

2023

Psychological and Social Factors Enhancing the Participation of Saudi Women in Entrepreneurship: A Field Study on Female Students of Jouf University

M. Abd El-Meged

Department of Education and Psychology, College of Science and Arts in Al-Qurayyat, Jouf University, Jouf, Kingdom of Saudi Arabia, mzabdelmeged@ju.edu.sa

N. Ibrahim

Department of Early Childhood, College of Science and Arts in Al-Qurayyat, Jouf University, Jouf, Kingdom of Saudi Arabia, mzabdelmeged@ju.edu.sa

Fatama M. Al-Enezi

Department of Education and Psychology, College of Science and Arts in Al-Qurayyat, Jouf University, Jouf, Kingdom of Saudi Arabia, mzabdelmeged@ju.edu.sa

A. Al-Subaie

Department of Early Childhood, College of Science and Arts in Al-Qurayyat, Jouf University, Jouf, Kingdom of Saudi Arabia, mzabdelmeged@ju.edu.sa

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/isl>

Recommended Citation

Abd El-Meged, M.; Ibrahim, N.; M. Al-Enezi, Fatama; and Al-Subaie, A. (2023) "Psychological and Social Factors Enhancing the Participation of Saudi Women in Entrepreneurship: A Field Study on Female Students of Jouf University," *Information Sciences Letters*: Vol. 12 : Iss. 5 , PP -. Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/isl/vol12/iss5/48>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Information Sciences Letters by an authorized editor. The journal is hosted on Digital Commons, an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

Psychological and Social Factors Enhancing the Participation of Saudi Women in Entrepreneurship: A Field Study on Female Students of Jouf University

M. Abd El-Meged^{1,*}, *N. Ibrahim*², *Fatama M. Al-Enezi*¹, and *A. Al-Subaie*²

¹Department of Education and Psychology, College of Science and Arts in Al-Qurayyat, Jouf University, Jouf, Kingdom of Saudi Arabia

²Department of Early Childhood, College of Science and Arts in Al-Qurayyat, Jouf University, Jouf, Kingdom of Saudi Arabia

Received: 3 Feb. 2023, Revised: 12 Mar. 2023; Accepted: 20 Apr. 2023

Published online: 1 May 2023.

Abstract: The current study aims at trying to identify the psychological and social factors that enhance the participation of Saudi women in the field of entrepreneurship. With the aim of proposing appropriate solutions to activate the role of Saudi women in the economic development of their country. The study questions crystallized in the following main question: What are the most important social and psychological factors (concern about the future - motivation for achievement - self-confidence) that are effective in enhancing the participation of Jouf University female students in entrepreneurial projects? Do these factors vary according to the social level of the family, specialization (scientific and literary), and the student's social status (married and single)? The study adopted the descriptive analytical approach, using a questionnaire that included three axes (basic data - social factors - psychological factors (concern about the future - motivation for achievement - self-confidence)). The questionnaire was applied, after verifying the psychometric characteristics, on a sample of undergraduate students (393) students from the College of Science and Arts in Qurayyat, Al-Jouf University, in the second semester 1442/1443 AH - 2021/2022 AD. They were randomly selected. The study reached a set of results, the most important of which are: that the most important factors that enhance the participation of female students in women's leadership projects are the psychological factors represented, respectively, in (concern about the future, self-confidence, motivation for achievement), followed by social factors, respectively, the presence of previous work experience, and the number of hours Work, work-related specialization and the proximity of the workplace to the place of the population.

Keywords: Entrepreneurship, Saudi women, psychological factors, social factors, reinforces, brakes.

* Corresponding author E-mail: mzabdelmeged@ju.edu.sa

العوامل النفسية والاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال: دراسة ميدانية على طالبات جامعة الجوف

منال زكريا حسين عبد المجيد¹، نجلاء محمد علي إبراهيم²، فاطمة مقبل فرثان العنزي¹، أحلام عبد المنعم عبد الله السبيعي²

¹ قسم التربية وعلم النفس - كلية العلوم والآداب بالقرينات-جامعة الجوف - المملكة العربية السعودية.

² قسم الطفولة المبكرة - كلية العلوم والآداب بالقرينات-جامعة الجوف - المملكة العربية السعودية.

المخلص: تهدف الدراسة الراهنة إلى محاولة الوقوف على العوامل النفسية والاجتماعية لمعززة لمشاركة المرأة السعودية في مجال الأعمال الريادية، كما تهدف أيضا إلى تقديم نموذج نظري مقترح، معتمدة على بيانات ميدانية، للعوامل النفسية والاجتماعية الفاعلة في تعزيز أو كبح مشاركة الطالبات السعوديات في ريادة الأعمال؛ بهدف اقتراح الحلول المناسبة لتفعيل دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية لوطنها. وتبلورت تساؤلات الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما أهم العوامل الاجتماعية والنفسية (القلق من المستقبل - الدافعية للإنجاز - الثقة بالنفس) الفاعلة في تعزيز مشاركة طالبات جامعة الجوف في المشاريع الريادية؟ وهل تتباين هذه العوامل بتباين المستوي الاجتماعي للأسرة، والتخصص (علمي وأدبي)، وحالة الطالبة الاجتماعية (متزوجة وعزباء)؟ اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مستخدمة استبيان يضمن ثلاثة محاور (البيانات الأساسية - العوامل الاجتماعية - العوامل النفسية (القلق من المستقبل - الدافعية للإنجاز - الثقة بالنفس)). تم تطبيق الاستبيان بعد التأكد من الخصائص السيكمترية على عينة من طالبات المرحلة الجامعية الأولى (مرحلة البكالوريوس) قوامها (393) طالبة من طالبات كلية العلوم والآداب بالقرينات جامعة الجوف في الفصل الدراسي الثاني 1442/ 1443هـ - 2021/ 2022م. تم اختيارهن بالطريقة العشوائية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن أهم العوامل التي تعزز مشاركة الطالبات في مشاريع الريادة النسائية هي العوامل النفسية ممثلة على الترتيب في (القلق من المستقبل، الثقة بالنفس، الدافعية للإنجاز)، تليها العوامل الاجتماعية على الترتيب وجود خبرة سابقة بالعمل، وعدد ساعات العمل، وارتباط العمل التخصص وقرب مكان العمل من مكان السكان.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، المرأة السعودية، العوامل النفسية، العوامل الاجتماعية، المعززات، الكوابح.

1 مقدمة

يعتبر الاهتمام بتوسيع مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية وتوفير البنية التحتية لنجاح هذه المشاركة من أبرز القضايا التي بدأت - ولا زالت - تحظى باهتمام صانعي السياسات والحكومات في مختلف دول العالم. وقد سجلت الأبحاث النظرية والدراسات الميدانية عبر العالم اتفاقا حول أهمية ريادة الأعمال النسائية باعتبارها محور من محاور النمو الاقتصادي؛ وأحد الحلول الممكنة لحل مشكلة البطالة لدى الشباب، والتمكين الاقتصادي للمرأة باعتبارها عنصر فعال في المجتمع (الغريب، 2021). وقد شهدت الآونة الأخيرة جهودا ضخمة لتشجيع وتنمية مشاركة المرأة في المشاريع الريادية؛ مما أدى إلى تزايد وتوسع انتشار ظاهرة الريادة النسائية، ليس في العالم المتقدم فحسب بل في دول العالم النامي أيضا؛ حيث كشف تقرير مرصد ريادة الأعمال العالمي Global Monitor (GME) لعام 2019م أن هناك 231 مليون سيدة أعمال على مستوى 59 دولة من دول العالم؛ مما يبرز الدور

المحوري للنساء في النمو الاقتصادي لمجتمعاتهن وقدرتهن على تحديد الفرص ووضع الأفكار المفيدة موضع التنفيذ، والقدرة على استخدام الموارد بكفاءة وفاعلية. (Elam, et al., 2019)

وتساهم رائدات الأعمال بشكل كبير في النمو الاقتصادي للمملكة العربية السعودية- (Abdelmegeed, Bastian, & Aisha-Wood, 2022)؛ ووفقاً لدراسة أجراها المرصد العالمي لريادة الأعمال 2019 تبين أن مستوى ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية شهد ارتفاعاً ملحوظاً خلال عام 2020م، حيث ارتفع من 14.7% في عام 2019 إلى 17.7%. وهذا التقدم في معدلات ريادة الأعمال النسائية جاء نتيجة توجيهات خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز وولي عهده الأمين، خاصة أن رؤية 2030 تهدف إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%. وقد تقدمت المملكة العربية السعودية، للعام الثاني على التوالي، في تقرير "المرأة.. أنشطة الأعمال والقانون 2021" الصادر عن مجموعة البنك الدولي، الذي يهدف إلى مقارنة مستوى التمييز في الأنظمة بين الجنسين بمجال التنمية الاقتصادية وريادة الأعمال بين (190) دولة (الخليجي، 2020). وقد عملت المملكة على منح المرأة الكثير من الدعم والتمكين، وعززت من مكانتها وأوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والصحية والأمنية، خاصة في ظل رؤية 2030، عبر صدور عدد من الأوامر والقرارات والأنظمة والإصلاحات الحقوقية والتشريعية؛ لتعزيز حقوقهن ومشاركتهن في العمل، وتحقيق تطلعاتهن، والاستفادة من قدرتهن وخبرتهن وتعليمهن العالي، ثقة بهن وإيماناً بكفاءتهن. وعلى الرغم من المساهمة الكبيرة لريادة الأعمال النسائية في السياق الاقتصادي السعودي، حيث تمثل المرأة السعودية أحد الأعمدة الاقتصادية المهمة في هذا البلد. إلا أنها لا تزال تواجه عديد من التحديات والكوابح الناجمة عن التفاعل المعقد بين المتغيرات الاجتماعية والثقافية والأسرية، جنباً إلى جنب مع بعض المتغيرات النفسية التي يمكن أن تُعيق نجاحهن في ريادة الأعمال (الحديدي، سعد، 2016). وأحياناً ما تواجه النساء في المجتمعات الذكورية التقليدية قدرًا من التمييز وعدم المساواة بين الجنسين بسبب علاقات القوة المتحيزة جندرياً والقائمة على عدم المساواة والتحيز. (Khan, et al, 2020) كما أن عديد من الدراسات إلى أن حالة الريادة النسائية تختلف من دولة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى مؤكدين على ضرورة دراسة هذا الموضوع في سياقه الأصلي أي في محيطه الاجتماعي والثقافي والنفسي الخاص به (الفريح، 2023؛

ويعد البحث الحالي محاولة للاستكشاف المبكر للعوامل النفسية والاجتماعية المعززة لإمكانية اتخاذ المرأة السعودية لقرار المشاركة في الأعمال الريادية، والتي قد تؤثر في اتخاذ الطالبات الجامعيات قرار الانخراط في الأعمال الريادية؛ وذلك من خلال دراسة الخصائص الاجتماعية العامة لأسر الطالبات وبعض خصائصهن النفسية التي من شأنها أن تعزز المشاركة أو كبحها.

2 الاطار العام للبحث

2.1 مشكلة البحث

تعد ريادة المرأة للأعمال ظاهرة عالمية متنامية جذبت اهتماماً بحثياً كبيراً خلال العقود القليلة الماضية، حيث ساهمت في خلق فرص عمل جديدة، وفي تنوع السياقات الاقتصادية. (Khan, et al., 2020; Henry, Foss, & Ahl, 2016) وفي محاولة للتعرف على أوضاع النساء السعوديات والعوامل المؤثرة في مشاركتهن في ريادة الأعمال كشفت أحدى الدراسات التي هدفت إلى تقييم رحلة رائدات الأعمال في المملكة العربية السعودية من خلال مراجعة منهجية لتقييم الفرص والتحديات التي واجهتها رائدات الأعمال خلال الثمانية عشر عاماً الماضية (من 2005 إلى 2019)؛ اعتمدت الدراسة على التحليل البعدي للدراسات السابقة (96 مقالاً بحثياً)؛ وأظهر التحليل أن العوامل الثقافية والعوامل الاجتماعية والقيود المالية تؤثر على مشاركة المرأة في عالم ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية- (Abou-Moghli, A.A., & Al-Abdallah, G.M, 2019).

كما سلطت عديد من الدراسات الضوء أيضاً على التحديات التي يتعين على المرأة السعودية أن تمر بها لفهم التحديات التي تواجههن مشاركتهن في ريادة الأعمال موضحة حاجة ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية لتعميق الإيمان بقيمة العمل وبخاصة عمل المرأة

وجعله ضرورة حياتية وقيمة مقدسة (الحديدي، سعد، 2016؛ بخاري، الحربي، الجشعم، 2020). وكشفت أحدى الدراسات أن النساء غير قادرات على تحقيق أهدافهن المرجوة لأنهن في الغالب يسيطر عليهن الرجال فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالأسرة والمرتبطة بالعمل والشؤون السياسية (أبو مغلي والعبد الله، 2018). ومع ذلك، في المجتمعات التقليدية والأكثر تحفظاً، لا يكون طريق المرأة إلى النجاح سهلاً أبداً؛ لذلك، فمن المهم فهم كوابح المشاركة في المشروعات الريادية.

في ضوء ما سبق يمكن القول: إنه كلما تمكن صناع القرار في المملكة العربية السعودية من الاستكشاف المبكر للعوامل النفسية والاجتماعية الفاعلة (التي من شأنها تعزيز المشاركة أو كبحها) في إمكانية مشاركة المرأة في المشاريع الريادية، كان لهذا أثر في صناعة السياسات الاقتصادية وتعزيز العوامل التي تشجع المرأة على المشاركة، ولا سيما بعد ما شرعت المملكة العربية السعودية في تمكينهن في عدة نواح اجتماعية وسياسية، إلى درجة توليها المناصب العليا والقيادية في الدولة. ومن ثم تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على العوامل الاجتماعية لأسر الطالبات بكلية العلوم والآداب بالقرى، بجامعة الجوف، وعلاقتها ببعض الخصال النفسية التي تؤثر في اتخاذ الطالبات لقرار المشاركة في الأعمال الريادية أو عدم المشاركة. وذلك من خلال طرح السؤال الرئيس التالي: ما هي المعززات النفسية والاجتماعية التي من شأنها زيادة مشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال؟ وما هي الكوابح التي تحد من مشاركتهن؟

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية على النحو التالي:

1. ما هي أهم العوامل الاجتماعية المعززة لمشاركة طالبات جامعة الجوف في المشاريع الريادية؟
2. كيف تؤثر المعايير الثقافية والاجتماعية على ريادة المرأة للأعمال في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر طالبات كلية العلوم والآداب (بالقرى)؟
3. ما هي أهم العوامل النفسية (القلق من المستقبل - الدافعية للإنجاز - الثقة بالنفس) الفاعلة في تعزيز مشاركة طالبات جامعة الجوف في المشاريع الريادية؟ وهل تتباين هذه العوامل بتباين المستوى الاجتماعي للأسرة، والتخصص (علمي وأدبي)، وحالة الطالبة الاجتماعية (متزوجة وعزباء)؟

2.2 أهداف البحث:

تهدف الدراسة الراهنة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على تصورات طالبات الجامعة لمفهوم ريادة الأعمال.
2. التعرف على العوامل الاجتماعية الفاعلة في تشكيل وعي طالبات الجامعة بأهمية ريادة الأعمال وتعزيز المشاركة فيها.
3. التعرف على أهم المتغيرات النفسية التي من شأنها أن تعزز مشاركة طالبات جامعة الجوف في المشروعات الريادية.
4. تقديم نموذج نظري مقترح، معتمدة على بيانات ميدانية، للعوامل النفسية والاجتماعية الفاعلة في تعزيز أو كبح مشاركة الطالبات السعوديات في ريادة الأعمال؛ بهدف اقتراح الحلول المناسبة لتفعيل دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية لوطنها.

2.3 أهمية البحث:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية وحداثة الموضوع الذي تتناوله، حيث تتناول الدراسة موضوع مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات كلية العلوم والآداب بالقرى بجامعة الجوف؛ وهو أحد الموضوعات العاكسة للاهتمام الدولي والوطني بالتوجه نحو الاقتصاد الحر واقتصاد السوق والاقتصاد المعرفي. كما أن موضوع رياضة الأعمال ومعرفة العوامل المعززة لها يعد أحد المخارج المهمة للحد من الزيادة المطردة في معدلات البطالة في ظل زيادة عدد السكان وأعداد الخريجين/الخريجات، وعدم قدرة المؤسسات الحكومية عن تلبية حاجة نسبة كبيرة منهم للعمل؛ هذا إلى جانب أهمية الدراسة من زاوية إثراء المكتبة العربية ببعض المقاييس النفسية الاجتماعية المحكمة لقياس العوامل المعززة لثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات الجامعة يمكن تطويرها وتطبيقها في دراسات أخرى. ومن

الناحية التطبيقية قد تكون هذه الدراسة مهمة في لفت نظر أعضاء هيئة التدريس، من مخططي برامج التعليم الجامعي، إلى ضرورة إدراج مقررات ريادة الأعمال في برامج ومقررات وأنشطة التعليم الجامعي؛ ورفع وعي الشباب من طلاب الجامعة وشحذ فكركم وتقوي همهم تجاه ضرورة وأهمية ريادة الأعمال في توفير فرص العمل وبناء الاقتصاد الوطني.

المفاهيم والأطر النظرية للدراسة

1. مفهوم ريادة الأعمال ونظرية المقاربة بالنوع

أصبحت الريادة سمة أساسية من سمات الاقتصادي ات المعاصرة، وأسهم التطور التكنولوجي تقدم الاتصالات وازدياد المعرفة وانتقال الاقتصاد إلى اقتصاد رقمي، أسهمت كل هذه العامل في ازدياد دور الأفكار الريادية. وتشكل الريادة الواد اليوم عصب التطور الاقتصادي والتكنولوجي والمعرفي في المجتمعات الحديثة (البنوان، 2011). ويشير مفهوم الريادة إلى مجموعة من الأنشطة التي يمارسها رجال الأعمال بغية التوصل إلى طرائق جديدة تسهم في توليد أفكار جديدة تنعكس على تقديم منتجات جديدة تقود إلى بناء نشاط اقتصادي جديد. أما ريادة الأعمال فهي العملية التي تسعى إلى تحديد وتشجيع وتمكين ومساعدة المشاريع داخل المنظمة بغية إيجاد السلع أو العمليات أو الخدمات الجديدة التي تصبح مصادر رئيسة جديدة للدخل وخفض التكاليف للمنظمة (مصطفى، 2016) ريادة الأعمال هي عملية إنشاء منظمة (منظمات) جديدة أو تطوير منظمات قائمة وهي بالتحديد إنشاء عمل / أعمال جديدة أو الاستجابة لفرص جديدة عامة (خربوطلي، 2018). ويعرف قاموس ويبستر الريادي بأنه الشخص الذي ينظم ويدير ويتحمل مخاطر شركة أو مؤسسة. أو هو الشخص الذي يمتلك القدرة على اكتشاف الفرصة وإدراكها وتحمل المخاطرة والعزم على البدء بالمشروع وتأمين المصادر والإمكانات اللازمة وتشغيلها من أجل إضافة قيمة إلى المنتج أو الخدمة أو الطريقة والإجراءات وإيجاد ما هو جديد ومميز بشكل يلبي حاجات الزبائن ورغباتهم (البنوان، 2011). وتشير ريادة الأعمال إلى مجموعة من الخصائص والمتطلبات السلوكية المتجسدة بعمليات ومراحل لتحديد الفرص التي تتعلق بالاحتياجات الفعلية للأسواق (البنوان، 2011). وللعمل الريادي عدة أبعاد تشكل عوامل نجاحه وهي: (خربوطلي، 2018).

- الإبداع: ويشمل قيادة البحث والتطوير، طرق الإنتاج الجديدة، تغييرات الإنتاج، وتقديم منتجات وخدمات جديدة.

- الابتكار: ويعتمد على وجود أفكار جديدة، تطوير السلع والخدمات، الثقافة والهيكل التنظيمي، وغيرة ورقابة الأعمال والموارد البشرية.

- التفرد أو التميز: ويتمثل في طرق ومنتجات وخدمات جديدة، موارد بشرية ومالية وتكنولوجيا، ووسائل وأساليب توصيل الخدمات للعملاء.

- أخذ المخاطرة: وتتمثل في نزعة أخذ المخاطرة والجرأة البيئية.

- المبادأة: ونعني ها طرح أعمال تنافسية، وطرق جديدة تتجاوز المتاح والموجود، أخذ وضع تنافسي.

وقد تكون ريادة الأعمال قائمة على الابتكار أو الإبداع، أو قد تنشأ نتيجة توفر الخبرات والمهارات والمعارف، أو بسبب الحاجة لإيجاد حلول لمشاكل معينة في العمل أو الحياة (عبد النبي والشيباني، 2022). ويتمتع رواد الأعمال الناجحون بخصائص مثل استغلال الفرص وقرار الاستثمار السريع (Khan, et al, 2020) وهناك عدد من الصفات المترابطة التي لا بد أن تتوفر لنجاح الريادي وهي: الرغبة في إدارة الأعمال، الاستمرارية والمثابرة على العمل، الثقة بالنفس، دوافع نفسية وشخصية، القدرة على إدارة المخاطر، القدرة على التأقلم مع الفرص والبيئة الخارجية، القدرة على التأقلم مع الغموض، القدرة على الانجاز، الدقة والوضوح، إدارة الوقت، الابتكار، الانفتاح وسعة الأفق، الدوافع المادية. ولا بد أن يكون لدى الشخص الريادي كذلك خصائص القائد الإداري والتي تتطلب المرونة والابتكار وأخذ المخاطرة والرؤية الثاقبة (خربوطلي، 2018). كما يعتمد نجاح الريادي على مهارات وقدرات تؤدي إلى قيام مشروعه بحيث تتضمن هذه المهارات، التخطيط والتنفيذ، والتوجيه والرقابة وإدارة المشروع. ومن المهارات التي يتطلبها العمل الريادي، مهارة إدارة الأعمال، مهارات إدارية ومهارات فنية (مرزوق، 2019).

أن فكرة تأنيث ريادة الأعمال تعود إلى نظرية المقاربة بالنوع (Dif,2010: 15) والتي تهتم بدراسة المفارقات بين النوع الواحد كدراسة أسباب انعدام الحظوظ بالنسبة للمرأة في تولي بعض المناصب أو دراسة أسباب انعدام مشاركة المرأة في بعض المجالات الاقتصادية، السياسية... الخ (ضيف، بوران، 2017). ويعود أصل تأنيث ريادة الأعمال إلى نظرية المقاربة بالنوع ودورها الأساسي في إبراز أهمية المرأة كعنصر بشري؛ ومن ثم اتجهت البحوث النفسية والاجتماعية المعنية بالفروق القائمة على النوع الاجتماعي إلي محاولة فهم وتحديد المعززات والعوائق التي تواجه المرأة بعامه والمرأة العربية بخاصة للدخول إلي ميدان ريادة الأعمال؛ مع ضرورة الكشف عن الخصال الاجتماعية والنفسية للمرأة الرائدة. تنطبق كل هذه الخصائص كذلك على المرأة الرائدة للأعمال والتي يمكن أن نشير إليها بأنها المرأة التي تبادر في تنظيم وتشغيل أي مشروع تجاري. (Khatun (2019) ويمكن تعريف رائدات الأعمال ذوات الإمكانيات العالية على أنهم أفراد يظهرن خصائص مرتبطة بنتائج نمو عالية وبالتالي فإنهن رائدات أعمال "يوسعن السوق، وموجهات للتصدير، ومبدعات" (Economic and Social Commission for Western Asia, 2019) العوامل التي تؤثر على ريادة المرأة لأعمال .

إن توفير إطار عمل مناسب لريادة الأعمال من أجل مشاركة المرأة الاقتصادية والاجتماعية هو مسألة حاسمة تتطلب دراسات واسعة وعميقة . (Sarfaraz, & Faghieh, 2011) وهناك عدة عوامل تؤثر على عملية ريادة الأعمال، منها عوامل تتعلق بالمرأة الريادية وخصالها الشخصية ومهاراتها وقدراتها ودوافعها للدخول إلى مجال الاستثمار في ريادة الأعمال. وقد أشار تقرير المعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية عام 2015 حول الظروف التي تعزز ريادة الأعمال النسائية ذات الإمكانيات العالية إلى أن هناك ظروفًا بيئية يجب مراعاتها عند تقييم ريادة الأعمال النسائية التي يمكن أن تؤثر على نسبتها وكذلك قدرتها على الاستفادة من فرصة ريادة الأعمال. ينبغي النظر في جميع القضايا مثل المؤسسات المتعلقة بالأسرة، والتدريب والتعليم. ومن المهم أن نفهم أن السياق داخل كل بلد يختلف وأن ريادة الأعمال النسائية يمكن أن تتأثر بالظروف المحلية مثل حرية العمل والسفر، والمساواة في الحقوق القانونية، والوصول إلى التعليم، والشبكات، والتكنولوجيا، ورأس المال، والأعراف الاجتماعية، والقيم والتوقعات والقوانين واللوائح التي تحكم بيئة الأعمال والتي قد تؤثر على استقرار الأعمال ونموها. (Economic and Social Commission for Western Asia, 2019) وقد اشار الدراسات إلى أن هناك عدد من العوامل التي تؤثر على ريادة المرأة للأعمال سواء بالسلب أو بالإيجاب، تتعلق بعض هذه الجوانب بالعوامل الذاتية أو الشخصية لرائدات الأعمال (العوامل الداخلية)، ويتعلق البعض الآخر بالسياق المحيط المشجع أو المحبط لريادة المرأة للأعمال، ويدخل فيها جميع العناصر الاجتماعية والحكومية والثقافية والمالية والقانونية (العوامل الخارجية) وفيما يلي سنعرض لبعض العناصر المعززة لمشاركة المرأة في الأعمال الريادية :

(1) العوامل الذاتية (العوامل الداخلية)

هناك بعض العوامل الذاتية التي تؤثر على الريادة النسائية للأعمال منها:

- الذكاء الوجداني: فوفقاً لولايت (2017) فإن الذكاء الوجداني في ريادة الأعمال النسائية وجوده القيادة أمر حيوي للنجاح والنمو المستمر في مجال معين، ويحتاج الذكاء الوجداني إلى الدعم القوي من الأسرة. (Ismail, et al, 2021)
- المرونة وضبط النفس: تجاه التزامات العمل والمنزل، فعوامل مثل الاستقلالية أو المرونة أو التوازن بين العمل والحياة الشخصية تمثل عوامل تحفيزية قوية لبدء المرأة للعمل الريادي. (Danish & Smith, 2012) بالإضافة إلي الاستقلالية والرغبة في امتلاك عمل تجاري (Ismail, et al, 2021).
- تعليم المرأة: فكشفت دراسة كافيثا (2014) Kavitha أن النساء الحاصلات على مؤهلات تعليمية أظهرن اهتماماً أكبر في أن يصبحن رائدات اعمال. وكشفت على أن التعليم والخبرة هي العامل الرئيس الذي يؤثر على قرار المرأة بتأسيس عملها الخاص (Ismail, et al, 2021)وأشارت دراسات أخرى ان النساء المتعلمات هن المحركات للأعمال التجارية الجديدة، فقد ذكر حمد Hamad (2005) أن التعليم ليس فقط عاملاً مهماً في تمكين المرأة ولكنه أمرًا حيويًا للبقاء الاقتصادي في السنوات القادمة. (Danish & Smith, 2012)

وأشارت دراسة خان وزملاؤه (Khan, et al, 2020) إلى عوامل أخرى في هذه السياق أطلق عليها العوامل الداخلية وهي: الثقة بالنفس: تعرف الثقة بالنفس على أنها قدرة على الإدراك الريادي والذي يساعد رائدات الأعمال على متابعة أهدافهم المضي بقوة في طريقهم، أن رائدات الأعمال اللاتي يتمتعن بالثقة بالنفس يمكنهم الحصول على ميزة تنافسية سريعة في الأسواق الناشئة بينما تواجه عوائق مختلفة تحتاج إلى تحديد هدف أو التخطيط لسياسة أفضل. تتأثر النية الريادية أيضًا بمستوى الثقة والذي بدنه سيكون من المستحيل المنافسة في الأسواق المضطربة .

-المخاطرة: ترتبط زيادة المرأة للأعمال في الغالب بالتعرض للمخاطر، وافترضت الدراسات السابقة ان المرأة الرائدة أكثر تجها نحو المخاطرة أثناء عملية صنع القرار، وهذا يؤثر على نجاحها في إدارة الأعمال

-الدافعية إلى الانجاز: فالإنجاز قوة دافعة يتم تطيرها من خلال الإدراك البشري الرئيسي، فهي مصدر تحفيز لنجاح رائدات الأعمال على المدى الطويل ومؤشر لتحسين الرغبة في الحصول على اجاز عظيم في حياتها أو عملها

(2)العوامل البيئية (العوامل الخارجية)

تعتبر العوامل البيئية (الاجتماعية والثقافية والاقتصادية) من العوامل المؤثرة على الريادة النسائية للأعمال ومن هذه العوامل :
- الدعم القوي من الأسرة: يعد الدعم القوي من الأسرة هو مفتاح أساسي لأي رائدة أعمال فنظام الدعم الأسري عامل مهم في نجاح ريادة المرأة للأعمال.

- المساعدات الحكومية المالية: تقدم الحكومات خدمات الدعم المالي في شكل مساعدات مالية وتسهيلات ائتمانية تساعد في خلق رائدات أعمال ناجحات . (Khatun, 2019).

- خدمات الدعم: مثل التدريب والمساعدات الفنية التخصصية، والتي تزود رائدات العمال بالمهارات والمعارف التي تمكنهن من النمو في أعمالهن. (Ismail, et al, 2021)

- وهناك عدد من العامل الدافعة لريادة الأعمال بين النساء وتشمل هذه العوامل البطالة، الفصل من العمل، الوضع المالي، نقص المكاسب المالية للأسرة، والاستياء من الوظيفة الحالية. (Ismail, et al, 2021)

- جغرافية نشاط ريادة الأعمال النسائية: ويقصد به الأعمال الموجودة في كل بلد وفقاً لظروفها الجغرافية ومواردها الاقتصادي ة، كما تتميز كل بلد بنوع معين من الصناعات أو الأنشطة الاقتصادية والتجارية وطبيعة العمل الريادي فيها، فمثلا يتركز قطاع الفنادق والمطاعم في المكسيك، وف اندونيسيا هناك تركيز على قطاعات الأغذية والمشروبات والتبغ وهكذا (Danish & Smith, 2012)
أضافت بعض الدراسات تصنيفاً آخر للعوامل الخارجية حيث أشارت إلى (Khan, et al, 2020) :

- العوامل السياسية

- العوامل البيئية

- العوامل الاقتصادية (المالية)

الكوايح التي تواجه ريادة المرأة للأعمال

وتؤكد الإحصائيات التفصيلية أن سيدات الأعمال يملكن (30%) من المشاريع الريادية في الدول المتقدمة (الشقاوي، 2015). ويختلف الوضع كثيراً في الدول العربية والإسلامية، وتظهر العديد من الدراسات التي أجريت في كثير من دول العالم أن مشاركة المرأة في ريادة الأعمال أقل مقارنة بالرجل. (Khatun, 2019) وأشارت دراسة خان (2020) على المرأة الباكستانية إلى أن المرأة تتعرض للإقصاء في المجتمع بسبب الأعراف الثقافية والممارسات الدينية المقيدة للمرأة والتي تحد بشكل كبير من إمكانية وصول النساء إلى الفرص المتاحة في جميع انحاء البلاد. وهناك دراسات محدودة حول الأسباب الكامنة وراء انخفاض مستوى ريادة الأعمال لدى النساء. ويتفق علماء ريادة الأعمال من متخصصات متنوعة على أن العمر وحالة العمل والتعليم والدخل والتصورات حول ريادة الأعمال كلها

عوامل مهمة في قرار البدء بالعمل الريادي لدى النساء. (Sarfaraz, & Faghih, 2011) كذلك فإن النفور من المخاطرة يقودهن إلى الانخراط في أنشطة ذات عتبة دخل منخفضة ومخاطر مالية أقل. (Danish & Smith, 2012) وقد ترجع أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في النشاط الريادي بشكل رئيس إلى عدم منح المرأة حقوق متساوية مع الرجل، والنظرة المحافظة لدور المرأة ومشاركتها في النشاط الاقتصادي (عبد الله وحتاوي، 2017). وأشار أرسطي إلى أنه يجب أن نضع في الاعتبار الخصائص الشخصية والمعرفة السابقة بممارسة الأعمال، ووجود نموذج يحتذى به وإمكانية الوصول إلى الموارد، والتعليم والمعلومات في مجال الإدارة والحماية الحكومية كل هذه عوامل تحدد دوافع رئيسة لبدء العمل الريادي. (Sarfaraz, & Faghih, 2011) كما أن ما تحصل عليه المرأة يضاف إلى ما سبق قلة التدريب والتعليم الذي تحصل عليه المرأة قبل الانخراط في نشاط ريادة الأعمال، كذلك عدم وجود نماذج نسائية يحتذى بها (Danish & Smith, 2012).

ومن أهم العوامل التي تعوق ريادة المرأة للعمل التمييز بين الجنسين؛ فتبعية المرأة حقيقة عالمية تتجلى في أنماط مختلفة عبر البلدان، على الرغم من الجهود الكثيرة التي تبذلها بعض المنظمات الدولية مثل الأمم المتحدة والبنك الدولي لسد الفجوة بين فرص الرجال وفرص النساء ما تزال اللامساواة بين الجنسين منتشرة على نطاق واسع وتحرم النساء من التمتع بحقوق متساوية مع الرجال (Sarfaraz, & Faghih, 2011). وقامت كثير من الدراسات بوصف العوامل الرئيسية التي تؤثر على ريادة الأعمال لدى النساء والأسباب الكامنة وراء انخفاض معدل انتشارها والفجوة بين الجنسين في نشاط ريادة الأعمال، وتوصلت إلى أن أهم العوائق: ومنها

- التنشئة الاجتماعية الفرقة بين الجنسين والتي تسود مجموعة واسعة من سياقات صنع القرار.
- الترتيبات المؤسسية الثقافية والاقتصادية ومنها على سبيل المثال مصادر التمويل وأصحاب السلطة، ولهذا العامل صلة خاصة بوضع المرأة في المجتمعات التقليدية حيث تخضع رائدات الأعمال لقيود قانونية وثقافية لا تنطبق على الرجال فيما يتعلق بملكية الشركات والسيطرة عليها. (Danish & Smith, 2012).
- فترات توقف المرأة عن العمل لتربية الأطفال.
- نظرة المجتمعية إلى المرأة والتوقعات الاجتماعية والاعراف والاتجاهات والقيم والدوار التي تعد مناسبة لها، والتقاليد الأسرية والمجتمعية كل هذه العوامل تعد عقبات أمام طموحات المرأة وتطور توقعات ريادتها للأعمال وتحد من فرص وكفاءات النساء (Danish & Smith, 2012).

واقع ريادة المرأة للأعمال في الدول العربية

أشار المرصد العالمي للريادة في تقريره حول ريادة المرأة 2016/2017 أن نصف النساء المشتغلات بالأعمال الحرة في الدول العربية التي يحركها الابتكار تكون في الحكومة والصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية، وتهيمن صاحبات المشاريع على هذه الفئة من الأعمال مقارنة بالرجال. كما يشي إلى أن تجارة الجملة والتجزئة تمثل أكثر من ثلثي ريادة الأعمال النسائية في البلدان العربية خاصة قطر والإمارات العربية المتحدة. وتتسع الفجوة بين الجنسين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بني عطا وآخرون، 2018). وتشير المسوح التي أجريت على المرأة في البلدان العربية إلى اهتمامهن بإنشاء شركاتهن الخاصة وأشارت بعضهن إلى أنهن يقمن بإدارة أعمالهن الخاصة بالفعل، كما عبرت المرأة في المنطقة العربية عن معدلات مرتفعة من النوايا الريادية، وذكرت أنها تواجه مجموعة من التحديات المرتبطة بإنشاء نشاط ريادي والحفاظ على استمراريته وتوسعته (الإسكوا، 2018). لا يختلف وضع المرأة فيما يتعلق بريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية كثيرا عن وضعها في مختلف الدول العربية والإسلامية، فما زالت المرأة السعودية تسجل مشاركة متدنية في النشاط الاقتصادي وبشكل لا يتلاءم مع حجم ما تمثله من إجمالي عدد السكان ولا يرق إلى المستوى الذي حققته في التعليم العالي.

2 الدراسات السابقة:

هدفت دراسة زيان وزملاؤه (Zain et al, 2010, 24-44) إلى فحص مجموعة من القضايا منها، السمات الشخصية والعوامل البيئية التي

تؤثر في الدافعية والرغبة لريادة الأعمال لدى طلاب كلية الأعمال بمختلف تخصصاتها في جامعة حكومية في ماليزيا. وتكونت عينة الدراسة من (288) طالباً وطالبة. وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: إن نسبة (1.67 %) من المستجيبين لهم نية في العمل الريادي وأن يصبحوا رجال أعمال، وأن أغلب قراراتهم بهذا الخصوص تتأثر بتوجيه عدد من أفراد عائلاتهم بنسبة (9.18 %) ومن الأكاديميين بنسبة (18 %) ومن رجال الأعمال بنسبة (16 %) كما تسهم المواد الدراسية في إثارة الدافعية للعمل الريادي بنسبة (9.50 %) وتسهم خلفية العائلة في الريادية بنسبة أكبر وهي (5.60 %). وأجري دانس وسميث دراسة بعنوان "ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية: الفرص والتحديات: هدفت إلى استكشاف التحديات التي تواجه رائدات الأعمال في المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على بيانات ثانوية حول سياق ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية. تكونت العينة من (33) رائدة أعمال سعودية في جدة في مجموعة متنوعة من القطاعات التجارية، وهن اللاتي يعملن بالفعل أو في طور تأسيس عمل خاص بهن، واللاتي يعملن من مقر عمل مخصص بعيداً عن المنزل. بحثت الدراسة في التحديات والقيود المجتمعية والمؤسسية التي تواجهها، والدعم والفرص المتاحة لرائدات الأعمال. أظهرت النتائج أن رائدات الأعمال في المملكة العربية السعودية يقمن الآن بإنشاء وإدارة المزيد من الكيانات الصغيرة والمتوسطة الحجم أكثر من أي وقت مضى، وأن وهذا الاتجاه أخذ في الازدياد. يوجد كثير من التحديات الكبيرة، المجتمعية والمؤسسية على حد سواء. اقترحت الدراسة عدداً من الطرق التي يمكن خلالها التغلب على العوائق (على مستوى الدولة والمؤسسات) والتي غالباً ما تكون بمثابة حواجز تحول دون قيام المرأة عملياً بإدارة الأعمال، ومنها توفير الموارد والتدريب والتوجيه، وإلغاء بعض الإجراءات الإدارية التي تتطلب تمثيل الذكور في التأسيس، وتمويل ريادة الأعمال النسائية.

دراسة سرفراز وفقه (2011) Sarfaraz & Faghih وهي دراسة استكشافية حول انتشار ريادة الأعمال النسائية في إيران على أساس بيانات الرصد العالمي لريادة الأعمال لعام 2008 Global Entrepreneurship Monitor، من أجل تقديم نظرة عامة عن ريادة الأعمال لدى المرأة الرائدة في هذا الصدد، في هذا الصدد، سيتم تحديد الوضع النسبي لرائدات الأعمال في إيران مقارنة بنظرائهن من الذكور الإيرانيين بالإضافة إلى الدول الأعضاء في المرصد العالمي لريادة الأعمال الآخرين. ودراسة العوامل الرئيسية التي تؤثر على ريادة الأعمال لدى المرأة، وشرح الأسباب الكامنة وراء انخفاض معدل انتشار ريادة الأعمال النسائية في إيران. وتتركز هذه الورقة على وصف الفجوة بين الجنسين في نشاط ريادة الأعمال في إيران بدلاً من فجوة ريادة الأعمال الإيرانية مع المرأة في البلدان الأخرى. أخيراً، سيتم تقديم بعض الاقتراحات المفيدة بشأن ريادة الأعمال لدى النساء إلى صانعي سياسات الريادية. وتوصلت الدراسة إلى انخفاض معدل نشاط ريادة الأعمال في إيران؛ وقدمت الدراسة بعض التفسيرات لذلك وأشارت إلى أن هناك جهود مشتركة من الهيئات والمؤسسات المختلفة تبذل لدعم وتشجيع رواد الأعمال. وأن وضع امرأة لا يختلف كثيراً عن وضع البلد فتميل ظروف ريادة الأعمال النسائية إلى أن تكون مماثلة لتلك الخاصة بريادة الأعمال بشكل عام، مما يشير إلى انخفاض أنشطة المرأة في ريادة الأعمال في إيران وأنها الأدنى في المشاركة في ريادة الأعمال مقارنة بالمرأة في الدول الأخرى الأعضاء في المرصد. كما أشارت الدراسة إلى وجود فجوة كبيرة بين الجنسين في المشاركة في ريادة الأعمال في إيران .

هدفت دراسة عبد النبي والشيباني (2022) إلى التعرف على درجة تمكين المرأة السعودية استثمارياً في ريادة الأعمال وتأثيره على النمو الاقتصادي في المملكة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من رائدات الأعمال في المملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى أن المرأة السعودية تمكنت من إنشاء أعمال ريادية جديدة تلبية حاجات السوق، مع وجود القوانين التي تسمح بالإعفاءات الضريبية، وزيادة الربحية للتشجيع على الأعمال الريادية للمرأة. ساهم العمل الريادي الذي تمتلكه المرأة في توظيف أعداد إضافية من الأيدي العاملة خلال سنوات العمل الريادي .

أما دراسة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا- الأمم المتحدة) (2021) حول المرأة وريادة الأعمال في المنطقة العربية ودور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتهدف الدراسة إلى التدقيق في الدور الذي تؤديه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في

دعم رائدات الأعمال العربيات المحتملات والحاليات، ومحاولة رسم صورة للتحديات الكلية والفردية التي تواجههن. اعتمدت الدراسة على جمع الدراسات والمؤلفات ذات الصلة، وتحليل البيانات حول ريادة الأعمال. من خلال تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى 68% من النساء أشرن إلى اهتمامهن بإقامة مشروعاتهن الخاصة. تعبر المرأة في المنطقة العربية عن معدلات مرتفعة من النوايا الريادية ولكنهن يواجهن تحديات في إنشاء أنشطة ريادية واستمرارها. تواجه المرأة في المنطقة العربية مجموعة من العقبات ترتبط بالوقت، والأعمال غير مدفوعة الجور، وقيود مرتبطة بالتنقل وعدم توفر خدمات لدعم الأعمال التجارية، وصعوبة وصولها إلى الأسواق والتكنولوجيا. كما توصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تشكل لرائدات الأعمال وسيلة لتعزيز وصولهن إلى المعلومات والموارد المالية، وتتيح لهن كذلك إمكانية تطوير أعمال تجارية عبر شبكات الإنترنت .

وحاولت دراسة إسماعيل وآخرين (Ismail, et al., 2021) معرفة تأثير العوامل الدافعة والجاذبة على ريادة الأعمال للمرأة في منطقة واحدة في ماليزيا. استخدمت الدراسة المنهج الكيفي القائم على دراسة الحالة. أجريت مقابلات شبه مقننة مع خمس رائدات أعمال ناجحات يعملن في أعمالهن الخاصة (المنسوجات والأغذية والمشروبات، البناء والتشييد)، وكانت خصائص العينة (نساء رائدات أعمال لمدة 3 سنوات وأكثر، متزوجات، أعمارهن من 25 - 55 سنة) وتم مقارنة عوامل الدفع بعوامل الجذب. توصلت الدراسة إلى ارتباط عوامل الدفع التي تم العثور عليها بالضرورات التي تشمل البطالة والفصل من العمل، والحالة المالية، ونقص المكاسب المالية للأسرة، والاستياء من الوظيفة الحالية، والحاجة إلى الوفاء بأدوار العمل والمنزل. وتم تحجيج عوامل الدفع في الأسرة، وفرصة تغيير نمط الحياة الأسري والخلفية العائلية. أشارت الدراسة أيضاً على العوامل الكاملة التي تؤثر على المرأة لتصبح رائدة أعمال، وهذه العوامل هي دعم الأسرة، والوضع الاقتصادي للأسرة، والاستقلال الذاتي والرغبة في امتلاك عمل تجاري، مما يساهم في بدء واستدامة أعمالهن .

قام خان وآخرون (Khan, et al., 2020) بدراسة بعنوان العوامل المؤثرة في نجاح المرأة في ريادة الأعمال؛ دراسة عن الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأسواق الناشئة في باكستان. تهدف الدراسة التحقيق في العوامل التي تؤثر على نجاح رائدات الأعمال في باكستان. تم جمع البيانات من خلال استبيانات مقننة لعدد (181) من الشركات الصغيرة والمتوسطة العاملة في باكستان. تم استخدام برامج SPSS للتحليل الإحصائي للبيانات. تشير النتائج إلى أن العوامل الداخلية (سلوكيات رائدات الأعمال؛ بما في ذلك الحاجة إلى الإنجازات، والمخاطرة والثقة بالنفس والعوامل الخارجية بما في ذلك العوامل الاقتصادية والاجتماعية - الثقافية لها تأثير إيجابي ودال على نجاح المشاريع المملوكة للنساء .

وأجريت دراسة خاتون (2019) Khatun لتقييم العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على تنمية رائدات الأعمال في منطقة فيني. تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي. أجريت الدراسة على (100) مبحوث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات لتحديد العوامل الرئيسة المسؤولة عن تنمية ريادة العمال لدى النساء. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، واستخدم تحليل الانحدار للكشف عن العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية. أظهرت النتائج أن العوامل الاقتصادية والتكنولوجية كان لها تأثير إيجابي على رائدات الأعمال في منطقة فيني أكثر من العوامل الاجتماعية والثقافية الأخرى. ومن ثم يوصى بأن تعمل الحكومة والمؤسسات المالية الأخرى مع المنظمات غير الحكومية لتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة من خلال نقل التدريب على المهارات والمعلومات الموجهة للأعمال التجارية وتقديم المشورة على الخدمات.

وكانت دراسة الشقاوي (2015) بعنوان دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية. وتهدف إلى بحث العوامل التي تساهم في نجاح رائدات الأعمال في المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي. تكونت عينة الدراسة من عشر سيدات أعمال. استخدمت الدراسة أسلوب المقابلة الشخصية العميقة. أظهرت النتائج أن أهم العوامل التي تساعد على نجاح مشاريع الريادة النسائية هي الدعم العائلي والإصرار والتفان في العمل، والمهارات الإدارية والتنظيمية والمعرفة بطبيعة

العمل والعملاء.

دراسة عبد الله وحناوي (2014) وتهدف إلى تحليل واقع ريادة الأعمال في أوساط النساء الفلسطينيات، كما تهدف على اقتراح سياسات عملية للنهوض بزيادة المرأة الفلسطينية للأعمال. قامت الدراسة بتحليل بيانات مسحي الريادة للعامين 2010 و2012، اللذان أجراهما معهد ماس بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء، واعتمدت كذلك بنتائج المقابلات مع الخبراء المحليين في نفس السنوات، قامت الدراسة كذلك بمقارنة مؤشرات ريادة المرأة الفلسطينية مع مؤشرات ريادة المرأة في بعض الدول الأخرى. أشارت النتائج إلى ان فلسطين من أسوأ المناطق لرائدات الأعمال في العالم فقد حصلت على الترتيب 58 من بين 67 دولة في العالم من حيث ريادة النساء للأعمال لعام 2012. بلغ معد نشاط الريادي للمرأة الفلسطينية 3.4% مقارنة بمعدل النشاط الرياد للذكور 16% في العام 2012. رغم قلة نصيب المرأة الفلسطينية من ريادة الأعمال إلا أنها مساهمة أنشطتها الريادية مؤثرة حيث تقوم بتشغيل نحو 5.6% من إجمالي العاملين في فلسطين. وأشارت الدراسة إلى عدد من المعوقات التي تمنع المرأة الفلسطينية من البدء بمشاريع جديدة أو عدم استكمال المشاريع التي بدأتها .

وكان الغرض من دراسة عبيدي (2014) Abdi هو معرفة العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في الأنشطة الريادية في منطقة مانديريا، مقاطعة مينديرا المركزية، كينيا. استخدمت الدراسة أسلوب تصميم البحث الوصفي المسحي باستخدام المنهج الكيفي والكمي. استخدمت الدراسة مجموعة من العينات العشوائية العنقودية والبسيطة. تم تجميع منطقة الدراسة بناءً على موقعها الجغرافي، وفي كل موقع، تم تجميع الشركات المملوكة للنساء على أساس أنواع الأعمال. كانت العينة (138) سيدة أعمال في بلدة مانديريا. كشفت نتائج الدراسة أن العوامل الفردية لها تأثير على مشاركة المرأة في أنشطة ريادة الأعمال. أن العوامل الاجتماعية والثقافية لها تأثير على مشاركة المرأة في أنشطة ريادة الأعمال. كما تم الكشف عن تأثير العوامل الاقتصادية والعوامل الأمنية على مشاركة المرأة في أنشطة ريادة الأعمال.. وخلصت الدراسة إلى أن النوع الاجتماعي له دور في الحد من قدرة المرأة على اكتساب رأس المال الاجتماعي والثقافي والبشري والمالي وتضع قيودًا على قدرتها على المشاركة في نشاط ريادة الأعمال،

واهتمت دراسة رامزانيا (2014) Ramezania, et al. بخصائص ريادة الأعمال النموذجية للمرأة الإيرانية. تم اختيار (11) سيدة أعمال لتحديد أولويات معايير قياس خصائص ريادة الأعمال النموذجية للمرأة، وتم طرح ست خصائص لمواصفات رائدات الأعمال في إيران. أظهرت النتائج أن النساء الإيرانيات لهن تأثير كبير على أسرهن ويتحملن مسؤولية الأسرة. التوازن بين العمل والأسرة من بين المعايير يتم طرحه على أنه الوزن الأعلى. إن إحدى الخصائص المشتركة التي يمكن رؤيتها عادة بين جميع النساء وفي معظم الأبحاث هي أداء وظائف مختلفة في وقت واحد ونظرًا لن هذه القضية شائعة بين جميع النساء فقد حصلت على درجة أقل وزنًا وأهمية.

واعتمادا على ما تم عرضه من الدراسات السابقة، واستهدافا لسد فجوة أدبيات ريادة المرأة السعودية للأعمال، والعوامل الفاعلة في تعزيزها؛ سعت الباحثات إلى التعرف على السمات والمقومات التي لم تحظى بنصيب من الدراسة في الأدبيات؛ وذلك من خلال الكشف المبكر عن هذه العوامل أثناء المرحلة الجامعية لطالبات جامعة الجوف، وبخاصة العوامل النفسية؛ إلي جانب محاولة وضع مجموعة من التوصيات الكفيلة بتعزيز دور المرأة الريادي من واقع المرئيات الاجتماعية والنفسية المستخلصة من الدراسة بهدف الخروج بتصور أكثر واقعية وأكثر إمكانية للتطبيق.

3 منهجية الدراسة:

(1) منهج الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة، وجمع البيانات والمعلومات اللازمة لبلورة الإطار النظري المتعلق بها، عن طريق دراسة الظاهرة كما توجد بالواقع، للتوصل إلى وصف دقيق واستنتاجات تساعد في فهم هذ الواقع وتطويره (عبيدات وعدس، 2016). للتعرف إلى العوامل المعززة للمرأة السعودية في ريادة الأعمال للتطبيق على طالبات جامعة الجوف. وكذا إجراء المسح الميداني لجمع البيانات والمعلومات حول أبعاد الدراسة من خلال الأداة البحثية (الاستبانة)- التي

قامت الباحثات بإعدادها - وتحليل هذه البيانات والمعلومات اعتماداً على أساليب الإحصاء الوصفي لمحاور الأداة ومفرداتها وذلك لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته .

(2)أداة الدراسة: قامت الباحثات بإعداد استبانة من خلال الاستعانة بالدراسات والأبحاث والرسائل التي لها علاقة بموضوع الدراسة للتعرف على العوامل النفسية والاجتماعية المعززة لثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الجوف واتجاهاتهن نحوها. وقد تضمنت الأداة بصورتها الأولية (45) فقرة، وبعد التعديلات التي تمت بناء على آراء المحكمين تضمنت الأداة بصورتها النهائية (42) فقرة، حيث تم صياغة الفقرات بطريقة سلسلة واضحة، يستطيع أفراد عينة الدراسة من الإجابة عنها، وصمم المقياس بتدرج خماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وقد أعطيت درجات رقمية بلغت على التوالي: (1, 2, 3, 4, 5). وتم اعتماد المقياس الآتي لتصحيح المقياس الخماسي.

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (4)

عدد الفئات المطلوبة(3)

1.33 = (ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.) وبناء على ذلك يكون:

من 1.00 - 2.33 بدرجة منخفضة

من 2.34 - 3.67 بدرجة متوسطة

من 3.68 - 5.00 بدرجة كبيرة

أصدق الأداة :

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم اعتماد طريقة الصدق الظاهري (Face Validity) وتم عرض الأداة بصورتها الأولية التي كانت مكونة من (45) فقرة، على مجموعة من المحكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومدرسين في ريادة الأعمال، وذلك لإبداء ملاحظاتهم حول الدقة اللغوية في صياغة أسئلة الاختبار، وآراءهم حول مدى صحة الفقرات ومناسبتها للطلبات، ومدى صحتها وارتباطها بموضوع الدراسة، وبناء على ملاحظاتهم تم الأخذ بعين الاعتبار التعديلات والملاحظات والإضافات واستبعاد الفقرات التي لم يُوافق عليها وتكون المقياس بصورته النهائية من (42) فقرة وذلك بما يتلاءم مع طبيعة الدراسة. وللتحقق من صدق بناء الأداة، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) طالبة من خارج عينة الدراسة، وتم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمجال الذي تنتمي إليه وذلك كما في جدول (1).

جدول 1: ارتباط فقرات كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
فقرات مجال " القلق من المستقبل "	فقرات مجال " الثقة بالنفس "		
1	.597**	1	.786**
2	.837**	2	.688**
3	.736**	3	.579**
4	.674**	4	.791**
5	.579**	5	.815**
فقرات مجال "الدافعية للإنجاز"		6	.762**
1	.813**	7	.785**
2	.791**	8	.886**
3	.918**	9	.595**
4	.904**	10	.894**
5	.724**	11	.684**

.742**	12	.891**	6
		.934**	7
		.951**	8

تشير بيانات جدول 1 إلى أن معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات مجالات "القلق من المستقبل"، "الدافعية للإنجاز"، "الثقة بالنفس" تراوحت ما بين (.579** - .951**) وهي قيم دالة إحصائية.

الثبات

يقصد بثبات أداة الدراسة استقرار النتائج واعتماديتها وقدرتها على التنبؤ أي مدى التوافق أو الاتساق في نتائج الاستبيان إذ طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة، وقد تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، إذ يقيس مدى التماسك في إجابات أفراد عينة الدراسة عن كل الأسئلة الموجودة في المقياس، كما يمكن تفسير (ألفا) بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويدل على ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات ويتراوح ما بين (1-00) وتكون قيمته مقبولة عند (60%) وما فوق، وفي دراسات أخرى تكون مقبولة عند (70%) وما فوق، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلم ومعلمة من خارج عينة الدراسة والجدول التالي يبين ذلك:

جدول 2: معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا ومعامل الارتباط بيرسون للمجالات مع الأداة ككل.

الرقم	المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	معامل الارتباط للمجال بالأداة ككل
1	القلق من المستقبل	5	0.779	.908**
2	الدافعية للإنجاز	8	0.795	.895**
3	الثقة بالنفس	12	0.917	.870**
	العوامل النفسية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال ككل	25	0.920	.823**
	العوامل الاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال	21	0.901	.789**
	كلي للأداة	46	0.923	-

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

تشير بيانات جدول 2 ان معاملات الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا كرونباخ للمجال الأول: العوامل النفسية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال ككل بلغت (0.920)، ولل مجال الثاني: العوامل الاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال بلغت (0.901)، وبلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.923) وهي قيم مرتفعة دالة إحصائية وتشير إلى ثبات الأداة. كما تجدر الإشارة إلى ان معاملات الارتباط للمجالات مع الأداة مرتفعة ودالة إحصائية. وبالنظر لمؤشرات الصدق والثبات يمكن أن نطمئن لكفاءة الاستبيان في دراسة موضوع البحث.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من طالبات المرحلة الجامعية الأولى (مرحلة البكالوريوس) في كلية العلوم والآداب جامعة الجوف، وقد تكونت عينة الدراسة من (393) طالبة في المستويات (الخامس، والسادس، والسابع، والثامن) من طالبات كلية العلوم والآداب بالقرينات جامعة الجوف في الفصل الدراسي الثاني 1442/ 1443 هـ - 2021/ 2022م. تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، والجدول (3) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

الجدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعًا للخصائص الديموجرافية.

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %	
الفئة العمرية	18-20	96	24.4	
	21-23	247	62.8	
	24-26	46	11.7	
	26-28	3	0.8	
	29 فأكثر	1	0.3	
	المجموع	393	100.0	
	التخصص	علمي	177	45.0
أدبي		216	55.0	
المجموع		393	100.0	
القسم	دراسات إسلامية	144	36.6	
	طفولة	20	5.1	
	لغة عربية	52	13.2	
	لغة انجليزية	13	3.3	
	إدارة أعمال	47	12.0	
	كيمياء	45	11.5	
	فيزياء	17	4.3	
	رياضيات	4	1.0	
	حاسب آلي	51	13.0	
	المجموع	393	100.0	
	الحالة الاجتماعية	متزوجة	89	22.7
		عزباء	281	71.5
		مطلقة	22	5.6
أرملة		1	0.3	
المجموع		393	100.0	

الاجراءات المنهجية: قامت الباحثات بالإجراءات الآتية:

الاطلاع على الادبيات النظرية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

تحديد عدد أفراد مجتمع الدراسة والعينة بعد الحصول على تصريح كتابي بتسهيل مهمتهن موجه من جامعة الجوف إلى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالقريات.

تطوير أداة الدراسة بصورتها الأولية بعد الاطلاع على الادبيات النظرية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

التحقق من دلالات صدق أداة الدراسة وثباتها للخروج بالصورة النهائية للأداة. تطبيق أداة الدراسة بصورتها النهائية على أفراد عينة الدراسة المستهدفة في الموعد المحدد. ترميز البيانات ومعالجتها إحصائياً للإجابة عن أسئلة الدراسة، والخروج بالتوصيات المناسبة في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية: معامل ارتباط بيرسون. معامل الفا كرونباخ: لحساب الثبات لأداة الدراسة. التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات وفقرات الأداة. اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغيرات الدراسة تحليل التباين الأحادي لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع 4 نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا القسم عرضاً ومناقشة للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية؛ والتي هدفت بشكل عام إلى تسليط الضوء على العوامل الاجتماعية والنفسية المعززة لمشاركة المرأة السعودية في مشروعات ريادة الأعمال من خلال التطبيق على طالبات جامعة الجوف. وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج نعرضها ونناقشها بالاعتماد على أسئلة الدراسة.

السؤال الأول: ما العوامل النفسية والاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال بالتطبيق على طالبات جامعة الجوف؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس العوامل النفسية والاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، ويوضح جدول 4 ما ورد من نتائج.

جدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعوامل النفسية والاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة السعودية في المشروعات الريادية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً.

رقم المجال	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	القلق من المستقبل	4.32	1.860	1	مرتفع
2	الثقة بالنفس	3.54	1.011	2	مرتفع
3	الدافعية للإنجاز	2.83	0.631	3	متوسط
	العوامل النفسية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال ككل	4.14	1.527	-	مرتفع
	العوامل الاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال	2.98	1.775	-	متوسط
	المجال ككل	3.11	0.665	-	متوسط

يلاحظ من النتائج في جدول 4 أن المتوسطات الحسابية لمجالات العوامل المعززة لمشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال جاءت على الترتيب (4.14-2.98) وجاء المجال الأول (العوامل النفسية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال ككل) بمتوسط حسابي بلغ (4.14) وبدرجة مرتفعة، وتلاه المجال الثاني (العوامل الاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال) بمتوسط حسابي بلغ

(2.98) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للعوامل ككل (2.32) وبدرجة متوسطة.

وتوضح النتائج بشكل جلي الدور الذي تلعبه العوامل النفسية (الخوف من المستقبل - الثقة بالنفس - الدافعية للإنجاز) في تعزيز مشاركة طالبات جامعة الجوف في ريادة الأعمال مقارنة بالعوامل الاجتماعية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات التي أوضحت أنه لا توجد فروق كبيرة بين المرأة الريادية والرجل الريادي في السمات والممارسات الشخصية والسلوكية التي يتميز بها الرياديون عموماً؛ والتي تتضمن الثقة بالنفس، والشجاعة، والمثابرة، والمرونة، والتملك، والقدرة على الانجاز، والاصرار على النجاح والرغبة في الاستقلال، والمخاطرة المحسوبة، والتفاوض، وعدم النفور من الغموض والفاعلية الذاتية المدركة (كوفان والحمامي، 2019؛ سيد، حسن، 2022، Frese & Gielnik, 2014). وإن كانت المرأة تتسم بقدرة أكبر على التكيف مع الظروف وتفويض أكبر للصلاحيات ولديها القدرة على التخطيط طويل الأمد. كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بوتواته وبن علي (2021) والتي أجريت على عينة من النساء بتيبة - الجزائر موضحة أهمية العوامل النفسية مقارنة بالعوامل الاجتماعية فحسب ما أسفرت عنه دراستهما من نتائج جاء في ترتيب العوامل أن العامل النفسي وعامل التحكم والاستقلالية وهما عوامل جذب هما الأكثر تأثيراً في تحفيز النساء ليصبحن ربات أعمال. السؤال الثاني: ما دور العوامل النفسية (القلق من المستقبل - الثقة بالنفس - الدافعية للإنجاز) في تعزيز مشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال بالتطبيق على طالبات جامعة الجوف؟

اشتملت المتغيرات النفسية المعززة لمشاركة طالبات جامعة الجوف في مشروعات ريادة الأعمال على ثلاثة عوامل رئيسية (القلق من المستقبل - الثقة بالنفس - الدافعية للإنجاز). وفيما يلي نوضح ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج على كل متغير من هذه المتغيرات الثلاثة.

القلق من المستقبل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "القلق من المستقبل"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي كما هو مبين في جدول (5).

جدول 5 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القلق من المستقبل (مرتبة ترتيباً تنازلياً).

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
4	أخاف من عدم تقبل الآخرين لي بسبب ما يمكن أن أقوم به من عمل	3.52	1.28	1	مرتفع
3	أخاف من عدم الحصول على مكانة مناسبة في الحياة	3.08	1.16	2	مرتفع
1	أخاف من الفشل	3.07	1.16	2	مرتفع
2	أخاف من تغيير الحياة للأسوأ في المستقبل	2.50	1.15	4	متوسط
5	أفكر كثيراً في مستقبل أفضل من الحاضر	2.35	1.14	5	متوسط
	المجال ككل	4.32	1.860	-	مرتفع

يظهر من جدول 5 أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "القلق من المستقبل" تراوحت بين (2.35-3.52)، كان أعلاها للفقرة رقم (4) والتي تنص على "أخاف من عدم تقبل الآخرين لي بسبب ما يمكن أن أقوم به من عمل" بمتوسط حسابي (3.52) وبدرجة مرتفعة، تليها الفقرة رقم (3) والتي تنص على "أخاف من عدم الحصول على مكانة مناسبة في الحياة" بمتوسط حسابي (3.08) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) والتي تنص على "أفكر كثيراً في مستقبل أفضل من الحاضر" بمتوسط حسابي (2.35) وبدرجة

متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.32) وبدرجة مرتفعة. ومن الواضح أن ثمة مجموعة من المتغيرات المرتبطة بالخوف من المستقبل تشكل في مجملها كوابح لمشاركة طالبات جامعة الجوف في الأعمال الريادية جاء في مقدمتها الخوف من عدم تقبل الآخرين بسبب ما يمكن أن أقوم به من عمل، ثم الخوف من عدم الحصول على المكانة المناسبة في الحياة، وأخاف من الفشل، والخوف من تغيير الحياة للأسوأ في المستقبل والتفكير في مستقبل أفضل من الحاضر. ويعد الخوف من الفشل المتغير الرئيس في الاحجام عن المشاركة في الأعمال الريادية؛ حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن ما يقرب من 75% من المشاريع تغشل في غضون 10 سنوات، إما بسبب قرارات خاطئة نابعة من غياب الخوف، أو زيادة الخوف الذي يؤدي إلى محاولة تجنب المخاطرة، كما أشارت الدراسات أيضاً إلى أن هناك عديد من العوامل المعيقة لمشاركتها الريادية وأبرزها الخوف من خوض المغامرة والفشل، والخوف من تحمل المسؤولية، والخوف من عدم استقرار الدخل، والخوف من ضغط العمل (البراشدية وآخرون، 2022).

مجال الثقة بالنفس

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "الثقة بالنفس"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية كما هو مبين في جدول (6).

جدول 6 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الثقة بالنفس.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
6	اتخذ قراراتي بناء على الدراسة	2.76	1.21	1	متوسط
5	أعتقد بأنني سوف أحقق مكانة اجتماعية كبيرة لم يصل إليها غيري	2.74	1.18	2	متوسط
8	أعتمد على نفسي في حل المشكلات التي تواجهني.	2.33	1.27	3	متوسط
3	إذا عزمت على أي عمل لا بد من أن أصل إليه	2.33	1.08	4	متوسط
7	أفضل أداء أعمالي بنفسي ولا أعتمد على الآخرين.	2.09	1.28	5	متوسط
9	أعمل بإصرار وتفان حتى أحقق أهدافي	2.03	1.29	6	متوسط
4	أثق بقراراتي التي اتخذها بنفسي	2.03	1.09	7	متوسط
2	قوة إرادتي هي سبب نجاحي	2.01	1.01	8	متوسط
11	عندما أبدأ عملاً جديداً أتوكل على الله ثم أبذل قصارى جهدي في تنفيذه.	2.01	1.36	9	متوسط
10	أؤمن بأن بذل الجهد والثقة بالله يحقق الأهداف المطلوبة.	2.00	1.35	10	متوسط
12	أثق تماماً بأن إيماني بالله وحسن توكلي عليه هر سر ناجحي ومصدر قوتي.	2.00	1.41	11	متوسط
1	أستطيع الاعتماد على نفسي	1.72	1.00	12	منخفض
	المجال ككل	2.54	1.01	-	متوسط

يظهر من جدول 6 أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "الثقة بالنفس" تراوحت بين (1.72-2.76)، كان أعلاها للفقرة رقم (6) والتي تنص على "اتخذ قراراتي بناء على الدراسة" بمتوسط حسابي (2.76) وبدرجة متوسطة، تليها الفقرة رقم (5) والتي تنص على "أعتقد

بأنني سوف أحقق مكانة اجتماعية كبيرة لم يصل إليها غيري " بمتوسط حسابي (2.74) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أستطيع الاعتماد على نفسي" بمتوسط حسابي (1.72) وبدرجة منخفضة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.54) وبدرجة متوسطة.

وفي هذا السياق كشف التراث البحثي المرتبط بالخصال النفسية لرائدات الأعمال عن أن الثقة بالنفس تأتي كمتغير نفسي فعال في إقدام المرأة على المشاركة، بل يعد من العوامل الفعالة في ذلك فأوضحت الدراسات أن الثقة بالنفس، والمخاطرة، والرغبة في الإنجاز والتفاوض والرغبة في النجاح أهم الخصال النفسية لرائدات الأعمال (Vázquez-Parra, et al., 2023; Martins, I., Monsalve, and Martinez, 2018).

وتعد الثقة بالنفس الوجه الآخر للخوف من المخاطرة والخوف من الفشل والخوف من المستقبل... الخ وبالتالي فمن البديهي أن تعد من الخصال النفسية الرئيسة لريادة الأعمال.

مجال الدافعية للإنجاز

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال " الدافعية للإنجاز"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية كما هو مبين في جدول (7).

جدول 7 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الدافعية للإنجاز.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	أفضل أداء الأعمال المتممة بالتحدي والصعوبة	2.75	1.05	1	متوسط
2	أحرص على الانتهاء من أي عمل بدأت فيه	2.54	0.97	2	متوسط
4	أشعر أن عملية التخطيط من أفضل الطرق لعدم الوقوع في مشكلات	2.50	0.91	3	متوسط
3	أخطط للمهام والأعمال التي لا بد من القيام بها.	2.34	0.87	4	متوسط
7	أفضل الأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة	2.31	0.99	5	متوسط
5	أشعر بالسعادة من قيامي بعمل جديد	2.15	1.13	6	متوسط
8	التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد	1.85	0.99	7	منخفض
6	أبذل جهد كبير لتحقيق ما أريده	1.75	0.93	8	منخفض
	المجال ككل	2.83	0.63	-	متوسط

يظهر من جدول 7 أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "الدافعية للإنجاز" تراوحت بين (1.75-2.75)، كان أعلاها للفقرة رقم (1) والتي تنص على "أفضل أداء الأعمال المتممة بالتحدي والصعوبة" بمتوسط حسابي (2.75) وبدرجة متوسطة، تليها الفقرة رقم (2) والتي تنص على "أحرص على الانتهاء من أي عمل بدأت فيه" بمتوسط حسابي (2.54) وبدرجة منخفضة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) والتي تنص على "أبذل جهداً كبيراً لتحقيق ما أريده" بمتوسط حسابي (1.75) وبدرجة منخفضة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.83) وبدرجة متوسطة. إن الحاجة إلى الإنجاز، وتعني الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز والبراعة والتفوق والقدرة على تهيئة ظروف النجاح والتحدي لتحقيق درجات عالية من الرضا؛ تعد متغير نفسي آخر مهم في تعزيز المشاركة في ريادة الأعمال. وفقد كشفت الدراسات عن أنه لا بد من أن تتوفر لدي المرأة الرغبة الدافعية التي تتحكم في مستوى الأداء ودرجة الاستمرارية في العمل، ونظراً إلى أن الدافعية للشروع في عمل ريادي تعد من الشروط الأساسية والضرورية لكي يصبح الفرد ريادياً، فقد أثبت البحث العلمي أن المشروعات

الصغيرة والمشروعات الريادية جميعها تبدأ دوماً بوجود النية للشروع في العمل، كما وتؤدي النية دوراً وثيقاً للشروع في النشاط الريادي (رمضان، 2012).

السؤال الثالث: ما أهم المحددات الاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال بالتطبيق على طالبات جامعة الجوف؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "العوامل الاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية كما هو مبين في جدول (8).

جدول 8 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
7	وجود خبرة سابقة بالعمل	4.11	1.75	1	مرتفع
2	عدد ساعات العمل	3.91	1.51	2	مرتفع
4	ارتباط العمل بتخصصك	3.88	1.62	3	مرتفع
5	قرب مكان العمل من مكان سكنك	3.88	1.67	4	مرتفع
8	يوفر لك تأمين صحي	3.21	1.75	5	متوسط
1	عدد أيام العمل	3.19	1.47	6	متوسط
9	يوفر خدمات لك ولأسرتك	3.09	1.81	7	متوسط
11	يتوافق مع عادات مجتمعك	3.07	1.90	8	متوسط
16	طبيعة العمل	2.97	2.11	9	متوسط
3	الدخل الشهري	2.97	1.56	10	متوسط
10	يوفر لك الوقت للاهتمام بأسرتك	2.95	1.83	11	متوسط
6	موافقة ولي الأمر	2.93	1.68	12	متوسط
14	وجود مصدر للتمويل	2.92	2.05	13	متوسط
17	مناسبة العمل لنوعك كأنثى	2.91	2.17	14	متوسط
12	وجود مساعد لك بالأعمال المنزلية	1.94	1.94	15	منخفض
19	يشبع الاحتياجات الاجتماعية	1.94	2.26	16	منخفض
15	وجود قوانين لحماية هذا العمل	1.93	2.07	17	منخفض
13	توفر رغبة قوية لديك بالعمل	1.92	2.01	18	منخفض
20	يستثمر وقت فراغك	1.92	2.30	19	منخفض
21	تشجيع الأسرة على العمل	1.91	2.37	20	منخفض
18	يشبع الاحتياجات الاقتصادية لك	1.90	2.21	21	منخفض
	المجال ككل	2.98	1.775	-	متوسط

يظهر من جدول 8 أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "العوامل الاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة في ريادة الأعمال" تراوحت بين (1.90-4.11)، كان أعلاها للفقرة رقم (7) والتي تنص على "وجود خبرة سابقة بالعمل" بمتوسط حسابي (4.11) وبدرجة مرتفعة، تليها الفقرة رقم (2) والتي تنص على "عدد ساعات العمل" بمتوسط حسابي (3.91) وبدرجة مرتفعة، وتليها الفقرة رقم (4) والتي تنص على

"ارتباط العمل بتخصصك" بمتوسط حسابي (3.88) وبدرجة مرتفعة، ثم الفقرة رقم (7) والتي تنص على "قرب مكان العمل من مكان سكنك" بمتوسط حسابي (3.88) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (18) والتي تنص على "يشبع الاحتياجات الاقتصادية لك" بمتوسط حسابي (1.90) وبدرجة منخفضة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.98) وبدرجة متوسطة.

وعلى الرغم من أن العوامل الاجتماعية، كمتغيرات معززة لإقبال أو عزوف طالبات الجامعة على المشاركة في المشروعات الريادية، حيث أشارت الدراسات إلى كما أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية تؤثر على اتجاه الأفراد نحو ريادة الأعمال؛ تتمثل هذه العوامل في الخصائص الديموغرافية، وتشمل النوع، والسن، والطبقة الاجتماعية، والقُدوة، والدخل، ومستوى التعليم، ومستوى تعليم الوالدين، ووظيفة الوالدين، والخبرات السابقة، والدين، والحالة الاجتماعية، وحجم الأسرة. وهناك العوامل السياقية كالتعليم، وبيئة الأعمال، والعوامل الثقافية. أما السمات الشخصية فتشمل الإنجاز، وقبول المخاطرة، وتحمل الغموض، والابتكار، والتحكم الذاتي الداخلي، والاستباقية، والاندفاع، والاستعداد الذاتي للعمل لساعات طويلة، والتفاؤل (البراشدية وآخرون، 2016;2022). إلا أن المتغيرات الاجتماعية جاءت مرتفعة على أربع فقرات من فقرات المقياس (وجود خبرة سابقة بالعمل - عدد ساعات العمل - ارتباط العمل بالتخصص - قرب مكان العمل من مكان السكان)، ولكنها جاءت في المرتبة الثانية بعد المتغيرات النفسية. مما يؤشر على أن أي برنامج لتعزيز مشاركة طالبات جامعة الجوف في الأعمال الريادية يجب أن يأخذ بعين الاعتبار أن ترتبط هذه الأعمال بالتخصص، وبوجود الخبرة الكافية، وملائمة ساعات العمل، وقرب العمل من المنزل.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد طالبات جامعة الجوف في العوامل المعززة للمشاركة في ريادة الأعمال تعزى لمتغيرات (التخصص، الحالة الاجتماعية، الخبرة العملية، المستوى التعليمي لرب الأسرة، والخبرة العملية لرب الأسرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر المتغيرات (التخصص، الحالة الاجتماعية، الخبرة العملية، المستوى التعليمي لرب الأسرة، والخبرة العملية لرب الأسرة) على العوامل المعززة للمرأة السعودية في ريادة الأعمال بالتطبيق على طالبات جامعة الجوف.

جدول رقم 9 : تحليل التباين المتعدد لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الدراسة حسب متغيرات (التخصص، الحالة الاجتماعية، الخبرة العملية، المستوى التعليمي لرب الأسرة، والخبرة العملية لرب الأسرة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
التخصص	5.656	2	0.227	0.170	0.844
الحالة الاجتماعية	2.737	4	0.684	0.512	0.727
الخبرة العملية للطالبة	6.650	4	1.663	10.460*	0.028*
المستوى التعليمي لرب الأسرة	5.333	6	0.889	0.665	0.678
الخبرة العملية لرب الأسرة (يعمل)	3.392	3	1.131	0.845	0.470
الخبرة العملية لرب الأسرة (الوظيفة)	3.316	5	0.663	0.496	0.779
الخطأ	158.225	344	1.338		
الكلية	165.934	344			

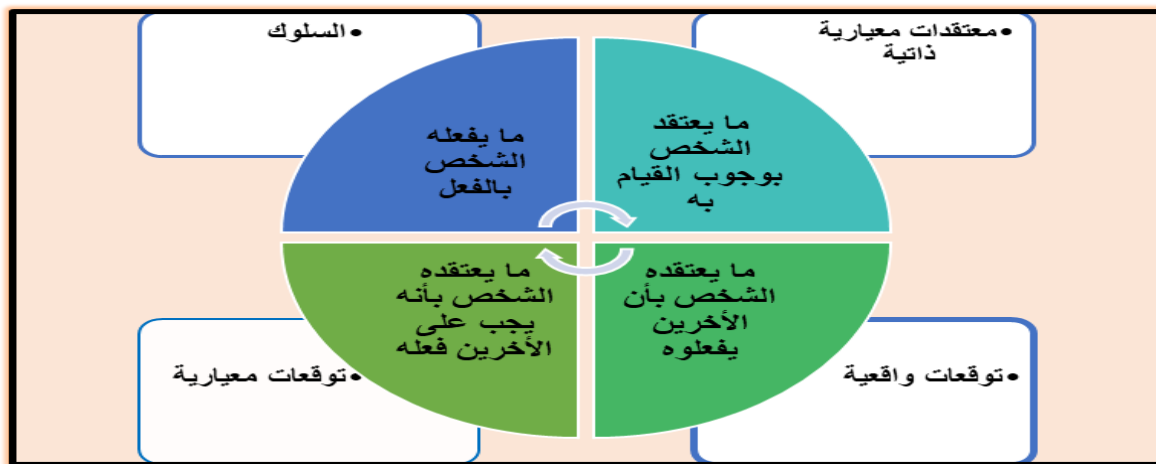
* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من جدول 9 أنه بشكل عام عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في العوامل المعززة للمرأة السعودية في ريادة الأعمال بالتطبيق على طالبات جامعة الجوف تعزى للمتغير (الفئة العمرية، التخصص، القسم، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي

لرب الأسرة، الخبرة العملية لرب الأسرة). باستثناء متغير وجود خبرة عملية لدى الطالبة الجامعية الذي جاء دال عند مستوي معنوية (=0.05). وتوضح هذه النتيجة بشكل جلي أهمية الخبرة العملية في تعزيز المشاركة. مما يؤكد أهمية التربية على ريادة الأعمال أو التربية الريادية أو التعليم الريادي الذي يشكل مطلب ملح وضروري في الوقت الراهن فبدون ممارسة عملية وبدون خبرة ستظل هناك مشكلة في ولوج الفتيات إلى هذا العالم حيث أشار عديد من الدراسات إلي أن تعليم الريادة لم ينل حتى اليوم الأهمية التي يستحقها على مستوى التعليم الجامعي في الوطن العربي مما يفرض على النظم التعليمية إعادة النظر في المناهج التعليمية في الوقت الحاضر وتفعيل دور الجامعات للمشاركة في تحقيق التنمية للمجتمع من خلال خلق بيئة مواتية والعمل على التحول نحو كونها جامعات ريادية فاعلة في المجتمع في ضوء متغيرات العصر واقتصاد المعرفة والاقتصاد الرقمي (محمود، 2017).

نحو نموذج نفسي اجتماعي لتعزيز مشاركة المرأة السعودية في الأعمال الريادية

وعلى الرغم من أن المرأة السعودية لديها من الجرأة والثقة بالنفس ما يمكنها من مواجهة التحديات وكسر القوالب النمطية الجامدة التي فرضت عليها من قبل المجتمع، والانطلاق نحو مستقبل أفضل بخطي الواثقة من طريقها والقادرة على صناعة مستقبلها وتحقيق استقلاليتها ولديها من السمات ما يجعلها امرأة ريادية بامتياز إلا أن ذلك قد يمكن المساهمة فيه بشكل فعال من خلال التصور المقترح التالي. ويستند التصور الذي تقدمه في هذه الدراسة بهدف العمل على تعزيز مشاركة المرأة السعودية (طالبات جامعة الجوف بخاصة) على "النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي" والذي يطلق عليه 'نموذج بيثيري' Bicchieri للتغيير أو المعايير الاجتماعية' (Bicchieri, C., & Chavez, 2010)، وتتمثل أهمية هذا النموذج في تصنيف النساء حسب اهتمامهن بالعمل واستعدادهن له. يفترض النموذج متعدد النظريات للتغيير السلوكي أن الأفراد يغيرون سلوكهم من خلال عملية تسلسلية ذات مراحل يمكن من خلالها فهم العوامل النفسية والاجتماعية المعززة لمشاركة المرأة في الأعمال الريادية. وينطلق هذا النموذج من خلال فهم المعايير والمعتقدات الاجتماعية؛ فنظرية الأعراف الاجتماعية هي نظرية لما يحفز أنماط السلوك الجماعية؛ فسلوك الناس يعتمد على ما يفعله ويفكر فيه الآخرون داخل شبكتهم المرجعية، ومن ثم فلن يغيروا سلوكهم ما لم يفعل الآخرون ذلك أيضاً. وبالتالي، تحتاج الشبكة المرجعية بأكملها إلى المشاركة في التغيير. وينطبق هذا على تصميم سياسات فعالة لتعزيز المشاركة النسائية في ريادة الأعمال. تصف الأعراف/ القيم/ الأخلاق الاجتماعية النسيج الاجتماعي للأمة وتوجه عملية صنع القرار على جميع المستويات. وتعد معايير النوع الاجتماعي مجموعة فرعية من الأعراف الاجتماعية الخاصة بما يعتبر مناسباً لأدوار الجنسين. وبالتالي، فإن تمكين المرأة وتحديداً مشاركتها في الأعمال الريادية تتحكم فيه بشكل لا يمكن إنكاره القيم الجنسانية والأعراف الاجتماعية المشتركة. ويوضح الشكل التالي النموذج المقترح.



شكل رقم (1) نموذج تصوري مقترح لمعززات مشاركة المرأة في الأعمال الريادية.

ووفقا لهذا النموذج فإن تعزيز المشاركة في الأعمال الريادية يعتمد على:

التعرف على السلوكيات التي تتم بالفعل (ما هي المشروعات التي تشارك فيها الطالبات وتدخل تحت الأعمال الريادية). على اعتبار أن القيام بالسلوك يكون عادة نابعاً من اعتقاد الشخص بأن هذا السلوك يلبي حاجة، أو اعتقاده بأن هذا هو الشيء الصحيح الذي ينبغي عمله، أو لأنه يعتقد أن الآخرين يفعلون ذلك، أو لأنه يعتقد أن الآخرين يعتقدون أن عليهم فعل ذلك. فقرار اختيار ريادة الأعمال يعتمد على المعتقدات المعيارية الشخصية حول ما يجب القيام به وما لا يجب، والتوقعات الاجتماعية حول ما نتوقع أن يفعله الآخرون أو ما يتوقعوا منا أن نفعله، والمعتقدات الفعلية لمتربيات هذا السلوك.

تعزيز وترسيخ الثقافة الريادية بين الطالبات منذ السنوات الأولى، وتشجيع الإبداع والابتكار، والمجازفة في ريادة الأعمال. عقد ندوات ولقاءات مع نماذج ريادية ناجحة وأصحاب شركات ريادية للاستفادة من تجاربهم وخبراتهم، وكذلك التعرف على المشكلات والمعوقات التي واجهتهم عند البدء بمشاريعهم، من أجل وضوح الفكرة لدى الطالبات وتفادي المشكلات التي قد تواجههم. تنظيم مسابقات بالتعاون بين حاضنات الأعمال ومؤسسات المجتمع المدني لتشجيع روح الإبداع والابتكار والمساهمة في دعم رائدات الأعمال. دعم البرامج والأنشطة والإنجازات الريادية والإبداعية وتعزيزها وتذليل المعوقات أمامها.

محاولة التعرف على كوابح المشاركة والتي قسمها الباحثون إلى: (1) عوائق التحسين وهي العوامل الداخلية التي تمنع تفعيل بديل سلوكي معين من الحدوث. وهذا يعني أن السلوك لا يمكن أن يحدث إلا إذا كان الفرد يتذكر كيف يؤديه، أي إذا كان من الممكن وصوله إلى مرحلة الإدراك بشكل شعوري؛ (2) الكوابح الذاتية Subjective Constraints وتشمل العوامل المدركة التي تمنع تفضيل بديل سلوكي معين أو الرغبة في السلوك/التصرف. ويمكن أن يشمل ذلك، على سبيل المثال، معتقدات ما هو ممكن أم لا، مرغوبة أم لا، أو مسموح بها أم لا؛ (3) الكوابح الموضوعية Objective Constraints وتشمل العوامل الخارجية أو الواقعية التي تمنع أداء بديل سلوك معين من الحدوث. وهي تعتبر مستقلة عن مدركات الأفراد وتشمل: الافتقار إلى الفرص، وانخفاض الدخل، وتأثير المؤسسات القانونية والسياسية، وما إلى ذلك.

المقارنة بالآخرين Comparison with others وتتضمن "المقارنة الاجتماعية" social comparison مقارنة الفرد تصرفاته بتصرفات الآخرين، ويستتنبط المعايير التي تحدد سلوكه وما ينبغي عليه القيام به. فمثلا قد تقول الفتاة لماذا على أن أغير إذا ما كان الآخرون لا يفعلون ذلك؟

التكاليف الثابتة Sunk costs وهي ترتبط بالخسائر المدركة في المال أو الوقت أو أساليب الحياة، فلدي الناس ميلا لتجنب الخسائر. المخاطر المدركة Perceived risks وتعني إدراك التهديد للنفس أو للغير، وتتضمن المخاطر الوظيفية، والمادية، والفيزيائية، والاجتماعية، والنفسية، والزمنية؛

محدودية السلوك Limited behavior وتعني قيام المرء بالحد الأدنى من التصرفات حتى وإن كان بإمكانه القيام بما هو أكثر من ذلك؛ أن تفعل ما هو أسهل وأقل تكلفة أفضل من أن تقوم بالتصرفات الصعبة ذات التكلفة العالية.

5 توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثات بجملة من التوصيات التي تحد من كوابح مشاركة الطالبات في منطقة الجوف في ريادة الأعمال النسائية وتعزز من قدراتهن النفسية والاجتماعية على المشاركة ومنها:

- إنشاء مركز وطني متخصص بتدريب رائدات الأعمال يمنح شهادات تدريبية وتأهيلية، بحيث يركز على أساسيات ومهارات العمل الريادي، وإعداد دراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع، وتوفير الإحصائيات والبيانات عن فرص الاستثمار المتاحة في منطقة الجوف .
- توفير حاضنات أعمال ومراكز دعم ومساندة لرائدات الأعمال داخل حرم جامعة الجوف (وفروع الجامعة) لاستيعاب صاحبات الأفكار

الجديدة والمبتكرة ورائدات الأعمال وتطوير مشاريعهن ورفع مستوى الوعي التسويقي لديهن.
 - تقديم دورات تدريبية لرفع الوعي بالمتغيرات النفسية وبخاصة الخوف من المستقبل والثقة بالنفس والدافعية للإنجاز باعتبارها من العوامل النفسية الفاعلة في تعزيز المشاركة الريادية.
 - رفع وعي طالبات الجامعة بمستجدات الريادة النسائية وخاصة الريادة الرقمية وتوظيف الجوانب التقنية .
 - التخلص من النظرة السلبية لعمل المرأة في هذا القطاع، وإبراز قصص رائدات الأعمال الناجحات في المجتمع لإظهار الصورة الإيجابية عن مساهمة المرأة السعودية في الاقتصاد والمرأة في منطقة الجوف في وريادة الأعمال.
 6 مقترحات لدراسات مستقبلية:

للتوسع في دراسة موضوع ريادة الأعمال النسائية تقترح الباحثات الدراسات المستقبلية الآتية:
 -دراسة حول فعالية ريادة الأعمال النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية.
 -دراسة حول دور حاضنات الأعمال في تنمية المشروعات الريادية للمرأة السعودية وتطويرها.
 - فعالية برنامج ارشادي نفسي في تنمية بعض المتغيرات النفسية المرتبطة بتعزيز مشاركة المرأة في ريادة الأعمال.
 - دور أعضاء هيئة التدريس في رفع وعي طالبات الجامعة بكوابح المشاركة في المشروعات الريادية.
 - فعالية برنامج ارشادي قائم على التحكم في المشاعر (الدكاء الانفعالي) في الحد من مشاعر الخوف من الفشل لدي طالبات الجامعة المقبلات على المشاركة في المشروعات الريادية.
 شكر وتقدير

يعرب المؤلفون عن تقديرهم لعمادة البحث العلمي بجامعة الجوف لتمويل هذا العمل من خلال المنحة البحثية رقم (DSR 2021-SS-14).

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية

- [1] الإسكوا، الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (2021). المرأة إلى ريادة الأعمال في المنطقة العربية: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الأمم المتحدة .
- [2] بخاري، عبلة عبد الحميد؛ الحربي، منال؛ الجشعم، حنان (2020). ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية: السمات، والفرص، والتحديات. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، 27(أغسطس): 1 - 40 .
<https://www.eimj.org/uplode/images/photo..pdf>
- البراشدية، ح.ب.، البلوشية، ب.ب.، الفوري، ف.ب.، والفارسية، ن. (2022). واقع ريادة الأعمال النسائية في سلطنة عمان والعوامل المؤثرة عليها وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، 36(8): 1639 - 1668 . DOI: 10.35552/0247-036-008-004
- [3] البنان، مشاري عبد القادر (2011). أثر الأنماط القيادية على أداء المشاريع الصغيرة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- [3] بني عطا، حيدر محمد علي؛ سمايلي، نوفل؛ بوطرة، فضيلة (2018). واقع ريادة الأعمال النسوية في الوطن العربي في ظل تحديات بيئة الأعمال مع إشارة لحالة الجزائر والإمارات العربية المتحدة، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للأعمال- كلية العمال - جامعان عمان العربية، الريادة والإداع في المشاريع الصغيرة.
- [4] بوتواتة، أمينة؛ بن علي، عبد الرزاق (2021). العوامل التحفيزية لرياديات الأعمال: دراسة استكشافية لعينة من النساء بتبسة -

الجزائر. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، (1)8: 524-547.

[5] الحديدي، نسرین عبده زكي؛ سعد، نيرمين زين العابدين محمد (2016). المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا -كلية التربية، مج64، ع4، ص ص 332 - 362

- الحلبي، انتصار صالح أحمد (2020). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030 وانعكاسه على الاستقرار الأسري. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، ع 48، ص ص 338 - 362 .
Doi:JALHSS.48.21/10.33193

[6] خربوطلي، عامر (2018). ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الجامعة الافتراضية السورية. الجمهورية العربية السورية.

[7] رمضان، ريم (2012). تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، (2)38: 361-385.

[8] سيد، رشا أحمد خلف؛ حسن، رنا عبد الغني (2022). التوجه نحو ريادة الأعمال وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية:(دراسة سيكومترية-إكلينيكية). مجلة الارشاد النفسي، (2)70: 218 - 298.

[9] الشقاوي، محمد ناصر (2015). دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد (1)، العدد (12)، 5-28 .

[10] شبيبوس سليمان. بن أحمد الحاجة السعدية (2021). محددات ريادة الأعمال النسوية وفق مؤشرات المرصد العالمي لريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية - مقارنة تحليلية- مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مج (7)، ع(2)، 663 - 676.

[11] ضيف، عائشة؛ بوران، سميرة (2017). دراسة ميدانية لريادة الأعمال النسائية في منطقة الشرق الأوسط: التحديات والفرص. مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج (1)، ع (4)، 118-133.

[12] عبد الله، سمير؛ حتاوي، محمد (2014). سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، القدس ورام الله.

[13] عبد النبي، هدى إبراهيم؛ الشيباني، العنود سعيد (2022). تمكين المرأة السعودية استثمارياً في ريادة العمال وتأثيره على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للتنمية، المجلد (11)، العدد (1)، 35-51.

[14] عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد. (2016). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه(ط18)، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.

الغريب، أيمن فاروق (2021). دور الريادة النسائية وأثره في دعم معطيات التنمية المستدامة في ضوء خطة التنمية المستدامة (2030). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (2)12: 1-10. DOI: 10.21608/jces.2021.18812944

[15] الفريح، مها بنت فواز عبدالله (2023). العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم. مجلة البحوث التربوية والنوعية، ع 16: 153 - 193.

[16] كوفان، أحمد حامد، الحمادي، سمير مروان (2019). أثر العوامل الشخصية والعائلية في نية تأسيس المشروع الريادي (دراسة ميدانية على طلبة التعليم العالي بمحافظة ظفار). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج 3 (4): 42 - 70. متاح عبر الانترنت: DOI:10.26389/AJSRP.K140718

[17] محمود، عماد عبد اللطيف (2017). مجلة دراسات في التعليم العالي، ع 37 (مكرر): 183-324.

[18] مرزوق، فاروق جعفر عبد الحكيم (2019). تنمية ثقافة ريادة المشروعات الصغيرة بالمؤسسات التعليمية: المتطلبات والآليات. مستقبل التربية العربية، مج26، ع123، ص ص 215-254.

- [1] Abdelmegeed Abdelwahed, Nadia & Bastian, Bettina & Aisha-Wood-Boulanouar, Bronwyn P Wood. (2022). Women, Entrepreneurship, and Sustainability: The Case of Saudi Arabia. Sustainability. 18. 11314. 10.3390/su141811314.
- [2] Abdi, I., F. (2014). Factors Influencing Women Participation In Entrepreneurial Activities In Mandera Township, Mandera Central Division, Kenya, published Master dissertation, University of Nairobi .
- [3] Abou-Moghli, A.A., & Al-Abdallah, G.M. (2019). A Systematic Review of Women Entrepreneurs Opportunities and Challenges in Saudi Arabia. Journal of Entrepreneurship Education, 22.
- [4] Al-Yamani, A. (2016). The role of the school administration in learning the business lead for secondary school students (Unpublished master thesis). Faculty of Education, King Saud University.
- [5] Bicchieri, C., & Chavez, A. (2010). Behaving as expected: Public information and fairness norms. Journal of Behavioral Decision Making, 23 (2): 161-178
- [6] Danish, A., Y., and Smith, H., L. (2012). Female entrepreneurship in Saudi Arabia: opportunities and challenges, International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol (4), Issue (3). 216 – 235.
- [7] Dastourian, B., Kesim, H., K., Amiri, N., S., and Moradi, S. (2017). Women entrepreneurship: effect of social capital, innovation and market knowledge, AD-minister No(30), january-june , 115 - 130.
- [8] Dif, A. (2010). L'Entrepreneuriat Féminin : Cas de la wilaya D'Oran. Université d'Oran - Sénia. Retrieved from <https://www.pnst.cerist.dz/detail.php?id=58377>
- [9] Economic and Social Commission for Western Asia. (2019) Innovation and Entrepreneurship: Opportunities and Challenges for Arab Youth and Women, United Nations.
- [10] Elam, A.B.; Brush, C.G.; Greene, P.G.; Baumer, B.; Dean, M.; and Heavlow, R. (2019). Global Entrepreneurship Monitor: 2018/2019 Women's Entrepreneurship Report. The Global Entrepreneurship Research Association, London.
- [11] Frese M & Gielnik M. (2014). The Psychology of Entrepreneurship, The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior is online at org psych. Annual reviews .org This article's doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326.
- [12] Henry, C., Foss, L., & Ahl, H. (2016). Gender and entrepreneurship research: A review of methodological approaches. International Small Business Journal, 34(3), 217–241.
- [13] Ismail, N., H., M., Nasir, M., K., M., M., Rahman, R., S.A., R. (2021). Factors That Influence Women to Be Involved in Entrepreneurship: A Case Study in Malaysia, Creative Education, 12, 837-847.
- [14] Khan , R., U., Salamzadeh, Y., Shah, S., Z., A., Hussain, M. (2020). Factors Affecting Women Entrepreneurs' Success; A study of Small and Medium-Sized Enterprises in Emerging Market of Pakistan:
https://www.researchgate.net/publication/343957398_Factors_Affecting_Women_Entrepreneurs'_Success_A_study_of_Small_and_Medium-sized_Enterprises_in_Emerging_Market_of_Pakistan.

- [15] Khatun, T. (2019). Socio Economic Factors Affecting the Development of Women Entrepreneurs in Bangladesh: A Study in Feni District, *International Journal of Science and Research (IJSR)* Volume (8), Issue (7), July, 1626-1631.
- [16] Martins, I., Monsalve, J.P.P. and Martinez, A.V. (2018), "Self-confidence and fear of failure among university students and their relationship with entrepreneurial orientation: Evidence from Colombia", *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, Vol. 31 No. 3, pp. 471-485. <https://doi.org/10.1108/ARLA-01-2018-0018>
- Ramezania, E., Montazeri, M., and Montazeri, Z. (2014). A study on prioritizing typical women's entrepreneur characteristics, *Management Science Letters* (4), 1271–1278.
- [17] Sarfaraz, L., and Faghieh, N. (2011). Women's Entrepreneurship in Iran: A GEM Based-Data Evidence, *Journal of Global Entrepreneurship Research*, Winter & Spring, Vol(1), No(1), 45-57.
- [18] Vázquez-Parra JC, Alonso-Galicia PE, Cruz-Sandoval M, Suárez-Brito P, Carlos-Arroyo M. Social Entrepreneurship, Complex Thinking, and Entrepreneurial Self-Efficacy: Correlational Study in a Sample of Mexican Students. *Administrative Sciences*. 2023; 13(4):104. <https://doi.org/10.3390/admsci13040104>.
- [19] Vijaya, G.S., & Almasri, R. (2016). A study of women entrepreneurship in Saudi Arabia. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 2(12), 1956 – 1959.