



## Empowering Family Provider Women from the Perspective of Social Specialists at the Ministry of Human Resources and Social Development: A Field Study

Mazhera Motab Al-Kathiri\*

[Na\\_dreamy@hotmail.com](mailto:Na_dreamy@hotmail.com)

Majda Ajlan Al-Juhdali\*\*

[na\\_stellar\\_1985@hotmail.com](mailto:na_stellar_1985@hotmail.com)

Dr. Maha bint Mohammed Nahshal\*\*\*

[mnahshal@kau.edu.sa](mailto:mnahshal@kau.edu.sa)

### Abstract:

The study aimed to identify the current reality of empowering breadwinning women, highlighting dimensions of economic, social, and psychological empowerment. For the study purposes, the qualitative descriptive approach was employed. Interviews were made with a purposive sample of (20) social specialists from the Ministry of Human Resources and Social Development in the Mecca region. The study key findings showed there was an essential need to provide breadwinning women with sufficient training qualified for the labor market, employment-ending training according to the highest international standards, contributing to increasing their ownership of business projects, partnering with the public, private, and profitable sectors to support economically self-supporting women and keep pace with contemporary changes. It was also revealed that economic empowerment positively impacted breadwinning women social lives, increasing their awareness of their rights and responsibilities, leading to more creativity, excellence, innovation, opening new doors to knowledge and information, facilitating access to leadership positions, participation in decision-making, gaining confidence and self-satisfaction, and dealing positively, reducing feelings of anxiety and tension. This aligns with the Kingdom's Vision 2030 in elevating the status of women and the quality of their lives.

**Keywords:** Empowerment, Breadwinning Women, Social Specialist, Quality of life.

\*MA Scholar in Social Work, Department of Sociology and Social Work, College of Arts, King Abdulaziz University, Saudi Arabia.

\*\* MA Scholar in Social Work, Department of Sociology and Social Work, College of Arts, King Abdulaziz University, Saudi Arabia

\*\*\* Associate Professor of Family Social Work, Department of Sociology and Social Work, College of Arts, King Abdulaziz University, Saudi Arabia

**Cite this article as:** Al-Kathiri, M. M., & Al-Juhdali, M. A. & Nahshal, M. B. M. (2025) Empowering Family Provider Women from the Perspective of Social Specialists at the Ministry of Human Resources and Social Development: A Field Study, *Journal of Arts*, 13(1), 349 -379.

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



## تمكين المرأة المعيلة من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: دراسة ميدانية

ماجدة عجلان الجحدي\*\*

مزهرة متعب الكثيري\*

[na\\_stellar\\_1985@hotmail.com](mailto:na_stellar_1985@hotmail.com)

[Na\\_dreamy@hotmail.com](mailto:Na_dreamy@hotmail.com)

د. مها بنت محمد نهشل\*\*\*

[mnahshal@kau.edu.sa](mailto:mnahshal@kau.edu.sa)

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الفعلي لتمكين المرأة المعيلة، والتعرف على أبعاد التمكين الاقتصادي، والاجتماعي، والنفسي، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت الباحثتان المنهج الكيفي الوصفي، من خلال المقابلات اعتماداً على العينة القصدية والمكونة من (20) أخصائياً اجتماعياً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من منطقة مكة المكرمة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: أهمية توفير التدريب الكافي المؤهل لسوق العمل و التدريب المنتهي بالتوظيف وفق أعلى المعايير الدولية، و المساهمة في زيادة تملكها للمشاريع التجارية، وعمل الشراكات مع القطاع العام والخاص و الربحي لدعم المرأة المعيلة اقتصادياً و مواكبة متغيرات العصر، حيث إن تمكينها اقتصادياً ينعكس إيجاباً على حياتها الاجتماعية مما يزيد وعيها بحقوقها وواجباتها، واكتشاف نقاط قوتها و مواطن موهبتها و صقلها؛ و هذا يعني المزيد من الإبداع و التميز والتجديد، و فتح أبواب جديدة للعلم و المعرفة مما يسهل الوصول إلى المناصب القيادية و مشاركتها في صنع القرار، واكتساب الثقة و الرضا عن النفس و التعامل بإيجابية مما يخفف مشاعر القلق و التوتر لديها، مما يتواءم مع رؤية المملكة 2030 في رفع مكانة المرأة و جودة حياتها.

الكلمات المفتاحية: تمكين، المرأة المعيلة، الأخصائي الاجتماعي، جودة الحياة.

\* ماجستير في الخدمة الاجتماعية - قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة الملك عبدالعزيز - المملكة العربية السعودية.

\*\* ماجستير في الخدمة الاجتماعية - قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة الملك عبدالعزيز - المملكة العربية السعودية.

\*\*\* أستاذة الخدمة الاجتماعية الأسرية المشارك - قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة الملك عبدالعزيز - المملكة العربية السعودية.

للاقتباس: الكثيري، م. م. والجحدي، م. ع. ونهشل، م. ب. م. (2025). تمكين المرأة المعيلة من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: دراسة ميدانية، مجلة الآداب، 13 (1)، 349-379.

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو إضافته إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



يشهد المجتمع في السنوات الأخيرة اهتمامًا ملحوظًا بالمرأة وتفعيل دورها في التنمية الشاملة وتمكينها من حقوقها ومعرفة واجباتها ومسؤولياتها، لأن ذلك يعتبر أفضل أسلوب في تعزيز قدرتها على مواجهة مشاكلها وإيجاد حل لها. ولعل أبرز المشكلات التي تواجه المرأة في المجتمع هي افتقار العائل، ومن المسلم به أن المجتمع يركز على مبادئ وثقافة إسلامية تلزم الأب بالنفقة والرعاية للزوجة والأبناء، إلا أن هناك مجموعة من النساء يفتقدن المعيل لعدة أسباب، سواء بسبب بوفاته، أو بسبب الطلاق، أو الهجرة، أو المرض، أو السجن، فيصبحن بدون إعالة، مما يجعلهن يعانين من الفقر والحاجة، ويطلق على هؤلاء النساء (النساء المعيلات). فالمرأة هنا هي المعيلة الأولى والمسؤولة عن أسرته مسؤولية تامة (الشايح، 2017).

إن المرأة المعيلة تمارس أدوارًا مزدوجة ومتطلبات متعددة، منها ما يتعلق بتنشئة وتربية الأطفال، ومنها ما يتعلق بتوفير الدخل الاقتصادي الكافي لمساعدة الأسرة على توفير احتياجاتها، ومنها ما يتعلق بتوفير الدعم اللازم لقيام الأسرة بوظائفها حفاظًا عليها من التفكك والانحيار.

فبسبب التغيرات السريعة في المجتمع والتطور الكبير والمتسارع الذي طرأ عليه، تحملت المرأة السعودية أعباء الجانب المادي لتكفل لأبنائها الحياة الكريمة، فهي الآن تشارك في إعالة أسرتها، مما زاد الحمل على عاتقها. وقد تكون هذه المشكلة غير ظاهرة في مجتمعنا وغير مقدرة إحصائيًا بحسب علم الباحثين، إلا أننا نلتمس وجودها بوضوح في مجالات العمل المختلفة، وأيضًا على مختلف السلالم الوظيفية حيث تعمل بكل جهد، وتفاني لإعالة أسرتها في مختلف المراحل العمرية والاجتماعية، مما يتسبب لها بالكثير من المشكلات الاجتماعية، والاقتصادية، والنفسية (العتيبي، 2008).

لذلك حظي موضوع تمكين المرأة وخاصة المرأة المعيلة في السنوات الأخيرة في مملكتنا الحبيبة باهتمام ملحوظ، حيث أدرجت المرأة ضمن خططها التنموية ووفقًا لرؤية 2030، ومنحها دورًا ملموسًا لتساهم في التنمية ومساعدتها على معرفة حقوقها وتنمية قدراتها على حل مشكلاتها ومواجهة ظروفها الحياتية، ومن ثم مشاركتها الفاعلة في الأنشطة الحياتية المختلفة والمشاركة في صنع القرارات، ومساعدة الفئات الضعيفة، وتقوية أوضاعها ومساعدتها على المشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تتصل بحل مشكلاتهن.

ومن ثم فإن تمكين المرأة المعيلة يساعدها على تنمية قدراتها وتحسين مستوى معيشتها وتحقيق حياة أفضل والخروج من دائرة الفقر وتحقيق الاستقلال الاقتصادي والاعتماد على ذاتها في اتخاذ قراراتها ورفع معدل الوعي وزيادة ثقفتها في نفسها فيما يتعلق بأداء جميع الأدوار المسندة إليها (الشايح، 2017).

#### مشكلة الدراسة:

إن ظاهرة المرأة المعيلة أصبحت موضع اهتمام؛ وذلك بسبب تتبع ورصد تلك الظاهرة عالميًا وعربيًا والتعرف على المسببات وطرق مساعدة النسوة المعيلات على القيام بأدوارهن، من منطلق معاناة المرأة المعيلة من العديد من المشكلات التي قد تعوق أداءها لمختلف المهام المسندة إليها فمن الأدوار الإضافية التي أثقلت كاهل المرأة إعالتها لأسرتها وهذه الظاهرة ارتبطت بتغير منظومة القيم في مجتمعنا السعودي (نصر، 2017).

فإضافة إلى أدوارها التقليدية كزوجة وأم وربة منزل فهي الآن موظفة مما زاد ثقلها وجعلها تقوم بأدوار متناقضة وكثيرة في نفس الوقت. لذلك حظيت المرأة بالاهتمام من رؤية المملكة 2030 حيث تم إدراجها ضمن أهدافها وذلك بزيادة نسبة مشاركتها في التنمية وفي سوق العمل من (5% إلى 28%) وهي بذلك تسعى إلى تفعيل دور المرأة وتمكينها اقتصاديًا واجتماعيًا



للمساهمة في تنمية المجتمع وتحقيق المساواة والعدالة في الفرص المتاحة للجنسين خاصة وأن المرأة تشكل نصف المجتمع (الكريديس، 2020).

وعلى الرغم من التقدم الكبير في جوانب كثيرة من مجالات تمكين المرأة لاسيما في جانبي التعليم والصحة إلا أنه ما زال هناك حاجة قائمة لاتباع نهج شامل لتمكين المرأة، يركز على الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والنفسية للتمكين، حيث تحتاج المرأة إلى أن تتاح لها فرص الحصول على التعليم والتدريب والتكنولوجيا (شملوي وسقف الحيط، 2019).

من هنا جاء اهتمام هذه الدراسة بالتمكين الاقتصادي والاجتماعي والنفسي للمرأة المعيلة باعتباره يسهم في دعم المرأة المعيلة للتغلب على المشكلات والتحديات التي تواجهها ويحقق الاستقرار المالي والنمو الوظيفي لها وتحقيق ذاتها. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في هذا التساؤل الرئيسي:

ما واقع تمكين المرأة المعيلة من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ما واقع تمكين المرأة المعيلة اقتصاديًا من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟

2. ما واقع تمكين المرأة المعيلة اجتماعيًا من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟

3. ما واقع تمكين المرأة المعيلة نفسيًا من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟

4. ما هي الصعوبات التي تواجه تمكين المرأة المعيلة من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟ وكيف يمكن التغلب عليها؟

أهداف الدراسة:

تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على الواقع الفعلي للمرأة المعيلة.

وتمثلت الأهداف الفرعية فيما يلي:

1. التعرف على أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة.

2. التعرف على أبعاد التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة.

3. التعرف على أبعاد التمكين النفسي للمرأة المعيلة.

أهمية الدراسة:

1. إن تمكين المرأة المعيلة اقتصاديًا ونفسيًا واجتماعيًا يعمل على تفعيل دورها في التنمية الاجتماعية وفق رؤية 2030.

2. التوصل إلى نتائج قد يستفيد منها مكتب الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاجتماعية وصناع القرار في دعم جهودها لمساعدة المرأة المعيلة.

3. قلة الدراسات الكيفية التي تناولت مشكلة تمكين المرأة المعيلة في المجتمع السعودي على حد علم الباحثين.

حدود الدراسة:

1- المجال الموضوعي: التعرف على وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في تمكين المرأة المعيلة في ضوء رؤية 2030.

2- المجال المكاني: المؤسسات الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة.

3- المجال الزمني: فترة جمع البيانات تحددت من 4/1 / 2023م وحتى 5/30 / 2023م.



4- المجال البشري: عينة الدراسة وهم (الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية).

مصطلحات الدراسة:

**التمكين Empowerment:** "منح الإنسان أكبر قدر من الاعتماد على ذاته وتلبية ما يحتاج إليه ارتباطاً بالتغيرات التي تؤثر على حياته وتهدف إلى إحداث تغير في وضعه في كافة مجالات الحياة والمشاركة في قضايا تنمية المجتمع" (سعد الله، 2011، ص 838). وأيضاً يعرف التمكين بأنه استراتيجية تزيد من قدرات الأفراد في التعامل مع العوائق المتعلقة بالمشكلات، وتزيد قدرتهم على اتخاذ القرارات المجتمعية وأيضاً القرارات المتعلقة بحياتهم الخاصة (Dorothy، 1995).

ويعرف التمكين إجرائياً بأنه: الجهود التي تقدمها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لدعم المرأة المعيلة اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً.

**المرأة المعيلة Breadwinner women:** هي المرأة التي تتحمل مسؤولية إدارة أسرتها مادياً لتوفير مختلف احتياجات الأسرة أو تحمل الجزء الأكبر من هذه المسؤولية بالمشاركة مع باقي أفراد الأسرة على أنها تحتل منصب رئاسة الأسرة (بدران، 1994).

وتعرف أيضاً بأنها: "السيدة التي تتولى مهمة الإنفاق الكلي على أسرتها وهذا النوع من السيدات يشمل الأرامل والمطلقات والمهجورات وزوجات المعاقين غير القادرين على إدارة شؤون الأسرة والمسجونين والمرضى والمسنين والذين يعانون من البطالة واللاتي لم يتزوجن لكنهن مسؤولات عن رعاية الوالدين أو الأخوة" (حليم، 1995).

وتعرف المرأة المعيلة إجرائياً: بالمرأة التي تتولى مسؤولية الأسرة والإنفاق الكلي عليها ورعايتها وإشباع احتياجاتها، واتخاذ القرار والسلطة في بعض الأحيان.

**الأخصائي الاجتماعي Social worker:** "هو الشخص المتخصص في الخدمة الاجتماعية، والذي يجب أن يتصف بخصائص فردية ومهارات عملية وكفاءة عملية تؤهله للعمل في مختلف قطاعات الخدمة الاجتماعية وميادينها" (عبيد، جودت، 2010، ص 35).

ويعرف الأخصائي الاجتماعي إجرائياً: بالشخص المهني المساعد للمرأة المعيلة على فهم نفسها واكتشاف قدراتها وإمكانياتها وكيفية استغلالها لصالحها ومواجهة المواقف الصعبة التي تواجهها في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري

المبحث الأول: مفهوم التمكين وأهدافه

إن مفهوم التمكين أصبح من المصطلحات الدارجة التي اكتسبت أهمية كبيرة في ظل العديد من التطلعات لتفعيل الأدوار المختلفة في المجتمع، ويعرف مونيك (Monique: 1997) التمكين بأنه: وهب الإنسان أكبر قدر من اعتماده على ذاته وتلبية مختلف احتياجاته المرتبطة بالتغيرات التي تحدث تأثيراً إيجابياً على حياته وتهدف إلى إحداث تغيرات في كافة مجالات حياته والمشاركة في تنمية المجتمع.

إن التمكين استراتيجية لمنح الأفراد القدرات والإمكانية لاتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية وبناء الذات، وعند الحديث عن مفهوم التمكين نرى أنه يضم عدة مفاهيم مرتبطة به ارتباطاً وثيقاً، والتي تتمثل فيما يلي (سعد الله، 2011، ص 838):

1. الاعتماد على الذات: ويشير هذا المفهوم إلى أنه يجب على الأفراد الاعتماد على أنفسهم أولاً في تحقيق الأهداف، فهم من يساعدون أنفسهم، ومن ثم يكونون قادرين على مساعدة الآخرين.



2. حق الاختيار: ويشير هذا المفهوم على أن الأفراد هم العنصر الفعال بحيث لا يكون الفرد العنصر الذي ينتظر المعونة بل هو من يختار أن يكون فعالاً لتمكين نفسه بما يلي احتياجاته ومتطلباته.

3. بناء قدرات التنظيم والعمل التعاوني: ويشير هذا المفهوم إلى أنه من الضروري إيجاد العديد من المؤسسات القادرة على رفع راية التمكين والمساعدة على تحقيق الرؤية والمتطلبات المجتمعية لفئة محددة من الأفراد، بحيث يكون لهذه المؤسسات الثقل الأكبر في التأثير، ويحدث هذا التأثير بناءً على قدرات تنظيمية تعاونية عالية قادرة على تحقيق التطلعات المرجوة.

إن التمكين عملية قائمة على مساعدة الأفراد على تحقيق ذواتهم ومتطلباتهم، ولكنها تتطلب في المقام الأول إيمانهم القوي باستطاعتهم على تحقيق ذواتهم ومتطلباتهم قبل منحهم الحق بذلك، إذ يشير سعد الله في دراسته إلى أن التمكين عملية تصاعدية تبدأ بالحق في الاختيار وبناء الوعي والسيطرة والرقابة والاعتماد على الذات وصولاً إلى المشاركة الفعالة والعمل الجماعي التعاوني (سعد الله، 2011: 840).

#### المبحث الثاني: تمكين المرأة المعيلة وأبعاد التمكين

يتناول هذا المبحث مفهوم تمكين المرأة المعيلة وأبعاد تمكينها.

وقبل الحديث عن تمكين المرأة المعيلة لا بد من التطرق إلى المعنى الحقيقي لمفهوم المرأة المعيلة والذي يشير إلى المرأة التي تتحمل عبء توفير الموارد المالية اللازمة لتوفير احتياجات أسرهما، أو الجزء الأكبر من عبء التوفير بطريقة تجعل أفراد أسرهما تسلم بفعالية دورها الريادي في المنزل (فوزي، 2011، ص 23)، ويعرف (علي، 2022، ص 31) المرأة المعيلة على أنها تلك الفئة من السيدات اللواتي تعرضن لمجموعة من الضغوطات و الظروف الاجتماعية و الاقتصادية مما اضطرهن لتولي مهمة الانفاق الكامل على أسرهن واتخاذ القرارات التي تتعلق بشؤون أفرادها.

إن المرأة المعيلة تواجه العديد من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية نتيجة لضعف القدرة على تحقيق الذات وضعف القدرة على اتخاذ القرارات (عبد المنعم، 2022، ص 131)، وتبعاً للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تتعرض لها النساء فإنه يمكن تعريف المرأة المعيلة في شقين يكمل كل منهما الآخر، إذ أشار (حجازي، 2013، ص 132) إلى أن مفهوم المرأة المعيلة يتفرع إلى المرأة المعيلة من الناحية الاجتماعية والتي تشير إلى تلك الفئات من النساء:

1. الأرامل والمطلقات اللواتي يقمن بإعالة أسرة ممتدة.
  2. المهجورات اللواتي ما زلن قانونياً متزوجات ولكن اختفى أزواجهن بسبب الحروب وغيرها.
  3. المتزوجات من رجال عاطلين عن العمل أو غير قادرين على العمل بسبب إعاقة أو ظرف ما.
  4. غير المتزوجات ولكنهن المعيلات الوحيديات لأفراد أسرهن العاطلين عن العمل.
- والمرأة المعيلة من الناحية الاقتصادية والتي تشير إلى النساء اللواتي يقمن بإعالة أنفسهن وأفراد أسرهن اقتصادياً ومثال ذلك:

1. المتزوجات اللواتي يعلن أفراد أسرهن الأصلية اقتصادياً بصورة مستمرة أو متقطعة بعد الزواج.
  2. غير المتزوجات اللواتي ينفقن على أنفسهن من أجل إشباع حاجاتهن ومتطلباتهن.
- وعرفت دراغمة المرأة المعيلة بأنها: المرأة التي تحمل على عاتقها إعالة أسرهما وذلك لعدة أسباب منها (دراغمة، 2014، ص 14):

1. الطلاق: وهي المرأة التي انتهت علاقتها بزوجها بموجب صك طلاق.

2. وفاة الزوج: (الأرملة) وهي المرأة التي فقدت زوجها بسبب الوفاة ولم تتزوج غيره، وأصبحت العائل الوحيد مادياً ومعنوياً للأسرة أمام المجتمع.
  3. الهجران: وهي المرأة التي هجرها زوجها مؤقتاً أو بشكل دائم، إما بسفر أو زواج متعدد فيتزايد بشكل أكبر نتيجة للأعباء الاقتصادية المتزايدة على الرجل وبسبب انخفاض فرص العمل مما يدفع بعض الرجال الفقراء لهجر أسرته هروباً من تلك الأعباء المادية فتصبح هي العائل (دره، 1999).
  4. زوجة العاطل عن العمل: بسبب العجز وكبر السن، أو أن الرجل لم يعد قادراً على العمل بسبب المرض أو إصابة أقدامه، ومن ثم تصبح المرأة هي المسؤولة عن رعاية أسرتها مادياً، وتحمل المسؤوليات في مختلف الظروف لتسد حاجتها وحاجة أسرتها (أحمد، 2003).
  5. الإدمان: كزوجات مدمني المخدرات والكحول فالزوجات من هذه الشريحة هن المسؤولات عن أسرهن، فلا يقوم أزواجهن بالإفناق علمين لأنهم ينفقون كل دخلهم على المخدرات فتعتبر من أكثر النساء تعرضاً للضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية مما يعرضها للكثير من المشكلات.
- ومن هذا المنطلق يمكننا التنبؤ فعلياً بما يقع على عاتق المرأة المعيلة من مسؤوليات متعددة، وبما يواجهها من مشكلات اجتماعية واقتصادية ونفسية أثناء إعالتها لأفراد أسرتها، مما يتطلب مساعدتها من خلال تمكينها، إذ إن تمكين المرأة واستثمار قدراتها من أولى السبل الممكنة التي تسهم في مساعدتها لمواجهة مشكلاتها المختلفة (عبد الجواد، 2009، ص 1756)، وتعرف نائلة كبير (Kabeer, 2009) تمكين المرأة بأنه: عمليات التغيير التي يمكن للمرأة بها توسيع قدرتها على صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بحياتها والمساهمة مع الرجل في إحداث التغيير المرغوب في المجتمع الذي تعيش فيه.
- وعرف ناجي تمكين المرأة على أنه تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها على علاقات القوة في حياتها، فتكسبها الثقة بالنفس مما يجعلها قادرة على مواجهة والتصدي (ناجي، 2014، ص 336)، وتعرفه الدراغمة على أنه رفع قدرات المرأة ومهاراتها، بحيث تصبح مؤهلة للانخراط والاندماج في التنمية من خلال اعتماد برامج تدريبية مبنية على دراسة احتياجاتها (دراغمة، 2014، ص 14).
- أما في هذه الدراسة فيقصد بالمرأة المعيلة إجرائياً: تلك المرأة التي تعول أسرتها إعالة كاملة دون أن يشاركها أحد في المسؤولية مما يتسبب لها بالكثير من الضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية ويتطلب مساعدتها للتخلص من تلك الضغوط والارتقاء بمهاراتها وقدراتها.
- لقد شهدت المجتمعات الحديثة تطوراً وتغيراً في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، والمجتمع السعودي كغيره من المجتمعات تعرض لموجات من التغيرات المتسارعة مما دفع المرأة إلى العمل إضافة إلى أعباء ومتطلبات الأسرة.
- فالمرأة لها مكانة عظيمة في مجتمعها ولاسيما أسرتها فهي تساهم بكل ما أوتيت من قوة وطاقه في الاهتمام بأسرتها فرداً فرداً؛ باعتبارها الأم المسؤولة والمسؤولية التامة عن تربية أبنائها ورعايتهم، والاهتمام بزوجها وتلبية احتياجاته ومتطلباته ولا ينتهي دورها عند هذا الحد لكن متطلبات الحياة المادية فرضت عليها البحث عن عمل لمساعدة زوجها فزاد الاعتماد عليها بهدف تلبية متطلبات الحياة المعيشية.
- فالتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي حدثت في مجتمعنا، دفعت المرأة المعيلة للانخراط في سوق العمل لتشارك الرجل في مهامه وتساعدته في تحسين أحوال الأسرة وزيادة الدخل، في ظل زيادة التكاليف الاقتصادية التي جعلت الرجل غير قادر على تلبية احتياجاته ومتطلبات أسرته وبذلك أصبح للمرأة دور إضافي لدورها الأسري. فالمرأة هي نصف المجتمع وتعد أدوارها خلق لها عدداً من الإشكالات التي أثرت سلباً على الأسرة. (كاظم، 2020).



ومن منطلق رؤية المملكة 2030 وبرامجها حظيت المرأة بأكثر اهتمام من حكومتنا الرشيدة ومن ثم من الجهات ذات العلاقة ومنها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وذلك بأن خصصت أحد أهداف الرؤية لضمان زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، فتسارعت خطوات المرأة السعودية نحو التمكين بفضل صدور العديد من القرارات والتشريعات والأنظمة التي تعزز مكانتها في المجتمع، وبذلك أصبحت شريكا فعالا في التنمية الوطنية في جميع مجالاتها: اقتصاديا واجتماعيا وعلميا وثقافيا وغيرها (الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1444).

#### الرؤية التنموية السعودية 2030:

هي رؤية تنموية شاملة أعدها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، وأعلن عنها بتاريخ 25 أبريل 2016م، وتسعى إلى العمل على وضع أهدافها النهائية وأسسها وآليات وبرامج تنفيذها، للانتقال بالاقتصاد الوطني من حالته الحالية بكل امتداداته الاجتماعية والمالية والتنموية كافة، التي تعتمد بدرجة عالية جدا على دخل النفط، إلى نمط اقتصادي وتنموي يستند إلى الاستقلالية التامة من الاعتماد على النفط، بالاعتماد الأكبر على إنتاجية مكونات الاقتصاد الوطني التي في مقدمتها الإنسان، كونه الركيزة الأولى والأهم في أي مجتمع كان، وبالاعتماد على الفرص والموارد الهائلة التي يمتلكها الاقتصاد الوطني، وتوظيف عائدات تلك المسارات الإنتاجية باتجاه تعزيز قدرة الاقتصاد والمجتمع. (الحري، 2019، ص 12).

#### واقع تمكين المرأة المعيلة وفق رؤية المملكة 2030:

يهدف هذا التحول إلى تمكين المرأة وخلق فرص متكافئة للجميع، فأصبح التركيز الأكبر على تمكين النساء المعيلات اللواتي ساهمن بشكل كبير في نمو الاقتصاد.

حيث تتمثل إحدى الاستراتيجيات الرئيسية لرؤية المملكة 2030 في زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. وتتضمن هذه الاستراتيجية تحسين بيئة العمل للمرأة وتوفير فرص متكافئة لها، وقد استحدثت المملكة العديد من السياسات لدعم هذه الاستراتيجية، بما في ذلك إنشاء أقسام نسائية في مختلف الجهات الحكومية، وتركز المملكة أيضاً على تحسين بيئة العمل للمرأة. ويشمل ذلك إدخال ساعات عمل مرنة وتوفير مرافق رعاية الأطفال. ولا تعمل هذه الإجراءات على تمكين المعيلات فحسب، بل تدعم الأسرة ككل.

#### مبادئ التمكين:

إن التمكين يعتمد على عدة مبادئ أساسية تتمثل فيما يلي (عبد اللطيف، 2005، ص 351):

1. مبدأ الاعتماد على الذات: العامل الأول لمساعدة المرأة في مواجهة مشكلاتها هو زيادة قدراتها على تنمية ذاتها وقدراتها الشخصية الكامنة وهذا الأساس لخطط التمكين الممكنة.
  2. مبدأ المشاركة: التمكين يكمن في مساعدة المرأة على المشاركة، ويقصد بمشاركة المرأة في هذا الجانب مشاركتها في مواجهة مشكلاتها وحلها والتصدي لها.
  3. مبدأ البدء مع المجتمع: تمكين المرأة يعتمد على مساعدتها في تنمية قدراتها وذاتها بما هي عليه دون محاولة من البدء في تنميتها إلى مستوى أعلى، إذ إنها مرحلة تالية يتم مساعدة المرأة فيها على إيجاد مصادر ووسائل لتحسين واقعها بما هو متاح لها.
- ولم يقف السروجي على هذا الحد من ذكر المبادئ بل عمل على إضافة مبدئين آخرين رأى أنه من المناسب تواجدهما (السروجي، 2009، 260):

1. مبدأ المسؤولية: المسؤولية تكمن في التحلي بالقيم والمبادئ التي تضمن تصحيح الأداء وتقويمه بما يتناسب مع الركائز المحددة لمكان العمل، ومن ثم فهو أساس للتمكين.

2. مبدأ العدالة والمساواة القانونية: التمكين يكمن في سد فجوة التمييز التي قد تتعرض لها المرأة المعيلة سواء بينها وبين قريناتها أو بينها وبين الرجل المعيل وهنا لا بد من توافر العدالة والمساواة القانونية التي تحكم التعاملات والعلاقات داخل وخارج نطاق العمل.

## أبعاد التمكين:

1. التمكين عملية تعتمد على ثلاثة أبعاد أساسية من شأنها الجزم بتحقيق عملية التمكين من خلالها وتمثل فيما يلي:  
1. التمكين الاجتماعي: يركز على التغيير الجذري للقيم، والمعتقدات المرتبطة بصنع القرار، ويتضمن زرع الأمل في إحداث تحولات، وتغييرات، في مؤسسات المجتمع، والتمكين الاجتماعي يعمل على رفع الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية من قبل أفراد المجتمع، ومن خلال ذلك نرى أن تمكين المرأة اجتماعياً يكمن في التغيير الاجتماعي، الذي لا يتحقق إلى بمساعدة المرأة المعيلة على المشاركة الجماعية، التي من شأنها زيادة الوعي لدى أفراد المجتمع تجاه دور المرأة المعيلة.  
2. التمكين الاقتصادي: هو قدرة كل فرد من أفراد المجتمع على كسب الدخل الكافي ليعيش حياة كريمة، والقدرة على تلبية احتياجاته. ويتمثل دور الخدمة الاجتماعية على مستوى المجتمع في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين للمشاركة في صياغة وإدارة برامج التنمية الاقتصادية (حسن، 2015)، ومن هنا نرى أن تمكين المرأة المعيلة اقتصادياً يكمن في مساعدتها على المشاركة والانضمام إلى البرامج المولدة للدخل بما يضمن الاستقلال المادي للدخل بما يحقق تلبية احتياجاتها ومتطلباتها.  
3. التمكين النفسي: هو مدى قدرة المرأة على توظيف واستثمار وتطوير ما لديها من قدرات واستعدادات نفسية وشخصية تجعلها قادرة على التحكم واتخاذ القرار السليم المناسب في مختلف مواقف الحياة (سالم وآخرون: 2008)، ومن خلال ذلك نرى أن تمكين المرأة يتجه بدءاً من قدرتها الإدراكية، وشعورها بقدرتها على تغيير واقعها إلى ما يناسب متطلباتها ومتطلباتها.

## دور الأخصائي الاجتماعي في تمكين المرأة المعيلة:

مع تزايد عدد النساء اللاتي أصبحن العائل الأساسي في الأسرة، أصبحت هناك حاجة إلى الأخصائيين الاجتماعيين لمساعدتهم على التغلب على التحديات المختلفة التي يواجهونها كنقص الدعم من عائلاتهم ومجتمعهم. ويتمثل دورهم من خلال تزويد النساء بالمهارات والموارد والدعم العاطفي الذي يحتاجه للنجاح، وتزويدهن بالموارد لمساعدتهن على التعامل مع متطلبات ووظائفهن ومسؤولياتهن، كما يمكن للأخصائيين الاجتماعيين أيضاً أن يلعبوا دوراً رئيسياً في الدعوة للسياسات والبرامج التي تدعم النساء المعيلات.

## المبحث الثاني: النظريات المفسرة للدراسة:

### النظرية النسوية في التنمية:

اعتمدت مبادئ هذه النظرية على الاعتقاد بأن المرأة لا تعامل على المساواة مع الرجل لأي سبب سوى كونها امرأة في المجتمع الذي تُنظم شؤونه وتُحدد أولوياته حسب رؤية الرجل واهتماماته، واعترافها بأن للمرأة فرصاً وحقوقاً متساوية مع الرجل، وتنادي بالمساواة بين الجنسين اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، وحظيت أهدافها بالتأييد في شتى أنحاء العالم. (بحري، 2014، 70).

وركزت النظرية النسوية في التنمية على ثلاثة اتجاهات نسوية تمثلت في: (الليبرالي، الماركسي، والراديكالي)، إذ تقوم على فرضية أن جميع الناس قد خلقوا متساوين، ولا يجب حرمانهم من المساواة بسبب الجنس، وأن المرأة والرجل يتمتعان بنفس



العقلية، وأن التعليم يعد وسيلة لتغيير وتحول المجتمع، والإيمان بمبادئ الحقوق الطبيعية، وبناء على ذلك فما دام الرجال والنساء متماثلين من حيث طبيعة الوجود، إذًا فإن حقوق الرجال ينبغي أن تمتد لتشمل النساء أيضًا. (بحري، 2014، 73).

وانطلاقاً من حقائق هذه النظرية فإنه يمكن النظر من خلالها إلى التمكين للمرأة المعيلة اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً وفق رؤية المملكة 2030، والتي عززت حقوق المرأة واستقلاليتها، وتسهيل سبل وصولها إلى التعليم والأسواق والتجارة، والتدريب الكافي؛ للوصول بها إلى المشاركة الحقيقية في صنع القرارات بدءاً من أسرتها حتى أعلى مركز صنع القرار والمشاركة في الرأي للدولة، وإزالة المعوقات التي قد تعوقها، وبذلك تتساوى المرأة مع الرجل في الحقوق والواجبات وتصبح عنصراً فعالاً في التنمية والتطور. (عمر، 2020).

#### المحور الثاني: الدراسات السابقة والتعقيب عليها الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات التي تحدثت عن تمكين المرأة المعيلة، فهناك الدراسات التي اختصت بنوع محدد من التمكين ودراسات تحدثت بشكل عام عنه، وأيضاً تنوعت أماكن تطبيقها فمنها ما أجري في المملكة العربية السعودية ومنها ما أجري في العالم العربي ومنها ما أجري في الدول الآسيوية مثل ماليزيا، وسوف نستعرض الدراسات على النحو التالي بناء على كونها دراسات محلية ودراسات عربية ودراسات أجنبية مرتبة تاريخياً ابتداءً بالأحدث:

#### الدراسات المحلية:

أجرت (القحطاني، 2022) دراسة بعنوان مسيرة المرأة السعودية نحو التمكين الشامل، وهدفت الدراسة للكشف عن التطور التاريخي لتمكين المرأة. واعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي وتم جمع البيانات من خلال دراسات تاريخية واجتماعية متنوعة المصادر لتتبع تطور مفهوم التمكين والعوامل الاجتماعية والاقتصادية التي شكلت تمكين المرأة بكل مراحلها التاريخية، والتعرف على موارد تمكين المرأة ومدى فعاليتها على أرض الواقع بكل مراحلها، واستعراض منجزات تمكين المرأة السعودية خلال تاريخ الدولة السعودية وحتى رؤية 2030، فتوصلت الدراسة من خلال التحليل التاريخي السوسولوجي لتمكين المرأة بالمجتمع السعودي إلى تعزيز المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة، من خلال فتح أبواب جديدة للتعليم، والعمل والوصول للمناصب القيادية، والمشاركة في صنع القرار، وتمثيل المجتمع محلياً، ودولياً.

كما أجرى (عمر، 2020) دراسة بعنوان التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية: الأبعاد والمعوقات، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية والمعوقات التي تواجهها، وتمثلت الأبعاد في (الآليات، والمبادئ، والمؤشرات، والمستويات) واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى عدة نتائج منها: أن تمكين المرأة السعودية اقتصادياً يرتكز على مبدأ قدراتها الشخصية، وتحقيق العدالة والمساواة القانونية، ومساعدتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة.

وتمثلت الآليات في زيادة الفرص الاقتصادية بتوسيع ميادين فرص العمل للمرأة ورفع نسبة مساهمتها في مواقع صنع القرار ورسم السياسات الاقتصادية. ومن مستويات تمكين المرأة اقتصادياً حصولها على الموارد والتمويل والخدمات ومشاركتها بصورة متساوية مع الرجل في كافة المشاريع التنموية، ومن المؤشرات التي تقيس تمكين المرأة اقتصادياً زيادة الأنشطة والمشروعات التي تزيد دخلها، والمساواة النوعية في الأجور والرواتب وزيادة فرصها في الحصول على القروض والتسهيلات الائتمانية ومن المعوقات التي تواجه تمكين المرأة اقتصادياً وجود بعض الموروثات المجتمعية التي تحد من مشاركتها في التنمية وضعف الوعي الاقتصادي للمرأة وقلة الدورات التدريبية المقدمة للمرأة العاملة لرفع كفاءتها.



وأيضًا دراسة (الحري، 2019) بعنوان السياسات الاجتماعية لتمكين المرأة في المملكة العربية السعودية: الرؤية الوطنية 2030 نموذجًا، هدفت بشكل رئيس للتعرف على السياسات الاجتماعية التي قامت بها المملكة العربية السعودية بشكل عام ولتلك السياسات التي اعتمدها الرؤية الوطنية 2030 بشكل خاص.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استعراض واستقراء القرارات والأنظمة الخاصة بتمكين المرأة السعودية وأيضًا استطلاع المشاريع والبرامج التي تهدف إلى تمكين المرأة وتحديد الآليات وفق الرؤية التنموية الوطنية 2030 وخلصت الدراسة إلى توفير الفرص للمرأة عبر بناء منظومة تعليمية مرتبطة باحتياجات سوق العمل بتخريج جيل جديد من الفتيات اللاتي أسهمن كثيرًا في سوق العمل ضمن أعلى الشروط المهنية، و تنمية الفرص للجميع من رواد الأعمال والمنشآت الصغيرة إلى الشركات الكبرى، و إشراكها في صنع القرار كتعيينها في المناصب العليا و المناصب الاستشارية و في مجال العمل كتنائث المجال النسائية الذي ساعد على خفض البطالة بين الفتيات.

كما أجرى (ابن شلهوب وعبد الرحمن، 2017) دراسة بعنوان أبعاد تمكين المرأة السعودية: دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية.

وهدفت الدراسة إلى محاولة تحديد أبعاد تمكين المرأة السعودية من خلال تحديد مفهومه و مجالاته و مستوياته، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي الشامل و المسح الاجتماعي عن طريق العينة، باستخدام أداتين هما استبانة تم توجيهها للخبراء من أعضاء مجلس الشورى، و استبانة أخرى تم توجيهها إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس، و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن من أهم مجالات تمكين المرأة السعودية التمكين في التعليم و مجالات التدريب؛ لأنه يعد نقطة محورية تسهم في الدخول، و الحصول على كافة مجالات التمكين، و منها الاجتماعي، حيث يتضمن إحداث تغييرات في القيم، و المعتقدات المرتبطة بصنع القرار، و التمكين الاقتصادي، بالتركيز على التوسع في مجالات العمل للمرأة؛ لتحقيق استقلاليتها و حصولها على دخل كاف لتلبية احتياجاتها.

#### الدراسات العربية:

أجرى (عبد المنعم، 2022) دراسة بعنوان مؤسسات المجتمع المدني وتمكين المرأة المعيلة دراسة ميدانية على عينة من النساء المعيلات بمحافظة بني سويف، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور الجمعيات الأهلية "جمعية رسالة" في تحقيق تمكين المرأة المعيلة من خلال برامجها التي طرحتها في مجالات التمكين الاقتصادي والاجتماعي والمهني والتدريبي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كما اعتمدت على منهج المسح بالعينة على 300 حالة من المستفيدات من خدمات الجمعية من النساء المعيلات في محافظة بني سويف في مصر، وتوصلت الدراسة إلى أن برامج جمعية رسالة التي تقوم بها الجمعية لتمكين المرأة المعيلة برامج متكاملة لها مردود قوي على المرأة المعيلة. ومن تلك البرامج: الكفالات الشهرية وبرنامج إطعام الأسبوعي وسداد المصروفات ومعارض للمنتجات والسلع كمعارض الملابس المستعملة، والشنطة الغذائية الشهرية.

وأيضًا دراسة (راشد، وآخرون، 2017) بعنوان التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة المعيلة في محافظة أسيوط، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الإجراءات الاقتصادية والاجتماعية المقدمة للمرأة المعيلة بريف أسيوط في مصر من خلال القروض والمشروعات الاقتصادية الخاصة بها، والتعرف على أهم المشكلات التي تواجه المرأة المعيلة، أثناء تنفيذ تلك المشروعات.

وأجرى هذا البحث في محافظة أسيوط وتم الاختيار العشوائي لقرية واحدة فقط من بين كل المراكز الأربعة المختارة وتم سحب عينة عشوائية بلغ حجمها (250) مبحوثة وكان من أهم النتائج توضيح مدى الحاجة إلى تفعيل دور المرأة من خلال البحث عن أفضل فرص التمويل المناسبة لإقامة أنشطة إنتاجية التي تدر عليهن دخلا يسمح لهن بتمكينهن اقتصاديًا



بمجمعاتهن وتيسير السداد لهن والتسويق لمنتجاتهن وإكسابهن مهارات جديدة لتحسين مستواههن مما يمكنهن من فتح مجالات عمل أخرى.

ودراسة (عبد السلام وآخرون، 2014) بعنوان التمكين النفسي للأُم المعيلة بين الواقع والمأمول: التي هدفت إلى التعرف إلى أبعاد التمكين النفسي للأُم المعيلة والمقارنة بين واقع المرأة في مصر الآن وما نحاول الوصول إليه من تنمية قدراتها وطاقاتها إلى أقصى حد ممكن. فاستخدمت المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع الحقائق، وأوضحت نتائج الدراسة أن المرأة المعيلة تعاني من مجموعة من المشكلات النفسية والاجتماعية والاقتصادية، وللتغلب عليها يجب تطوير سياسيات وبرامج لرعاية الأمهات المعيلات وتوفير بيانات عن مشكلاتهن والعمل على تحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للمرأة المعيلة والارتقاء بقدراتها ومهاراتها وتمكينها من الدخول لسوق العمل بشكل فعال.

ودراسة (عبد الودود، وآخرون، 2006) بعنوان الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لمشروعات المرأة المعيلة في المجتمع الريفي: دراسة تقييمية في قريتين بمحافظة المنيا، وتهدف إلى قياس الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لمشروعات النساء المعيلات لأسرهن في المجتمع الريفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة عمدية قوامها (88) امرأة معيلة وفقيرة، نصفهن من قرية نزلة حسين والنصف الآخر من قرية بني محمد سلطان بمركز المنيا بمصر، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المشروعات الاقتصادية التي قامت بتنفيذها النساء المعيلات لها آثار إيجابية انعكست عليهن وعلى أسرهن بحيث ساعدت في تمكينهن اقتصاديًا واجتماعيًا.

كما أجرت (مدحت، 2007) دراسة بعنوان التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة المعيلة بين الواقع والمأمول: حيث هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن كيفية تمكين المرأة المعيلة اجتماعيًا واقتصاديًا، وذلك في ضوء الوضع الراهن للمرأة المعيلة بغية الوصول إلى رؤى مستقبلية لمواجهة مشكلات المرأة المعيلة ومحاولة الحد منها.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال مقابلات مقننة أو من خلال استمارة البحث والاستعانة بأسلوب دراسة الحالة واعتمدت في جمع البيانات أيضا على الملاحظة والمقابلة. وشملت العينة (50) من النساء المعيلات من حي مصر الجديدة وحي مدينة نصر. وخلصت الدراسة إلى ضرورة تحسين أساليب تعليم المرأة المعيلة وزيادة الاستثمارات النسائية والاهتمام بتدريب وتثقيف المرأة المعيلة لمواكبة التغيرات التكنولوجية، وتقديم الدعم المالي بتخصيص علاوة مالية للإعالة سنويًا طوال فترة مسؤوليتها عن تعولهم، ورفع مهاراتها لمواجهة احتياجات سوق العمل وزيادة مشاركتها في المشروعات الصغيرة.

الدراسات الأجنبية:

جاءت دراسة (Jaafari et al.,2022) بعنوان: (The Empowerment of Informal Female Workers: A Case Study for Social Work Intervention in Tehran Province) (تمكين العاملات غير الرسميات: دراسة حالة لتدخل العمل الاجتماعي في محافظة طهران): هدفت الدراسة إلى تحديد الحرمان الذي تتعرض له العاملات غير الرسميات، وتحديد التحديات التي تواجه العاملات غير الرسميات و تحديد الآليات التي تستخدمها العاملات غير المهيكلات لمواجهة التحديات، وتحديد عواقب العمل غير المهيكل على المرأة، والعوائق التي تحول دون إضفاء الطابع الرسمي للعاملات غير الرسميات، واعتمدت على المنهج الكيفي والتحليل الموضوعي.

استخدمت لجمع البيانات المقابلات شبه المنظمة، واشتملت عينة الدراسة على العاملات غير الرسميات في طهران، حيث بلغ عددهن (32) عاملة، وعينة من الخبراء بلغ عددهم (14) خبيرًا في مجالات علم الاجتماع والاقتصاد والرعاية الاجتماعية والقانون وصنع السياسات. وخلصت الدراسة إلى أن العاملات يدخلن مجال العمل غير الرسمي برأس مال ناقص، لذلك فإنهن يعملن ضمن هيكل خالٍ من حماية العمال في ظل علاقات جديدة من الهيمنة واللامساواة، مصحوبة بمشاعر



انعدام الأمن والقلق، إذ إن نقص رأس المال نفسه يؤدي إلى نوع من الصراع الاجتماعي في مجال الحرمان الاجتماعي بطريقة يمكن فهم تنظيم العمل غير المهيكل والتعبير عنه على خلفية رأس المال الضعيف والعلاقات المهيمنة، وأنه كلما ازدادت قوة الأفراد المحرومين من الناحية النفسية، والاجتماعية، والبيئية، والقانونية زاد وعيهم وعلمهم، وكلما زادت قوتهم في العمل زادت عملية إضفاء الطابع الرسمي، كما أشارت الدراسة إلى أن العوامل غير المهيكلت لديهن نظامهن الخاص للقيم وقواعد السلوك المتضمن مجموعة من الأخطاء الإدراكية التي تشكل تحديات لعملية التشكيل على المستوى الجزئي، وهذا ما يعالجه نموذج إضفاء الطابع الرسمي على العمل الاجتماعي من خلال التمكين، إذ يعمل على تقديم إطار عمل على أساس القيم والمعايير والمعتقدات والمعلومات والسلطات، مما يقلل من إمكانية استغلال القوة البشرية في مكان العمل.

كما أجرى (Abdel Halim,2022) دراسة بعنوان: (A Proposed Framework from the Perspective of the Generalist Practice of Social Work by Using Participatory Rapid Research to Confront the Female Breadwinner's Problems) (إطار مقترح من منظور الممارسة العامة للعمل الاجتماعي باستخدام البحث السريع التشاركي لمواجهة مشاكل معيلة الأسرة).

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشاكل التي تواجهها المعيلة، والتعرف على طبيعة استخدام البحث التشاركي السريع لمواجهة مشكلات المرأة المعيلة، والتعرف على طبيعة متابعة المشاريع التي تنفذها المعيلة باستخدام البحث التشاركي السريع، وتحديد دور فريق البحث السريع التشاركي في إدارة مشاكل المعيلة، والتعرف على المعوقات التي تواجه البحث التشاركي السريع لإدارة مشاكل المعيلة، وتحديد الأنشطة المقترحة لتمكين البحث التشاركي السريع من إدارة مشاكل المعيل، وتطوير إطار مقترح من منظور ممارسة اختصاصي العمل الاجتماعي باستخدام البحث التشاركي السريع لإدارة مشاكل المعيل.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على المسح الاجتماعي. واستخدمت المقابلات لجمع البيانات، واشتملت عينة الدراسة على النساء المعيلات المستفيدات من جمعية معاكم للتنمية والمساعدات الاجتماعية بحلول البالغ عددهن (32) عاملة، وعينة للمسؤولين بنفس الجمعية والبالغ عددهم (15) مسؤولاً.

وخلصت الدراسة إلى أن طبيعة المشاكل التي تواجه المرأة المعيلة تتمثل في الدخل غير الكافي في المرتبة الثانية والإرهاق العصبي والنفسي والصحي بسبب الأدوار المتعددة التي تلعبها داخل المنزل وخارجه، كما أشارت الدراسة إلى أن مهمة فريق البحث السريع التشاركي تكمن في مراجعة أفكار المشاريع واختيار الأنسب لإمكانيات المرأة وتقديم النصح والاستشارة حول أهمية وجود مشروع مدر للدخل ومساندة لتخطي أي معوقات تواجهها وشرح إجراءات الحصول على قرض و كيفية الوفاء بمتطلباته، ودعم إنهاء إجراءات وثائق الحصول على قرض، ومتابعة خطوات تنفيذ المشروع، والمتابعة المستمرة للمشروع من خلال التوجيه المستمر لتحقيق نجاح المشروع، وتشجيعها على المطالبة بالحقوق في المجتمع.

كما جاءت دراسة (Rohaym & Abd Elaziz,2022) بعنوان: (Community action Programs and Empowering Female Breadwinners in The Local Community) (برامج العمل المجتمعي وتمكين المعيلات في المجتمع المحلي): هدفت الدراسة إلى تحديد برامج التمكين للمرأة المعيلة في المجتمع المحلي، وتحديد دور المنظمات الأهلية التي تقدم برامج للنساء المعيلات في المجتمع المحلي، والوصول إلى مقترحات تساهم في تفعيل برامج تمكين المعيلات في المجتمع المحلي.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي القائم على المسح الاجتماعي. واستخدمت استمارة استبيان للمسؤولين في المنظمات غير الحكومية المختارة، واستمارة استبيان للمرأة المعيلة لجمع البيانات، واشتملت عينة الدراسة على الأعضاء المسؤولين في مجالس الإدارة والأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المنظمات المختارة بمركز الصف بمحافظة الجيزة والبالغ عددهم (38) مسؤولاً، بالإضافة إلى عينة من المعيلات المستفيدات والبالغ عددهن (163) عاملة. وخلصت الدراسة إلى أن



مستوى برامج التمكين التي تقدمها المنظمات غير الحكومية للمرأة المعيلة في المجتمع المحلي -كما حددتها المعيلة- كان مرتفعاً، وكما حدده المسؤولون كان عالياً، ورأت الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التمكين التي تقدمها المنظمات الأهلية للنساء المعيلات في المجتمع المحلي أن برامج التأهيل تأتي في مقدمة الوسائل الفعالة، وأن مستوى أدوار المنظمات الأهلية في برامج التمكين التي تقدمها المنظمات الأهلية للمرأة المعيلة في المجتمع المحلي -كما حددتها المعيلة- كان مرتفعاً، ووجود علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين البرامج ودور المنظمات غير الحكومية في تحقيق التمكين للمرأة المعيلة على النحو الذي تحدده المعيلة.

كما جاءت دراسة (Naseer et al.,2021) بعنوان: (Rural women empowerment through social protection programs: A case of Benazir income support program in Punjab, Pakistan) (تمكين المرأة الريفية من خلال برامج الحماية الاجتماعية: حالة من برنامج بينظير لدعم الدخل في البنجاب، باكستان):

هدفت الدراسة إلى التحقيق في مبادرات تمكين المرأة من خلال برامج الحماية الاجتماعية، مع الأخذ في الاعتبار BISP كدراسة حالة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي. واستخدمت المقابلات لجمع البيانات، واشتملت عينة الدراسة على النساء المستفيدات من برنامج بينظير لدعم الدخل (BISP)، وهو أحد برامج الحماية الاجتماعية التي تقدم خدمات المساعدة المالية غير المشروطة للنساء الفقيرات في البنجاب، باكستان البالغ عددهن (36) امرأة.

وأجريت دراسة (Jabbar, & Zaza,2016) بعنوان: (Evaluating a vocational training programme for women refugees at the Zaatari camp in Jordan: women empowerment: a journey and not an output) تدريب مبني للأجنات في مخيم الزعتري في الأردن: تمكين المرأة: رحلة وليس مخرجات).

هدفت الدراسة إلى التأكيد على أن التمكين الاقتصادي للمرأة هو شرط أساسي للتنمية المستدامة ولتحقيق جميع الأهداف الإنمائية للألفية وأهداف التنمية المستدامة، وتحديد المهارات التقنية والمهنية المقدمة إلى اللاجئين في مخيم الزعتري، وتقييم برنامج المهارات الفنية والمهنية في ضوء تأثيره على تنمية المهارات والنتائج الاقتصادية ومقاييس الرفاهية. واعتمدت الدراسة المنهج الكيفي الاستقرائي.

واستخدمت المقابلات المنظمة لجمع البيانات، واشتملت عينة الدراسة على النساء المستفيدات من برنامج المهارات المهنية بعنوان "واحة النساء والفتيات" في مخيم الزعتري للاجئين السوريين في مدينة المفرق في الأردن، البالغ عددهن (26) امرأة. وخلصت الدراسة إلى أنه يجب على النساء البالغات أن يتخذن قرار الأسرة وأن الأطفال يجب أن يذهبوا إلى المدرسة بغض النظر عن الجنس، وأنه يجب على الحكومة تقديم المساعدة المناسبة التي تسمح للأسر المحتاجة خاصة بتمكين المرأة، ويجب على الحكومة أيضاً إطلاق برامج ضخمة لتعظيم تعليم الفتيات بدافع تمكين المرأة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة التي أجريت عن تمكين المرأة المعيلة نرى أن الدراسات السابقة اتفقت في موضوعها وهو: تمكين المرأة المعيلة. واتفقت في تطبيق الدراسة على عينة: النساء المعيلات، ماعدا دراسة (ابن شلهوب، 2017) والتي طبقت على: عينة من الخبراء من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية ودراسة (Jaafari et al.,2022) التي طبقت على العاملات غير الرسميات في طهران وعينة من الخبراء في مجالات علم الاجتماع والاقتصاد والرعاية الاجتماعية والقانون وصنع السياسات.

استخدمت معظم الدراسات السابقة في جمع بياناتها على أداة: الاستبانة لجمع البيانات باستثناء دراسة (al.,2020) حيث استخدمت في جمع البيانات المقاييس: كمقياس التعاطف مع الذات، ومقياس التوتر، والقلق، والاكنتاب.



ودراسة (عبد المنعم، 2022) التي استخدمت أداة المسح، أما دراسة (الحري، 2019) فاعتمدت على استعراض واستقراء كل ما صدر من أنظمة وقوانين واستطلاع لأحدث البرامج التي تستهدف المرأة وتمكينها، ودراسة (عمر، 2020) التي استخدمت أدبيات علم الاجتماع في جمع البيانات، ودراسة (القحطاني، 2022) حيث استمدت بياناتها من الدراسات التاريخية والاجتماعية متنوعة المصادر، أما دراسة (Jaafari et al., 2022) ودراسة (Abdel Halim, 2022) ودراسة (Naseer et al., 2021) فقد اعتمدت المقابلات كأداة لجمع البيانات.

وظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي باستثناء دراسة (Jaladin et al., 2020) ودراسة (عبد الودود، 2006) التي استخدمت المنهج شبه التجريبي ودراسة (ابن شلهوب، 2017) التي استخدمت المسح الاجتماعي الشامل والمسح عن طريق العينة ودراسة (Jaafari et al., 2022) التي استخدمت المنهج الكيفي ودراسة (Abdel Halim, 2022) التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي القائم على المسح الاجتماعي.

اختلفت دراسة (القحطاني، 2022) عن بقية الدراسات في تناولها مشكلة الدراسة من جانب نظري تاريخي مستمد من دراسات تاريخية واجتماعية لتتبع تطور تمكين المرأة. ومن خلال استعراض أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة نشير إلى أن الدراسة الحالية اتفقت مع الدراسات السابقة في الهدف العام إلا أنها تميزت عنها في الآتي:

- 1- اعتمادها المنهج الكيفي وذلك لتكوين فهم دقيق عن مشكلة الدراسة باستثناء دراسة (Jaafari et al., 2022).
- 2- تضمنت عينة الدراسة الحالية الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لضمان تشخيص الواقع بدقة من واقع تجربتهم وإشرافهم على برامج التمكين التي تقدم للمرأة وفق رؤية 2030.
- 3- استخدمت أداة المقابلة وجهاً لوجه لجمع البيانات بدقة أكبر.

ولا شك أن الدراسة الحالية استفادت بشكل كبير من الدراسات السابقة، ومن جوانب الفائدة العلمية من

الدراسات السابقة ما يلي:

- 1- تم التوصل إلى صياغة دقيقة لعنوان الدراسة وهو (تمكين المرأة المعيلة من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية).

- 2- واستفادت من الدراسات السابقة أيضاً في اختيار المنهج الملائم لهذه الدراسة وهو المنهج الكيفي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة الوصفية لتحقيق أهدافها والإجابة على تساؤلاتها على المنهج الكيفي وهو البحث الذي يعتمد على تحليل ودراسة البيانات والأحداث بأسلوب غير رقمي (كفي)، ويتم استنتاج النتائج من تحليل الأحداث والمواقف والظواهر الاجتماعية والملاحظة والتواصل اللفظي وغير اللفظي (ريان، 2003). فلجأت الباحثتان إلى المنهج الكيفي للحصول على فهم وتفسير متعمق وأكثر شمولية عن تمكين المرأة المعيلة من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين وفق رؤية 2030 (رجب، 2003).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من (20) أخصائياً اجتماعياً من إجمالي عدد (24000) من العاملين في وزارة الموارد

البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة، خلال فترة إجراء الدراسة خلال العام: 1444هـ - 2023م.



## عينة الدراسة:

اشتملت الدراسة على العينة القصدية لأن الباحثين تقصدان أفراداً مخصصين من مجتمع الدراسة (أبو النصر، 2017)، وهم الأخصائيون الاجتماعيون في وزارة الموارد البشرية وقد تم التوصل إليهم من خلال مجال عمل الباحثين، وذلك لجمع معلومات متعمقة وافية لكون وجود الباحثين في عمق المجتمع مما يسهل الوصول إليهم. كانت العينة مكونة من (20) أخصائياً اجتماعياً من الجنسين، وفي ظل البحوث الكيفية لا يتم اختيار عينة كبيرة الحجم فالباحث عندما يختار العينة يركز اختياره على القادرين على تزويده بالمعلومة والذين يثق بقدراتهم من رواد التخصص ولديهم معرفة خاصة بالظاهرة محل الدراسة (ريان، 2003).

فحدد (Morse، 1996) مبدأين ضروريين يستند عليهما عند أخذ العينة في البحوث الكيفية: وهي مبدأ الملاءمة ومبدأ الكفاية.

مبدأ الملاءمة: ويتجسد في اختيار المبحوثين الذين لديهم أفضل المعلومات والبيانات وفقاً لمتطلبات الدراسة وصعوبة وتكلفة التعامل مع العدد الضخم للعينة.

مبدأ الكفاية: ويتجسد في كفاية المعلومات المتعلقة بمشكلة البحث، وهذا يعني توفر بيانات كافية شاملة لوصف وتطوير الظاهرة حتى وصلت إلى درجة التشبع النظري أي أنه لن يظهر لدينا أي بيانات جديدة، حتى لو قمنا بزيادة حجم العينة.

ولا يزال حجم العينة محل اختلاف بين العلماء في البحث العلمي، غير أن العديد من ذوي الاختصاص اتفقوا على أن الوصول إلى تشبع البيانات هو المحدد لحجم العينة في البحوث الكيفية. فالتشبع أحد أهم المعايير عند تحديد حجم وعدد العينة في تلك البحوث، حيث إن الباحث سوف يستمر في جمع المعلومات والبيانات من المبحوثين حتى تصبح المعلومات مكررة وغير جديدة. لذلك من الأنسب اختيار عدد مفردات أقل. فالعينة عندما تكون ملائمة والبيانات ذات جودة أهم بكثير من عدد المشاركين في الدراسة (بلال وآخرون، 2021).

## خصائص مفردات عينة الدراسة:

تم تحديد عدد المتغيرات الرئيسية لوصف مفردات عينة الدراسة، وتشمل: (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، التخصص، اسم المؤسسة، سنوات الخبرة)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تساهم في إرساء الركائز التي بنيت عليها التحليلات المختلفة ذات الصلة بالدراسة، وفيما يلي تفصيل للتعرف على خصائص عينة الدراسة، وما يرافقها من حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة.

أ- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس:

## الجدول رقم (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
90%	18	أنثى
10%	2	ذكر
100%	20	المجموع



نلاحظ من الجدول السابق أن (18) من مفردات عينة الدراسة يمثل ما نسبته 90% من الإناث، بينما (2) منهم يمثل ما نسبته 10% من إجمالي مفردات عينة الدراسة من الذكور.

ب- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر:

الجدول رقم (2):

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
من 30 إلى أقل من 40	5	25%
من 40 إلى أقل من 50	12	60%
من 50 فأكثر	3	15%
المجموع	20	100%

يتضح من الجدول السابق أن (5) من مفردات عينة الدراسة يمثل ما نسبته 25% أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة، بينما (12) منهم يمثل ما نسبته 60% من إجمالي مفردات عينة الدراسة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة، و(3) منهم يمثل ما نسبته 15% من إجمالي مفردات عينة الدراسة أعمارهم من 50 سنة فأكثر.

ت- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (3):

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
دبلوم	0	0%
بكالوريوس	17	85%
ماجستير	3	15%
دكتوراه	0	0%
المجموع	20	100%

يتضح من الجدول السابق أن (17) من مفردات عينة الدراسة يمثل ما نسبته 85% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما (3) منهم يمثل ما نسبته 15% من إجمالي مفردات عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير، بينما لم يكن أي من مفردات عينة الدراسة يملكون مؤهلاً علمياً هو دبلوم أو دكتوراه.



ث- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص  
الجدول رقم (4):

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص

النسبة	التكرار	التخصص
30%	6	علم الاجتماع
45%	9	خدمة اجتماعية
5%	1	إرشاد نفسي
10%	2	علم نفس
5%	1	توجيه وإصلاح أسري
5%	1	أخرى
100%	20	المجموع

نلاحظ من الجدول السابق أن (6) من مفردات عينة الدراسة يمثل ما نسبته 30% متخصصون في علم الاجتماع، بينما (1) منهم يمثل ما نسبته 5% من إجمالي مفردات عينة الدراسة متخصص في الإرشاد النفسي، و(2) منهم يمثل ما نسبته 10% من إجمالي مفردات عينة الدراسة متخصصان في علم نفس، و(1) منهم يمثل ما نسبته 5% من إجمالي مفردات عينة الدراسة متخصص في التوجيه والإصلاح الأسري، و(1) منهم يمثل ما نسبته 5% من إجمالي مفردات عينة الدراسة متخصص في دراسات أخرى مثل الدراسات الإسلامية.

ج- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:  
الجدول رقم (5):

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
65%	13	من 10 إلى أقل من 15
25%	5	من 15 فأكثر
100%	20	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (13) من مفردات عينة الدراسة يمثل ما نسبته 65% يمتلكون سنوات خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة، بينما (5) منهم يمثلون ما نسبته 25% من إجمالي مفردات عينة الدراسة يمتلكون سنوات خبرة 15 سنة فأكثر.

ح- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤسسة:

الجدول رقم (6):

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤسسة

النسبة	التكرار	المؤسسة
%100	20	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
%100	20	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن جميع مفردات عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 100% من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة.

أداة الدراسة:

لقد اعتمدت الدراسة على أداة المقابلة مع الأخصائيين الاجتماعيين وذلك لأن هذه الطريقة تسمح للباحث بالوصول لمعلومات أكثر تعمقا وإماما بالموضوع، وأيضا المقابلة تسمح للأخصائي بالوقت الكافي للتعبير عن رأيه بكل أريحية ومصداقية وطرح أفكاره، وآرائه، وفقا لتجاربه، وخبراته، ولما تتميز به المقابلة من مرونة؛ حيث يستطيع الباحث بعد طرح السؤال أن يوجه أسئلة فرعية لتبسيط وتوضيح السؤال، أو للاستزادة أكثر من المعلومات حسب احتياجات الدراسة (نهشل، 2021).  
صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق أداة الدراسة: صدق أسئلة المقابلة من حيث الصياغة والمحتوى وطريقة التطبيق على المشاركين لتحقيق هدف المقابلة (البدوي، 2007). وبما أن الدراسة كيفية، والأداة المستخدمة هي المقابلة، تم التحقق من صدق أداة الدراسة بصورتها الأولية (ملحق رقم 1) بعرضها على المحكمين من ذوي الاختصاص للتأكد من وضوح العبارات في الأسئلة وسلامتها لغوياً وإبداء ما يرونه من تعديل أو حذف أو إضافة، وبعد إجراء التعديلات اللازمة تم إخراجها بصورتها النهائية التي اتفق عليها المحكمون (ملحق رقم 3).

أما ثبات الأداة فيعني ثبات النتائج بعد الإعادة على نفس العينة فإذا لم تختلف الإجابات فهذا يعني ثبات العينة (بشته وآخرون، 2020). فبعد الانتهاء من المقابلة مع المشاركين تم إعادة الأسئلة عليهم كمراجعة وللتأكد من عدم اختلاف الاستجابات، وبعد فترة زمنية ملائمة (أسبوعين) تم استخدام المقابلة الهاتفية على العينة نفسها لإعطاء مصداقية أكثر لأدوات البحث فأعطت نتائج متقاربة. فكلما كانت الإجابات متقاربة كان الثبات عاليا (بشته وآخرون، 2020).

إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صدق الأداة، وصلاحيتها للتطبيق، قامت الباحثتان بتطبيقها باتباع الخطوات التالية:

1. تم عمل المقابلة وجهاً لوجه مع بعض الأخصائيين بعد أخذ موافقتهم وتسجيل الاستجابات حيث استغرقت مدة المقابلة 55 دقيقة.

2. تم استخدام المقابلة الهاتفية مع البعض الآخر من الأخصائيين وذلك لرغبتهم في أن تكون هاتفية، ولكون بعض الأخصائيين خارج المدينة حيث إن مجتمع الدراسة اشتمل على مناطق مكة المكرمة ككل، استغرقت المقابلة (45) دقيقة، أثناء الحديث تم تسجيل جميع البيانات والملاحظات ثم مراجعة الاستجابات بإعادة طرحها على المبحوثين مرة أخرى للتأكد منها وللحصول على معلومات أكثر تفصيلاً.



ولضمان الدقة تم تجميع الاستجابات ثم تحليلها وتصنيفها وفقاً لأسئلة الدراسة باستخدام برنامج (مايكروسوفت وورد).  
تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:  
أولاً: السؤال الرئيسي: ما واقع تمكين المرأة المعيلة من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟  
من خلال المناقشة مع المشاركين في الدراسة عن واقع تمكين المرأة المعيلة أظهرت نتائج الدراسة ثلاثة محاور أساسية وهي: (التمكين الاقتصادي - التمكين الاجتماعي - التمكين النفسي).  
أ- إجابة السؤال الأول/ ما واقع تمكين المرأة المعيلة اقتصادياً من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟  
أكد العديد من المشاركين بالدراسة على أهمية دعم المرأة المعيلة في المجتمع السعودي لما له من إيجابيات تعود على المرأة نفسها وعلى الأسرة ثم المجتمع.  
فابتدأ الحوار بطرح تساؤل عن الخدمات التي تقدمها مؤسسات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتمكين المرأة المعيلة فكانت البداية مع الأخصائية نورة حيث قالت: "إن تأهيل المرأة لسوق العمل يدعم المرأة المعيلة، بالاستفادة من الشراكات المجتمعية والتعاون مع بعض الجهات التي قد تساعد في إيجاد وظائف لها أو تدريبها وتأهيلها للعمل مثل: الجمعيات الخيرية وبنك التنمية وغرفة مكة".  
وفي نفس السياق أضاف الأخصائي تركي: "تم العمل على التمكين الاقتصادي لمستفيدات الضمان الاجتماعي من خلال 3 مسارات: تدريب، ثم توظيف، ثم دعم مشاريع من خلال المواءمة مع الشركاء المقدمين للخدمة".  
وعن إجابة سؤال (هل تسعى مؤسستك لعقد شراكات مع القطاع الخاص لدعم برامج التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة؟) أشارت الأخصائية عواطف إلى: "أنه تم التعاقد مع شركة مكسيموس لتوظيف ذوي الدخل المحدود بما يتناسب مع مؤهلاتهم وإعطائهم الأولوية للتقديم في برنامج طاقات للباحثين عن العمل".  
والأخصائية هنادي قالت: "إن المشروعات الاقتصادية لها دور كبير في تحسين أحوال النساء المعيلات من خلال توفير فرص وظيفية تنعكس إيجاباً على حياتها". بينما الأخصائية فادية نوهت إلى "أن هناك معارض وبيازات تقام مجاناً للأسر المنتجة ومردود الربح يعود للمستفيدة".  
والأخصائية ندى قالت: "إن الوزارة مسؤولة عن الإشراف على القطاع الخاص وتوطين الوظائف وتوظيف الإناث واستحداث الوظائف كإشراكها في القطاع العسكري (التجنيد)". أما الأخصائية أحلام فاستعرضت الخدمات التي تقدم للفتيات صغيرات السن اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 14 إلى 25 سنة في دور الضيافة (وهي دور إيوائية تستضيف الفتيات اللاتي لا ترغب أسرهن في استقبالهن بعد صدور حكم قضائي عليهن مؤقتاً حتى يتم تأهيلهن وتمكينهن)، فتحدثت عن كيفية تمكينهن اقتصادياً و مساندتهن للاندماج بالمجتمع حيث قالت: "بأنه يتم صرف مبلغ مالي لكل فتاة خلال فترة تواجدها في الدار و البحث لهن عن عمل و ذلك بعقد الشراكات مع مركز توظيف من أجل تسهيل توظيف الفتيات و عقد الشراكة مع معهد النجاح للتدريب لتقديم دورات لتأهيلهن لسوق العمل.  
مناقشة النتيجة السابقة:  
من العرض السابق يتضح أن معظم المشاركين في الدراسة اتفقوا على أهمية إيجاد فرص عمل وتوفير التدريب الكافي لتأهيل المرأة لسوق العمل والمساهمة في زيادة تملكها لمشاريع ترفع من مستوى دخلها وتوفر لها الاستقرار المادي مما يجعلها تعيش حياة كريمة.

وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات (ابن شلهوب وعبد الرحمن، 2017) ودراسة (مدحت، 2007) ودراسة (عمر، 2020) ودراسة (عبد المنعم، 2022) في أهمية التدريب والتثقيف للمرأة المعيلة لمواكبة متغيرات العصر التكنولوجية وزيادة الأنشطة والمشروعات، والحصول على القروض والتسهيلات المالية لعمل المشاريع، ودور مؤسسات المجتمع المدني وما لها من مردود قوي على دعمها اقتصادياً، التي تساعد في زيادة دخلها وتحقيق استقلاليتها وتلبية احتياجاتها ولاسيما ذوات الدخل المحدود، وذوي الظروف الخاصة (الأيتام)، وذوي الإعاقة، ودور الضيافة ومؤسسة رعاية الفتيات (يقصد بها مؤسسة لإيداع الفتيات اللاتي لا تزيد أعمارهن عن 18 ممن صدر بحقهن أمر حبس أو توقيف لمدة زمنية) كما تتفق هذه النتيجة مع الرؤية التنموية السعودية 2030 المناشدة بزيادة مشاركة المرأة وتوفير فرص متكافئة لها.

رأي الباحثين:

وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى انفتاح المجتمع السعودي وتحول نظرتهم للنظرة الإيجابية للمرأة، وأنها تمتلك القدرة في الكثير من المجالات ولاسيما المجال الاقتصادي، ونقطة التحول التي شهدتها المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة، والتي أسهمت في انخراط المرأة في سوق العمل، بما يتواءم مع رؤية المملكة العربية السعودية في رفع مكانة المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل وإعطائها الصلاحية في صنع القرارات الاقتصادية، وفتح آفاق جديدة من الفرص في مختلف المجالات، فتوسيع الفرص الاقتصادية أمر مهم في تمكين المرأة اقتصادياً حيث إنها جزء من خطط التنمية الاجتماعية وإن التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة ينعكس بشكل إيجابي على جودة حياتها وحياتها وأسرتها ومن ثم تكون قادرة على مواجهة مشاكلها والتغلب عليها.

ب- إجابة السؤال الثاني/ ما واقع تمكين المرأة المعيلة اجتماعياً من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟

عندما طرح تساؤل عن الدور الذي تقوم به المشروعات الاقتصادية في تمكين المرأة المعيلة اجتماعياً، ومن خلال المقابلات نجد أن الغالبية العظمى علق على أن تمكين المرأة المعيلة اقتصادياً، ينعكس إيجابياً على تمكينها الاجتماعي. فقالت الأخصائية (شريفة): "إن تمكين المرأة المعيلة اقتصادياً يساهم في جعلها عضواً فعالاً ولها كيان مستقل فتعتمد على ذاتها وهذا ينعكس إيجاباً على حياتها الاجتماعية". وشاركتنا الأخصائية (تركي) رأيه عن التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة قائلاً: "إن تمكين المرأة اجتماعياً يساهم في مشاركتها في صنع القرار وتمكينها من الأدوار القيادية". وأكدت على ذلك الأخصائية (نورة) فتقول: "إن زيادة مشاركة المرأة في جميع القطاعات الحكومية وعلى جميع التدرجات والمستويات الوظيفية من خلال استثمار طاقاتها وقدراتها وتوسيع خيارات العمل أمامها يمكنها من تقلد المناصب القيادية العليا". وفي نفس السياق قالت الأخصائية (مها): "يجب توعية المجتمع بحق المرأة في أن تعيش حياة كريمة، وفي بيئة ملائمة وضمن حمايتها من جميع النواحي الاجتماعية".

وعن التساؤل حول وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي للهنوز بالهنوز بالوضع الاجتماعي للمرأة المعيلة: أشارت الأخصائية (هنادي) إلى أهمية التدريب فقالت: "التدريب المستمر يكشف مواهبها ويكشف نقاط الضعف والقوة فتعالج نقاط الضعف وتستثمر نقاط القوة". وأضافت أيضاً: "يجب أن تزيد المرأة المعيلة ثقافتها وتتعرف على جميع المجالات الجديدة التي يحتاجها المجتمع وهذا يعني المزيد من التميز والإبداع والتجديد والابتكار".

وذكرت الأخصائية (حياة) أنه يمكن الهوض بوضع المرأة المعيلة من خلال دعم دورها في الحياة الثقافية والاقتصادية والسياسية، وزيادة نسبة مساهمة المرأة في وسائل الإعلام وتعزيز دورها وإشراكها في التخطيط وصنع القرار والاعتراف بدورها



المهم الذي تشغله في المجتمع مثل دورها في الرعاية ودورها في التعليم والرعاية. بينما أكدت الأخصائية (هنادي) على أهمية تعزيز حقوق المرأة والاهتمام ببرامج الدعم والرعاية الموجهة لها وتحسين بيئة العمل للنساء المعيلات. مناقشة النتيجة السابقة:

أظهرت النتيجة أن الجميع أكدوا على ضرورة توفير الدعم والتشجيع للمرأة المعيلة شخصيًا واجتماعيًا لتحسين حياتها الاجتماعية عامة، ومراعاة ظروفها وإمكانياتها وحفظ حقوقها، والاعتراف بدورها المهم في إدارة المجتمع وتحمل شؤونه ابتداءً بالأسرة وانتهاءً بالمناصب العليا.

وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة (القحطاني، 2022) ودراسة (الحري، 2019) في أن فتح أبواب جديدة للعلم والمعرفة يوصلها إلى المناصب القيادية والمشاركة في صنع القرار مما يعزز مكانتها اجتماعيًا واقتصاديًا. وكذا أهمية توفير الفرص للمرأة عبر منظومة تعليمية مرتبطة باحتياجات سوق العمل، وإشراكها في صنع القرار بالتعيين في المناصب العليا والاستشارية، وتتفق هذه النتيجة أيضًا مع الرؤية التنموية السعودية 2030 التي تعمل على خلق الفرص لمساعدة المرأة وتعزيز استقلالها والعمل على تسهيل سبل وصولها إلى المشاركة في صنع القرارات. رأي الباحثين:

تُرجع الباحثتان هذه النتيجة إلى: إيمان القيادات بأن المرأة أصبحت تمتلك قدرات ومواهب وإمكانيات تمكنها من المنافسة والتفوق في بيئة العمل. فهي تسعى إلى تطوير قدراتها ومواهبها والعمل على نقاط ضعفها واستثمارها لتكون نقاط قوة تجعلها قادرة على إحداث التغيير المطلوب في ذاتها، ثم أسرتها، ثم المجتمع والاستمرار في التميز وتغذية روح الابتكار والإبداع مما يزيد من وعيها في حقوقها الاجتماعية ويساهم في إشراكها في صنع القرار والقدرة على التأثير مما يحقق أهداف رؤية 2030. ت- إجابة السؤال الثالث/ ما واقع تمكين المرأة المعيلة نفسيًا من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟

أبعاد التمكين مترابطة فالتمكين الاقتصادي يقود إلى التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة وبعد تمكينها اقتصاديًا واجتماعيًا تتمكن نفسيًا حيث تزيد ثقمتها في قدراتها وذاتها.

وفي هذا السياق تم طرح تساؤل عن كيف يسهم المجتمع في تمكين المرأة المعيلة نفسيًا: فشاركتنا الأخصائية (نورة) قائلة: "لتحسين وضعها اقتصاديًا واجتماعيًا تحتاج المرأة إلى التشجيع والدعم والتحفيز المستمر وتقدير ما قامت به من إنجازات في أسرتها وعملها ومحيطها الاجتماعي".

أما الأخصائية (عواطف) فقالت: "العمل في مجالات مناسبة لها وتدريبها التدريب الجيد يشجعها على الخوض في معارك الحياة ويجب أن تتحلى بالعزيمة والرغبة الصادقة وعدم الاتكالية". وعقبت الأخصائية (نجد) قائلة: "إن التمكين النفسي يكون بالتفهم لها وتجنبيها الضغوط وعدم إحباطها بالعبارات السلبية".

وأشارت الأخصائية (شريفة) إلى عنصر الخوف حيث قالت: "كسرت المرأة المعيلة حاجز الخوف عندما دخلت سوق العمل مما زاد من اعتمادها على ذاتها وزاد من قدرتها على مواجهة مشاكل الحياة"، وأضافت: "التدرج الوظيفي والحوافز المالية جعل لها روح التنافس وأتاح لها الفرصة للمحاولة أكثر من مرة، حتى لو فشلت، وأهمية دعم وتشجيع الأهل حتى تستمر".

أما الأخصائية (هنادي) فنوهت إلى تقبل المجتمع حيث قالت: "تحتاج المرأة من المجتمع أن يتقبل دورها الجديد، ويشجعها، ويدعمها حتى تكثفي بذاتها، وعدم التضييق عليها وهضم حقها، ومعاملتها كسفيهه ليس لديها حق التصرف، والاختيار، وتقرير المصير". وشاركتنا الأخصائية (فادية) تجربتها في مراكز الإرشاد الأسري قائلة: "إن لجوء المرأة المعيلة إلى تلك

المراكز، وأخذ الاستشارات النفسية والأسرية تساعد على حل مشكلتها بطريقة علمية ومهنية، وتساعدتها أيضاً على اكتساب بعض المهارات كترتيب الأولويات وإدارة الوقت التي تخفف عنها ضغوط الحياة".

مناقشة النتيجة السابقة:

أظهرت النتائج أن الأغلبية أجمعوا على أن الدعم والتحفيز يمكّنها من تحدي الصعاب ومساعدتها على أداء أدوارها في الحياة، ومن ثم تمكينها نفسياً. فينبغي أن يكون لديها رغبة وعزيمة صادقة لتطوير ذاتها وترتيب أولوياتها وإدارة وقتها وعدم تحميلها فوق طاقتها، أيضاً تعلم بعض المهارات وأهمها: مهارة التفويض حتى لا تتعدد عليها المسؤوليات. أما من قبل المجتمع والمحيطين بها فيجب الأخذ بيدها من خلال مسانبتها اجتماعياً بالتشجيع مادياً ومعنوياً واحترامها وتقدير جهدها، وتقدير ظروفها دون إضرار بالعمل، وتسهيل العقبات التي تواجهها، وعدم تقييدها بصعوبة الإجراءات والأنظمة من أجل النهوض بها. وهذا يؤكد ما آلت إليه دراسة (عبد السلام وآخرون، 2014) في أهمية تطوير السياسات والبرامج المقدمة للنساء المعيلات للارتقاء بقدراتها ومهاراتها. وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة (Jaladin et al., 2020) بخصوص أهمية مراكز الإرشاد تخفيف مشاعر التوتر والقلق والإهمال لتعزيز صحتها النفسية وزيادة تمكينها النفسي.

رأي الباحثين:

تعزو الباحثتان هذه النتيجة إلى: ارتفاع الوعي المجتمعي والتخفيف من الرؤية التقليدية والموروثات الثقافية وتطويرها بما يتوافق مع أدوار المرأة، فخففت عنها مشاعر القلق والتوتر وتحررت من مشاعر الخوف حتى وصلت إلى الأطمئنان على نفسها ومستقبلها وتعززت لديها الثقة في نفسها وزاد حس المسؤولية لديها، وهنا جُودت من حياتها النفسية والتي انعكست على صحتها وحياتها ثم أسرتها ومجتمعها، وجودة الحياة النفسية تندرج تحت أهم محاور رؤية المملكة العربية السعودية في (مجتمع حيوي) بمعنى بناء مجتمع يعيش حياة صحية نفسية وبيئة إيجابية سليمة.

ث- إجابة السؤال الرابع/ ما هي الصعوبات التي تواجه تمكين المرأة المعيلة من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟ وكيف يمكن التغلب عليها؟

ذكر العديد من المشاركين العديد من الصعوبات التي تواجه المرأة المعيلة فقالت الأخصائية (هنا): "بعض النساء تحتاج إلى التوجيه الصحيح والإلمام ببرامج التمكين للاستفادة من الخدمات المقدمة لها".

وأضافت الأخصائية (مها): "المرأة تحتاج إلى تسهيل أمر الكفالات حيث إن البحث عن كفيل يعوق الافتراض للقيام بمشروعها". أما الأخصائية (شريفة) فقالت: "إن قلة الشغف ونقص الدافعية لدى المرأة تفوت عليها الكثير من الفرص المتاحة". وفي نفس السياق قالت الأخصائية (نورة): "اتكالية المرأة على دعم الضمان الاجتماعي أو على حساب المواطن أثار في تمكينها اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً فهي فقط متلقية؛ مما يعارض مع أهداف الرؤية في التحول من الرعاية إلى الإنتاجية".

أما الأخصائية (فاطمة) فشاركتنا تجربتها الشخصية قائلة: "عندما أذهب إلى عملي أكون بنصف قلب حيث إن كل تفكيري مع طفلي الرضيع، لا يوجد حضانات في مقر عملي، والحضانات التي أشركت رضيعي فيها بعيدة عن منزلي وعن مقر عملي، احترت بين عملي ورضياعي بالإضافة إلى أوقات العمل مرة في الصباح ومرة في المساء ومرة في المبيت مما أثار على جودة أدائي والتوازن بين عملي وقيامي بمهامي الأسرية ورعاية رضيعي". وأكدت ذلك الأخصائية (ندى) حيث قالت: "توجد حضانات أطفال لكن الأسعار مرتفعة جداً، إذا أردت خدمة جيدة لأطفالي، حيث إنني أقضي الكثير من الوقت خارج المنزل".

وعقبت الأخصائية (نجود): إن بعض النساء ترغب في الانخراط في سوق العمل لكن عدم قدرتها على ترك أبنائها إذا كانوا صغاراً أو بُعد مقرات العمل عن سكنها يؤثر على تمكينها اقتصادياً.



ونوهت الأخصائية (حياة) إلى: "أن بعض الوظائف تتطلب الخبرة أكثر من سنة لتقبل فيها المرأة وهي مستعدة في سوق العمل، أيضاً الدورات المهمة المتماشية مع تطورات العصر تكون أسعارها مرتفعة جداً مما يتسبب في عزوفها عن الالتحاق بها". وأضافت الأخصائية (أحلام): "قلة الرواتب ولا سيما في القطاع الخاص وطول ساعات العمل والتي تصل أحياناً إلى 12 ساعة وعدم إيجاد مكان مناسب لها في عملها والاختلاط بين الجنسين تؤثر على تمكينها اقتصادياً ونفسياً". أما الأخصائي (تركي) فقال: "لا يوجد صعوبات إذا تحققت أهداف الرؤية 2030".

مناقشة النتيجة السابقة:

أظهرت النتائج أن مجموعة من المشاركين اتفقوا على أن أهم الصعوبات التي تواجه المرأة المعيلة تنقسم إلى محورين:

1. أولاً: صعوبات ذاتية تتعلق بالمرأة المعيلة نفسها مثل التكاليف على دعم الضمان الاجتماعي وحساب المواطن وعدم توفر التوجيه الصحيح للمرأة للاستفادة من الخدمات المقدمة لها والصعوبة في الموازنة بين حياتها العملية والأسرية.
2. ثانياً: صعوبات مجتمعية مثل التعقيد في بعض الإجراءات في استخراج القروض لدعم المشاريع الصغيرة وأوقات العمل الطويلة مما يؤثر على حياتها الأسرية كإهمالها لأطفالها وفقد الحوار بينهم وتأثر تحصيلهم الدراسي، ولا ننسى حياتها الزوجية وحياتها الاجتماعية، لأنها تعود مرهقة، وطاقاتها قد استنفدت في العمل لتوفير احتياجات الأسرة، وارتفاع أسعار الدورات التدريبية والتأهيلية لسوق العمل، والاختلاط بين الجنسين في مقر العمل وما له من سلبيات.

وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (عمر، 2020) ودراسة (راشد، وآخرون، 2017) في ضرورة تسهيل الحصول على القروض لإقامة المشاريع حتى لا تعيقها اقتصادياً وتفعيل دور المرأة من خلال مساعدتها في القيام بالأنشطة المنتجة التي تدر عليها الربح.

رأي الباحثين:

ترجع الباحثتان هذه النتيجة إلى: أن قلة الوعي لدى بعض النساء بأهمية الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية وقلة الفرص المتاحة بالنسبة للوظائف والتدريب، وعدم المساواة في التدرج الوظيفي والأجور في بعض وظائف القطاع الخاص، أسهم في وجود هذه الصعوبات.

التغلب على الصعوبات:

للتغلب على تلك المعوقات شاركنا المبحوثون مجموعة من الاقتراحات والحلول للتغلب على المعوقات أو الصعوبات التي تواجه المرأة المعيلة: فقالت الأخصائية (نجود): "يجب أن تلتحق بالدورات باستمرار لتطور من نفسك وتواكب متطلبات سوق العمل". وأضافت الأخصائية (هيا): "يجب تقديم التسهيلات في إجراءات القروض والإعانات المالية لدعم مشاريعها وأهمية تحديث معلوماتها بالاطلاع على كل جديد من البرامج التي تقدم للمرأة". أما الأخصائية (منى) فقالت عن الشراكة المجتمعية: "إن عمل شراكات مع بعض الجهات مثل: قطاع التعليم والجامعات ومع الجهات الصحية ومع مكاتب المحاماة تزيد من الفرص والمجالات للتدريب والتوظيف للمرأة".

وأشارت الأخصائية (أحلام) إلى: "أن إصدار تراخيص مراكز ضيافة الأطفال في ازدياد مستمر مما يعني افتتاح الكثير من مراكز ضيافة الأطفال والتي ستساهم في حل مشكلة بُعد وقلة الحضانات وتوفير المكان الآمن والبيئة الجيدة لأطفال المرأة المعيلة". وشاركنا الأخصائي أحمد رأيه في ساعات عمل المرأة قائلاً: "أنا كرجل لا أحيّد ساعات عمل المرأة طويلاً خارج المنزل فالأفضل أن تقلل ساعات عملها مقارنة بالرجل لما للمرأة من مسؤوليات أخرى كإعانة أطفالها والاهتمام بزوجها ونظافة منزلها، وتسهيل الإجازات لها، وألا تكلف المرأة إلا في أضييق الأوقات بالمبيت خارج المنزل، فالمرأة هي نواة الأسرة والاستقرار والسكن". أما الأخصائية (أحلام) فقالت: "يجب أن يكون عمل المرأة تحت ظل مجموعة من الضوابط التي تحمي الأخلاق والعادات" وأضافت أيضاً: "تمكين المرأة من حقوقها كما ذكر في القرآن والسنة- الابتعاد عن العادات المخالفة للشرع". وأكدت الأخصائية (نجلاء): "على ضرورة نشر الوعي الاجتماعي والثقافي للمرأة ولا سيما في المناطق القروية النائية".



### مناقشة النتيجة السابقة:

أظهرت النتيجة أن معظم المشاركين في الدراسة أكدوا على أهمية تذليل العقبات للمرأة المعيلة وذلك بتسهيل الإجراءات للاستفادة من خدمات التمكين، وفتح فرص جديدة لإقامة المشاريع ورفع الوعي المجتمعي بدور المرأة الفعال في خدمة المجتمع، والتحفيز والدعم لتحقيق ذاتها وتعزيز حقوق المرأة ببرامج الدعم والحماية الاجتماعية، وتحسين بيئة عملها في جميع القطاعات.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (القحطاني، 2022) ودراسة (ابن شلحوب وعبد الرحمن، 2017) في أن تعزيز مكانتها اجتماعيا واقتصاديا يفتح لها أبوابا جديدة للتعليم والعمل مما يمكنها من الوصول للمناصب القيادية، وأن التوسع في مجالات العمل للمرأة يحقق استقلاليتها ويساهم في حصولها على الدخل الكافي الذي يلبي احتياجاتها، وهذا ما تتطلع إليه الرؤية التنموية السعودية 2030 التي تسعى لوصول المرأة إلى مستويات صنع القرارات ومشاركتها الفعالة في المجتمع.

### رأي الباحثين:

تعزو الباحثتان هذه النتيجة إلى: أهمية نشر الوعي بين النساء المعيلات لمعرفة حقوقهن والاطلاع على كافة الإجراءات التي تسهم في الاستفادة القصوى من جميع الخدمات المقدمة لهن كالاستفادة من برنامج دعم قراءة للأمهات العاملات الذي يسهم في تغطية جزء من ضيافة الطفل لتخفيف العبء المادي على الأسرة وبرنامج دعم النقل ( وصول ) الذي يخفف من عبء تكاليف النقل للعاملات في القطاع الخاص وذلك لضمان الاستقرار في سوق العمل. إن التمكين الاقتصادي للمرأة أهم أبعاد التمكين فالتمكين الاقتصادي مكسب للمرأة ومكسب للأسرة ومكسب للمجتمع، ملخص نتائج الدراسة: تبين من نتائج الدراسة ما يلي:

1- بالنسبة لواقع التمكين الاقتصادي فإن هناك فرصا مهمة توفر للمرأة المعيلة في المملكة، وأن هناك أهمية لإيجاد فرص عمل وتوفير التدريب الكافي لتأهيلها لسوق العمل والمساهمة في زيادة تملكها مشاريع ترفع من مستوى دخلها وتوفر لها الاستقرار المادي.

2- وبالنسبة لواقع التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة فمن الضروري زيادة وعي المجتمع بمشاركة المرأة المعيلة في جميع القطاعات الحكومية، والعمل على ذلك من خلال استثمار طاقاتها وقدراتها.

3- فيما يتعلق بواقع التمكين النفسي للمرأة المعيلة فإن تقديم الدعم المجتمعي للمرأة المعيلة ودمجها في المشاركة الفعالة في المجتمع يكسر حواجز الخوف وعدم الثقة ويعزز دورها واندماجها مع المجتمع بأسلوب فعال يضمن تحقيق متطلباتها.

4- تتمثل الصعوبات التي تواجه المرأة المعيلة في صعوبات ذاتية تتعلق بالمرأة المعيلة نفسها مثل التكاليف على دعم الضمان الاجتماعي وحساب المواطن وعدم توفر التوجيه الصحيح للمرأة للاستفادة من الخدمات المقدمة لها والصعوبة في المواءمة بين حياتها العملية والأسرية، وصعوبات مجتمعية مثل التعقيد في بعض الإجراءات في استخراج القروض لدعم المشاريع الصغيرة وأوقات العمل الطويلة مما يؤثر على حياتها الأسرية كإهمالها لأطفالها وفقد الحوار بينهم وتأثر تحصيلهم الدراسي، وارتفاع أسعار الدورات التدريبية والتأهيلية لسوق العمل، والاختلاط بين الجنسين في مقر العمل.

5- أن أهم الوسائل الممكنة للتغلب على الصعوبات التي تواجه المرأة المعيلة تتمثل في إيجاد التسهيلات لإجراءات القروض والإعانات المالية لدعم المشاريع، وتوفير دورات تأهيلية يمكن للمرأة المعيلة الالتحاق بها دون تعقيدات التكاليف المالية الباهظة.



التوصيات:

1. التوسع في تقديم القروض لدعم الأسر المنتجة من النساء المعيلات لمساعدتهن للاعتماد على أنفسهن.
2. الاهتمام بالتمكين النفسي للمرأة كإقامة الدورات وورش العمل التي تسهم في بناء الثقة في نفسها ورفع دافعيتها واكتشاف مواهبها وتنميتها لتساعدها في إدارة حياتها وأسرتها وأولوياتها بالشكل الصحيح.
3. توفير بيئة عمل جاذبة وخاصة في القطاع الخاص لرفع نسبة كفاءة وفاعلية التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة ولتقريب من نسبة المعدلات العالمية.
4. التخفيف من الفوائد والضرائب التي تحصل من البنوك.
5. تخفيض رسوم البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدم في الجامعات والمعاهد والتي تؤهلها لسوق العمل، أو توفير حسومات للمرأة المعيلة حتى تستطيع الالتحاق بها لتطور من ذاتها.
6. إشراك النساء المعيلات في تخطيط وتنفيذ المشاريع المرتبطة باحتياجاتهن.

الدراسات المقترحة:

1. إجراء دراسات إحصائية عن واقع تمكين المرأة المعيلة في المملكة العربية السعودية في مختلف القطاعات وفي كافة مناطق المملكة العربية السعودية.
2. الاهتمام بالبحوث التي ارتبطت بواقع تمكين المرأة المعيلة واقتراح خطط مستقبلية.
3. القيام بالمزيد من الدراسات التي تتناول التمكين النفسي للمرأة المعيلة؛ نظرا لقلّة الدراسات، على حد إطلاع الباحثين.

المراجع

- بحري، د. (2014)، النظرية النسوية في التنمية، مجلة المفكر، (11)، 69-82.
- بدران، ب. (1994). *نساء مسؤولات عن أسر*، المجلس القومي للأمم والطفولة، المجلس العالمي للسكان.
- بشته، ح، بوعموشه، ن. (2020). *الصدق والغباب في البحوث الاجتماعية. مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع*، 3، (2)، 117-133.
- بلال، ب. سليمه، ذ. (2021). *دراسة تحليلية لحجم العينة في البحث العلمي، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية*، 9، (2)، 355-368.
- درة، ن. أ. (1999). *المتطلبات التربوية لمواجهة الأم لبعض المشكلات الناتجة عن هجرة الآباء*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية. جامعة المنصورة.
- حجازي، أ. م. (2003). *التغيير الاجتماعي وقضايا التنمية والتحديث: دراسة ميدانية عن الدور المتغير للمرأة الريفية المصرية، الأسرة المصرية وتحديات العولمة، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة*.
- الحري، ا. م. (2019). *السياسات الاجتماعية لتمكين المرأة في المملكة العربية السعودية: الرؤية الوطنية 2030* انموذجا. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، 8، (4)، 86-132.
- حسن، ح. م. (2015). *استشراف مستقبل التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية. مجلة الخدمة الاجتماعية*، (54)، 15-60.
- حليم، ن. (1995). *تطور أوضاع المرأة المصرية من نيروبي إلى بكين: تقرير مقدم من الجمعيات الأهلية المصرية للمنتدى العالمي للمرأة بكين 1995*. الجمعيات الأهلية المصرية، منظمة الأمم المتحدة للأطفال، هيئة المعونة الأميركية [وآخ.]. القاهرة.



- راشد، م. أحمد، ع. غانم، م. محمد، س. (2017). التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة المعيلة في ريف محافظة أسيوط. مجلة أسيوط للعلوم الزراعية، 48 (3). 312-326.
- ريان، ع. م. (2003). استخدام المدخلين الكيفي والكمي في البحث: دراسة استطلاعية لواقع ادبيات الادارة العربية. المؤتمر العربي الثالث للبحوث الادارية والنشر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الادارية. 50-75.
- سالم، س. زكريا، آ. (2008). مستوى التمكين لأمهات الأطفال المعاقين عقلياً وعلاقته بالتكيف النفسي لأبنائهن. مؤتمر تأهيل ذوي الحاجات الخاصة. جامعة القاهرة.
- السروجي، ط. م. (2009). رأس المال الاجتماعي. مكتبة الأنجلو المصرية.
- ابن شلهوب، ه. ع. (2017). أبعاد تمكين المرأة السعودية: دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. المجلة العربية للدراسات الامنية. 33. (70)، 3-39.
- سعد الله، ي. ش. (2011). مقياس تمكين المرأة المعيلة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. (30). ج 2، 864-828.
- الشابع، أ. ن. (2017). المشكلات التي تواجه المرأة المعيلة. مجلة الخدمة الاجتماعية. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين. (58). ج 2، 113-135.
- شملاوي، ح. سقف الحيط، ن. (2018). التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (لعلوم إنسانية) 12 (11)، 21-53.
- شملاوي، ح. سقف الحيط، ن. (2019). محددات تمكين المرأة في الدول العربية. دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية. (1) 46-66.
- عبد الجواد، س. ع. (2009). استخدام استراتيجية التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. (26). ج 4، 1755-1813.
- عبد الرحمن، ع. البدوي، م. (2007). مناهج وطرق البحث الاجتماعي (ط 2). مطبعة البحيرة.
- عبد اللطيف، س. ع. (2005). التمكين وأجهزته، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.
- عبد المنعم، ر. ع. (2022). مؤسسات المجتمع المدني وتمكين المرأة المعيلة: دراسة ميدانية على عينة من النساء المعيلات بمحافظة بني سويف. مجلة كلية التربية. (28)، ج 1، 117-218.
- عبد الودود، ر. م. (2006). الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لمشروعات المرأة المعيلة في المجتمع الريفي: دراسة تقييمية في قريتين بمحافظة المنيا. رابطة الادب الحديث. (34)، 195-284.
- عبيد، م. جودت، ح. (2010). وقفة مع الخدمة الاجتماعية. دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العتيبي، ن. م. (2008). نموذج تصوري لمواجهة مشكلات المرأة المعيلة من منظور الخدمة الاجتماعية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. (24). ج 1، 331-385.
- علي، ا. ع. (2022). التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة المعيلة: دراسة ميدانية في القنطرة شرق. مجلة الاقتصاد الزراعي والتنمية الريفية. 8، (1)، 29-42.
- عمر، أ. ع. (2020). التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية: الأبعاد والمعوقات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية. (2) 1-41.
- القحطاني، ر. ط. (2022). مسيرة المرأة السعودية نحو التمكين الشامل. مجلة رماح للبحوث والدراسات. (67)، 663-692.



- كازم، ر. ر. (2020). صراع الأدوار عند المرأة والمشكلات الأسرية: دراسة ميدانية في محافظة المثنى. *مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*. (56)، 238-221.
- الكردى، خ. (2019). *وسائل جمع بيانات البحث العلمي: المقابلة*. مدونة البحث العلمي.
- الكريديس، ر. ع. (2020). المرأة المعيلة في المجتمع السعودي المعاصر، *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، (11)، 1-30.
- مدحت، م. م. (2007). *التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة المعيلة بين الواقع والمأمول: دراسة ميدانية على عينة من النساء المعيلات في أسر حضرية، المؤتمر السنوي الرابع: محور أمية المرأة العربية مشكلات وحلول، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم*، 722-697.
- نصر، ن. س. (2017). *المشكلات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفس اجتماعيه لدي المرأة المصرية المعيلة، مجلة التربية، جامعة الأزهر*. (172)، ج (2)، 172-223.
- أبو النصر، م. م. (2017). *مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية (ط1)*. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- نهشل، م. عبد الباقي، ر. (2021). *الصعوبات والتحديات التي تواجه طالبات الخدمة الاجتماعية خلال التدريب الميداني في مؤسسات المملكة العربية السعودية التعليمية: دراسة كيفية*. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية*. 13. (4)، 1-21.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (1444) تمكين المرأة <https://hrsd.gov.sa/ar/services/768464>

#### Arabic References

- Bahrī, D. (2014), al-naẓariyah al-niswīyah fi al-tanmiyah, Majallat al-mufakkir. Jami'at Muḥammad Khidr Baskarah. (11). 69-82.
- Badrān, b. (1994). Nisā' ms'wlat 'an Usar, al-Majlis al-Qawmi ll'mwmh wa-al-ṭufūlah, al-Majlis al-'Ālamī lil-sukkān, al-Qāhirah.
- Bilāl, b. slymh, Dh. (2021). dirāsah taḥlīliyah lhjm al-'ayyīnah fi al-Baḥṭh al-'Ilmī, al-Majallah al-Jazā'irīyah lil-'Ulūm al-ijtimā'iyah wa-al-insāniyah. 9, (2). 355-368.
- Durrat, N. U. (1999). al-Mutaṭallabāt al-Tarbawīyah li-muwājahat al-umm li-ba'ḍ al-mushkilāt al-nātijah 'an Hijrat al-Ābā'. [Risālat mājistūr ghayr manshūrah]. Kulliyat al-Tarbiyah. Jami'at al-Manṣūrah.
- Hijāzī, U. M. (2003). al-taghyr al-ijtimā'ī wa-qaḍayā al-tanmiyah wa-al-taḥdīth : dirāsah maydāniyah 'an al-Dawr al-mutaghayyir lil-mar'ah al-rīfiyah al-Miṣriyah, al-usrah al-Miṣriyah wa-taḥaddiyāt al-'awlamah, Maṭbū'at Markaz al-Buḥūth wa-al-Dirāsāt al-ijtimā'iyah, klgh al-Ādāb, Jami'at al-Qāhirah.
- al-Ḥarbī, A. M. (2019). al-Siyāsāt al-ijtimā'iyah ltmkyn al-mar'ah fi al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdiyyah : al-ru'yah al-Waṭāniyah 2030 anmūdḥajan. Majallat 'ulūm al-insān wa-al-mujtama'. 8. (4). 86-132.
- Ḥasan, Ḥ. M. (2015). istishrāf Mustaqbal al-tamkīn al-ijtimā'ī wa-al-iqtisādī wa-al-siyāsī lil-mar'ah al-Sa'ūdiyyah. Majallat al-khidmah al-ijtimā'iyah. (54). 15-60.
- Ḥalīm, N. (1995). Taṭawwur Awdā' al-mar'ah al-Miṣriyah min nyrwby ilā Bikīn : taqrīr muqaddam min al-jam'iyāt al-Ahliyah al-Miṣriyah lil-muntadā al-'Ālamī lil-mar'ah Bikīn 1995. al-jam'iyāt al-Ahliyah al-Miṣriyah, Munazzamat al-Umam al-Muttaḥidah lil-atfāl, Hay'at al-Ma'unah al-Amīrikiyah [w'akh.]. al-Qāhirah.
- Rāshid, M. Aḥmad, 'A. Ghānim, M. Muḥammad, S. (2017). al-tamkīn al-iqtisādī wa-al-ijtimā'ī lil-mar'ah alm'yhl fi rīf Muḥāfaẓat Asyūṭ. Majallat Asyūṭ lil-'Ulūm al-zirā'iyah, 48 (3). 312-326.



- Rayyān, 'A. M. (2003). istikhdam almdkhlly al-Kayfi wālkmy fi al-Baḥṭh : dirāsah istiṭlā'iyah li-wāqī' adabiyāt al-Idārah al-'Arabīyah. al-Mu'tamar al-'Arabī al-thālith lil-Buḥūth al-Idāriyah wa-al-Nashr, al-Qāhirah : al-Munazzamah al-'Arabīyah lil-Tanmiyah al-Idāriyah. 50-75.
- Sālim, S. Zakariyā, Ā. (2008). mustawā al-tamkīn l'mhāt al-aṭfāl al-mu'āqīn 'qlyan wa-'alāqatuhu bāltkfy al-nafsi l'bnā'hn. Mu'tamar Ta'hīl dhawī al-ḥājāt al-khaṣṣah. Jāmi'at al-Qāhirah.
- al-Surūjī, Ṭ. M. (2009). Ra's al-māl al-ijtimā'ī. Maktabat al-Anjlū al-Miṣriyah.
- Ibn Shalhūb, H. 'A. (2017). Ab'ād Tamkīn al-mar'ah al-Sa'ūdiyah : dirāsah mashīyah min wihat nazar 'ayyīnah min a'ḍā' Majlis al-Shūrā w'yūn min a'ḍā' Hay'at al-tadris fi al-jāmi'at al-Sa'ūdiyah. al-Majallah al-'Arabīyah lil-Dirāsāt al-Amniyah. 33. (70), 3-39.
- Sa'd Allāh, Y. Sh. (2011). miqyās Tamkīn al-mar'ah alm'yhl. Majallat Dirāsāt fi al-khidmah al-ijtimā'iyah wa-al-'Ulūm al-Insāniyah. (30). J 2, 864-828.
- al-Shāyī, U. N. (2017). al-mushkilāt allatī tuwājihu al-mar'ah alm'yhl. Majallat al-khidmah al-ijtimā'iyah. al-Jam'iyah al-Miṣriyah lil-Akhiṣā'iyyīn al-Ijtimā'iyyīn. (58). j2, 113-135.
- Shamlāwī, H. Saqf al-Ḥayt, N. (2018). al-tamkīn al-iqtisādī lil-mar'ah fi al-Duwal al-'Arabīyah. Majallat Jāmi'at al-Najāh lil-Abḥāth (li-'Ulūm al-Insāniyah) 12. (11), 21-53.
- Shamlāwī, H. Saqf al-Ḥayt, N. (2019). Muḥaddidāt Tamkīn al-mar'ah fi al-Duwal al-'Arabīyah. Dirāsāt al-'Ulūm al-Insāniyah wa-al-Ijtimā'iyah. 46. (1), 48-66.
- 'Abd al-Jawwād, S. 'A. (2009). istikhdam istirātijyah al-tamkīn li-Musā'adat al-mar'ah alm'yhl 'alā muwājahat mushkilatuhā. Majallat Dirāsāt fi al-khidmah al-ijtimā'iyah wa-al-'Ulūm al-Insāniyah. (26). j4, 1755-1813.
- 'Abd al-Rahmān, 'A. al-Badawī, M. (2007). Manāhij wa-ṭuruq al-Baḥṭh al-ijtimā'ī (Ṭ. 2). Maṭba'at al-buḥayrah.
- 'Abd al-Laṭīf, S. 'A. (2005). al-tamkīn w'jhzth, al-Ma'had al-'Āli lil-Khidmah al-ijtimā'iyah, al-Qāhirah.
- 'Abd al-Mun'im, R. 'A. (2022). Mu'assasāt al-mujtama' al-madanī wa-tamkīn al-mar'ah alm'yhl : dirāsah maydāniyah 'alā 'ayyīnah min al-nisā' al-mu'īlat bi-Muḥāfazat Banī Suwayf. Majallat Kulliyat al-Tarbiyah. Jāmi'at 'Ayn Shams, (28), j1, 117-218.
- 'Abd al-Wadūd, R. M. (2006). al-ab'ād al-ijtimā'iyah wa-al-iqtisādīyah li-mashrū'at al-mar'ah alm'yhl fi al-mujtama' al-rifī : dirāsah taqyimiyyah fi qaryatayn bi-Muḥāfazat al-Minyā. Rābiṭat al-adab al-ḥadīth. (34), 195-284.
- 'Ubayd, M. Jawdat, H. (2010). Waqfah ma'a al-khidmah al-ijtimā'iyah. Dār Ṣafā' lil-Nashr wa-al-Tawzī'.
- al-'Uṭaybī, N. M. (2008). namūdhaj tṣwry li-muwājahat Mushkilāt al-mar'ah alm'yhl min manzūr al-khidmah al-ijtimā'iyah. Majallat Dirāsāt fi al-khidmah al-ijtimā'iyah wa-al-'Ulūm al-Insāniyah. (24). j1, 331-385.
- 'Alī, A. 'A. (2022). al-tamkīn al-ijtimā'ī wa-al-iqtisādī lil-mar'ah alm'yhl : dirāsah maydāniyah fi al-Qanṭarah Sharq. Majallat al-iqtisād al-zirā'ī wa-al-tanmiyah al-rifīyah. 8, (1), 29-42.
- 'Umar, U. 'A. (2020). al-tamkīn al-iqtisādī lil-mar'ah al-Sa'ūdiyah : al-ab'ād wa-al-mu'awwiqāt. Majallat Jāmi'at Umm al-Qurā lil-'Ulūm al-ijtimā'iyah. 12 (2), 1-41.
- al-Qaḥṭānī, R. Ṭ. (2022). masīrat al-mar'ah al-Sa'ūdiyah Naḥwa al-tamkīn al-shāmil. Majallat Rimāh lil-Buḥūth wa-al-Dirāsāt. (67), 663-692.



- Kāzīm, R. R. (2020). širā‘ al-adwār ‘inda al-mar’ah wa-al-mushkilāt al-usarīyah : dirāsah maydānīyah fi Muḥāfaẓat al-Muthanná. Majallat al-Funūn wa-al-adab wa-‘ulūm al-Insānīyāt wa-al-ijtimā‘. (56), 221-238.
- al-Kurdī, Kh. (2019). wasā’il jam‘ bayānāt al-Baḥth al-‘Ilmī : al-Muqābalah. Mudawwanat al-Baḥth al-‘Ilmī.
- Alkrydys, R. ‘A. (2020). al-mar’ah alm‘ylh fi al-mujtama‘ al-Sa‘ūdī al-mu‘āšir, al-Majallah al-‘Arabīyah lil-Ādāb wa-al-Dirāsāt al-Insānīyah, (11), 1-30.
- Midḥat, M. M. (2007). al-tamkīn al-ijtimā‘ī wa-al-iqūṣādī lil-mar’ah alm‘ylh bayna al-wāqī‘ wa-al-ma’mūl : dirāsah maydānīyah ‘alā ‘ayyīnah min al-nisā’ al-mu‘īlāt fi Usar ḥaḍarīyah, al-Mu’tamar al-Sanawī al-rābī‘ : maḥw Umayyah al-mar’ah al-‘Arabīyah Mushkilāt wa-ḥulūl, Markaz Ta‘līm al-kibār. Jāmī‘at ‘Ayn Shams. al-Munazzamah al-‘Arabīyah lil-Tarbiyah wa-al-Thaqāfah wa-al-‘Ulūm, 697-722.
- Naṣr, N. S. (2017). al-mushkilāt wa-‘alāqatuhā bi-ba‘ḍ al-mutaḥayyirāt al-nafs ajtmā‘īyah ladā al-mar’ah al-Miṣrīyah alm‘ylh, Majallat al-Tarbiyah, Jāmī‘at al-Azhar. (172), J (2), 172-223.
- Abū al-Naṣr, M. M. (2017). Manāhij al-Baḥth fi al-khidmah al-ijtimā‘īyah (Ṭ. 1). al-Majmū‘ah al-‘Arabīyah lil-Tadrīb wa-al-Naṣr.
- Nhshl, M. ‘Abd al-Baqī, R. (2021). al-ṣu‘ūbāt wa-al-taḥaddīyāt allatī tuwājihu ṭalībāt al-khidmah al-ijtimā‘īyah khilāl al-Tadrīb al-Maydānī fi Mu’assasāt al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah al-ta‘līmīyah : dirāsah kayfīyah. Majallat Jāmī‘at Umm al-Qurā lil-‘Ulūm al-ijtimā‘īyah. 13. (4), 1-21.
- Wizārat al-mawārid al-basharīyah wa-al-tanmīyah al-ijtimā‘īyah. (1444) Tamkīn al-mar’ah.  
<https://hrsd.gov.sa/ar/services/768464>

#### المراجع الأجنبية

- Abdel Halim, Iman Hefny. (2021). A Proposed Framework from the Perspective of the Generalist Practice of Social Work by Using Participatory Rapid Research to Confront the Female Breadwinner's Problems. Journal of the College of Social Work for Social Studies and Research, 24(1), 235-286 .
- Dorothy. (1995). Marie Overbuy Well Participation, Encyclopaedia of Social Work. National Association of Social Workers. United States.
- Jaafari, Fatemeh, Evaristo, Barrera-Algarín, Webb, Stephen, & Aryaee, Sara. (2022). The Empowerment of Informal Female Workers: A Case Study for Social Work Intervention in Tehran Province. The British Journal of Social Work.
- Jabbar, Sinaria Abdel, & Zaza, Haidar Ibrahim. (2016). Evaluating a vocational training programme for women refugees at the Zaatari camp in Jordan: women empowerment: a journey and not an output. International Journal of Adolescence and Youth, 21(3), 304-319.
- Jaladin, Fernandez & Abdullah & Asmawi. (Sept 2020). Empowering Single Mothers through Creative Group Counselling: An Effective Intervention to Improve Mental Wellbeing. Mal J Med Health Sci 16(3): 192-201
- Janice M. Morse, Peggy Anne field. (1996). the application of qualitative, approaches, second edition, springer-science; business media, b.v.



Kabeer, Naila. (2009). Gender Equality and women`s Empowerment: A critical Analysis of Third Millenniums Development Goals", Gender and Development, 13(1), pp13-24.

Monique, Deveax. (1997). Feminism and Empowerment. New York. Monique university.

Naseer, Zonaira, Hu, Hongwei, Yaseen, Muhammad, & Tariq, Muhammad. (2021). Rural women empowerment through social protection programs: A case of Benazir income support programme in Punjab, Pakistan. Journal of the Saudi Society of Agricultural Sciences, 20(2), 67-74.

Rohaym, Nasr Ali, & Abd Elaziz. (2022). Community action Programs and Empowering Female Breadwinners in The Local Community. *Egyptian Journal of Social Work*. 14(1). 143-166.

