



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)  
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

**Journal of University Studies for Inclusive Research**

**Vol.2, Issue 21 (2023), 11008- 11044**

**USRIJ Pvt. Ltd.**

**أثر ريادة أعمال المرأة السعودية على التنمية الاقتصادية في ظل رؤية المملكة**

**2030**

**The impact of Saudi women's entrepreneurship on economic  
development in light of the Kingdom's Vision 2030**

**د. منيرة سرحان القحطاني**

**أستاذ مساعد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية**

**جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية**

**MSALQahatnii@imamu.edu.sa**

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ريادة أعمال المرأة على التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية. استكشفت الدراسة بشكل تجريبي الآثار المترتبة على دور رائدات الأعمال في التنمية، ولا سيما دورهن في العديد من المجالات في قطاع الأعمال، واهتمام المملكة بشكل كبير بتحقيق المرأة لرؤية 2030، والتحديات التي تواجه القطاع والعقبات طويلة المدى، وعلاقة ريادة أعمال المرأة بالحد من البطالة النسائية. تبنت الدراسة المنهج التجريبي باستخدام طريقة الاستبيان لاختيار عينة البحث وجمع البيانات من (350) مشارك بهدف البحث لغرض التحليل. أظهرت النتائج أن المتغير المستوى التعليمي (تعليم جامعي) الذي له التأثير الأقوى بين المتغيرات. وأن متغير العمر (18-25 سنة) لهم التأثير الأقوى حول مفهوم ريادة أعمال المرأة. وتشير عبارة (ريادة أعمال المرأة ساهمت في تعزيز التنمية في المملكة العربية السعودية) أن هناك نسبة عالية تبلغ (64.4%) من الأشخاص الذين يوافقون بشدة. وتشير عبارة (لريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية مجالات عديدة ومتنوعة) أن هناك نسبة قليلة تبلغ (0.8%) من الأشخاص الذين لا يوافقون بشدة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: لرؤية 2030 دور كبير في تعزيز مفاهيم الريادة بشكل عام وريادة أعمال المرأة بشكل خاص في المملكة العربية السعودية. هناك نسبة كبيرة من الأفراد في المملكة العربية السعودية يؤمنون بالآثار الكبيرة لريادة أعمال المرأة على التنمية في مختلف المجالات. وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم التوصية بعدد من التوصيات أهمها: أن المرأة تشكل نصف المجتمع ولها دور كبير فيه، وبناءً على ذلك يجب زيادة تمكين المرأة وتوفير فرص ووسائل محفزة لظهورها في مجال ريادة الأعمال بشكل فعال. تمارس المملكة تقدمًا ملحوظًا متزامنًا مع رؤية 2030 ومساهماتها في التخلص من اغلب المعوقات التي يمكن أن تواجهها ومن أبرزها وجود نسبة من البطالة النسائية وتأثيرها على المجتمع فلا بد من التخلص والحد منها وتحويلها لفرص يمكن استغلالها لصالح أهداف الدولة.

**الكلمات المفتاحية:** ريادة الأعمال، التنمية الاقتصادية، المرأة، المملكة العربية السعودية



### Abstract

The study aimed to identify the impact of women's entrepreneurship on development in Saudi Arabia. The study empirically explored the implications of women entrepreneurs' role in development in many areas in the business sector, the Kingdom's great interest in women's achievement of Vision 2030, the challenges facing the sector and the long-term obstacles, the relationship between women's entrepreneurship and the reduction of women's unemployment. This study adopted the experimental approach using the questionnaire method to select the research sample and collect data from (350) people with a view to research for the purpose of analysis. Results showed that the educational level variable (university education) has the strongest influence among the variables. The age variable (18-25 years) had the strongest influence on the concept of women's entrepreneurship. The phrase "women's entrepreneurship contributed to the promotion of development in Saudi Arabia" indicates that there is a high percentage (64.4%) of people who strongly agree. The term "women's entrepreneurship in Saudi Arabia" indicates that there is a small percentage (0.8%) of people who disagree strongly. The study found several findings, most notably: Vision 2030 plays a major role in promoting the concepts of leadership in general and women's entrepreneurship in particular in Saudi Arabia. A large proportion of individuals in Saudi Arabia believe in the significant impact of women's entrepreneurship on development in various fields. Based on the findings of the study, a number of recommendations were recommended, the most important of which being that women make up half of society and have a significant role to play in it. Accordingly, women's empowerment must be increased and opportunities and means of stimulating their effective entrepreneurial emergence must be provided. The Kingdom is making remarkable progress in conjunction with Vision 2030 and its contribution to eliminating most of the obstacles it can face. Most notably, the proportion of women's unemployment and its impact on society must be eliminated, reduced, and transformed into opportunities that can be exploited for the benefit of the objectives of the country.



**Keywords:** *Entrepreneurship, economic development, women, Saudi Arabia*

## المقدمة

ازدهرت ريادة الأعمال في التسعينيات من القرن الحالي في العديد من الدول المتقدمة، وتزايد الاهتمام بها لأنها أصبحت تمثل نسبة 99.7% من عدد الشركات الكلية، ويمثل موظفيها ما يقارب نصف العمالة في القطاع الخاص. بالإضافة إلى أن المشاريع الريادية بمختلف المجالات تخلق ما نسبته 70% من الوظائف الجديدة والمختلفة سنويًا.

وفي أوائل الثمانينات من القرن العشرين، أفادت الأمم المتحدة أن النساء اللاتي يشكلن أكثر من نصف سكان العالم يقمن بثلاثي الأعمال في العالم 67%، وأنهن يحصلن على 10% من الدخل العالمي ويتملكن 1% فقط من الموارد العالمية، الأمر الذي يبين معه توجه الاهتمام العالمي بقضية تمكين المرأة وريادتها، وقد تتمثل أداة تمكين المرأة بالعمل في مجالات ريادة الأعمال، ونظرًا لأن نمو الاقتصاد لن يحقق التنمية المطلوبة ما إن غابت الروح الريادية عن مواطنة. إن الاهتمام بريادة الأعمال والتأكيد على أهميتها كعامل رئيسي للنمو والتنمية وكمولد للفرص بجميع مجالاتها من جهة، وحتمية ريادة أعمال المرأة التي تشكل أكثر من نصف سكان العالم من الجهة الأخرى. وكنتيجة للاهتمام العالمي، تزايد دخول النساء إلى عالم الأعمال ليس في العالم المتقدم وحسب بل في دول العالم النامي أيضًا. ووفقًا لتقارير المرصد العالمي لريادة الأعمال Global

Entrepreneurship Monitor أصبح هناك أكثر من 231 مليون امرأة أعمالاً جديدة أو أعمالاً ريادية راسخة في 60 دولة حول العالم الأمر الذي يبرز دور المرأة في نمو ورفاهية مجتمعها. (الحربي، 2020)

وتعد المملكة العربية السعودية من أكثر الدول على المستوى العالمي والعربي التي تولي قيادة الأعمال اهتماماً بالغاً، إذ أعلنت الهيئة العامة للمنشآت تقدم المملكة 10 مراكز في مؤشر حالة قيادة الأعمال فقد احتلت المركز السابع على مستوى العالم في 2020 وتطورت لتصبح رابع العالم كأفضل الدول في قيادة الأعمال 2022، وتستمر المملكة في توسيع الفرص ودعم رواد الأعمال في برامج متعددة تعنى بتحقيق طموح المجتمع والمرأة وفقاً لرؤية 2030 الطموحة، هذا فضلاً عن توجهات المملكة لرفع مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي والتنمية المستدامة، تزايد الاتجاه نحو قيادة أعمال المرأة مع تزايد المشاريع الريادية النسائية إذ ارتفعت من 20% في عام 2016 إلى 45% بحلول 2022، الأمر الذي يبرز معه أهمية قيادة أعمال المرأة وما تمثله من قوة ذات أثر إيجابي بالغ على التنمية في المملكة العربية السعودية.

#### مشكلة الدراسة:

كما أسلفنا؛ في ظل نمو قطاع قيادة الأعمال وازدهاره في المملكة العربية السعودية وفي العالم أجمع، وتزايد الاهتمام بريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية، أصبحت المشاريع الريادية التي تقودها المرأة من أبرز المشاريع التي تدعم مجالات عديدة على الرغم مما يواجهه هذا القطاع من تحديات وعقبات تواجه رواد الأعمال على مدى سنوات طويلة، إذ أصبح لريادة أعمال المرأة مساهمة كبيرة في مختلف المجالات وقطاعات الأعمال إلى جانب ذلك أشار المرصد العالمي لريادة الأعمال النسائية وفقاً لدراسة أجراها، أن مستوى قيادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية شهد ارتفاعاً ملحوظاً وبارزاً من نحو 14% عام 2019 إلى نحو 17.7% في عام 2022 من إجمالي عدد رواد الأعمال، ويتوقع وفقاً لرؤية 2030 أن تصل إلى 22-30% أي بمتوسط نحو 26% تقريباً.

وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هو أثر قيادة أعمال المرأة في المساهمة في تحقيق التنمية في المملكة العربية السعودية؟

#### أهداف الدراسة:

**الهدف الرئيسي:** التعرف على أثر قيادة أعمال المرأة السعودية على التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.

#### الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مفهوم وبداية قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية.
2. التعرف على أثر تمكين المرأة في نمو قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية.

3. التعرف على أثر قيادة أعمال المرأة على النمو في عدد الأعمال والأنشطة الريادية وأرباحها في المملكة العربية السعودية.
  4. تحديد المحفزات والفرص المعززة للمشاركة الإيجابية للمرأة في مجالات قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية.
  5. تحديد أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة السعودية وتحد من مساهمتها في قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية.
  6. دراسة وتفصي تطلعات المرأة السعودية للمساهمة في مجالات الريادة والأعمال.
  7. التعرف على دور قيادة أعمال المرأة في الحد من البطالة النسائية في المملكة العربية السعودية.
- أسئلة الدراسة:

**السؤال الرئيسي:** ما هو دور قيادة أعمال المرأة في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟

**الأسئلة الفرعية:**

1. ما هو مفهوم قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية وكيف تدعم المملكة العربية السعودية قيادة الأعمال؟
2. ما أثر تمكين المرأة على نمو قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية؟
3. ما أثر قيادة أعمال المرأة على النمو في عدد الأعمال والأنشطة الريادية وربحيتها في المملكة العربية السعودية؟
4. ماهي المحفزات والفرص المعززة للمشاركة الإيجابية للمرأة في مجالات قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية؟
5. ماهي أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة السعودية وتحد من مساهمتها في قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية؟
6. ماهي تطلعات المرأة السعودية للمساهمة في مجالات الريادة والأعمال؟
7. ما هو دور قيادة أعمال المرأة في الحد من البطالة النسائية في المملكة العربية السعودية؟

**فرضيات الدراسة:**

- هناك علاقة إيجابية بين قيادة الأعمال ودعم المملكة العربية السعودية.
- هناك علاقة إيجابية بين تمكين المرأة ونمو قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية.
- هناك علاقة إيجابية بين قيادة أعمال المرأة والنمو في عدد الأعمال والأنشطة وأرباحها.
- هناك علاقة بين المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة ومساهمتها في قيادة الأعمال في المملكة العربية السعودية.
- هناك علاقة إيجابية بين قيادة أعمال المرأة والحد من البطالة النسائية في المملكة العربية السعودية.

**أهمية الدراسة:**

تشمل أهمية هذه الدراسة جوانب نظرية وتطبيقية يمكن تلخيصها على النحو التالي:

**أولاً: الأهمية النظرية:** تمثل هذه الدراسة إضافة علمية للأبحاث العلمية المهتمة بريادة أعمال المرأة عمومًا وريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص، وإثراء المعرفة للمهتمين في مجال ريادة الأعمال.

**ثانيًا: الأهمية التطبيقية:** سوف يساهم البحث بإذن الله في زيادة معرفة المجتمع بريادة أعمال المرأة، وزيادة معرفة ووعي المرأة ورائدة الأعمال في المملكة العربية السعودية بأهمية دورها في المساهمة في التنمية بمختلف مجالاتها في المملكة العربية السعودية.

#### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج التجريبي في هذه الدراسة، وهذا المنهج يستخدم في العلوم السلوكية لاختبار العلاقة بين السبب والنتيجة لمعرفة الأثر الذي يحثه متغير مستقل على متغير تابع، ومن أهم إيجابيات هذا المنهج هو تناوله للبحث أو للدراسة بشكل موضوعي، بمعنى تجنب تأثير التحيز الشخصي من جانب الباحث مما يؤدي إلى نتائج صحيحة وموثوقة.

#### أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بأهداف الدراسة مبنية على أسئلة وفرضيات الدراسة، واستخدم الباحثون الأسئلة المغلقة لتحديد الإجابات وذلك لأهمية الموضوع وحيويته، كما تم استخدام مقياس ليكرت لاختيار الإجابة المناسبة وهو من أشهر المقاييس استخدامًا لوضوحه وسهولته، وتم الاعتماد على الاستبانة كمصدر أولي لجمع البيانات ومصادر الكتب العربية والأجنبية الورقية والرقمية ومصدر ثانوي لجمع البيانات.

#### مصطلحات الدراسة:

**الريادة (Exploration):** "عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات والقدرات والخبرات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري." (الشميمري، 2010)

**الأعمال (Business):** "مجموعة من النشاطات الإنسانية في مجالات التي تهدف إلى كسب الأموال أو استثمارها عن طريق الإنتاج أو الشراء أو البيع وغيرها من النشاطات التي تعطي قيمة مضافة." (الحسيني، 2006)

**ريادة الأعمال (Entrepreneurship):** "عملية الاستحداث أو البدء في نشاط معين، كما يعني تحقيق سبق في قطاع معين، وعملية إدارة النشاط أو العمل في ميدان محدد، والريادي هو الذي يبتكر شيئًا جديدًا بشكل علمي ومشمولي" (الحسيني، 2006)، وتعرفها وزارة التربية والتعليم الأمريكية بأنها "عنصر ضروري لتحفيز النمو الاقتصادي وفرص العمل في جميع المجتمعات في العالم الدولي والنامي والأعمال التجارية الصغيرة والناجحة، حيث تعتبر الريادة المحرك الأساسي لخلق فرص العمل". ونستخلص من هذه التعاريف بأن ريادة الأعمال هي: النشاط الذي تهدف إلى الربحية والنمو والتوسع ويهتم وينصب

على إنشاء مشروع عمل جديد ويقدم فعالية اقتصادية مضافة، كما أنها تعني إدارة الموارد بكفاءة متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد. (سلمي، 2019)

**ريادة الأعمال النسائية (Women's Entrepreneurship):** "لا تختلف ريادة أعمال النسائية في مفهومها بشكل رئيس عن ريادة الأعمال، إلا من حيث الإشارة إلى المرأة بكونها الفاعل الرئيس في إنشاء المنظمة والمشروعات وإدارتها، وتقديم القيمة المضافة المرجوة منها." (الكتبي، 2023)

**التنمية (Development):** "التغيير الإرادي والتطور المستمر الذي يحدث في المجتمع سواءً اجتماعياً، أم اقتصادياً، أم سياسياً وفي مجالات عديدة بحيث ينتقل من خلاله من الوضع الحالي الذي هو عليه إلى الوضع الذي ينبغي أن يكون عليه، بهدف تطوير وتحسين أحوال المجتمع والناس من خلال استغلال جميع الموارد والطاقات المتاحة حتى تستغل بشكلها الصحيح، ويعتمد التغيير بشكل أساسي على أفراد المجتمع نفسه." (نوري، 2022)

**تمكين المرأة (Women's empowerment):** "عملية تُصبح من خلالها المرأة فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها على علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والسيطرة على مجريات حياتها، أو يمكن تعريفها بأنها تقوية دور المرأة وتعزيزه، لتصبح عضواً فعالاً في المجتمع وفي كافة المجالات." (الشيباني، 2022)

**البطالة النسائية (Female unemployment):** "الحالات الشاملة التي تكون فيها المرأة مؤهلة بجميع السمات والإمكانات والقدرات التي تمكنها من العمل عند مستوى الأجر المناسب ولا تجد فرصة مناسبة للعمل وتعزيز التنمية" (الجدعاني، 2018)

**رؤية 2030 (Vision 2030):** "رؤية أطلقتها المملكة العربية السعودية بقيادة الملك سلمان وولي عهده الأمين الأمير محمد بن سلمان في أبريل 2016 وتهدف إلى العديد من الأهداف الاستراتيجية أهمها تعزيز موارد المملكة غير النفطية وتعزيز الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية التي تتمتع بها المملكة." (البكر، 2022)

**حاضنات الأعمال (Business incubators):** "هي وحدة مستقلة أو تابعة ذات كيان قانوني خاص، تمثل بيئة أو إطاراً متكاملًا من المكان والتجهيزات والخدمات وآليات المساندة والاستشارة والتنظيم مخصصة لمساعدة رواد الأعمال في إدارة وتنمية المنشآت الجديدة، وتشجيع الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى منتجات وصناعات قادرة على التسويق والمنافسة الوطنية والإقليمية والدولية." (الدايم، 2022)

الأدبيات السابقة



أجرت الباحثة (شروق واخرون , 2022) دراسة عن دور الجامعات السعودية في تعزيز الثقافة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ظل رؤية المملكة 2030 وهدفت الدراسة إلى تقديم بنية معرفية عن مفهوم ريادة الأعمال ونظرياتها وفلسفتها ومهارات رائد الأعمال كما هدفت أيضًا إلى الاستجابة لتوجهات الجهات الوطنية في نشر وتعزيز ريادة الأعمال في المجالات المختلفة ومدى مساهمة الدراسة في ردم الفجوة العلمية وأوجه القصور في الدراسات التي تسعى للتعرف على دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ظل رؤية المملكة وأثرها في التنمية الاقتصادية وخفض معدلات البطالة وتم جمع البيانات لهذه الدراسة باستخدام المنهج الوصفي المسحي (الاستبانة) والذي يتناسب مع أهداف هذه الدراسة. وتوصلت هذه الدراسة إلى بعض النتائج ومن أهمها بناء خطط استراتيجية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لمنسوبي الجامعة ووضع رؤية ورسالة واضحة لريادة الأعمال في الجامعات والحرص على إنشاء حاضنات وأندية ريادية بالإضافة إلى نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة. ومن أهم توصيات هذه الدراسة هي ضرورة بناء خطط استراتيجية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لمنسوبي الجامعة ثم العمل على اكساب الطلبة مهارات وخبرات ضرورية التي تتعلق بريادة الأعمال وأن تستضيف الجامعات نماذج من رواد الأعمال لعرضهم لطلبة وعرض تجاربهم الناجحة.

وأجرى الباحث (رزق الله، 2022) دراسة ميدانية على عدد من المشروعات الريادية بمحافظة جدة، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور ريادة الأعمال في تعزيز التنمية الاقتصادية والتعرف على دور المشاريع الريادية في الحد من مشكلة البطالة والكشف عن الصعوبات التي تواجه ريادة الأعمال في المملكة، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانات، وقد أظهرت النتائج أن أفراد العينة بشكل عام يوافقون على عبارات السلوك الريادي وأن السلوك الريادي متوفر بدرجة مرتفعة، وكانت توصيات الباحث أن على الدولة تبسيط الإجراءات المتعلقة بتنفيذ المشاريع الريادية وعلى الجهات المختصة بتنمية المشاريع الريادية زيادة الاهتمام برعاية المبدعين وتشجيعهم وأيضًا تحسين إمكانية الحصول على التمويل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وإدراك العقول الإدارية لدى المنظمات والعمل على إيجاد آليات لتوفير رأس المال والدعم لرواد الأعمال.

كما هدفت دراسة (هدى والعنود، 2022) إلى البحث في تمكين المرأة السعودية من خلال الاستثمار في ريادة الأعمال وأثرها على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية وهدفت الدراسة إلى عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية في النمو الاقتصادي في المملكة وأيضًا إلى ربحية الأعمال الريادية في النمو الاقتصادي في المملكة وأخيرًا إلى عدد العاملين في الأعمال الريادية في النمو الاقتصادي وهذه الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي (الاستبانة) والذي يتناسب مع أهداف هذه الدراسة، وتوصلت هذه الدراسة إلى بعض النتائج ومن أهمها تمكنت النساء السعوديات من إنشاء شركات ناشئة جديدة تناسب احتياجات السوق، وهناك قوانين تسمح بالإعفاءات الضريبية وزيادة الربحية، تساهم وظائف تنظيم المشاريع التي تملكها النساء في التوظيف أظهرت الأبحاث أن المرأة السعودية بحاجة إلى التشجيع والرعاية المناسبة في مختلف المشاريع والأعمال، مع التركيز على التمكين الاقتصادي للمرأة ودورها في المشاركة الاقتصادية، مع التركيز على زيادة مشاركة المرأة في مختلف قطاعات السوق، ومن أهم التوصيات لهذا الدراسة أهمية وجود استراتيجيات وطنية تضمن

تطوير آلية لدعم الأعمال وإعطاء المرأة دورًا كبيرًا وتوفير برامج تخص التمكين لتوجيه المرأة للعمل الريادي و تشجيعها على تنفيذ المشاريع و الأعمال الريادية المتنوعة وتوفير الرعاية الكاملة لهذا العمل.

وأجرى الباحث (الغريب، 2021) دراسة عن دور الريادة النسائية وأثره في دعم معطيات التنمية المستدامة في ضوء خطة التنمية المستدامة 2030، وتهدف الدراسة إلى معرفة دور التمكين القيادي للمرأة في دعم معطيات التنمية المستدامة بالإضافة إلى إيضاح أهمية الريادة النسائية مع تحديد المعوقات والتحديات التي تواجهها المرأة في ظل هذه الريادة. وتم جمع البيانات باستخدام المنهج الوصفي وكذلك المنهج التحليلي لتحليل بيانات الدراسة. وتوصل الباحث إلى عدة استنتاجات نذكر بعضًا منها وهي: أن عملية الحصول على الموارد هي أحد أهم التحديات التي تواجه الريادة النسائية سواء فيما يتعلق بالموارد الخاصة بالإنتاج أو الموارد المالية، وأن مستوى المبادرات النسائية المتعلقة بريادة الأعمال قد لاقى ارتفاعًا من وجهة نظر الدراسة. ومن أهم التوصيات في البحث ضرورة الاهتمام على زيادة التوعية بدور وأهمية المرأة على مختلف الأصعدة والمجالات وتشجيع المنظمات الاجتماعية المحلية على استيعاب ودعم وتنفيذ أنشطة ريادة الأعمال النسائية على نطاق واسع.

كما أجرت الباحثات (بخاري وآخرون، 2020) دراسة عن ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية من حيث السمات والفرص والتحديات وتهدف هذه الدراسة إلى زيادة مساهمة المرأة في ريادة الأعمال أيضا القضاء على الصعوبات التي تقلل من ريادة الأعمال لدى المرأة وقد تم جمع البيانات من خلال أداة الاستبانة حيث تم تلقي 101 استجابة من قبل رائدات الأعمال وأظهرت النتائج ان النساء في الوقت الحالي لديهن القدرة على ريادة الأعمال ولكن ينقصهن المال أيضا بعض الخبرات والمهارات وتم التوصل إلى عدة توصيات منها السعي لزيادة انتشار المعلومات عن ريادة الاعمال النسائية من خلال وسائل التواصل أيضا حث الجهات على تقديم برامج تدريبية لرائدات الأعمال.

## الإطار النظري

### مفهوم ريادة الأعمال:

ريادة الأعمال ( Entrepreneurship ) هي من المفاهيم الحديثة التي نشئت في عصرنا الحالي وكان ظهورها نتيجة لتطور النامي وزيادة الفكر الإبداعي وتوالد أفكار جديدة وحديثة تساعد الأفراد والمجتمعات على استخدام وتفعيل هذه الأفكار، فلا تكاد تخلو دولة من هذا المصطلح نظرًا لأهميته في هذا العصر وارتباطه بالتقدم، ووفقًا لما ذكرنا سابقًا يوجد العديد من المفاهيم المختلفة لريادة الأعمال ومنها :

"هي عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري" (Brow 1998) ، وهي "إقامة عمل حر معقد نسبيًا غير مقيد يتسم بالأبداع والفن ويتصف بالمخاطرة، ومن مفهوم النشاط الريادي حسب المرصد العالمي لريادة الأعمال عرفها على أنها "ظاهرة معقدة ويتبنى تناولها منهجية شاملة حيث يركز سلوك الرياديين كأفراد ولا يعتمد على تحليل المشاريع الجديدة بحد ذاتها" (GEM 1999). كما تُعرف بأنها استثمار الأفراد لما يتوافر لديهم من أفكار أولاً ومهارات ثانيًا وقدرات ثالثًا تمكنه وتساعدهم في بدء مشاريع خاصة بهم وإدارتها ومواصلتها

وتطويرها (نصر والعمرى 2011). وعلى ضوء التعاريف السابقة وتعددتها واختلافها نلخص أهم الأمور المشتركة والروابط العديدة فيما بينها :

أن ريادة الأعمال تبدأ من فكرة أو أفكار إبداعية يتم تحويلها لمشاريع على أرض الواقع، أفكار هذه المشاريع تتولد من فرد أو مجموعة من الأفراد لديهم فكر إبداعي، عند تبني وتحقيق هذه الأفكار وتحويلها لمشاريع فعلية فإن ذلك يعود بالنفع على الفرد وعلى المجتمع سواء كانت هذه المنافع اجتماعية أو أي كان نوعها، تتسم ريادة الأعمال بنوع من المخاطرة نتيجة الأفكار الإبداعية والتي غالبًا تكون حديثة وغير مطبقة قبل تنفيذها.

**وهناك العديد من الفوائد الناتجة عن ممارسة ريادة الأعمال وإنشاء المشاريع المرتبط بها ومنها:**

**الاستقلالية:** ملكية المشروع تتيح لصاحب الفكرة (رائد العمل) الاستقلالية لتحقيق ما يفكر به.

**فرصة للتميز:** من خلال الريادة يمكن تحقيق أهداف متميزة مبتكرة مختلفة عن الآخرين.

**ريادة الأعمال فرصة لتحقيق أقصى الطموحات:** يجد رواد الأعمال في استثمارهم فرصة لتعبير عن الذات وتحقيق الهدف.

**فرصة لتحقيق الأرباح:** الأرباح التي تمنحها مشروعات رواد الأعمال من أهم الدوافع لإنشاء هذه المشروعات.

**إيجاد فرصة عمل أخرى:** تجعل ريادة الأعمال للفرد إيجاد فرص عمل له وللآخرين في أعمال يستمتعون بها .

### تحديات ريادة لأعمال

على الرغم من نجاح فكرة ريادة الأعمال بشكل كبير إلا أن في كل فكرة إيجابية بعض التحديات التي يمكن أن تواجه صاحب الفكرة سواء كانت هذه التحديات على الصعيد الشخصي أو على الصعيد العام ومن أبرز التحديات المحتملة لدخول في هذا المجال هي:

عدم استقرار الدخل للفرد نتيجة تكوينه لمشروع صغير الحجم، المخاطرة فكما ذكرنا سابقاً المخاطرة لا بد منها فيما يتعلق بالريادة لأن أصحاب الأفكار الإبداعية معرضون للخطر بشكل أكبر عند تطبيق هذه الأفكار، ساعات عمل طويلة نتيجة تطبيق الأفكار بشكل جيد وفعال والاهتمام بأدق التفاصيل، المسؤولية الكاملة لأن رائد الأعمال هو المسؤول الأول والأخير عن مشروعه فهو يديره بالكامل ويقوم باتخاذ القرارات المرتبة عليه.

### ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية

نتيجة لتطورات التي حدثت في السنوات الأخيرة في المملكة العربية السعودية وفي ما يتعلق برؤية المملكة 2030 تم تسليط الضوء على ريادة الأعمال واستقطاب الأفكار الإبداعية وتبنيها وتكوين جمعيات ومراكز تساعد أصحاب هذه الأفكار بتطبيقها

على أرض الواقع حتى تصبح مشاريع ناجحة يحتذى بها، وأدى ذلك إلى ازدهار الدولة وتنوع مصادر الدخل وعدم تركيزها على مصدر أو مصدرين فقط، وبث روح الإيجابية لدى الأشخاص ذوي التفكير الإبداعي لتبني أفكارهم ومساندتهم لتحقيقها لتعود بالنفع عليهم أولاً وعلى المجتمع ثانيًا، وأيضًا المساهمة في ازدهار الاقتصاد وتنميته وتعزيز الصادرات والمساهمة من قبل رواد الأعمال في تكوين مشاريع تعود بالنفع وتكون مجتمع فعال ناجح يساعد في استقرار الدولة وازدهارها وتنميتها اجتماعيًا واقتصاديًا وفكريًا.

### علاقة ريادة الأعمال باقتصادات السوق السعودي

تعرف ريادة الأعمال في السوق السعودي بأنها العملية التي يتم من خلالها خلق أنشطة اقتصادية جديدة من خلال عمليات البحوث والتطوير والإنتاج والتوزيع سواء المنتجات أو الخدمات المبتكرة في أطر فنية وتنبتق الريادة من ( الإبداع، النمو، المخاطرة )، ومن أبرز النقاط التي تربط ريادة الأعمال بالاقتصاد السعودي هي:

يتميز اقتصاد ريادة الأعمال بهيكلية لامركزية للصناعة حيث يمكن للشركات الأصغر والأفراد أن تؤدي دورًا أكبر في تحقيق النمو الاقتصادي، وتشكل كل من المرونة والمبادرة والمعرفة عوامل أساسية في الإنتاج والتي تعطي ثقلًا لتعزيز النمو في الاقتصاد الريادي، إن قطاع ريادة الأعمال أثبت أن له أيضًا مساهمة في تنمية سوق المملكة العربية السعودية وخاصة المشاريع الصغيرة والمتوسطة حيث يؤدي مساهمة الأفراد (رواد الأعمال) دورًا جوهريًا في خدمة المجتمع، وفقًا لتقرير مجلة دونغ بنس صنفت المملكة العربية السعودية في المرتبة الثالثة عشر عالميًا والأولى في الشرق الأوسط من حيث تقديم التسهيلات لريادة الأعمال (Ease of doing Business 2012).

### من العوامل المشجعة لظهور رواد الأعمال في المملكة العربية السعودية

ممكن أن نذكر هنا عدد من العوامل المشجعة في المملكة العربية السعودية التي يمكن إن وظفت بصورة صحيحة تساهم في ظهور ريادة الأعمال بشكل فعال في السوق السعودي ومنها:

- الاقتصاد الوطني
- النمو السكاني وكثافة السكان
- متوسط دخل الفرد
- التطور التقني
- التسهيلات المصرفية المقيدة
- برامج الدعم والمساندة
- البرامج التوعوية والتنشيطية بأهمية ريادة الأعمال
- العولمة

## ريادة الأعمال النسائية وأهميتها

بناءً على الدور المهم الذي تلعبه المرأة بشكل عام في المجتمع والدولة، تعتبر الريادة النسائية من أهم العوامل التي يمكن أن تساعد بشكل كبير في عملية التنمية المستدامة، فإننا عندما نرى العلاقة بين المرأة وتحقيق التنمية المستدامة نجد أن جهود المرأة وطاقاتها تغطي تقريباً جميع جوانب الأسرة والمجتمع والدولة، ومساهماتها في جميع المجالات مهمة، الأمر الذي يتطلب من مختلف الحكومات أن تعمل جاهدة للتغلب على الحواجز التي تمنع المرأة من تولي أدوار ريادية. (الغريب، ٢٠٢١)

## تمكين المرأة وأثره على ريادة الأعمال

في السنوات الأخيرة، حظيت قضية تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية بأولوية عالية من قبل مختلف أجهزة الدولة، وتم إدراج المرأة في خطط التنمية الوطنية لإعطاء المرأة دوراً حقيقياً في المساهمة في هذه التنمية. ويستلزم ذلك تنمية المرأة لقدراتها وإمكانياتها وتطوير نفسها من خلال امتلاك عناصر القوة التي تمكنها من الاعتماد على ذاتها والمشاركة بفاعلية في دوائر صنع القرار وإحداث التغيير والعمل في إطار الجماعة. (أحلام، ٢٠٢٠)

## ومن أبرز مبادئ التمكين ما يلي:

- زيادة وتحسين الخدمات الأساسية.
- تحقيق الأهداف بشكل فعال.
- المشاركة في التخطيط.
- المسؤولية.
- العدالة والمساواة القانونية.

## خصائص التمكين

### 1. التمكين عملية ثلاثية الأبعاد:

يأخذ في الاعتبار الأفراد والجماعات والمجتمعات، بما في ذلك:

- تمكين الأفراد ومساعدتهم على تحسين محيطهم.
- اتخاذ إجراءات جماعية للتصدي للفقر والعدالة الاجتماعية.
- تعمل جهود المجتمع على تعبئة موارد المجتمع، بما في ذلك المؤسسات الأهلية والحكومية، لبناء المجتمع والعدالة الاجتماعية.

### 2. التمكين كوسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية:

يعمل التمكين على معالجة أوجه عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، لكنه يواجه تحديات تقف في طريق هذا الهدف، وأبرزها:

- فقدان القوة بسبب تأثيرها على عمليات صنع القرار سواء على المستوى المحلي أو المؤسسي أو على مستوى الجنس (ذكر أو أنثى).
- التمكين هو القوة والسلطة والتأثير المرتبط بالكفاءة والإمكانات.
- يعتمد التمكين على ثقافة المجتمع وإطار قيمه.
- التمكين هو الحرية والإبداع.
- يرتبط التمكين بالمبادرة والجودة والمسؤولية الشاملة في الأداء.

#### أهداف تمكين المرأة

تختلف وجهات النظر حول أهداف تمكين المرأة والتي يمكن تلخيصها بما يلي:

- أن تكون المرأة قادرة على اتخاذ قراراتها الخاصة.
- أن تملك الموارد والمعلومات التي تمكنها من اتخاذ القرارات المناسبة.
- القدرة على تغيير آراء الآخرين بالوسائل الديمقراطية.
- امتلاك زمام المبادرة الذاتية والتركيز على إدماج نفسها في عمليات التطوير والتغيير المستمرة.
- أن تعزز إدراكها الذاتي والتغلب على الصور التقليدية.

#### ريادة أعمال المرأة والنمو في الأعمال والأنشطة وأرباحها في المملكة العربية السعودية

تسهم ريادة الأعمال بشكل كبير في نمو الأعمال والأنشطة بمختلف المجالات في العالم وزيادة التشغيل والطلب من الأيدي العاملة، وإيجاد أسواق جديدة للسلع والمنتجات، كما تُعد مجالاً خصباً لممارسة الإبداع والابتكار والنمو الاقتصادي وتحقيق الرضا ودخل شخصي يحقق مستوى معيشة مستقر ومرضي.

ويشير المتخصصون والبارزون في هذا المجال إلى أن ريادة الأعمال تتمثل فيها القوة التي تقف خلف الإبداع والابتكار وإيجاد الثروة بصورة تراكمية، كما أن ريادة المشاريع والمنظمات الريادية تُعتبر مسؤولة تغيير في المجتمع، كذلك تسهم الأنشطة الريادية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والتعليمية وغيرها بشكل واسع وفي إيجاد عدد كبير من الوظائف وفرص العمل على المدى الطويل، مما يساهم تقليل البطالة والمشاكل الاقتصادية والاجتماعية وغيرها مما يعزز التنمية في الدول المختلفة. (عبدالعال، 2022)

وكما أسلفنا بالاهتمام الكبير الذي تولية المملكة العربية السعودية بريادة الأعمال وتحقيقها مراكز مقدمة في هذا المجال، أشار تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال أن حوالي أكثر من 76% من السكان البالغين الذين معظمهم من النساء في المملكة

العربية السعودية يبادرون لفرص جديدة للبدء بالأعمال الريادية، حيث احتلت المملكة العربية السعودية المرتبة الثانية من بين 49 دولة شملتها التقارير.

وتعتمد رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على ثلاث جوانب أساسية، مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح، يهدف الجانب الثاني على وجه التحديد إلى تحفيز الاقتصاد والتنمية المستدامة وتنويع مصادر الدخل للفرد والدخل القومي على وجه العموم، مما يؤكد أيضًا على أهمية الدور الكبير للأعمال والأنشطة الريادية وأرباحها ورائديها من الرجال والنساء باعتبارها محركًا للنمو الاقتصادي، إذ تعمل على خلق فرص العمل، دعم الإبداع والابتكارات، تعزز الصادرات، توفر النقد الأجنبي وغيرها من الفرص التي تعزز الاقتصاد وجوانب التنمية، إذ أنها ستساهم بمشيئة الله بشكل كبير في الناتج المحلي الإجمالي للمملكة العربية السعودية برؤية 2030 من 20% إلى 30% خلال السنوات القادمة. (الشيباني، 2022).

ويسعى أصحاب الأعمال الريادية بشكل عام والمرأة على وجه الخصوص إلى التوسع بشكل أكبر من أجل الاستمرار في النجاح والنمو المستمر فتمارس الأعمال أنشطة مختلفة من بيع وتسويق وإنتاج وتصنيع، والأنشطة الخدمية الفكرية والتكنولوجيا والفنون وغيرها من الأنشطة التي تحتاجها المجتمعات.

وقد كان إسهام المرأة في المملكة العربية السعودية كبيرًا جدًا وملحوظ في هذا التطور الهائل لريادة الأعمال والأنشطة الريادية في المملكة العربية السعودية، فقد حققت المملكة إنجازًا كبيرًا وجديد يضاف إلى سجل إنجازاتها الريادية، حيث احتلت المركز الثالث عالميًا في مجال رائدات الأعمال الذين يملكون أنشطة ريادية متنوعة تعزز من النمو في الأعمال والتنمية بمختلف مجالاتها وتخطت نسبة النساء المشاركات في نمو وزيادة أنشطة ريادة الأعمال في المملكة نسبة الرجال وفقًا لدراسة أجرتها الرابطة العالمية لبحوث ريادة الأعمال في 43 دولة.

احتلت المملكة العربية السعودية هذه المرتبة المتقدمة متفوقة على العديد من الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية التي جاءت في المركز الرابع، كذلك أشارت الدراسة أن معظم الدول المتقدمة كان معدل رواد الأعمال الذكور فيها أعلى من رائدات الأعمال وهو ما يتناقض مع ما عليه الوضع في المملكة العربية السعودية، إذ تجاوز معدل رائدات الأعمال معدل الذكور في الأعوام الأخيرة نحو 17.7% مقابل 17% (المالكي، 2023).

هذه النسبة تشير إلى الدور الأساسي التي تبذله المرأة السعودية في مجالات ريادة الأعمال والنمو في الأعمال الريادية وتحقيق أرباح جيدة ورفع نسب الربحية والنمو من خلال العديد من الممارسات، إن ممارسة المرأة الأعمال الريادية لمختلف الأنشطة يحقق التوازن لعملية التنمية بمجالاتها المتعددة لجميع مناطق المملكة فالتنوع والنمو المختلف لهذه الأنشطة من خدمية وتجارية وصناعية يساهم في انتشارها الجغرافي وتحقيق أنماط تنمية متوازنة، وزيادة حجم الاستثمارات في هذه المناطق والدولة مما يعود على رائدات الأعمال بالنفع الكبير والواسع من جهة وعلى الاقتصاد الوطني والتنمية من جهة أخرى.

دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع :



تعد التنمية الشاملة والمستدامة متطلب أساسي ومحوري لكل المجتمعات المعاصرة ، لذا يصبح الاهتمام بالمرأة وبدورها في المجتمع جزءاً أساسياً من عملية التنمية ذاتها لأن النساء يشكلن نصف المجتمع وبالتالي نصف الطاقة الإنتاجية ، وارتباط تقدم أي مجتمع بمدى تقدم المرأة فيه وقدرتها على المشاركة في التنمية بجميع جوانبها ، وقد حظيت المرأة السعودية باهتمام كبير على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي مما ساهم في زيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي وهو أمر ساعد في تطوير نفسها في جميع المجالات ، وتسهم المرأة السعودية في العملية التنموية على قدم وساق مع الرجل بل أصبح تقدم المجتمع مرتباً بما تقدمه المرأة من مشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما اهتمت كثيراً من الدول على تقديم ورش عمل ومؤتمرات تبرز دور المرأة حرصاً على تمكينها من دورها الحقيقي في المجتمع ودعم مكانتها ومنحها حق العمل في الميادين كافة وكذلك دورها في تنمية مجتمعها ، لذا تعد المرأة نواة المجتمع فإذا تم تطويرها وتغيير سلوكياتها يمكن تغيير سلوكيات الأسرة والمجتمع ككل.

### تمكين المرأة السعودية

شكل موضوع تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية واحدة من أهداف رؤية ٢٠٣٠ التي تنص على منح الفرص للجميع رجالاً ونساءً، واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية المجتمع ورفع مساهمة المرأة في سوق العمل، ويرتبط مفهوم التمكين بكافة مجالات التخصصات العلمية والعملية فهو يرتبط بالاقتصاد والعمل الاجتماعي والسياسي. ويمكن تعريف تمكين المرأة : " الدرجة التي تعطى المرأة لكي تتحكم في حياتها من خلال معرفة حقوقهن على جميع مستويات المجتمع والمطالبة بها على المستويات الدولية والمحلية والأسرية " (kandy، 2017).

كما يمكن تعريفه " بأنه حصول المرأة على استقلالية بحيث تكون قادرة على وضع جدول أعمالها الخاص والمشاركة بشكل كامل في اتخاذ القرارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية على صعيد المؤسسة أو المجتمع " (العبد الكريم، 2014).

### أهمية تمكين المرأة السعودية في القيادة وريادة الأعمال :

شهدت المملكة العربية السعودية تغييرات كبيرة في عدة مجالات ، بما في ذلك زيادة تمكين المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ومن بين هذه التغييرات برز دور المرأة السعودية في قيادة وريادة الأعمال حيث أصبحت تشارك بشكل فعال في إنشاء وإدارة وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة .

إن تمكين المرأة السعودية في قيادة وريادة الأعمال هو أحد الأهداف لرؤية 2030 ، التي تسعى إلى تحقيق التنوع الاقتصادي والاجتماعي والتنمية المستدامة في المملكة، كما تسعى إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢ % إلى ٣٠ % بحلول عام 2030 .

وتشير الإحصائيات إلى أن المرأة السعودية تحقق إنجازات ملحوظة في مجال ريادة الأعمال، حيث ارتفع عدد المشاريع النسائية من 4% عام 2007 إلى 39% عام 2019 ، وبلغ عدد رائدات الأعمال السعوديات في نهاية عام 2020 نحو 20 ألف



امرأة، وتشغل نسبة 31.8% من المناصب الإدارية في القطاع الخاص، كما تقدم المملكة الدعم والتشجيع للمرأة السعودية في قطاع ريادة الأعمال من خلال إصدار الأنظمة وإطلاق السياسات والبرامج التي تسهل على المرأة مواصلة نشاطها التجاري . ورغم أهمية تمكين المرأة السعودية في قيادة وريادة الأعمال إلا أنها تحتاج إلى مزيد من الدعم والتشجيع من قبل الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع، لذا لا بد من توفير بعض الإجراءات التي تساهم في زيادة فعاليتها، وتبسيط الإجراءات القانونية والإدارية لإنشاء وتسجيل المشاريع، وتوفير برامج تدريبية وإرشادية مخصصة لرواد الأعمال من النساء، وإنشاء منصات رقمية تسهل التواصل بين رائدات الأعمال والفاعلين في سوق العمل، وتوعية المجتمع بأهمية دور المرأة في قيادة وريادة الأعمال .

### مستويات التمكين الاقتصادي للمرأة:

الاستثمار في تمكين المرأة اقتصاديا مهم جدًا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ويساهم في المساواة بين الجنسين، والنمو الاقتصادي الشامل وأشار بعض الباحثين إلى أن هناك خمسة مستويات إذا تم الاهتمام والأخذ بها فإنها تؤدي إلى تمكين المرأة وتقدمها، وتغلبها على العقبات والمعوقات التي تواجهها، وهذه المستويات ليست ثابتة بل تتصف بطابع التحرك والتغير والترابط المشترك، وهذا ما يزيد قوة في كل مراحلها، ويمكن استعراضها فيما يلي:

#### ١- الحاجات الأساسية :

وذلك بالتعرف على الاحتياجات الأساسية للمرأة كعضو في المجتمع من خلال رفع المستوى المادي لها لتحقيق رفاهيته مقارنة بالرجل، ويمكن التعرف على فجوات النوع الاجتماعي في هذه الحالة بواسطة الاختلافات والفوارق بين المرأة والرجل في مؤشر الأوضاع الغذائية أو نسبة الوفيات وغيرها.

#### ٢- سهولة الحصول على الموارد :

وهذا يعني تسهيل حصول المرأة على الخدمات مثل: (القرض، الإرشاد الزراعي التخزين، توفير السلع، زيادة الدخل، وتحسين الوضع المعيشي)، وتُعد "المساواة في الحصول على الموارد" خطوة تجاه تقدم المرأة؛ لأن درجة إنتاجيتها المتدنية تنبع من محدودية حصولها على موارد التنمية، ووسائل الإنتاج المتوافرة في المجتمع، وبذلك فإن تمكين المرأة يعني أن المرأة قد تم توعيتها وإدراكها بأهمية زيادة وفاعلية دورها في الحصول على النصيب العادل والمتساوي من الموارد المختلفة سواءً على صعيد الأسرة أو المجتمع واعتبارها شريكا فاعلا وكاملاً في مختلف الجهود الإنمائية .

#### ٣- عملية الإدراك والوعي:

وذلك في التمكين يعني توعية المرأة وإدراكها بأن التقسيم النوعي التقليدي للأدوار العمل والمكانة الاجتماعية والاقتصادية المتدنية التي وضعت لها هو جزء من الوضع الاجتماعي العام وانعكاساته والذي ينقل دائماً في وسائل الحياة اليومية من خلال التنشئة الاجتماعية ووسائل الإعلام والكتب المدرسية وغير ذلك، وعليه فالهدف من رفع قدرة الوعي والإدراك هو الوصول

إلى مجتمع تسود فيه العدالة والمساواة لتحقيق التنمية والرفاهية للمجتمع. إن التمكين يعني في عملية إدراك المرأة ووعيها بهذه المعتقدات والممارسات وأسبابها وإدراكها أن مشاكلها ليست ناتجة عن عدم كفاءتها أو قدرتها بقدر ما هي ناتجة عن مواجهتها لنظام اجتماعي يحد من قدرتها وإمكانياتها.

#### ٤- المشاركة:

وهذا يشير إلى مشاركة المرأة بصورة متساوية مع الرجل في مختلف المشاريع التنموية، أي معاملة المرأة كشريك متساو وكامل الأهلية بدلا من النظر إليها كمستفيد فقط، وهذا يعني إسقاط الكثير من الاعتبارات والتقاليد التي تمنح الرجل الحق في اتخاذ القرار والسيطرة، كون المرأة لا تملك الكفاءة الكافية لإحكام السيطرة أو لاتخاذ القرارات.

#### ٥- التحكم:

يعني أن يكون للمرأة فرص متساوية مع الرجل في التحكم بالموارد والعائدات أي التوازن في القوى بين المرأة بحيث لا يتمتع أحدهم بالمركز والهيمنة على الآخر.

هذه المستويات الخمسة إذا ما طبقت في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية من خلال التعرف على الاحتياجات الأساسية لها كعضو فاعل في المجتمع وعنصر مهم لا يمكن تجاهله في التنمية فإنها تسهم في رفع المستوى المادي للمرأة وتحقق رفاهيته مقارنة بالرجل في مجال الاحتياجات الأساسية، وسهولة حصول المرأة السعودية على الموارد والخدمات مثل: القروض زيادة الدخل تحسين الوضع المعيشي، وغيرها من مساواة بالرجل، فيعد ذلك خطوة تجاه تقدم المرأة السعودية ووعيها وإدراكها أهمية زيادة فاعلية دورها في الحصول على النصيب العادل والمتساوي من الموارد المختلفة سواء كان على صعيد الأسرة أو المجتمع، وهذا يحقق المشاركة الفاعلة للمرأة وبصورة متساوية مع الرجل في مختلف المشاريع التنموية؛ مما ينتج عنه امتلاك المرأة القوة التي تؤثر على مستقبلها ومستقبل المجتمع ككل بجانب الرجل، ويتحقق لها مزيد من التحكم والمشاركة في مجال الخدمات الأساسية وسهولة الحصول على الموارد ووسائل الإنتاج (أحلام، ٢٠٢٠).

#### أنشطة ومجالات تمكين المرأة السعودية

بنت الرؤية على مكتسبات تمكين المرأة على زيادة فرص ومجالات عمل المرأة وتشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة وتحديد ضوابط تشغيل النساء في نظام العمل وزيادة الطاقة الاستيعابية للتدريب التقني والمهني والبرامج الصحية وبرامج التوظيف الإلكتروني للمرأة والتوسع في توظيف المواطنات الراغبات.

في العمل ضمن استراتيجية التوظيف في السعودية وتوسيع دائرة العمل للمرأة في الوزارات والقطاعات الحكومية والأهلية وفي المدن الصناعية وتعيين النساء في مجلس الشورى بما لا يقل عن 20% من الأعضاء ومشاركة المرأة في انتخابات المجالس البلدية كمرشحة وناخبة، وقد رسمت الرؤية للمرأة السعودية خطة لتحقيق المرأة طموحاتها في اقتصاد مزدهر، ووطن طموح مع إعلان الرؤية في عام

2016م، "وضع تشريعات لازمة لإدماج المرأة في جميع قطاعات "سوق العمل"، وتسارعت وتيرة الإصلاحات والتوجيهات التنفيذية لتسهيل العقبات في طريق مشاركة المرأة في مجال التنمية الأساسية مثل: الصحة، التعليم، الاقتصاد، وتمثيل المرأة في المناصب القيادية.

وفي مجال الصحة نصت التشريعات الممكنة للمرأة منذ إعلان الرؤية على إصدار تراخيص مزاوله المهنة للكوادر الصحية النسائية السعودية الصيدليات (2016م)، وكان من ضمن التوجيهات التنفيذية -على سبيل المثال - السماح بدخول العائلات للملاعب الرياضية (2017)، إطلاق أول دوري كرة قدم للنساء (2020م) لتعزيز إدماج المرأة في الرياضة داخل القطاع.

وفي مجال التعليم نصت التوجيهات الممكنة للمرأة والمحقة للرؤية على استحداث وكالات في الجامعات بسمى وكالة الجامعة لشؤون الطالبات (2018م)، إلى جانب تطبيق برنامج التربية البدنية في مدارس البنات (2017م)، وطرح بكالوريوس "الرياضة والنشاط البدني" للطالبات (2019م)

قطعت المرأة السعودية مسافات معتبرة للوصول إلى المشاركة الكاملة في التنمية لا سيما في الصحة والتعليم، وما زال أمامها اجتياز مسافات تحقيق مشاركة أوسع في المجتمع والاقتصاد وصنع القرار، والمرأة السعودية تملك الرغبة والكفاءة والهمة لتحقيق مستهدفات الرؤية بحلول عام 2030م، مستندة بكلمات عراب الرؤية سمو ولي العهد بأن: "لن ننظر إلى ما قد فقدناه أو نفقده بالأمس أو اليوم، بل علينا أن نتوجه دوماً إلى ما قد فقدناه أو نفقده بالأمس أو اليوم بل علينا أن نتوجه دوماً إلى الامام".

### عوامل تمكين المرأة السعودية في قيادة وريادة الأعمال

من أهم عوامل تمكين المرأة السعودية في قيادة وريادة الأعمال في المملكة في ضوء رؤية 2030 ما يلي:

- الدعم: تقديم المساعدة والتسهيلات والموارد للمرأة لتمكين من تحقيق أهدافها وطموحاتها في مجال ريادة الأعمال. من أمثلة الدعم الذي تقدمه المملكة للمرأة السعودية في هذا المجال:
- إنشاء صندوق المرأة لتقديم التمويل والتدريب والإرشاد للنساء الراغبات في بدء أو تطوير مشاريعهم.
- إطلاق برنامج رائدات لتأهيل وتدريب النساء على مهارات ريادة الأعمال وإعداد خطط العمل.
- إنشاء جمعية سيدات الأعمال وتمكين المنشآت النسائية لتعزيز دور المرأة في الاقتصاد وتشجيع التعاون والشراكة بين رائدات الأعمال.
- التشجيع: تحفيز وإلهام المرأة للدخول في مجال ريادة الأعمال والتغلب على المخاوف والصعوبات التي قد تواجهها. من أمثلة التشجيع الذي تحظى به المرأة السعودية في هذا المجال:
- إبراز النجاحات والإنجازات التي حققتها رائدات الأعمال السعوديات في مختلف المجالات والقطاعات، مثل سارة السحيمي، رئيسة مجلس إدارة سوق الأسهم السعودية (تداول)، وغيرها.

- تكريم وتقدير النماذج والقنوات التي ساهمت في دفع عجلة التنمية والابتكار في مجال ريادة الأعمال.
- توفير فرص وبرامج للتبادل والتواصل والتعلم من خبرات رائدات الأعمال المحليات والإقليميات والدوليات، مثل منتدى رائدات الأعمال.
- الابتكار: ابتكار حلول جديدة أو تطوير منتجات أو خدمات تلبي احتياجات أو رغبات السوق. من أمثلة الابتكار الذي تمتاز به المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال:
- تطوير مشاريع وأفكار تستجيب للتحديات والفرص التي تواجه المجتمع والاقتصاد.
- استخدام التكنولوجيا والتقنيات المتاحة لتحسين جودة وكفاءة العمليات والخدمات.
- ابتكار حلول ومنتجات تحقق التميز والتنافسية في السوق.
- الثقة: هي شعور المرأة بالرضا والأطمئنان على قدراتها وإمكاناتها في مجال ريادة الأعمال، والتغلب على المخاوف والشكوك التي قد تحول دون تحقيق أهدافها. ومن الأمثلة على ذلك:
- المبادرة والجرأة في دخول مجالات وقطاعات جديدة أو غير تقليدية للمرأة، مثل الصناعة والزراعة والطيران.
- الإصرار والتحدي في مواجهة الصعوبات والعقبات التي قد تواجهها في بدء أو تطوير مشاريعها، مثل نقص التمويل أو الموارد أو الخبرة.
- الطموح والتفاؤل في تحقيق رؤية وأهداف واضحة ومحددة لمشاريعها، مع التخطيط والتقييم المستمر للنتائج.
- التأثير: هو قدرة المرأة على إحداث تغيير إيجابي في المجتمع والاقتصاد من خلال مشاريعها في مجال ريادة الأعمال. من أمثلة التأثير الذي تحققه المرأة السعودية في هذا المجال:
- خلق فرص عمل للآخرين، خاصة الشباب والنساء، من خلال توظيفهم في مشاريعها أو تدريبهم على مهارات ريادية.
- حل مشكلات اجتماعية أو بيئية، من خلال تقديم منتجات أو خدمات تسهم في تحسين جودة حياة الناس أو حماية الموارد الطبيعية.
- زيادة الإنتاجية والابتكار في الاقتصاد: من خلال إضافة قيمة جديدة أو تنويع المنتجات أو الخدمات التي تقدمها.

#### التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية في الريادة والقيادة

1- على المستوى العالمي: مقارنة بالمؤشرات يظهر فرق شاسع بين المرأة السعودية وغيرها في البلدان المتقدمة رغم أن ما تم إنجازه في وقت قصير جدًا لكن ذلك يجعل العمل ضروريا داخل المملكة العربية السعودية وهذا ما تحاول رؤية 2030 تحقيقه.

2-الواقع الوطني: أن مقارنة المناطق بعضها ببعض ومقارنة الواقع المحلي لبعض القرى بواقع المدن الكبيرة من حيث توفر لهم فرص تعليم وعمل ودعم المجتمع المحلي للمرأة يظهر أن هناك اختلافا كبيرا جداً في فرص المتاحة لهم تعليمياً ووظيفياً التي تكون لصالح فتيات المدن الكبرى .

3-تحديات ثقافية: خلقت القوانين الممكنة للمرأة تحديات كثيرة داخل المجتمع السعودي في وقتنا الحاضر ويحتاج إلى فترة زمنية ليست بالقصيرة حتى يعتاد عليها المجتمع ومنها:

صراع داخل الأسرة: فماذا يسمح للمرأة القيام به وماذا يرضي العائلة والأسرة والجيران والمجتمع بكامله؟ تستطيع المرأة السعودية الآن ان تخرج وتقود سيارتها وتسكن وحدها وتعثر على تعليم والعمل دون الحاجة إلى إذن من ولي الأمر ، أين ذهبت السلطة المطلقة التي كان يتمتع بها الرجال والأبناء والإخوة والأزواج؟ لقد أدخلت الثقافة في المجتمع السعودي بعض من صراعات مع الرجل وصراعات مع نفس لاستيعاب المفاهيم التي فرضت نفسها على أرض الواقع .

تحديات بين المرأة والرجل: يعيش أغلب الرجال السعوديين الآن اصعب ايامهم بحكم غياب سلطتهم وقوانينهم التي كانت تفرض على المرأة وكانت محمية باسم الدين والعرف وقد يدخل بعض المشاكل في العلاقة بين الرجل والمرأة في تحديات والتي ظهرت مؤخرًا مثل تأخر سن الزواج لدى بعض الفتيات.

تحديات إدارية: عدم استيعاب الكثير من الأجهزة الحكومية والخاصة والعاملين به اللوائح والأنظمة الجديدة وطبيعتها والتي تمكن والمرأة من إدارة مناصب قيادية عليا وتقود طاقم من الرجال .  
دور الرؤية في تحسين أوضاع المرأة السعودية :

انطلاقاً من رؤية المملكة 2030 وبرامجها حظيت المرأة باهتمام كبير من حكومة المملكة العربية السعودية وبالتالى من الجهات ذات العلاقة ومنها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وذلك بتخصيص واحدة من أهداف الرؤية المملكة 2030 بحيث تضمن مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، ومن هنا أصبحت خطوات المرأة السعودية نحو التمكين قريبة بسبب صدور العديد من القرارات والتشريعات والأنظمة التي مكنتها في المجتمع ، وبذلك أصبحت شريكاً فعالاً في التنمية الوطنية في شتى المجالات.

#### المبادرات التي ساعدت في تمكين المرأة في الخدمة المدنية وتعزيز دورها القيادي

أسهمت هذه المبادرة في زيادة نسبة مشاركة المرأة السعودية في جميع القطاعات الحكومية والمستويات الوظيفية وذلك من خلال استثمار طاقاتها وقدراتها وتوسيع خيارات العمل أمامها إعطاؤها فرصة لتقلد المناصب القيادية الهيكلية العليا في الأجهزة الحكومية عن طريق مجموعة من المشاريع الداعمة فنجد المنصة الوطنية للقيادات النسائية تعمل كأداة تمكن الجهات من التواصل وترشيح القيادات لمناصب قيادية أو مجالس إدارات أو وفود رسمية في المحافل الدولية بناء على معايير بحث ذكية.

#### دعم التنوع والشمولية في سوق العمل:

تهدف إلى خلق بيئة عمل يتم فيها تقدير الفروقات بين فئات العاملين بهدف تقليل التفاوت في ظروف وفرص العمل وذلك بدعمهم بصورة إيجابية من خلال التحفيز المادي والمعنوي، وخلق بيئة عمل مريحة وداعمة.

#### **توعية المرأة بسياسات سوق العمل:**

تهدف إلى مراجعة السياسات وتحديث اللوائح التي تتعلق بسوق العمل، وتصميم برامج تدريبية تهدف إلى تمكين المرأة من الدخول في سوق العمل، وإطلاق حملات توعية بهذا الصدد.

تطوير التشريعات التنظيمية التي تساهم في دعم عمل المرأة ودخولها في سوق العمل:

الهدف منها هو تطوير التشريعات واللوائح والأنظمة بما يعزز من تنظيم بيئة العمل المادية، وحل العقبات والتحديات التي تواجه صعوبة في عمل المرأة.

#### **التدريب والتوجيه القيادي:**

تسعى هذه المبادرة إلى رفع نسبة النساء في المناصب القيادية في المرتبة المتوسطة والعليا لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وذلك عن طريق تدريب الكوادر النسائية في مختلف القطاعات سواء في القطاع العام أو الخاص و توفير بيئة مثالية يمكنهم من خلالها الحصول على المعلومات التي من شأنها أن تثري المعرفة القيادية وتزويدهم بجميع ما يحتاجونه ليكونوا نموذجاً رائداً يحتذى به ويفخر به الوطن.

#### **مبادرة تشجيع العمل المرن:**

تسهم المبادرة في زيادة فرص العمل للسعوديين والسعوديات، بشكل خاص سكان المناطق الأقل نمواً، والحاصلين على مستوى تعليمي محدود، إضافةً إلى ذلك تحسين النمو الاقتصادي والتنوع في الفرص الوظيفية المتاحة التي تشمل جميع شرائح المجتمع المختلفة، عن طريق تطوير قوانين خاصة (ساعات العمل المرن) وتحفيز أصحاب الأعمال على توفير عقود العمل المرن.

#### **نماذج تمكين المرأة السعودية في المجال القيادي:**

نجحت المرأة السعودية في الفوز بثقة القيادة في الانطلاق نحو تمثيل بلادها في الخارج، واعتلاء منصات دبلوماسية كسفيرة، إضافةً إلى تمكينها داخلياً بمحاولة اتباع سياسة الانحياز الإيجابي في توظيف الإناث لمعالجة التثوهات في أوضاع عمل المرأة، بحيث فتحت لها الفرص التدريبية والوظيفية في الكثير من القطاعات، وتسلمت مناصب قيادية مهمة، كما تسعى كافة القطاعات الحكومية والأهلية لتحقيق أهداف الرؤية توفير فرص وظيفية للنساء في جميع القطاعات.

**الفرص المعززة لريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية ومجالاتها:**

أن تبني ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع تركز على متطلبات أساسية يمكن إجمالها في أربعة محاور أساسية هي (الشميري ، 2010) :

**أولاً:** التربية والتعليم: فالبدائية السليمة تبدأ بتعليم وتربية الأطفال على فكر الإبداع والابتكار والريادة وإيجاد بيئة مناسبة تحفزهم على تطبيق أفكارهم مهما كانت لأن كل تجربة يخوضها الطفل ستضيف الكثير إلى تركيبته سواء الشخصية أم الفكرية كما أنه لابد من ترسيخ هذه المفاهيم من خلال التطبيق العملي والنظري معا بحيث تكون ريادة الأعمال تجربة عملية عند الطفل وليس مجرد فكر نظري.

**ثانياً:** التشريعات والنظم والعمليات الإجرائية الخاصة برواد الأعمال والمشاريع الصغيرة وتسهيل إجراءات إنشاءها.

**ثالثاً:** مؤسسات القطاع الخاص والعام والتي يجب ان تطّلع بدور حيوي كبير في خلق البيئة الصحية التي تمكن مشاريع الرواد من النمو فيها فالتشجيع والتعاطف لا يكفي وإنما لابد من وجود بنية تحتية وتشريعية لذلك.

**رابعاً:** توفير البنية التحتية ونظم المعلومات فافتقاد البنية التحتية كالبرمجة ونظام المدفوعات الإلكتروني والخدمات المساندة ستحول دون نمو المبادرين والقدرة على خلق فرص مشاريع جديدة والتمكن من المنافسة المحلية والاقليمية عدا أننا نفتقد الى الكثير من المعلومات عن السوق والصناعة والإجراءات والدراسات السوقية والمسوحات الاحصائية الحديثة والتي لم ترتق جهود الاحصاءات العامة ووزارة التخطيط والغرف التجارية حتى الآن إلى مستوى توفير المعلومات الدورية الحديثة.

ولتحفيز رائدات الأعمال في المملكة وتعزيز جوانب الدعم والقوى الدافعة لرفع مشاركتهن أهمية كبرى وقيمة اقتصادية لا يمكن الإغفال عنها حيث تصيف مشاركتهن كرائدات أعمال إلى التنمية الاقتصادية وتشكل مكون حيوي في النمو الاقتصادي. ومن خلال تعزيز مقومات ريادة الأعمال تزيد المساهمة الرسمية ويتقلص حجم الاقتصاد غير الرسمي ( اقتصاد الظل )، ويتم إدخال مشاريع جديدة ومربحة وتطور فرص عمل جديدة لتوظيف النساء والرجال على حد سواء.

وقد اظهرت الدراسات أن المرأة السعودية تتمتع بالتأهيل العلمي الكبير والدعم العائلي كحواجز ومسببات رئيسية لدخول مجالات العمل الحر والريادة ، كما تتمتع رائدات الأعمال السعوديات بالثقة بالنفس ومهارات متعددة أهمها التعامل مع الآخرين، والقدرة على توليد الأفكار والابتكار، وتشكل الحاجة إلى الإنجاز والرغبة في الاحترام والاستقلالية دوافع واضحة لرائدات الأعمال السعوديات. (khan, 2017)

**دور رائدات الأعمال في تحقيق رؤية 2030 وتطلعات المرأة السعودية للمساهمة بمجالات ريادة الأعمال:**

تركز المملكة العربية السعودية على تمكين المرأة وإتاحة الفرص للمرأة من خلال التعليم والصحة وغيرها من المجالات، وقد فتحت الوزارات للمرأة إدارات نسائية متعددة، وازدادت مشاركة المرأة في القطاع الخاص وتقلدت العديد من المناصب

القيادية والريادية في القطاعين العام والخاص، تخصيص 20% من مقاعد مجلس الشورى للنساء والسماح لهن بالمشاركة في التجارة عام 2013 ، وبلغت استثماراتهن في القطاع الخاص 20% عام 2017 الأداء الوظيفي. تم إطلاق عدد من المبادرات الهادفة إلى تمكين المرأة، بما في ذلك منصة إلكترونية للبحث عن عمل والاستفادة من برامج إعادة التأهيل التي تؤدي إلى التوظيف والعمل عن بعد، وبرنامج تدريبي لتقديم الدعم المهني. وحققت المرأة السعودية إنجازات ملحوظة في مجال ريادة الأعمال، وتجاوز عدد سيدات الأعمال الآتي لديهن سجلات تجارية 30 ألف سيدة. السمات التي تتمتع بها رائدات الأعمال:

1. الصفات الشخصية: الطموح والمثابرة ، الإخلاص والالتزام ، الاستقلال ، الثقة بالنفس ، الصبر والتحمل.
2. الصفات الاجتماعية: الإقناع والتواصل والعمل الجماعي والقيادة الفعالة والمرونة وقبول التغيير
3. الصفات العملية: القدرة على الاستمرار في العمل، والقدرة على اتخاذ القرارات، والتخطيط الجيد، والقدرة على تقبل المخاطر وتجربة أشياء جديدة.

#### تطلعات رائدات الأعمال في المملكة العربية السعودية:

1. نشر الوعي بأهمية عمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية.
  2. تعزيز الإجراءات الحكومية المتعلقة بالمنشآت النسائية.
  3. تعزيز القيم الأخلاقية والشفافية في المعاملات التجارية.
  4. وجود مؤسسات ذات مصداقية مكرسة لتوليد الأفكار الريادية.
  5. توفير قواعد بيانات تساعد على ربط الأنشطة التجارية بالأسواق والعملاء
- وأشارت الموضوعات إلى أن رائدات الأعمال كن في منتصف العمر حيث كن أمهات متزوجات ومتعلمات. وأن تجربة المرأة السعودية في ريادة الأعمال كانت تجربة ناجحة ومرضية.
- ريادة أعمال المرأة وعلاقتها بالحد من البطالة النسائية في المملكة العربية السعودية

#### البطالة

تعدُّ مشكلة البطالة ظاهرة عالمية ومن بين القضايا العاجلة التي تُثير قلق جميع دول العالم، وتشير وجودها إلى وجود اضطراب في التنمية الاقتصادية. وتعدُّ المملكة العربية السعودية واحدة من الدول التي تعاني من مشكلة البطالة. وعندما أدركت خطورة هذه المشكلة، سعت المملكة من خلال العديد من البرامج وتحقيق رؤيتها 2030 إلى محاربة البطالة.

#### مفهوم البطالة

- تُعرف بأنها : الشخص قادر على العمل ومتحمس له، و يبحث عن فرصة عمل تلبي توقعاته ويقبلها بأجر مناسب، ولكنه يواجه صعوبة في العثور على فرصة عمل مناسبة أو أجر يلبي تلك التوقعات.



- وعرفته منظمة العمل الدولية بأنها " لفظ يشمل كل الأشخاص العاطلين عن العمل رغم استعدادهم له، وقيامهم بالبحث عنه وقد بلغوا السن القانوني للعمل"
  - أنها" حالة وجود أشخاص راغبين في العمل وقادرين عليه وباحثين عنه ولكن لم يجدوه".(البلوي، والبدراني، ٢٠٢٣)
  - من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج ان هناك اختلافات في مفهوم البطالة لكنها اتفقت جميعها في المعنى والمفهوم الأساسي لها.
  - والآن نتطرق إلى مفهوم البطالة النسائية وهي تعني "خفض معدلات الحالات التي تكون فيها المرأة مؤهلة بجميع السمات والإمكانات والقدرات التي تمكنها من العمل عنده مستوى الأجر المناسب ولا تجد فرصة مناسبة للعمل".(الجدعاني، ٢٠١٨)
- أنواع البطالة**

ذكر (العنزي، ٢٠٢٠) عدة أنواع من البطالة نذكر بعضاً منها :

- **البطالة الدورية** : بحسب تعريف الأمم المتحدة فهي "تحدث بسبب التغيرات في مستوى النشاط خلال فترة زمنية ، الناتجة عن دورية النظم الرأس مالي المتنقلة دوماً ما بين الانتعاش والتوسع والانكماش والأزمة الاقتصادية التي ينتج عنها وقف التوظيف والتنفيس عن الأزمة بتسريح العمال".
- **البطالة الاحتكاكية** : "تحدث نتيجة لتنقل العمال بين الوظائف والقطاعات بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال الذين لديهم فرص عمل".
- **البطالة الموسمية** : تحدث نتيجة لموسمية بعض الأعمال والقطاعات، مثل موسمية العمل في القطاع السياحي ، والزراعي حيث يزداد الطلب على الأيدي العاملة في فترات الموسم وينخفض في فترات أخرى مما ينتج عنه بطالة في فترة زمنية خارج الموسم.
- **البطالة الاختيارية** : تحدث عندما يقرر الشخص ترك وظيفته بإرادته الخاصة، سواء للبحث عن فرصة عمل أفضل أو لأسباب أخرى.

### ريادة أعمال المرأة وعلاقتها بالحد من البطالة النسائية في المملكة العربية السعودية

شهد العقدين الأخيرين جهود المملكة الضخمة لتشجيع وتنمية مشاركة المرأة في المشاريع الريادية مما أدى إلى زيادة ظاهرة الريادة النسائية وذلك من أجل خلق الوظائف والنمو الاقتصادي وأيضاً إيماناً بالدور المحوري للريادة والذي يمكن أن تساهم به. (الشقاوي، ٢٠١٥)

أثناء عمل الملك عبد الله رحمة الله عليه من توليه الحكم حتى وفاته وضع تشريعات تخص المرأة وفتح العديد من المجالات ، حيث مهدت اصطلاحاته رحمه الله عليه لظهور رؤية ٢٠٣٠ ومن هذه التشريعات:

- زيادة فرص ومجالات عمل المرأة
- تشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة
- التوسع في توظيف المواطنين الراغبات في العمل ضمن استراتيجيات التوظيف السعودية. (البكر، ٢٠٢٢)

وعند ظهور رؤية ٢٠٣٠ والتي أطلقتها المملكة العربية السعودية بقيادة ولي العهد وولي عهده تضمنت العديد من الأهداف ومن أهمها تمكين المرأة ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل حيث حظيت بالاهتمام الكبير. كما نلاحظ مدى تأثير انطلاق الرؤية وزيادة أعمال المرأة في التوظيف وإقامة المشروعات الخاصة بها والعديد من المجالات الأخرى كما أسهمت بظهور رائدات أعمال يتمتعن بالاستقلالية مما أدى إلى انخفاض البطالة النسائية في المملكة العربية السعودية.

حيث تشهد معدلات مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة تحسن ملحوظ ، فقد ارتفع المعدل من ٣٢.٤٪ (ALM) في الربع الثاني من عام ٢٠٢١م إلى ٣٥.٦٪ (ALM) في نفس الربع من عام ٢٠٢٢م ، كما انخفضت معدلات البطالة بين السعوديات من ٢٢.٣٪ (ALM) خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢١م إلى ١٩.٣٪ (ALM) خلال نفس الربع من عام ٢٠٢٢م. (وزارة المالية، 2023) ويتضح لنا مما سبق ما تقدمه الدولة للمرأة السعودية وأهمية دورها الفعال في المجتمع وإعطائها الفرصة للمشاركة في سوق العمل والحد من البطالة النسائية.

#### حاضنات الأعمال في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم ريادة الأعمال

أطلقت المملكة العربية السعودية حاضنات أعمال تهدف إلى دعم وتطوير مرافق ومشاريع جديدة من خلال تزويدهم بمجموعة من موارد وخدمات الدعم التي تديرها إدارة المؤسسة. كما تلتزم بتحسين معدل نجاح المشاريع الناشئة بنسبة 50٪ - 80٪ ، وتم إنشاء أول حاضنة أعمال في عام 200٢ في جامعة الملك سعود ثم انشأت مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية أول حاضنة تقنية عام 2008 بالمملكة العربية السعودية . وهناك أنواع أخرى من حاضنات الأعمال:

1. حاضنة أعمال افتراضية تُعرف حاضنات الأعمال عبر الإنترنت لأنها تدعم الشركات التي تحتاج إلى التمويل والمشورة لتحقيق مفهوم الأعمال.
2. حاضنة الأعمال الطبية تركز على الشركات الناشئة في مجال الرعاية الصحية لتعزيز فرص نموها.
3. حاضنة أعمال فنون الطهي مصممة لتوفير ميزة تنافسية لشركات الأغذية الصغيرة التي تدخل السوق المحلي.
4. حاضنة الأعمال الاجتماعية يهدف إلى توفير الصالح الاجتماعي وتوفير المعرفة اللازمة لتحقيق الأعمال التجارية وبدء عمل تجاري.
5. حاضنة أعمال مسرع بدء التشغيل يركز على المراحل الأولى من الشركات الناشئة ويوفر لهم المساعدة التعليمية والتوجيهية.
6. حاضنة أعمال التكنولوجيا تركز على المشاريع القائمة على التكنولوجيا.

#### عدد حاضنات الأعمال في السعودية

هناك أكثر من 99 حاضنة أعمال في معظم أنحاء المملكة تقدم برامج الدعم والتدريب لجميع الشركات الرائدة

1. أشهر حاضنة بادر التي تدعم المشاريع التكنولوجية في 7 مدن بالمملكة.
2. حاضنة واعدة لأرامكو تقدم خدمات تدريبية مكثفة لدعم المشاريع الجديدة.
3. حاضنة أعمال جامعة الأميرة نورة ، لتمكين الطالبات وموظفات الجامعات والنساء السود في مجال ريادة الأعمال
4. حاضنة الأعمال مشروع تابع لجامعة الملك سعد لتوفير بيئة مناسبة لدعم الأفكار الجديدة للشباب.
5. أهداف مقر حاضنة الأعمال المنشأة. خلق بيئة مناسبة لريادة الأعمال.
6. حاضنات أعمال التكنولوجيا الحيوية تهدف إلى دعم المهتمين بالتقنية الحيوية.
7. حاضنة صنعا للأعمال المسماة مركز الأمير أحمد بن فهد بن سلمان تقدم برامج لدعم رواد الأعمال.
8. تم إنشاء حاضنة أعمال المركز السعودي للابتكار في تقنية المياه بالتعاون مع شركة مانسات ومؤسسة الجبيل لتحلية المياه المالحة.
9. حاضنة أعمال مجمع ريادة الأعمال التابع للإدارة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة بهدف توفير الفضاء العام والخدمات اللوجستية.
10. حاضنة نفيسة شمس للأعمال تهدف إلى تحقيق رؤية 2030 من خلال دعم الفتيات في ريادة الأعمال وإسداء النصح والإرشاد والتوجيه لهن.

#### دور حاضنات الأعمال في دعم ريادة الأعمال

- أولاً: الدعم الفني من خلال شبكة من الخبراء والاستشاريين.
- ثانياً: مرافقة مشروع الحضانة لصياغة خطة عمل.
- ثالثاً: تقليل مخاطر دخول السوق.
- رابعاً: تقديم برامج تدريبية لرواد الأعمال.
- خامساً: التعريف بمشروع الحضانة من خلال وسائل الإعلام.
- سادساً: التقييم المستمر لأوضاع مشاريع الاحتضان وتحديد المشكلات وحلها.
- سابعاً: ربط المشروع بمختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية.
- ثامناً: ربط مشاريع الاحتضان مع الشركات الكبرى.
- تاسعاً: جمع المستثمرين ورجال الأعمال المحتملين.
- عاشراً: توفير مكان للمشروع.
- أحد عشر: تقليل الوقت المطلوب للحصول على التراخيص والمستندات الرسمية.

النتائج:

## أولاً: تحليل البيانات الشخصية

فيما يلي استعراض للمعلومات العامة لعينة الدراسة التي تختص بالمعلومات الشخصية التي تخص أفراد العينة (225) فرداً في الإجابة على الجزء الأول من الاستبانة:

### 1. المستوى التعليمي

يتضح من نتائج الجدول التالي أن (63.1%) من عينة أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي تعليم جامعي (بكالوريوس/دبلوم)، وبأن (26.2%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم تعليم عام (ابتدائي/متوسط/ثانوي)، فيما جاء التعليم العالي (ماجستير/دكتوراه) بنسبة (10.7%) فرداً.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
16.8	59	تعليم عام (ابتدائي، متوسط، ثانوي)
76.3	267	تعليم جامعي (بكالوريوس، دبلوم)
6.9	24	تعليم عالي (ماجستير، دكتوراه)
100%	350	المجموع

### 2. العمر

يوضح الجدول أن (60%) من أفراد العينة أعمارهم من 18 إلى 25 عام، وأن (17.3%) أكبر من 35 عام، يليهم الفئة من 26 إلى 30 عام بنسبة (15.1%)، وجاءت الفئة من 31 إلى 35 عام بالنسبة الأقل (7.6%) فرداً

النسبة	التكرار	العمر
38.6	135	18 - 25 سنة
9.7	34	26 - 30 سنة
4.8	17	31 - 35 سنة
46.9	164	أكبر من 35 سنة
100%	350	المجموع

### ثانياً: تحليل عبارات الاستبانة

العبرة الأولى: (أملك معرفة كبيرة بمفهوم ريادة الأعمال).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
--------	------------	-------	-------	----------	---------------	---------

350	5	21	56	83	185	التكرار
100%	1.4	6	16	23.7	52.9	النسبة

تشير البيانات أعلاه بأن (26.7%) يوافقون بشدة بأنهم يملكون معرفة كبيرة بمفهوم ريادة الأعمال و (36.9%) يوافقون على امتلاكهم معرفة كبيرة بمفهوم ريادة الأعمال وهذه النسبة مثلت أعلى نسبة، بينما مثل المحايدون (24.9%)، فيما جاء الأفراد الذي لا يوافقون على امتلاكهم معرفة كبيرة بمفهوم ريادة الأعمال بنسبة (9.3%)، يليهم الذين لا يوافقون بشدة بنسبة منخفضة جداً (2.2%).

**العبارة الثانية:** (عززت رؤية 2030 من مفهوم ريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
التكرار	266	71	4	6	3	350
النسبة	76.1	21	1.1	1.8	0.8	100%

تشير البيانات في الجدول أعلاه بأن الأفراد الذين يوافقون بشدة بأن رؤية 2030 عززت من مفهوم ريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية يشكلون نسبة مرتفعة (62.7%)، يليهم بنسبة جيدة الأفراد الذين يوافقون (31.6%)، بينما مثل المحايدون نسبة منخفضة (1.8%)، فيما جاء الذين لا يوافقون بنسبة (2.6%) والذين لا يوافقون بشدة بنسبة قليلة (1.3%).

**العبارة الثالثة:** (ريادة أعمال المرأة ساهمت في تعزيز التنمية في المملكة العربية السعودية).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
التكرار	270	64	7	6	3	350
النسبة	77.2	18.3	2	1.7	0.8	100%

تشير بيانات الجدول السابق أن بنسبة مرتفعة إلى حد كبير (64.4%) من أفراد العينة يوافقون بشدة على أن ريادة أعمال المرأة ساهمت في تعزيز التنمية في المملكة العربية السعودية، وبنسبة (28.4%) يوافقون على هذه العبارة، بينما جاء المحايدون بنسبة قليلة (3.1%) ، يليهم الذين لا يوافقون على أن ريادة أعمال ساهمت في تعزيز التنمية في المملكة بنسبة (2.7%) والذين لا يوافقون بشدة بنسبة (1.3%) وهذه النسب منخفضة جداً.

**العبارة الرابعة:** (ساعد تمكين المرأة في نمو ريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
التكرار	270	71	7	6	3	350
النسبة	75.5	20.1	2	1.7	0.8	100%

كما تشير البيانات أعلاه بأن (61.3%) يوافقون بشدة على أن تمكين المرأة ساعد في نمو ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية وهي النسبة الأعلى لهذه العبارة، بينما شكل الذين يوافقون نسبة (31.6%)، يليهم المحايدون بنسبة منخفضه (3.1%)، فيما جاء الذين لا يوافقون على أن تمكين المرأة ساعد على النمو في ريادة الأعمال في المملكة بنسبة (2.7%)، ونسبة (1.3%) للذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة.

**العبارة الخامسة:** (زادت الفرص لريادة أعمال المرأة السعودية مع تطور التكنولوجيا).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
التكرار	257	74	10	7	2	350
النسبة	73.4	21.2	2.8	2	0.6	100%

تشير البيانات أعلاه إلى ارتفاع نسبة أوافق بشدة حيث حصلت على نسبة (58.7%) ثم تأتي بعده نسبة (32.90%) أجابوا بالموافقة ثم يأتي بعدهم المحايدون بنسبة (4.4%) ثم لا أوافق بنسبة (3.1%) حيث أنهم لا يوافقون على ان التكنولوجيا زادت الفرص لريادة أعمال المرأة ثم تحصل نسبة لا أوافق بشدة على أقل نسبة وهي (0.8%).

**العبارة السادسة:** (ساهمت ريادة أعمال المرأة في النمو بعدد الأعمال وأرباحها في المملكة العربية السعودية).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
التكرار	246	81	12	8	3	350
النسبة	71.3	25	0.6	2.3	0.8	100%

يظهر بالجدول أعلاه أن نسبة الموافقين بشدة تحصل على (53.8%) ثم تحصل أوافق على نسبة (36%) ويأتي بعدهم محايد بنسبة (5.3%) ثم لا أوافق تحصل على نسبة (3.5%) حيث ان الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم (1.3%).

**العبارة السابعة:** (من أبرز التحديات التي تواجه ريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية هي : ثقافة المجتمع تجاه عمل المرأة).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
التكرار	244	77	14	9	6	350
النسبة	69.7	22	4	2.6	1.7	%100

تشير البيانات في الجدول أعلاه أن نسبة الموافقين بشدة مرتفعة وتأخذ نسبة (52.9%) ثم تحصل نسبة الموافقين على (34.2%) ثم المحايدون بنسبة (6.2%) ويأتي بعدهم الذين لا يوافقون بنسبة (4%) وأخيراً نسبة لا أوافق بشدة تحصل على (2.6%).

**العبارة الثامنة:** (من أهم المعوقات التي تواجه ريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية هي: نقص الخبرة الريادية وقلة رأس المال).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
التكرار	212	80	36	17	5	350
النسبة	60.6	22.9	10.2	4.9	1.4	100%

تشير البيانات أعلاه بأن (38.7%) يوافقون بشدة على أن من أهم المعوقات التي تواجه ريادة أعمال المرأة في المملكة هي نقص الخبرة الريادية وقلة رأس المال وتعد هذه أعلى نسبة، و(35.6%) يوافقون على أن من أهم المعوقات لريادة أعمال المرأة في المملكة هي نقص الخبرة الريادية وقلة رأس المال، وشكلت نسبة المحايدون (16%) بينما كانت نسبة الأفراد اللذين لا يوافقون (7.6%)، فيما تمثلت النسبة الأقل للأفراد اللذين لا يوافقون بشدة (2.2%).

**العبارة التاسعة:** (كان هناك دور كبير لريادة أعمال المرأة في الحد من البطالة النسائية في المملكة العربية السعودية).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
التكرار	238	77	21	10	4	350
النسبة	68	22	6	2.9	1.1	100%

تشير البيانات أعلاه بأن (50.2%) يوافقون بشدة على أن كان هناك دور كبير لريادة أعمال المرأة في الحد من البطالة النسائية في المملكة وهي النسبة الأعلى، و(34.2%) يوافقون على أن هناك دور كبير لريادة أعمال المرأة في الحد من البطالة النسائية

في المملكة، وشكلت نسبة المحايدون (9.3%) بينما كانت نسبة الأفراد اللذين لا يوافقون (4.4%)، فيما تمثلت النسبة الأقل للأفراد اللذين لا يوافقون بشدة (1.7%).

العبارة العاشرة: (لريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية مجالات عديدة ومتنوعة).

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
التكرار	251	77	14	6	2	350
النسبة	71.7	22	4	1.7	0.6	100%

تشير البيانات أعلاه بأن (56%) يوافقون بشدة على أن لريادة أعمال المرأة في المملكة مجالات متعددة ومتنوعة وتعد هذه أعلى نسبة، و(34.2%) يوافقون على أن ريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية مجالات عديدة ومتنوعة، وشكلت نسبة المحايدون (6.2%) بينما كانت نسبة الأفراد اللذين لا يوافقون (2.6%)، واللذين لا يوافقون بشدة (0.8%) وهي النسبة الأقل.

#### أهم نتائج الدراسة:

1. يمتلك الأفراد في المملكة العربية السعودية نسبة عالية من المعرفة الجيدة بمفهوم ريادة الأعمال مما يعزز وجود وعي بأهمية وفعالية ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية.
2. لرؤية 2030 دور كبير في تعزيز مفاهيم الريادة بشكل عام وريادة أعمال المرأة بشكل خاص وواسع في المملكة العربية السعودية.
3. نسبة كبيرة من الافراد في المملكة العربية السعودية يؤمنون بالأثر الكبير لريادة أعمال المرأة على التنمية في مختلف المجالات.
4. يظهر أن للتكنولوجيا أثر كبير جداً في زيادة الفرص للمرأة بريادة الأعمال.
5. العادات والتقاليد تؤثر بشكل سلبي في ريادة أعمال المرأة في المملكة العربية السعودية.
6. هناك نسبة كبيرة من الأفراد لديهم المعرفة بأن من أهم المعوقات التي تواجه ريادة أعمال المرأة في المملكة تتمثل في نقص الخبرة وقلة رأس المال.
7. لريادة أعمال المرأة دور كبير وبارز للحد من البطالة النسائية في المملكة العربية السعودية.

#### التوصيات:

توصلنا في هذه الدراسة الى أهم التوصيات والتي تعتبر جزء لا يتجزأ منها ومن بعض هذه التوصيات:



1. ضرورة فهم وممارسة مفهوم ريادة الأعمال بشكل صحيح ثم الانتفاع به بشكل كامل من كافة جوانبه لمساهمة هذا المفهوم في رفع مستوى التنمية في كافة مجالاتها في الدول المختلفة.
2. أصبح مفهوم الريادة وتطبيقه أمر لا بد منه في عصرنا الحالي وعلى ضوء ذلك لا بد من زيادة تقبل وتنقيف أفراد المجتمع بريادة الأعمال والقيام بتكثيف العوامل المشجعة لظهور هذا المصطلح ثم تحويله لأفكار ومشاريع ملموسة على أرض الواقع.
3. تشكل المرأة ما يقارب نصف المجتمع ولديها دور كبير تمارسه في كافة المجتمعات وبناء على هذا الدور لا بد من زيادة تمكين المرأة وتقديم الكثير من الفرص والوسائل المحفزة لظهورها في مجال ريادة الأعمال بشكل فعال .
4. في الأعوام الاخيرة اظهرت المملكة اهتمام واضح بالعنصر النسائي وعلى ضوء ذلك الاهتمام لا بد من محاولة تقليص بعض المعوقات التي يمكن ان تواجه الكثير من النساء ورائدات الأعمال عند ممارسة مفهوم ريادة الأعمال وتطبيقه.
5. تمارس المملكة تقدمًا ملحوظًا متزامنًا مع رؤية 2030 ومساهماتها في التخلص من أغلب المعوقات التي يمكن أن تواجهها ومن أبرز تلك المعوقات وجود نسبة من البطالة النسائية وتأثير هذه البطالة نسبيًا على المجتمع وطالما أنها تؤثر على المجتمع فلا بد من التخلص من هذه المشكلة والحد منها وتحويلها لفرص يمكن استغلالها لصالح أهداف الدولة.
6. توعية الفئات السنية من مختلف الأعمار بالأثر الكبير الذي تلعبه ريادة أعمال المرأة على التنمية في المملكة العربية السعودية.

#### الخاتمة:

ختامًا ومن خلال ما سبق تناوله حول موضوع أثر ريادة أعمال المرأة السعودية على التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية يتبين لنا مدى أهمية الريادة النسائية، وذلك انطلاقًا من أهمية المرأة كعضو فعال في المجتمع، فالمرأة تعد عاملاً أساسيًا في جميع أنماط الحياة وخاصة في المجتمع السعودي حيث أنها تلعب دورًا فاعلاً في كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إضافة الى ذلك ان امتلاك المرأة الإمكانيات والمهارات والموارد هو أحد الأسباب الرئيسية لقيامها بدور مهم في بناء المجتمع وتحريك عجلة التنمية الاقتصادية والثقافية وذلك عن طريق اتخاذها القرارات الصحيحة في الوقت الصحيح والمناسب، ونستذكر الجملة الشهيرة لولي العهد حين قال: «أنا أدمع السعودية، ونصف السعودية من النساء؛ لذا أنا أدمع النساء» وكانت هذه الكلمات صريحة وقاعدة من ضمن قواعد دعم النساء، ويشهد العالم عدد التحديات التي أنجزها للمرأة السعودية بكافة الحقوق والأهلية، كما هيأ لها طريقها ومستقبلها في كل مجال عملي وعلمي واقتصادي واجتماعي وكذلك سياسي، وتضمنت رؤية ٢٠٣٠ أهدافًا ومشاريع وبرامج من شأنها النهوض بالمرأة، وتمكينها في العمل والحقوق والمجتمع، من خلال التحفيز للمشاركة الكاملة لها في سوق العمل والاستثمار لطاقتها وتنمية مواهبها.

## قائمة المراجع

- "المرأة والاقتصاد في المملكة." مقال على موقع العربية نت. بتاريخ 18 نوفمبر 2021. على الرابط: /18/11/2021/https://www.alarabiya.net/aswaq/opinions
- "ريادة الأعمال النسائية في السعودية... مزيد من التمكين." رواد الأعمال، مقال في مجلة ريادة الأعمال الإلكترونية 15 . أغسطس 2019 ، على الرابط: https://bit.ly/3FJ1X8o
- أمل الماحي، الخليفة محمد (2020). دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء رؤية المملكة 2030 دراسة تحليلية. مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، (1)4 ، 72- 89
- بخاري، عبلة، الحربي، منال، الجشعم، حنان. (2020). ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية: السمات، والفرص، والتحديات. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، (27).
- البكر، فوزية (2022). تمكين المرأة السعودية في ظل رؤية 2030: الفرص والتحديات. المجلة الدولية لدراسات المرأة والطفل، جامعة الملك سعود، الرياض.
- البلوي، أسماء، البدراني، دبدر. (٢٠٢٣). البطالة في المملكة العربية السعودية: دراسة استشرافية. جامعة طيبة. المملكة العربية السعودية.
- تمكين المرأة، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية 2021 . على الرابط: https://www.hrsd.gov.sa/ 76757.
- التميمي، صلاح الزرو ومصطفى، احمد والجمال، سوران و حطيظ، احمد و عبد العزيز، طارق والمصري، نظمي وحبيفة، رانية) ٢٠٠٩ . (مسرد قاموس مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، طباعة وتوزيع مكتب تنسيق المشروع الإقليمي التابع للأمانة العامة .إنتاج مشترك لفريق عمل من خمس دول عربية بدعم من الحكومة الألمانية ومؤسسة التعاون الفني الألمانية. سوريا . www.giz.de .
- الجدعاني، د. تغريد، (٢٠١٨). دور ريادة الأعمال الإلكترونية في الحد من البطالة النسائية في المملكة العربية السعودية. مجلة الفنون وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (٢٠)، جامعة الملك عبد العزيز.
- الحربي، بدر (2020). نهضة المنظمات والمشاريع الريادية. الكويت: مؤسسة الشرق الأوسط للنشر والتوزيع.
- الحسن، تماضر (2005-2017) قياس أثر مساهمة المرأة السعودية العامل في القطاع الخاص على النمو الاقتصادي ،جامعة الجوف، كلية المجتمع بالقريات

- الحسيني، عزة (2006). تعليم ريادة الأعمال بالمدارس الثانوية: دراسات تربوية واجتماعية. جامعة حلوان، القاهرة.
- الخليل، ميمونة (2021). تمكين المرأة في ظل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. صحيفة مال.
- د. عبير عقيل محمد السرور (2021). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (73)، 252-268.
- الدايم، شيماء (2022). إدارة وتمويل حاضنة "SER" بالمملكة المتحدة لتحقيق ريادة الأعمال والابتكار وإمكانية الإفادة منها في مصر (رسالة دكتوراة). جامعة بني سويف، مصر.
- سلمي، جابر (2019). الريادة الاستراتيجية لدى القيادات الأكاديمية وعلاقتها بالجودة والأداء (رسالة ماجستير). جامعة الأقصي، غزة.
- الشمري، شعاع (2022). أثر تمكين المرأة في نمو ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية. مقال في مؤسسة مسك، بتاريخ 2022 على الرابط: <https://hub.misk.org.sa/ar/insights/giving-back-saudi-stories/2022/the-impact-of-women-s-empowerment-on-saudi-entrepreneurship/?allowview=true>.
- الشقاوي، د. محمد، (٢٠١٥). دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية. مجلة الاقتصاد الجديد، ٠١ (١٢)، جامعة الملك فيصل. المملكة العربية السعودية.
- الشميري، أحمد، المبيريك، وفاء (2019). ريادة الأعمال. الرياض: العيبكان.
- الشميري، أحمد (2010). لماذا ريادة الأعمال، الاقتصادية الإلكترونية، الرياض، 12 يناير 2010 العدد: 5937.
- الصباغ، أحمد (2021). وقود المستقبل رواد الأعمال في السعودية. تركيا: مركز أفكار الاستراتيجي للدراسات.
- الصفدي، ليلك أحمد، أبو نفيسة، رنا عبدالله. (2012). واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية أعمال ملتقيات: المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 27-63.
- العبد الكريم، خلود (2014). معوقات تمكين المرأة السعودية ثقافياً واجتماعياً وقانونياً، مجلة دار المنظومة، الأردن.
- عبدالعال، ليلي (2022). ثقافة ريادة الأعمال "واقعها ومتطلباتها". دمياط: دار جامعة دمياط.
- عبدالله العمري، تمكين المرأة السعودية الشريك الحقيقي في التنمية. مقال في جريدة الرياض 23. سبتمبر 2018 م، على الرابط: <https://www.alriyadh.com/1706305>
- عمر، أحلام (٢٠٢٠). التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني.
- العنزي، بدور (2022). مبادرات تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية المستدامة. المجلة العربية للنشر العلمي، (50) 5.
- العنزي، معيوف، (٢٠٢٠). دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، (١٨)، جامعة الفيوم.

- الغريب، أيمن (٢٠٢١). دور الريادة النسائية وأثره في دعم معطيات التنمية المستدامة في ضوء خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠. المجلد الثاني عشر، العدد الثاني
- القحطاني ، قمرء (2023) أثر حاضنات الأعمال في تنمية القدرات الإبداعية للمشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية ،جامعة شقراء،إدارة أعمال
- الكتبي، روضة (2023). ريادة الأعمال النسائية بين الواقع والمأمول: دراسة وصفية تحليلية. جامعة الشارقة، مجلة الآداب، العدد 145، الشارقة.
- المالكي، عبد الرحمن(2023). رائدات الأعمال في المملكة بين التحدي والطموح. مجلة التنمية الإدارية، العدد 201.
- محمد العباس، تمكين المرأة السعودية في بيئة العمل. مقال على صحيفة الجزيرة، بتاريخ2019 ، على الرابط:  
<https://www.al-jazirah.com/2019/20190808/ar6.htm>
- محمد، أمل، الماحي، دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء رؤية المملكة 2030، ص73، رسالة مقدمة لجامعة الملك خالد،2017م.
- المراد، حسين محمد (2009). تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي و الأنماط القيادية وتأثيرها في زيادة فاعلية القيادة الإدارية: القاهرة: المنطقة العربية للتنمية الإدارية .
- مروان، محمد. (2018). دور المرأة في المجتمع، موقع موضوع الإلكتروني، الشبكة الإلكترونية.
- الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2023). تمكين المرأة. <https://www.hrsd.gov.sa/womens-empowerment>
- النفعي، مزنة بنت عوض (2019) دور المرأة السعودية في تحقيق رؤية المملكة :2030 التحديات وسبل مواجهتها- دراسة استطلاعية، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية .
- نوري، سعيد(2022). التنمية بين المفهوم والاصطلاح. القاهرة: دار السلام للنشر والتوزيع
- الهزاني، الجوهرة (2015) دور حاضنات الأعمال في دعم رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة ،جامعة الأميرة نورة ،الرياض
- الوادعي، عهود (2021).الصعوبات التي تواجهه ريادة الأعمال .الرياض: دار تشكيل لنشر والتوزيع.
- وزارة المالية (2023) تم استرجاعه بتاريخ (2023/8/4) على الرابط :  
<https://www.mof.gov.sa/budget/2023/Documents/Empowering%20Saudi%20womenAR.pdf>
- ياسين، سمر محمد الطاهر. (2018). أثر قرارات تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية على أسواق المال والأعمال وفق رؤية ٢٠٣٠م(دراسة تطبيقية علىعاملات في المؤسسات السعودية بمدينة ابها). مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور، المجلد الرابع، 900.



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)  
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة  
ISSN: 2707-7675

#### المراجع الأجنبية:

- Kandy, K. (2017). Are Women More Risk Averse?. Economic Inquiry 620.
- Khan, M. (2017). Saudi Arabian Female Startups Status Quo . International Journal of Entrepreneurship, 21(2) : 1-27.