
- 7- بناء على جميع ما ذكر فإن الدراسة الحالية تمثل الأولى من نوعها لاستكشاف طبيعة عمل المرأة الجزئي في القطاع الخاص بنظام العمل الجزئي في المملكة العربية السعودية. لذا تركز الدراسة على مدى تطبيق هذا النظام، وواقعه، وما يواجهه من صعوبات، وذلك من وجهة نظر المؤسسات العاملة في القطاع الخاص.

#### الدراسة الميدانية:

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات المطلوبة للبحث. ويتضمن الاستبيان قسمين، القسم الأول يشمل معلومات وصفية عن الشركات والمؤسسات المشاركة في البحث، مثل نوع النشاط وعدد الموظفين من الرجال والنساء وعدد العاملات بنظام العمل الجزئي. أما القسم الثاني من الاستبيان فيتضمن الأسئلة المعنية بالكشف عن استخدام النظام الجزئي للمرأة في الجهات المشاركة في البحث. وتركز هذا الجانب على محورين رئيسيين، الأول دوافع استخدام العمل الجزئي، والثاني صعوبات تطبيق العمل الجزئي. وتظهر هذه العبارات في كل من الجدول رقم (5) ورقم (6). وقد تم عرض أهم العبارات التي تم تطويرها لقياس هذين المحورين باستخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي الأبعاد، وقد طلب من المجيب أن يشير إلى درجة موافقته أو عدم موافقته على السؤال، بحيث يتراوح الجواب فيه بين (أتفق تمامًا) وله 5 درجات، و(لا أتفق تمامًا) وله درجة واحدة.

وقد تم تطوير العبارات في المقياسين من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في الموضوع مع الاطلاع على واقع العمل الجزئي في القطاع الخاص، كما تم إجراء مقابلة مع أحد المشرفين على موظفات يعملن جزئيًا، وقد ساعدت هذه الوسائل مجتمعة على التطوير الأولي لقائمة العبارات في المقياسين. وتحريًا للمصادقية الظاهرية أو ما يسمى بدقة المحتوى فقد قام الباحث بعرض الاستبيان على العينة الأولية في المسح الأولي Piloting ويشمل 12 شخصًا، إضافة إلى الاستشارة بآراء ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة القصيم. وبناء على التغذية الراجعة قام الباحث بإعادة صياغة بعض الجمل وإعداد الاستبيان بصورته النهائية لتوزيعه على العينة المختارة. وللتحقق من ثبات المقياس فقد تم حساب معامل كرونباخ ألفا الذي بلغ 0.864% لمقياس دوافع استخدام العمل الجزئي، وبلغ معامل كرونباخ ألفا ما قيمته 0.883% لمقياس الصعوبات التي تواجه استخدام العمل الجزئي. وهذه قيم عالية تشير إلى ثبات مرتفع.

## نتائج الدراسة الميدانية:

وقد تم توزيع 300 استبيان على المؤسسات والشركات العاملة في القطاع الخاص في أكبر ثلاثة مدن في منطقة القصيم هي بريدة وعنيزة والرس. وتم اختيار العينة بالطريقة الملائمة، حيث تم حصر مؤسسات القطاع الخاص في المدن الثلاث والحصول على عناوينها، وبعد التحقق من استمرار مزاولتها للنشاط واستخدامها للعمل الجزئي تم توزيع الاستبيان، بحيث يتم تعبئة الاستبيان خلال المقابلة الشخصية القصيرة. وقد تمت الاستعانة بمجموعة من الطلبة في جامعة القصيم الذين تم تعريفهم بطريقة جمع المعلومات وتعبئة الاستبيان شخصيًا.

وبعد محاولات طويلة دامت ثلاثة أشهر تم جمع 144 استبيانًا، أي بنسبة 48%، الصالح منها للتحليل 140 استبيانًا. ويعرض الجدول رقم (4) توزيع المنشآت المشاركة بحسب النشاط، حيث تبين أن أكبر مجموعة مشاركة في الدراسة هي المنشآت التجارية، إذ بلغت نسبتها 43% من كامل العينة. كما كانت الخدمات أقلها بنسبة 15%. أما المنشآت الزراعية فكانت نسبتها 7%.

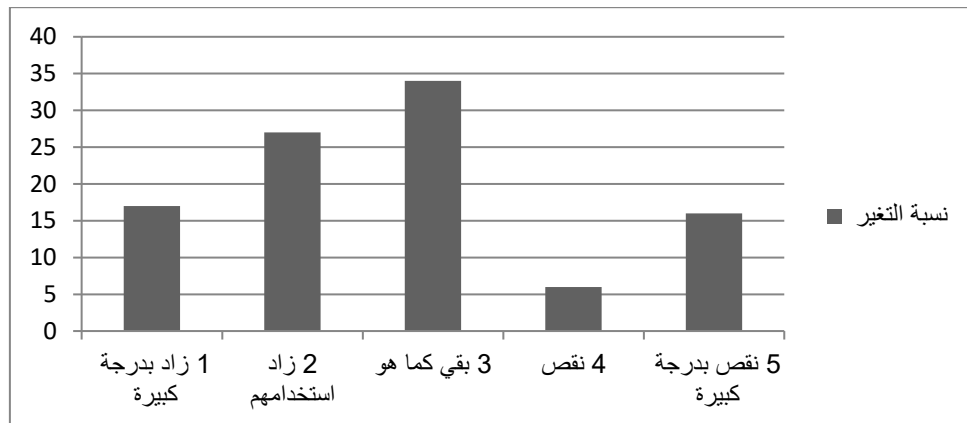
وقد لاحظ الباحث عند مراجعة تفريغ البيانات أن منشآت أخرى قد استحوذت على 37%، ولكن عندما تمت مراجعة هذه النسبة العالية تبين أنها تتوزع ما بين تجارة، ثم صناعة، ثم خدمات، وقد أدى عدم فهم السؤال أو الحرص على دقة التصنيف كما يعتقد أصحاب هذه المنشآت إلى هذه النسبة العالية، ولذلك فقد تمت إعادة التصنيف للحصول على تصنيف متوافق مع التصنيف المطروح في السؤال، مما خفض نسبة منشآت أخرى إلى 5%. وبذلك أصبحت النسب كما تظهر في الجدول رقم (4) كالتالي: المنشآت التجارية 43%، والمنشآت الخدمية 30%، والمنشآت الصناعية 15%، والمنشآت الزراعية 7%، والأخرى 5%.

جدول رقم (4)  
توزيع المنشآت المشاركة في الدراسة حسب النشاط

النشاط	عدد المنشآت المشاركة	النسبة %
التجارية	60	43
الصناعية	21	15
الخدمات	42	30
الزراعة	10	7
أخرى	7	5
الإجمالي	140	100

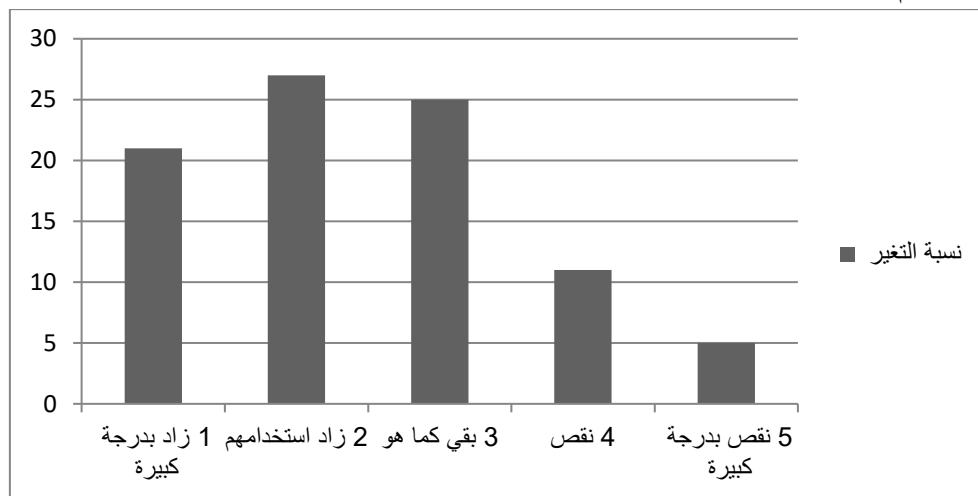
وللتعرف على الخصائص التي تميز القوة العاملة في المنظمات المشاركة في الدراسة، تم طرح عدد من الأسئلة الاستكشافية. حيث كشفت الدراسة أن إجمالي عدد العاملات قد بلغ في الشركات المشاركة 1982 سيدة. أما عدد العاملات بنظام العمل الجزئي فكان الإجمالي 700، أي ما نسبته 35% من عدد النساء العاملات، وبلغ عدد السعوديات منهن 340، أما غير السعوديات فكان 360، وهذا العدد يدل على أن العمل الجزئي يمارس بشكل واضح في المنظمات المشاركة.

ولمزيد من التوضيح تم سؤال الشركات المشاركة عن زيادة أو نقص استخدامهم للعمل الجزئي خلال السنوات الثلاث الماضية. وكما يوضح الشكل رقم (2) فإن حوالي 44% قد زاد استخدامهم للعمل الجزئي (27%) أو زاد بدرجة كبيرة (17%). وأن المجموعة الكبرى تلك التي بقي استخدامها له كما هو بنسبة 34%.



شكل (2) التغير في استخدام العمل الجزئي خلال الفترة الماضية

أما التخطيط لاستخدام العمل الجزئي للمرأة خلال السنوات الثلاث القادمة فكما يوضح الشكل رقم (3) فإن المؤسسات والشركات المشاركة تميل بكل وضوح إلى التوسع في استخدام العمل الجزئي للمرأة خلال المستقبل القريب، فقد أجاب 45% (37 + 21) بأنهم سيستخدمونه أو يستخدمونه كثيراً، في حين لم تتجاوز النسبة 16% (5 + 11) لمن سوف يقل استخدامهم له أو سوف يقل كثيراً.



شكل (3) مدى التغير في استخدام العمل الجزئي في المستقبل

إن الخصائص التي تميز العينة المشاركة في الدراسة من جانب استخدام العمل الجزئي تؤكد رغبة هذه العينة في الاستمرار باستخدام هذا النوع من العمل وبنسبة واضحة، وقد شجع ذلك على دراسة أهم العوامل المؤثرة على توظيف نظام العمل الجزئي التي سنتم مناقشتها في التالي.

#### دوافع استخدام العمل الجزئي:

خصصت الدراسة مجموعة من العبارات للكشف عن الدوافع والمحفزات التي شجعت المنشآت المشاركة لاستخدام نظام الدوام الجزئي في توظيف المرأة، حيث أدرج ضمن الاستبيان 17 عبارة لقياس هذا المتغير، وطلب من المشاركين تحديد مدى الاتفاق مع كل عبارة على مقياس ليكرت من (1) لا اتفاق تماماً، إلى (5) اتفاق تماماً.

وكما يوضح جدول (5) ووفقاً لمتوسط الإجابة عن كل عبارة، فإن الدافع الأول الذي أقنع المنشآت باستخدام العمل الجزئي هو اعتبار "العمل الجزئي مساهمة لإيجاد وظائف للمرأة"، وهذه النتيجة إيجابية للغاية، إذ خلت من المجاملة أو التصريح وفقاً لما يتماشى مع الخصائص الاجتماعية للمجتمع. وعموماً فإن المتوسط العالي لهذا العامل (4.49) مقارنة بالعناصر الأخرى توحى بتوافق معظم المشاركين على المساهمة في إتاحة وظائف للمرأة. كما إن العمل الجزئي سيساهم بشكل فعلي في إتاحة المزيد من الفرص للمرأة، وخاصة أنه يتفق مع ظروفها والتزاماتها الاجتماعية. وهذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي تؤكد ملاءمة العمل الجزئي لظروف المرأة بشكل أكبر (Brusentsev, 2002 ; Wiens, 2002 ; Allart and Bellmann, 2007; Kirchmeyer, 2002; وزارة التربية والتعليم، 1428هـ).

أما العامل الثاني الذي دفع المنشآت لاستخدام العمل الجزئي للمرأة فكان عملياً، ويتعلق "بضغط العمل" فقد ذكر المشاركون أن العمل الجزئي يساعدهم على تخفيف ضغوط العمل في أوقات معينة، مما يدفعهم لتوظيف المرأة لتجاوز هذه الضغوط في فترات محددة، وذلك بمتوسط قدره (4.30). وهذه النتيجة تتفق إلى حد كبير مع الدراسات السابقة التي تؤكد أن من مزايا العمل الجزئي أنه يدعم المنشآت في أوقات المواسم وازدياد ضغط العمل (عصفور 1980، الرشيد 2005). كما إنها تتفق مع ما ورد في دراسة (Wiens 2002) أن الحاجة أصبحت أكبر نحو المرونة في العمل، وخاصة أوقات المواسم التي تصل فيها الحاجة إلى العمل لذروتها والذي يعتبر نظام العمل الجزئي من أهم الوسائل لمواجهتها.

أما العامل الثالث فكان "العمل الجزئي يساعدنا على تجريب الوظيفة" بمتوسط قدره (4.17) وهو أحد الفوائد الرئيسية لاستخدام العمل الجزئي، مما يتيح الفرصة للشركة في اختيار الأفضل من بين أكبر عدد ممكن من موظفات النظام الجزئي في حال الرغبة في التحويل نحو العمل الكلي، وخاصة أن بعض الدراسات الأجنبية قد أظهرت استعداد المرأة الكبير للتحويل نحو النظام الكلي (Cuesta and Nuria, 2009).

أما العامل الرابع فكان "العمل الجزئي يساهم في القضاء على البطالة المقنعة" بمتوسط قدره (4.16) وهو دافع يعكس رغبة القطاع الخاص في الإنتاجية والاستثمار الأمثل للوقت خلال فترة الدوام، مع عدم اعتبار الموظفة السعودية مجرد رقم إضافي في نسبة السعودة. وهو توجه إيجابي لأهمية أن تكون المرأة منتجة في موقعها وتؤدي واجبها الوظيفي الجاد عندما تحصل على عمل في القطاع الخاص.

أما العامل الخامس فكان "العمل الجزئي يساعد على زيادة نسبة السعودة"، وهذا مؤشر قد يكون ذا أثر سلبي على توظيف المرأة في الأجل الطويل في حال إذا كان الدافع هو زيادة نسبة السعودة المفروضة على المنشآت وليس قناعة بفوائده الجوهرية للمنشآت وللمرأة العاملة.

وأما العامل الذي ظهر في الترتيب السادس فهو "العمل الجزئي يساعدنا على تدريب العاملات على العمل" بمتوسط (4.12). أما بقية العوامل وكما يظهر في الجدول رقم (8) فقد تراوح متوسط نتائجها بين (3.9) إلى (3.2) وهذه النتائج تعزز الفوائد التي يمكن تحقيقها من تطبيق نظام العمل الجزئي.

الخلاصة أن نتائج سؤال الشركات المشاركة في الدراسة عن المزايا التي يمكن تحقيقها من تبني العمل الجزئي للمرأة قد أظهرت أن ستة من العوامل تراوح متوسطها بين أتفق تماماً (4.49) إلى اتفق (4.12). في حين أن سبعة من هذه العوامل قد تراوح متوسطها بين (3.9) إلى (3.6). وأخيراً فإن أربعة من العوامل ظهر متوسطها بقيمة (3.3) فأقل. وعلى وجه العموم فإن المزايا التي يمكن تحقيقها من عمل المرأة الجزئي كثيرة ومشجعة على التوجه نحو هذا النظام.



جدول رقم (5)  
دوافع استخدام العمل الجزئي

م	البيان	المتوسط	الترتيب حسب المتوسط	الانحراف المعياري
1	العمل الجزئي يؤدي إلى تخفيض التكاليف.	3.6286	11	1.2770
2	العمل الجزئي يزيد من إنتاجية الموظفة.	3.3000	15	1.5300
3	العمل الجزئي يؤدي إلى انخفاض دوران العمل.	3.2794	17	1.3372
4	يعتبر العمل الجزئي مساهمة لإيجاد وظائف للمرأة.	4.4857	1	.8607
5	العمل الجزئي يساعد على زيادة نسبة السعودة.	4.1471	5	1.2385
6	العمل الجزئي يساعدنا على التقليل من الاعتماد على العمالة الأجنبية.	3.8000	9	1.3999
7	العمل الجزئي يساعدنا على تخفيف ضغوط العمل لدينا في أوقات معينة.	4.3071	2	1.0722
8	العمل الجزئي يزيد من ولاء العاملين بهذا النظام للمنظمة.	3.3000	16	1.4823
9	العمل الجزئي يقلل تكاليف أجور العاملين.	3.7786	10	1.3253
10	العمل الجزئي يساعدنا على تجريب الموظفة.	4.1739	3	1.0527
11	العمل الجزئي يقلل من التزاماتنا تجاه الموظفة.	3.3857	14	1.2896
12	العمل الجزئي يساعد على زيادة الرضا الوظيفي.	3.6214	12	1.2201
13	العمل الجزئي يحقق العدالة بين الأجر وساعات العمل.	3.9853	7	1.1987
14	العمل الجزئي يجعل الموظفات يقبلن أعمال بسيطة أو دنيا.	3.6143	13	1.3062
15	العمل الجزئي يساهم في القضاء على البطالة المقنعة.	4.1643	4	1.0902
16	العمل الجزئي لا يدع مجالاً لتضييع وقت الدوام بما لا يخدم الهدف الإنتاجي.	3.8971	8	1.1240
17	العمل الجزئي يساعدنا على تدريب العاملات على العمل.	4.1250	6	1.2439

صعوبات تطبيق العمل الجزئي:

بالرغم من المزايا التي يمكن تحقيقها من الأخذ بنظام العمل الجزئي في القطاع النسائي، فإنه من المتوقع أن يترتب عليه عدد من الصعوبات والعوائق. ولقد خصصت الدراسة مجموعة من العوامل التي ربما أعاققت المنشآت عن استخدام نظام العمل الجزئي في توظيف المرأة. وكما يظهر في جدول (6) فإن النتائج تشير إلى أن متوسط الصعوبات التي يواجهها عمل المرأة الجزئي في منطقة القصيم يتراوح بين 3.6 إلى 2.7، مما يدل على أن هذه الصعوبات قائمة وموجودة لكنها قد لا تصل إلى درجة قوة وتأثير المزايا والإيجابيات كما تعكس ذلك النتائج في جدول (5).

وقد كشفت الإجابات عن أن أولى الصعوبات هو "أن العمل الجزئي يؤدي إلى زيادة دوران العمالة" بمعنى أنه يؤدي إلى التسرب الدائم للموظفات، وهو ما تخشى منه منشآت القطاع الخاص. فعندما يتم تدريب الموظفة وتتمكن من العمل تتركه إلى مكان آخر أو عندما تنتهي لها أقرب فرصة أو ظرف معين وهو ما يجعل المنشآت لا تحبذ هذا النوع من العمل وترغب في توفير عمل وفقاً لنظام العمل الكلي. كما لا ننسى أن الأنظمة الرسمية لم تساهم بفعالية في تنظيم عقود العمل الجزئي كي تكون بدرجة إلزام وحقوق وواجبات العمل الكلي (الجويعد، 2009). وقد صنّف هذا العامل "زيادة معدل دوران العمالة" بمتوسط قدره (3.64) كأقوى عامل في جدول (6)، وهي نتيجة متفقة مع نتائج الأسئلة السابقة حول الدافعية لاستخدام نظام العمل الجزئي، فقد كان عكس هذا العامل "العمل الجزئي يؤدي إلى انخفاض دوران العمل" أقل المتوسطات بالمقارنة بقيم العوامل الأخرى في الجدول رقم (5). وتشير هذه النتيجة إلى مستوى مطمئن من المصادقية في الإجابات.

وكما يتضح من جدول (6) فإن العامل الثاني الذي يعيق استخدام العمل الجزئي هو "العمل الجزئي يجعلنا حقل تجارب للموظفين الجدد" وهذا صحيح وهو أحد عيوب العمل الجزئي من وجهة نظر المنشآت، ولكن الواقع يوضح أن التجريب والتدريب عادة يكون في كلا النوعين من العمل، سواء الجزئي أو الكلي. أما العامل الثالث فكان "العمل الجزئي يقلل من ولاء الموظفة للمنشأة" وهذا أيضاً من سلبيات العمل الجزئي، لكن زيادة المحفزات وتحديد وتنظيم الواجبات والمهام ووضوح الحقوق ربما تساعد على تخفيف هذه الآثار.

جدول رقم (6)  
عوائق استخدام العمل الجزئي

م	البيان	المتوسط	الترتيب حسب المتوسط	الانحراف المعياري
1	يؤدي العمل الجزئي إلى فقدان السيطرة على تنظيم الأعمال في المنشأة.	3.1357	6	1.3582
2	العمل الجزئي يقلل من ولاء الموظفة للمنشأة.	3.3000	3	1.4279
3	إنتاجية الموظفة أقل عندما تعمل بنظام العمل الجزئي.	3.0000	9	1.4448
4	تصعب مراقبة ومتابعة الموظفة عندما تعمل بنظام العمل الجزئي.	3.0286	8	1.4441
5	العمل الجزئي يؤدي إلى زيادة دوران العمالة.	3.6397	1	1.2273
6	العمل الجزئي يؤدي إلى تسرب العمالة.	3.0970	7	1.3921
7	العمل الجزئي يؤدي إلى عدم الأمان الوظيفي.	3.2500	4	1.4199
8	العمل الجزئي تكلفة ضائعة لا تضمن بقاء الموظفة.	2.9429	10	1.4079
9	العمل الجزئي مجرد كشف لأسرار العمل.	2.7101	12	1.5149
10	العمل الجزئي يوجد لنا منافسين أكثر في السوق.	3.2214	5	1.3733
11	العمل الجزئي يجعلنا حقل تجارب للموظفين الجدد.	3.5786	2	1.3034
12	الموظفات بنظام العمل الجزئي لا يشعرن بالمسؤولية.	2.9286	11	1.3763

أما العامل الرابع فكان "العمل الجزئي يؤدي إلى عدم الأمان الوظيفي"، وهذا ربما كان صحيحاً، ولكنه يتعلق بالموظفة أكثر من كونه يتعلق بالمنشآت، أو ربما اعتبرته المنشآت عائلاً، لكونه يؤدي إلى التأثير السلبي على أداء الموظفة عندما تشعر بعدم الأمان الوظيفي، وبالتالي يضعف من الاستفادة المثلى من العمل الجزئي للمرأة.

أما العامل الخامس من العوامل المعيقة لاستخدام النظام الجزئي فكان "العمل الجزئي يوجد لدينا منافسين أكثر في السوق" بمعنى أن التوظيف الجزئي قد يتيح للعاملين معرفة إجراءات العمل وطرقه وأسراره، ومن ثم إقامة عمل مشابه أو دعم منشآت أخرى في المجال نفسه لتقوى منافستها للمنشأة التي سبق وأن وظفت الموظفة. وربما برزت هذه الظاهرة وكانت عاملاً عائلاً معتبراً لدى المنشآت في مدن القصيم، لصغر المدن ومحدودية المنشآت ومجالات عمل المرأة المتاحة.

أما باقي العوامل فقد ظهرت متوسطات إجاباتها بين محاييد (3.1)، ولا يتفق تماماً (2.7)، وبشكل عام فإن أهم الصعوبات التي تواجهها الشركات السعودية عند تطبيق العمل الجزئي تكمن في زيادة معدل الدوران، وتجعل الشركة حقلاً للتجارب، ويضعف ولاء الموظفة للشركة، مع ضعف الإحساس بالأمان الوظيفي، فضلاً عن افتقاد السيطرة على تنظيم أعمال المنشأة. وكما يلاحظ فإن معظم هذه الصعوبات مرتبطة بالموظفة نفسها، لكنه من المتوقع أن يتم علاج هذه الصعوبات من خلال تطوير نظام للتوظيف الجزئي واضح وملزم، بحيث يحفظ حقوق الطرفين، وهذه ما تفتقده بيئة العمل في المملكة العربية السعودية (الجويعد، 2010).

### ملخص النتائج:

تأتي هذه الدراسة استجابة لحاجة قائمة في سوق العمل السعودي الذي يعاني من ارتفاع نسبة البطالة النسائية بالرغم من ارتفاع نسبة العاملين من غير السعوديين في القطاع الخاص. ويعد العمل الجزئي أحد أنماط العمل الملائمة لظروف المرأة كما تشير إلى ذلك دراسات عديدة. لذا تمت هذه الدراسة الاستكشافية لمعرفة مدى استخدام القطاع الخاص لتوظيف المرأة جزئياً، واستكشاف ما يواجه هذا النوع من العمل من صعوبات وما هي العوامل الداعمة له.

وقد أظهرت الدراسة استخدام الشركات العاملة في القطاع الخاص السعودي في منطقة القصيم للعمل الجزئي في توظيف المرأة مع التخطيط للمضي في استخدامه مستقبلاً. كما كشفت الدراسة - ومن وجهة نظر الشركات - عن وجود عدد من العوامل التي تشجع على استخدام هذا النوع من العمل لتوظيف المرأة والتي من أهمها أنه يساهم في إيجاد عمل للمرأة، وأنه يخفف ضغط العمل، وأنه يساعد على تجريب الموظفة، ويساهم في القضاء على البطالة المقنعة، كما يساهم بشكل كبير في زيادة نسبة العودة. إن إدراك هذه العوامل الإيجابية ليشجع الشركات على تبينه في توظيف المرأة.

بينما تم بحث الصعوبات التي يمكن أن تواجهها الشركات عند تبني عمل المرأة الجزئي، وقد أظهرت الدراسة عددًا من الصعوبات التي من أهمها أنه يزيد معدل دوران العمل، ويجعل الشركة حقل تجارب للموظفين الجدد، ويضعف ولاء الموظفة للشركة، وضعف الأمان الوظيفي. ومن الملاحظ أن صياغة نظام وآليات لتطبيق نظام العمل الجزئي سيساعد كثيرًا في تعزيز المزايا التي يمكن تحقيقها مع علاج ما يواجهه من صعوبات.

### محددات الدراسة:

تعد هذه الدراسة الاستكشافية الأولى من نوعها لاستكشاف طبيعة توظيف المرأة جزئياً في القطاع الخاص بمنطقة القصيم في المملكة العربية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج المهمة، لكن من المهم الإشارة إلى عدد من المحددات التي تستدعي إجراء دراسات أكثر في الموضوع نفسه. حيث اقتصرَت الدراسة على تغطية منطقة القصيم، وقد يستدعي ذلك إجراء دراسة أو دراسات لفحص الموضوع في المناطق الأخرى من المملكة. كما إن الدراسة ركزت على توظيف المرأة بنظام العمل الجزئي، وبالتالي يمكن تطبيق دراسة ميدانية لمعرفة واستكشاف استخدام نظام العمل الجزئي للرجال.

وأخيراً فإن الدراسة قد فحصت الموضوع من وجهة نظر المؤسسات والشركات العاملة في القطاع الخاص، أي أنها استطلعت وجهة نظر رب العمل، وبالتالي فإن الفرصة متاحة بشكل أكبر لفحص وجهة نظر الموظف نفسه أو طالب العمل في الدراسات المستقبلية، وخاصة أن الدراسات الأجنبية قد أثبتت أن المرأة أكثر إقبالاً على هذا النوع من العمل لملاءمته ظروفها والتزاماتها.

**التوصيات:** على ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، فإنه يمكن تقديم عدة توصيات أهمها ما يلي :

- 1- نظراً لأن نتائج الدراسة تؤكد تفوق المزايا التي يحققها العمل الجزئي للمرأة من وجهة نظر الشركات في القطاع الخاص على الصعوبات التي تترتب على هذا النوع من العمل، مما يستدعي ضرورة تبني نظام العمل الجزئي في القطاع النسائي.

- 2- من المهم أن تولي وزارة العمل اهتمامًا لدورها المطلوب في صياغة الأنظمة والقوانين المناسبة لتفعيل نظام لعمل جزئي موثوق وفعال، خاصة في ظل دعم الحكومة لهذا التوجه الذي صدرت به قرارات صريحة.
- 3- إن من أهم الأدوات الضرورية للتغلب على الصعوبات التي يمكن أن تواجهها المنظمات عند تبني العمل الجزئي هو توفير عقود عمل واضحة ومفصلة لتنظيم العمل بين الطرفين.
- 4- نظرًا لأن المملكة العربية السعودية تتبنى حاليًا التحول نحو الاقتصاد المعرفي فإن ذلك يستدعي تبني استراتيجية طويلة المدى للاستثمار في الطاقة البشرية. وكما اتضح من الدراسة يعد القطاع النسائي أحد المجالات التي يمكن من خلالها تحقيق العديد من أهداف هذه الاستراتيجية، وبالتالي من المهم اعتبار العمل الجزئي إحدى الآليات الملائمة لعمل المرأة وتهيئتها للعمل وفقًا لهذا النظام.
- 5- إن من بين أهم الآليات المطلوبة لتنظيم دخول المرأة لسوق العمل هو " نظام التعليم المستمر"، الذي يساهم في تطوير المهارات اللازمة للانخراط في سوق العمل في المجالات المرتبطة بنظام العمل الجزئي.
- 6- نظرًا لما تمثله المزايا الواعدة من مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، فإن تحقيق الدور الأمثل والأنسب للمرأة في هذه السوق يستدعي إنشاء وحدة استراتيجية في وزارة العمل للعناية بشؤون المرأة في سوق العمل، بحيث تمنح هذه الوحدة الصلاحيات والمسؤوليات التي تعزز دورها في قيادة وإدارة وتنمية فرص عمل المرأة في سوق العمل، ومن ثم ترفع مكانة المملكة العربية السعودية بشكل ديناميكي في الاقتصاد العالمي.
- 7- تشجيع المنشآت على العمل الجزئي، من خلال إيضاح الفوائد التي يمكن تحقيقها من خلال هذا النوع من العمل. كما يمكن استئناف تطبيق هذا النظام من خلال البدء بقطاع التعليم الذي خضع لدراسة سابقة، فضلاً عن أن التعليم يشكل أحد أهم قطاعات عمل المرأة في المملكة العربية السعودية.
- 8- وضع حوافز للمنشآت التي تتبنى العمل الجزئي للمرأة لتشجيعها على قبول هذا النوع من العمل.
- 9- هناك عدد من الاقتراحات العامة التي يمكن أن تساهم في دعم وتعزيز تبني نظام العمل الجزئي والتي منها:
  - أ- بناء شراكة فعالة بين العديد من الجهات والوزارات المسؤولة في المملكة، مثل وزارة العمل ووزارة التعليم، لبناء شبكة مراكز مهنية تساعد المواطنين على توفير تطوير مساهم المهني من خلال العديد من الإجراءات، مثل توفير الأدلة المهنية وخدمات التطوير، وقواعد البيانات على المستوى المحلي والإقليمي التي تساعد على الالتحاق بسوق العمل. حيث إن توافر مثل هذه المراكز يعتبر وسيلة مهمة تساعد النساء على دخول سوق العمل بطريقة دقيقة وصحيحة.
  - ب- إنشاء قواعد بيانات دقيقة وحديثة ومستمرة عن سوق العمل في الجهات المسؤولة مع دعم هذه الجهات بأحدث الأساليب والطرق والوسائل المعينة لها في أداء مهمتها في إعداد الإحصائيات والتقارير.
- 10- من المهم المبادرة بالعديد من الدراسات التي تبحث في العمل الجزئي وما يرتبط به من قضايا في المجتمع السعودي في كل من القطاع العام والخاص.

## المراجع

### أولاً- مراجع باللغة العربية:

- الجويد، حنان محمد وآخرون. (2009). **اقتراح لائحة تنظيمية لتطبيق العمل عن بعد الرسمي في المملكة العربية السعودية في القطاعين الحكومي والخاص**. الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- الجويد، حنان محمد. (2010). "سياسات وإجراءات مقترحة لتنظيم العمل الجزئي للمرأة في المملكة العربية السعودية"، **ندوة عمل المرأة بمركز الدراسات الجامعية للبنات بعليشة**، جامعة الملك سعود.
- الرشيد، صالح بن سليمان. (2005). "استشراف إمكانيات تطبيق العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية"، **مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية**، م 18 (1)، ص 81-143، الرياض.
- الشميري، أحمد عبد الرحمن. (1421هـ). "معوقات سعودة الوظائف في القطاع الخاص: دراسة وصفية"، **الملتقى الثالث عشر لجمعية الاقتصاد السعودية**، بالاشتراك مع الدكتور خالد الدخيل الله.
- الغرفة التجارية الصناعية. (2003). **محور الموارد البشرية**. الرياض: منتدى الرياض الاقتصادي.
- الغرفة التجارية الصناعية. (2005). **المساهمة الاقتصادية للمرأة**. الرياض: منتدى الرياض الاقتصادي.
- المرشد، علي مرشد. (د. ت). **تطبيق الدوام الجزئي للمعلمات في تعليم البنات بالمملكة العربية السعودية**. الرئاسة العامة لتعليم البنات.
- الهيئة العامة للاستثمار. (1427هـ). **إحصائيات 1427هـ**.
- إمارة منطقة المدينة المنورة. (2004). **البطالة: الأسباب وطرق العلاج**. ط 2.
- صندوق تنمية الموارد البشرية. (1427هـ). **إطار منهجي لتشغيل المرأة في ظل تبني خيارات العمل عن بعد**. الرياض: [www.hrdf.org.sa](http://www.hrdf.org.sa)
- عصفور، محمد شاكر. (1980). "كيفية شغل المدير وقت الدوام الرسمي"، **ندوة الإنتاجية في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية**. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية. (1425هـ). **خطة التنمية الثامنة، 1425-1430هـ**. الرياض: المملكة العربية السعودية.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية. (1430هـ). **خطة التنمية التاسعة، 1430-1435هـ**. الرياض: المملكة العربية السعودية، [www.mep.gov.sa](http://www.mep.gov.sa)
- وزارة التجارة والصناعة. (1427هـ). **إحصائيات السجلات السنوي، 1427هـ**.
- وزارة التخطيط والاقتصاد. (1432هـ). **الكتاب الإحصائي السنوي**.
- وزارة التخطيط والاقتصاد. (2007). **الكتاب الإحصائي السنوي**. الطبعة 43.
- وزارة التربية والتعليم. (1428هـ). **دراسة ظاهرة غياب المعلمات**.
- وزارة التعليم العالي. (1425هـ). **إحصائيات 1425هـ**.
- وزارة الخدمة المدنية. (1425هـ). **إحصائيات 1425هـ**.
- وزارة العمل السعودية. (1430هـ). **استراتيجية التوظيف السعودية**. الرياض، [www.mol.gov.sa](http://www.mol.gov.sa)

ثانيًا - مراجع باللغة الأجنبية:

- Abdul Ghafour, P. K. (2009). "Job Seekers in Private Sector Urged Patience", *Arab News*, March 30, (For 2008 Figures Only)
- Allaat, Piet and Lutz Bellmann. "Reasons For Part-time Work: An Empirical Analysis for Germany and the Netherlands", *International Journal of Manpower*, (2007) Vol. 28, No.7, p.557-570.
- Almunajjed, Mona. (2010). *Women's Employment in Saudi Arabia: A Major Challenge*, Booz & Co.
- Brusentsev, Vera. (2002). "Cross-national Variation in the Labor Market Participation of Married Women in Australia, Canada and the United States of America", *Economic Record*; East Ivanhoe; Jun.
- Brusentsev, Vera. (2002). *Journal of Economic Issues*, Lincoln, Jun.
- Cuesta, Maite and Nuria Ramos Martin. (2009). "Part-time Employment: A Comparative Analysis of Spain and the Netherlands", *European Journal of Law Economy*, 28: 223-256
- Furchtgott-Ruth, Diana. (1998). "Removing Barriers to Part-time Employment: An Aid to Reducing Welfare Case Loa?" *Journal of Labor Research*, 29, No. 2, 229-243.
- Kattenbach, Ralph (2007). "The Right to Part-time Practical Implications From the Managerial Point of View", *Management Revenue*, 18 (3): 350-366.
- Kaustav, Misra. (2009). "The Impact of Part-time Jobs Availability on College and University Retention Rate", *International Journal of Economic Perspectives*, 3 (4): 249-256.
- Kirchmeyer and Catherine. (2002). "Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow" *Journal of Business Ethics*; Dordrecht; April.
- Kirchmeyer; Catherine and Dordrecht. (2002). *Journal of Business Ethics*, April.
- Lende, Terry. (2002). Workplaces Looking To Hire Part Timers, *Canadian HR Reporter*; Toronto; April, 22.
- Marco Francesconi. (2002). "A Joint Dynamic Model of Fertility and Work of Married Women", *Journal of Labor Economics*, Chicago; April.
- Ministry of Labor. (2009). *SAMA, 44<sup>th</sup> Annual Report*. Alhayat, March.
- Saudi Arabian Monetary Agency - SAMA. (2008). *Forty-Fourth Annual Report, August 2008*, p. 242;
- Wiens-Tuers, Barbara A; and Elizabeth T. Hill. (2002). *Canadian HR Reporter*. Toronto; April 22., Terry Lende
- [www.oecd.org/document](http://www.oecd.org/document)

## **An Exploratory Study of the Private Sector Attitude Towards Woman Part Time Work In Qassim, Saudi Arabia**

**Dr. Wafa Almobaireek**

Associate Professor  
Director of Entrepreneurship Center  
Business College  
King Saud University

### **ABSTRACT**

The aim of the study is exploring how private sector uses women part-time work in Saudi Arabia. The study focuses, also on the motivations and difficulties face organizations that use part-time work for women.

There are number of factors that insure the importance of this study. Population has grown to 28 million in Saudi Arabia (2011), as women represent 49%, besides the growing number of educated women in the society. However, unemployment among women is 28%. There are promising job opportunities in the private sector, and as women face some difficulties doing the full time job, part-time job represents an important choice.

To achieve the study objectives, a field study applied in Qassim area, as it is more convenient to the researcher. Qassim has an important economic role in Saudi Arabia. 300 questionnaires distributed in the largest 3 cities in Qassim, Buraidah, Unaizah, and Alrus. They are collected personally, and the response rate is 48%.

It has been found that most of the companies are applying part time job for women, and more than 44% of these companies are planning to use it in the future. It was also found that the number of factors motivating the companies to use part time jobs. The most important are, it helps providing job opportunities for women, and helps companies to release work pressure. Finally, limited numbers of difficulties face the companies, some of which are the increase of job turn over, and it decreases the employee loyalty.

Results, revealed that a large number of participated organizations use part-time work to employ women. 35% of the women has part-time job in those companies, as 48.6% of them are Saudies, and 51.4% are non-Saudies. The study also revealed that more than 44% of the companies increased their use of part-time job, and 45% of them are planning to continue using this kind of job.

The results indicate that there are a number of motivations to apply part-time job for women. Some of these motivations are: "providing job for woman", "useful at season times", and "help to test the employee".

Finally, difficulties of applying part-time job were found. Some of them are "increase of turnover", "company is considered as a place of try for new employee", and "affect the