



**Journal of University Studies for Inclusive Research**  
**Vol.6, Issue 53 (2026), 158495- 158527**

**USRIJ Pvt. Ltd**

### عنوان البحث

دوافع وتحديات رائدات الأعمال في العصر الحديث: دراسة تطبيقية ميدانية في منطقة عسير

Motivations and Challenges of Women Entrepreneurs in the Modern Era: An  
Applied Field Study in the Asir Region

إعداد

الأستاذ الدكتور/ عبد اللطيف بن ابراهيم الحديثي

Prof. Abdul Latif bin Ibrahim Al-Hadithi

استاذ ادارة الاعمال وكيل جامعة الملك خالد للأعمال والشراكة المجتمعية

abalhudaithy@kku.edu.sa

ساره ابراهيم علي

Sarah Ibrahim Ali

باحثة ماجستير بقسم إدارة الاعمال - جامعة الملك خالد

© ٢٠٢٤ | All rights reserved | © ٢٠٢٤

غادة سعد الحسنية

Ghada Saad Al-Hassaniyah

باحثة ماجستير بقسم إدارة الاعمال - جامعة الملك خالد

[Ghadasaad1alqahtani@gmail.com](mailto:Ghadasaad1alqahtani@gmail.com)

غلا احمد الشهري

Ghala Ahmed Al-Shahri

باحثة ماجستير بقسم إدارة الاعمال - جامعة الملك خالد

ghala707.gh@gmail.com

## الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دوافع رائدات الأعمال في العصر الحديث، واستكشاف أبرز التحديات التي تواجههن في العصر الحديث، اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات شبه منظمه مع عينة من رائدات الأعمال بلغ عددهم (9) رائدات اعمال، وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي، أظهرت النتائج وجود عدد من الدوافع التي تحفز رائدات الأعمال شملت خدمة المجتمع وسد الفجوات، الشغف والرغبة في تحقيق الذات واستغلال الفراغ، تحسين الوضع المالي والبحث عن الاستقرار المالي، دور الحاضنات وبرامج التمكين والدعم والتشجيع الأسري هي الدوافع الأساسية لرائدات الأعمال، كما أبلغت المشاركات عن مجموعة من التحديات التي تواجههن تمثلت في التحديات المالية مثل نقص التمويل ومحدودية الوصول إلى الموارد المالية، والتحديات الإدارية والتنظيمية المرتبطة بضعف الخبرة، والتحديات القانونية الناتجة عن تعقيد الإجراءات، إضافة إلى تحديات الموارد البشرية كنقص الخبرات، والتحديات المجتمعية والثقافية كضعف الدعم المجتمعي والقيود الاجتماعية، والتحديات التسويقية كقلة الخبرة التسويقية وصعوبة الوصول للعملاء، وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز الدعم المؤسسي والمالي والتدريبي، بما يسهم في تمكين رائدات الأعمال وتحقيق استدامة مشاريعهن.

**الكلمات المفتاحية:** دوافع- تحديات- رائدات الأعمال -منطقة عسير

## Abstract

This study aimed to identify the motivations of women entrepreneurs in the modern era and to explore the key challenges they face. The study adopted a qualitative approach through conducting semi-structured interviews with a purposive sample of (9) women entrepreneurs. The data were analyzed using thematic analysis. The findings revealed a range of motivations that drive women entrepreneurs, including social motivations such as serving the community and addressing existing gaps; personal motivations such as passion, self-fulfillment, and the utilization of free time; economic motivations related to improving financial conditions and

seeking financial stability; as well as contextual and institutional motivations, including the role of incubators, empowerment programs, and family support and encouragement. The participants also reported several challenges, including financial challenges such as lack of funding and limited access to financial resources; administrative and organizational challenges related to insufficient experience; legal challenges resulting from complex procedures; human resource challenges such as lack of expertise; socio-cultural challenges including limited community support and social constraints; and marketing challenges such as limited marketing experience and difficulty in reaching customers. The study recommends enhancing institutional, financial, and training support in order to empower women entrepreneurs and ensure the sustainability of their ventures.

**Keywords:**

Motivations – Challenges – Women Entrepreneurs – Asir Region

**المقدمة.**

تشهد المملكة العربية السعودية في ظل رؤية المملكة 2030 تحولاً تنموياً شاملاً يهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز دور جميع فئات المجتمع في التنمية، ومن أبرز هذه الفئات المرأة السعودية التي حظيت بدعم غير مسبوق لتمكينها اقتصادياً وريادياً وقد أسهمت هذه الرؤية في فتح آفاق واسعة أمام رائدات الأعمال للدخول في مختلف القطاعات، لا سيما في المناطق الواعدة مثل منطقة عسير، التي تتميز بإمكانات اقتصادية وسياحية متنامية وفي هذا السياق، برزت قيادة الأعمال النسائية كأحد المحركات الأساسية لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام، حيث تلعب المحفزات المختلفة مثل الدعم الحكومي، والتدريب، والتمويل دوراً مهماً في تعزيز مشاريع رائدات الأعمال، في حين لا تزال التحديات كالقيود الثقافية أو الإدارية أو التمويلية تشكل عوائق متفاوتة، ومن هنا تأتي أهمية التعرف على الدوافع والتحديات لدى رائدات الأعمال في منطقة عسير بما يتماشى مع مستهدفات الرؤية.

يشهد العالم اليوم تطورات متلاحقة في عالم الاستثمار، كان من أحد محركيها رواد الأعمال، ما انعكس جلياً على التوجه نحو ريادة الأعمال وتطبيقاتها المختلفة في شتى المجالات، وأسهم ذلك في إعادة تشكيل المفاهيم المرتبطة بالنمو والتنمية الاقتصادية، وفي هذا السياق، برزت ريادة الأعمال كأحد المحركات الرئيسية للاقتصاد العالمي، حيث لم تعد الاقتصادات تعتمد فقط على الموارد التقليدية، بل أصبحت قائمة بدرجة كبيرة على الابتكار والمبادرات الفردية، وأشار عديد من الاقتصاديين إلى الدور المحوري لرائدات الأعمال في تحفيز النمو الاقتصادي الذي يقوم على إدخال ابتكارات تُسهم في كسر حالة الجمود الاقتصادي وإحداث تحولات إيجابية في الأسواق، ومن ثم، أصبحت ريادة الأعمال تمثل عنصراً أساسياً في تحقيق التنافسية الاقتصادية وتعزيز التنمية المستدامة على المستوى العالمي (الشميمري والمبيريك، 2025).

وانطلاقاً من هذا الدور المتمامي، أصبحت رائدات الأعمال عنصراً فاعلاً في دعم الاقتصاد وتحقيق التنمية حيث تلعب رائدات الأعمال دوراً محورياً في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والابتكار وخلق فرص العمل على المستوى العالمي (Sukalkar & Pujari, 2025)، وتُعد ريادة الأعمال النسائية من المحركات الرئيسية لدعم الابتكار وتحقيق التنمية المستدامة والشمول الاقتصادي، حيث تسهم مشاركة المرأة في الأنشطة الريادية في تعزيز التنوع الاقتصادي وإيجاد حلول مبتكرة للتحديات التنموية، ومن ثم، فإن تحقيق التنمية المستدامة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتمكين المرأة وتعزيز دورها في مجال ريادة الأعمال (الأمم المتحدة، 2026).

تُعد رائدات الأعمال مساهماتٍ بارزاتٍ في التنمية الاقتصادية لأي بلد، ويتزايد دورهنّ أهميةً في تحسين الأوضاع الاقتصادية للدول النامية، وهذا يُبرز الدور المحوري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء ونجاحهنّ في مجال ريادة الأعمال (Llanto et al. 2025). كما وضح محمود (2025) أن وجود عدد كافٍ من رائدات الأعمال يُعد أحد أهم الأهداف الاستراتيجية لأي مجتمع يتوجه إلى تحقيق تنمية شاملة مستدامة متوازنة، كما أن عدد رائدات الأعمال والأنشطة والمشاريع التي تُنشئها رائدات الأعمال

تُعد أحد أهم المؤشرات الدالة على كفاءة وفعالية خطط وبرامج نشر ثقافة العمل الحر. فريادة الأعمال النسائية هي قوة دافعة للتنمية المستدامة والابتكار العالمي والشمول الاقتصادي، ولا يمكن تحقيق هذه التنمية المستدامة بدون مشاركة النساء (الأمم المتحدة، 2026).

يشير العضاهي (2022) إلى أن ريادة الأعمال تُعد من الحقول الهامة في اقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وتأتي هذه الأهمية للدور الكبير الريادة الأعمال في تجديد النسيج الاقتصادي دعم الابتكار والبحث عن الفرص، وأن السلوك الريادي لرواد ورائدات الأعمال يساهم بدرجة فعالة في تحقيق مشاريع التنمية المستدامة في كافة القطاعات.

يشير دهشان (2021) إلى أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تُعد من الركائز الأساسية في دعم الاقتصادات الحديثة، لما لها من دور هام وفاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، حيث تسهم تلك المشروعات في إنشاء فرص عمل واسعة، وتسهم في الحد من معدلات البطالة، فضلاً عن تعزيز الإنتاجية وتنويع مصادر الدخل، كما تُعد بيئة خصبة لاحتضان المبادرات الريادية، وبخاصة في ظل محدودية متطلبات رأس المال مقارنة بالمشروعات الكبرى التي تحتاج إلى مؤسسات لدعمها، ومن هذا المنطلق، تمثل تلك المشروعات مجالاً حيويًا لنمو ريادة الأعمال وتعزيز مشاركتها في التنمية الاقتصادية.

تهدف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ إلى تمكين المرأة لتحقيق التحول التنموي والثقافي شامل وذلك من خلال سنّ تشريعات داعمة، وتنفيذ جهود ثقافية وإعلامية أسهمت في إعادة تشكيل الصورة النمطية للمرأة وتعزيز حضورها في مختلف المجالات، كما أسهمت هذه الجهود في الحد من مظاهر التحيز، سواء اللغوي أو الاجتماعي، وإبراز دور المرأة كشريك فاعل في عملية التنمية، ونتيجة لذلك، أصبحت المرأة بؤرة البناء الحضاري، بما يعكس توجهات المملكة نحو مجتمع أكثر شمولاً وتمكيناً (الطوة، 2025).

في ذات السياق يوضح البشر (2025) أن المملكة العربية السعودية شهدت تحولات بارزة في دعم وتمكين المرأة، حيث توسع دور المؤسسات التعليمية في تأهيلها أكاديمياً ومهنياً في مجالات حديثة تتوافق مع متطلبات سوق العمل، مثل التقنية وإدارة الأعمال والعلوم التطبيقية، كما تم تعزيز دور البحث العلمي وريادة الأعمال وذلك من خلال إنشاء مراكز الابتكار وحاضنات الأعمال التي أسهمت في تحويل أفكار المرأة إلى مشاريع واقعية، ويتفق ذلك مع رؤية المملكة 2030 حيث تم إطلاق العديد من المبادرات والبرامج التدريبية التي تدعم مشاركة المرأة في المجالات الاقتصادية والقيادية، بما يعزز دورها في تحقيق التنمية المستدامة. لأهمية المرأة في المجتمع السعودي تقوم الهيئة العامة للإحصاء الجهة الرسمية في المملكة العربية السعودية المسؤولة بجمع ونشر البيانات الإحصائية المتعلقة بمؤشرات المرأة، حيث تصدر تقارير دورية تتضمن بيانات مصنفة حسب الجنس، بما يعكس واقع مشاركة المرأة في مختلف المجالات. وقد ركزت هذه التقارير على قياس مؤشرات مشاركة المرأة السعودية، خاصة في الجانب الاقتصادي الذي يتناول مستوى دخلها ومساهمتها في دعم الاقتصاد الوطني، وذلك من خلال جهود المرصد الوطني للمرأة، مما يوفر قاعدة بيانات مهمة لفهم واقع تمكين المرأة وتعزيز دورها في الأنشطة الاقتصادية وريادة الأعمال (مجلس شؤون الأسرة، 2024).

على الرغم من الجهود والمبادرات الداعمة، لا تزال رائدات الأعمال في منطقة عسير يواجهن مجموعة من التحديات التي تعيق نمو مشاريعهن، ومن أبرزها التحديات الثقافية والتشريعية، الأمر الذي يستدعي دراسة هذه العوامل وتحليلها ومقارنتها بالتجارب الوطنية للاستفادة منها، حيث أشارت دراسة الشهراني وآل سفران (2025) إلى أن رواد الأعمال في منطقة عسير يواجهون مجموعة من التحديات، من أبرزها نقص شركات التسويق المتخصصة وارتفاع تكاليف خدماتها، إلى جانب صعوبة الحصول على التمويل نتيجة تشدد الشروط وارتفاع متطلبات الضمانات، فضلاً عن محدودية الخبرات والمعرفة بالجهات الداعمة، وما يترتب على ذلك من أعباء إدارية متزايدة. كما أوضحت الدراسة أن حاضنات الأعمال في المنطقة تعاني من تحديات هيكلية، تتمثل

في نقص الكوادر البشرية المؤهلة، وضعف الثقافة الريادية، وقصور التنسيق مع الجهات الحكومية، إضافة إلى ارتفاع تكاليف استقطاب الكفاءات.

وفي ضوء ما سبق من تحولات ودعم متزايد لريادة الأعمال النسائية، يتضح أن هناك فجوة بين السياسات الداعمة والواقع الفعلي للتطبيق، ومن هنا تتبع مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن دوافع وتحديات رائدات الأعمال في العصر الحديث: دراسة تطبيقية ميدانية في منطقة عسير.

### مشكلة البحث.

تؤمن حكومة المملكة العربية السعودية بأن المرأة عنصر مهم من عناصر قوة المجتمع، لذا فهي تتمتع بضمانة راسخة في سياسات المملكة وأنظمتها، وتحرص المملكة على تعزيز مكانة المرأة في كافة المجالات، واتخاذ كافة التدابير التي تكفل لها حماية حقوقها، ويشكل النظام الأساسي للحكم الإطار العام والأساسي الذي نظم مختلف جوانب الحياة السياسية، والاجتماعية والاقتصادية، كما كفل النظام في المادة (26) حقوق الإنسان ونصها: " تحمي الدولة حقوق الإنسان، وفق أحكام الشريعة الإسلامية"، وقد حرصت المملكة العربية السعودية على حماية حقوق أفرادها وتوفير سبل الحياة الكريمة للجنسين بموجب الأنظمة واللوائح الداخلية، والاتفاقيات، والمعاهدات الإقليمية، والدولية، فقد انضمت المملكة للعديد منها والتي تعنى بحقوق الإنسان الموائمة لتوجهات المملكة في تمكين المرأة والنهوض بها، ومن أهم تلك الاتفاقيات انضمام المملكة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم الملكي الصادر في عام 2000م (مجلس شؤون الأسرة، 2024).

شهدت المملكة العربية السعودية تحولات ملحوظة في دعم ريادة الأعمال، حيث انتقل الاهتمام من التركيز على المنشآت الصغيرة في التسعينيات إلى تبني منظومة متكاملة تشمل الحاضنات ومراكز ريادة الأعمال والبرامج الداعمة، وقد تعزز هذا التوجه بإنشاء جهات متخصصة وبرامج تمويلية وتدريبية متنوعة، إلى جانب التوسع في الحاضنات والمسرعات. كما أصبح دعم ريادة الأعمال محورًا رئيسًا في رؤية المملكة 2030،

من خلال تحسين بيئة الأعمال، وتسهيل الإجراءات، وزيادة إسهام المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني (الشميري والمبيريك، 2025).

يشير التركستاني (2019) إلى وجود معوقات وتحديات تنظيمية تبدأ من اليوم الأول لإطلاق مشروع ريادي. وتواجه رائدات الأعمال تحديات كبيرة، تشمل القيود المالية، والحوجز الاجتماعية والثقافية، والمسائل القانونية والتنظيمية، ومحدودية الوصول إلى الشبكات المهنية (Sukalkar & Pujari.,2025). كما أوضحت دراسة (Baskozos (2024 أن رائدات الأعمال يواجهن تحديات مختلفة، بما في ذلك البيئات الأسرية والمهنية لذا أوصت تلك الدراسات بضرورة إيجاد حلول لتلك التحديات.

كما تشير توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إلى ضرورة تقليص الفجوة بين الجنسين في نشاط ريادة الأعمال، وذلك من خلال تقليل الأعباء الإدارية والقيود التنظيمية، ودعم نمو الشركات وابتكاراتها، وتوفير برامج التدريب والإرشاد وشبكات الدعم، كما تؤكد على أهمية ضمان الوصول المتكافئ إلى التمويل، وتعزيز الوعي بمصادره وأدواته لدى رائدات الأعمال، وعلى الرغم من تبني العديد من دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لإصلاحات داعمة، إلا أن الحاجة لا تزال قائمة لفهم التحديات الفعلية التي تواجه رائدات الأعمال، بما يبرز أهمية دراسة الدوافع والتحديات المؤثرة على مشاريع رائدات الأعمال في العصر الحديث (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2020).

كما تؤكد التقارير على وجود فجوات ملحوظة في مشاركة المرأة في سوق العمل وريادة الأعمال، حيث تنخفض معدلات مشاركتها وفرصها في الوصول إلى المناصب القيادية والدعم الكافي، ويعكس ذلك استمرار التحديات التي تواجه رائدات الأعمال، مما يستدعي دراسة العوامل المؤثرة على مشاريع رائدات الأعمال، وفي مقدمتها الدوافع والتحديات إضافة إلى ذلك، تبرز الحاجة إلى توفير برامج تدريب وإرشاد

موجهة تعزز مهارات المرأة وثقتها، وتسهم في استدامة مشاريعها، مما يعكس استمرار التحديات التي تواجه رائدات الأعمال والحاجة إلى معالجتها (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2019).

تشير بيانات تقرير المرأة السعودية (2024) الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء إلى تنامي دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تمثل الفئات العمرية الشابة نسبة مرتفعة من إجمالي الإناث، مما يعكس طاقة بشرية واعدة يمكن توجيهها نحو ريادة الأعمال، كما شهدت مشاركة المرأة في سوق العمل تحسناً ملحوظاً، تمثل في انخفاض معدل البطالة وارتفاع نسب التوظيف والمشاركة الاقتصادية، إضافة إلى ذلك، حققت المرأة السعودية تقدماً في مجالات التعليم والابتكار، وهو ما يعزز من قدرتها على الانخراط في الأنشطة الريادية، ويؤكد أهمية دعمها وتمكينها لتحقيق مزيد من الإسهام في التنمية المستدامة (الهيئة العامة للإحصاء، 2025).

يشير الوداعي (2025) إلى أن ريادة الأعمال تسهم في تعزيز الاقتصاد السعودي من خلال دعم اللامركزية في النشاط الاقتصادي وإتاحة الفرصة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة للمشاركة في النمو، كما تعتمد على المرونة والمبادرة والمعرفة كعوامل رئيسة للإنتاج، مما يعزز التنمية الاقتصادية، وقد أسهمت ريادة الأعمال في تنمية سوق المملكة عبر زيادة مساهمة الأفراد في خدمة المجتمع، كما حققت المملكة مراكز متقدمة عالمياً في تيسير بيئة الأعمال، مما يعكس دعمها لريادة الأعمال.

على الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030 لتمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في النشاط الاقتصادي، إلا أن الواقع يشير إلى ضعف في الدخول لعالم ريادة الأعمال، وهذا ما أوضحته دراسة (Abdulla and Ahmad, 2023) حيث أشارت إلى أن لا يزال عدد رائدات الأعمال منخفضاً نسبياً مقارنةً برواد الأعمال من الرجال، ودراسة شيبوط وبن أحمد (2021) التي أوضحت أن ريادة الأعمال النسائية في المملكة تسجل حضوراً ملحوظاً في المراحل المبكرة، مقابل انخفاض نسبي

في معدلات الاستقرار مقارنة بالمتوسطات العالمية، وهذا التباين يظهر خاصة في المناطق المختلفة مثل منطقة عسير، حيث تتوافر العديد من المحفزات الداعمة مثل البرامج التمويلية والمبادرات الحكومية إلا أن هناك تحديات مستمرة قد تحد من الاستفادة الكاملة من هذه الفرص، كضعف الوصول إلى الموارد، أو محدودية الخبرات، أو التحديات الاجتماعية والإدارية، ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في الحاجة إلى التعرف على الدوافع والتحديات التي تواجه رائدات الأعمال، وكيف تؤثر هذه العلاقة في تعزيز المشاريع الريادية، بما يسهم في دعم توجهات الرؤية نحو تمكين المرأة اقتصادياً وتعظيم دورها في التنمية الوطنية.

#### أسئلة البحث.

1. ما أبرز الدوافع لدى رائدات الأعمال في العصر الحديث في منطقة عسير؟
2. ما أهم التحديات التي تواجه رائدات الأعمال في العصر الحديث خلال مسيرتهن الريادية؟

#### أهداف البحث

1. التعرف على الدوافع لدى رائدات الأعمال في العصر الحديث.
2. تحديد التحديات التي واجهت رائدات الأعمال في العصر الحديث خلال مسيرتهن الريادية.

#### أهمية البحث.

#### أولاً: الأهمية النظرية

1. الإسهام في إثراء الأدبيات العلمية في مجال ريادة الأعمال النسائية في السياق السعودي.
2. توضيح العلاقة بين الدوافع والتحديات وتأثيرها على رائدات الأعمال.
3. تقديم إطار مفاهيمي يمكن الاستناد إليه في دراسات مستقبلية مشابهة.
4. دعم التوجهات البحثية المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة 2030.

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. مساعدة صناع القرار في تطوير سياسات داعمة لريادة الأعمال النسائية.
2. تمكين الجهات المعنية من تعزيز المحفزات والدوافع وتقليل التحديات التي تواجه رائدات الأعمال.
3. دعم تصميم برامج تدريبية وتمويلية تتناسب مع احتياجات رائدات الأعمال.
4. الإسهام في رفع كفاءة بيئة ريادة الأعمال النسائية بما يحقق مستهدفات رؤية 2030.

### حدود البحث

**الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على منطقة عسير في المملكة العربية السعودية.

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي (2025-2026).

**الحدود البشرية:** تقتصر على رائدات الأعمال في منطقة عسير.

**الحدود الموضوعية:** تركز دوافع وتحديات رائدات الأعمال في العصر الحديث في منطقة عسير.

### مصطلحات البحث

**الدوافع والمحفزات:** وضح عبد القادر (2025) إن مفهوم التحفيز أو الحوافز ليس مفهوماً مطلقاً ثابتاً، بل متغير الوقت والظروف الاجتماعية والاقتصادية، عرفت على أنها القوة التي تحرك الفرد وتوجهه إلى اتجاه معين كما أنها مفهوم سيكولوجي (نفسي) الغرض منها هو تعبئة الدوافع وتقويتها والتي بدورها تدفع العاملين إلى العمل (ص.45). وعرف بوبعاية وآخرين (2022) التحفيز بأنه الحاجة أو الطاقة الداخلية التي تدفع الفرد إلى العمل في اتجاه موجه نحو الأهداف (ص.89). وتعرفها الباحثات إجرائياً بأنها مجموعة العوامل والإمكانات والدوافع الإيجابية التي تسهم في تشجيع رائدات الأعمال على بدء مشاريعهن أو تطويرها واستمرارها، وتقاس من خلال استجابات أفراد العينة من رائدات الأعمال بمنطقة عسير على أداة الدراسة والمتمثلة في المقابلة.

**التحديات:** عرف محمد (2018) التحدي هو ذلك الوضع الذي يمثل وجوده، أو عدم وجوده تهديداً، أو إضعافاً، أو تشويهاً، كلياً أو جزئياً، دائماً كان أو مؤقتاً، لوجود وضع آخر يُراد له الثبات والقوة والاستمرار

(ص.14). وتعرفها الباحثات إجرائيًا بأنها مجموعة المعوقات والصعوبات التي تواجه رائدات الأعمال وتؤثر على تأسيس مشاريعهن أو استمراريتها ونموها، وتقاس من خلال استجابات أفراد العينة من رائدات الأعمال بمنطقة عسير على أداة الدراسة والمتمثلة في المقابلة.

**ريادة الأعمال:** عرفت ريادة الأعمال بأنها "النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد، ويقدم فعالية اقتصادية مضافة، وتعني إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة، لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد" (الشميمري والمبيري، 2025، ص.26). وتعرفها الباحثات إجرائيًا بأنها العملية التي تقوم من خلالها رائدات الأعمال بمنطقة عسير بإنشاء وإدارة وتطوير مشروع اقتصادي أو خدمي بهدف تحقيق الربح أو القيمة الاقتصادية والاجتماعية، وتشمل في هذه الدراسة بدء المشاريع، إدارتها، وتنميتها، وتقاس من خلال مستوى ممارسة رائدات الأعمال لأنشطتهن الريادية واستجاباتهن على أداة الدراسة والمتمثلة في المقابلة.

### المحتوى النظري للبحث

#### مفهوم ريادة الأعمال:

ريادة الأعمال هي عملية تقوم على روح المبادرة لبدء مشروع جديد يركز على مفهوم المبادرة والابتكار، عن طريق تحديد الفرص المتاحة في الأسواق، واستخدام الموارد المتاحة، والتي يمكن استثمارها بهدف عمل جديد كما وتعد أداة للمواجهة مع تنافسية جديدة على الساحة وبسرعة فائقة للتغيرات، وتعد أهم القوى المحركة للاقتصاد (الجهني، 2019، ص.208). وتعرف ريادة الأعمال بأنها إنشاء عمل جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة، حيث أصبحت ريادة الأعمال من أهم محددات النمو الاقتصادي في مختلف دول العالم، ومن ثم فإن تشجيع ريادة الأعمال من خلال المشروعات الصغيرة والمتوسطة يعد من أهم استراتيجيات التنمية في الدول النامية والمتقدمة (الوادعي، 2025).

#### أهمية ريادة الأعمال:

تكمّن أهمية ريادة الأعمال كما وضّحها النعمي (2022) فيما يلي:

- النشاط الريادي يُعد آلية تطوير وتغيير وتجديد استراتيجي.
- النشاط الريادي يُعد أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستعمال الأفضل للموارد المتاحة من أجل الوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة، والوصول إلى تطوير أساليب وطرائق جديدة للعمليات.
- تستعمل أساسيات الإدارة في الوقت الذي يتم فيه تحديد نمط السلوك الريادي.
- تعمل ريادة الأعمال على تحفيز وتشجيع الإبداع داخل المنظمة بوساطة اختيار الفرص الجديدة وتنفيذها واستغلال واكتساب الموارد لأجل إنتاج سلع وخدمات جديدة.
- تتضمن زيادة المنظمة مجموعة من المواقف والإجراءات المتنوعة والتي تعزز قدرتها على تبني المخاطرة والتمسك بالفرص والإبداع.
- ريادة منظمات الأعمال ذات أثر إيجابي جداً على الاقتصاد وعلى المجتمع، فهي تساعد على استقرارها.
- تعد الريادية لمنظمات الأعمال استراتيجية بحد ذاتها للنمو والميزة التنافسية.

### محفزات ودوافع النجاح لرائدات الأعمال

أوضح كلاً من المحمدي (2023)، (Llanto et al. (2025)، Barcelos And Souza (2025)، Uddin (2021)

أن هناك عديد من المحفزات والدوافع التي تكون دافع لرائدات الأعمال للنجاح في هذا المجال منها ما يلي:

**حافز الربح:** العائد المالي يُعد من أهم دوافع ريادة الأعمال، فرواد الأعمال يتوقعون الحصول على عائد

يعوض جهده ووقته ومدخراته، ويتناسب مع المخاطر التي يتحملها، لذلك يُعتبر حافز الربح من أكثر

المحفزات تأثيراً في اتخاذ قرار الدخول إلى عالم الأعمال.

**حافز نمط الحياة المناسب:** يشعر رواد الأعمال بالرضا والمتعة من إدارة مشاريعهم، لما توفره من استقلالية وانخراط شخصي في العمل الذي يحبونه، كما يتيح لهم هذا النمط تحقيق توازن حياتي واجتماعي، خاصة في المشاريع الصغيرة التي تُعرف بمشاريع نمط الحياة.

**حافز الاستقلالية وتحقيق الذات:** تسعى النساء إلى قيادة الأعمال لتحقيق الاستقلال المالي والشخصي بعيداً عن القيود الوظيفية التقليدية، كما يعكس ذلك رغبة قوية في إثبات الذات وبناء هوية مهنية مستقلة. **زيادة الدخل وتحسين الوضع الاقتصادي:** تُعد الحاجة إلى تحسين الدخل وتأمين مستوى معيشي أفضل من أبرز دوافع الدخول في قيادة الأعمال، كما تمثل المشاريع وسيلة لمواجهة البطالة وتعزيز الاستقرار المالي للأسرة.

**مرونة العمل والتوازن بين الحياة والعمل:** توفر قيادة الأعمال مرونة في إدارة الوقت، مما يساعد النساء على التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية، وهذا يجعلها خياراً جذاباً خاصة للنساء اللاتي يتحملن أدواراً أسرية متعددة.

**التعليم والتدريب:** يسهم التعليم في تعزيز قدرات المرأة على إدارة المشاريع والتغلب على التحديات الاجتماعية والمهنية، كما يرتبط المستوى التعليمي العالي بزيادة فرص الاستمرارية في الأعمال.

**التقدم التكنولوجي والاقتصاد الرقمي:** أتاح التحول الرقمي فرصاً جديدة لدخول النساء إلى الأسواق وتوسيع نطاق أعمالهن، كما ساهم في تسهيل الوصول إلى العملاء وتقليل تكاليف بدء المشاريع.

**الدعم الاجتماعي وشبكات العلاقات:** يساعد الدعم من الأسرة والمجتمع والشبكات المهنية على تعزيز ثقة المرأة واستمرارية مشروعها، كما توفر هذه الشبكات فرصاً للتوجيه والتعلم وتبادل الخبرات.

السمات الشخصية (الثقة بالنفس والمجازفة): تلعب صفات مثل الثقة بالنفس والرغبة في الإنجاز والاستعداد للمخاطرة دورًا مهمًا في دعم المشاريع، كما تعزز هذه السمات القدرة على مواجهة التحديات واتخاذ القرارات.

### تحديات التي تواجه رائدات الأعمال

تناولت عديد من الدراسات كدراسة كلاً من (Sukalkar and Pujari(2025)، (Putri et al.(2024)، (Baskozos(2024)، (Abdulla and Ahmad(2023)، (Tahir et al.(2023) التحديات والعقبات التي تواجه رائدات الاعمال أثناء مسيرتهن وتمثل تلك التحديات فيما يلي:

**محدودية الوصول إلى التمويل:** تواجه النساء صعوبات في الحصول على التمويل اللازم لبدء أو تطوير مشاريعهن، ويرتبط ذلك أحيانًا بالتمييز أو ضعف الضمانات المالية المتاحة لهن.

**التمييز بين الجنسين:** لا تزال بعض المجتمعات تفرض قيودًا على مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية، ويؤثر هذا التحيز سلبيًا على فرصها في النجاح والوصول إلى الموارد.

**الحواجز الاجتماعية والثقافية:** تحد العادات والتقاليد من قدرة المرأة على العمل الحر أو إدارة المشاريع، كما قد تواجه مقاومة من الأسرة أو المجتمع تجاه دورها الريادي.

**نقص المهارات والخبرة:** تعاني بعض رائدات الأعمال من ضعف في المهارات الإدارية والتسويقية، وهذا ينعكس على كفاءة إدارة المشروع وقدرته على النمو والاستمرار.

**ضعف الوصول إلى التدريب والتأهيل:** قلة البرامج التدريبية الموجهة للنساء تحد من تطوير مهارتهن الريادية، كما يؤدي ذلك إلى فجوة في المعرفة مقارنة بمتطلبات السوق.

**التحديات التكنولوجية:** تواجه النساء صعوبات في استخدام الأدوات الرقمية والتسويق الإلكتروني، وهذا يحد من قدرتهن على الاستفادة من الفرص التي يوفرها الاقتصاد الرقمي.

التوازن بين العمل والأسرة: يمثل التوفيق بين المسؤوليات الأسرية ومتطلبات العمل تحديًا كبيرًا، وقد يؤدي ذلك إلى ضغط نفسي يؤثر على استمرارية المشروع.

نقص الدعم الحكومي والمؤسسي: تعاني بعض البيئات من ضعف السياسات الداعمة لريادة الأعمال النسائية، كما يحد غياب البرامج الفعالة من فرص نمو المشاريع واستدامتها.

ضعف الشبكات المهنية: تواجه النساء صعوبة في الوصول إلى شبكات الأعمال والعلاقات المهنية، وهذا يقلل من فرص التعاون والتوسع والوصول إلى الأسواق.

### مسارات ريادة الأعمال:

تشير أدبيات الفكر الإداري إلى تعدد المسارات الريادية المتاحة أمام رواد الأعمال، والتي لا تقتصر على إنشاء مشروع جديد فقط، بل تشمل عدة بدائل تتطلب التأهيل المناسب وتمثل المسارات فيما يلي (المحمدي، 2023):

1. **الالتحاق بشركة عائلية:** يبدأ رائد الأعمال بالعمل داخل مشروع عائلي لاكتساب الخبرة العملية وفهم آليات

السوق والتعامل مع العملاء والموردين، مما يساعده لاحقًا على تأسيس مشروع الخاص بثقة أكبر.

2. **الحصول على توكيل تجاري:** يقوم رائد الأعمال بالعمل تحت مظلة شركة قائمة من خلال بيع منتجاتها أو

تمثيلها في منطقة معينة، وقد يشمل ذلك استخدام علامتها التجارية أو توزيع منتجاتها، مما يقلل من

المخاطر في بداية المشروع.

3. **إنشاء مشروع جديد:** يتضمن تأسيس مشروع من الصفر، سواء بفكرة جديدة أو بأسلوب مبتكر، وقد يكون

بشكل مستقل أو من خلال نظام الامتياز التجاري الذي يوفر نموذج عمل جاهز ودعم من شركة كبيرة.

4. **شراء مشروع قائم:** يقوم رائد الأعمال بشراء مشروع جاهز والاستمرار في تشغيله وتطويره، أو الدخول

كشريك فيه، مما يتيح له الاستفادة من خبرة المشروع وسمعته في السوق دون البدء من البداية.

عوامل مؤثرة في المشروع الريادي:

ريادة الأعمال تتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة والمتكاملة التي تسهم في نمو ريادة الأعمال ودعم المشاريع أو تعيق تقدمها، حيث تتباين هذه العوامل بين الثقافية والتشريعية والسياسية والاقتصادية والبنية التحتية، وعلى ذلك فإن فهم هذه العوامل يُعد مدخلاً أساسياً لتحليل بيئة ريادة الأعمال وتفسير التحديات التي تواجه رائدات الأعمال وتمثل تلك العوامل فيما يلي (الشميمري وسرور، 2020):

**العوامل الثقافية:** تلعب الثقافة دوراً حاسماً في نمو ريادة الأعمال، حيث يسهم انتشار الثقافة الريادية في تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو المبادرة والمغامرة التجارية. فالثقافات التي تشجع المخاطرة والاستقلالية والإنجاز تدعم الابتكار وإحداث التغيير الاقتصادي. في المقابل، تحد الثقافات القائمة على التقليد والانصياع من انتشار السلوك الريادي، كما يُعد التعليم عنصراً أساسياً في ترسيخ هذه الثقافة وتنمية المهارات الريادية.

**العوامل القانونية والتشريعية:** تُعد التشريعات والقوانين من المصادر الرئيسية التي تهيئ بيئة داعمة لريادة الأعمال، حيث تعتمد بعض الدول على أدوات تشريعية مرنة وسهلة التعديل لتعزيز الابتكار. كما تتجه دول أخرى إلى إصدار قوانين تقليدية لتنظيم ودعم الأنشطة الريادية. وتسهم هذه الأطر في توفير بيئة مناسبة للأعمال من خلال دعم إنشاء المشروعات وتسهيل الإجراءات، ويعتمد نجاح هذه السياسات على تكامل البنية التشريعية مع البيئة الاقتصادية والعلمية.

**العوامل السياسية:** يسهم تبني الحكومات لسياسات داعمة في تعزيز منظومة ريادة الأعمال، من خلال إشراك القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني. كما تعمل السياسات على إزالة العقبات القانونية والتنظيمية، ودعم الشراكات، وتوفير برامج التدريب وحاضنات الأعمال، وتؤدي القرارات السياسية دوراً مهماً في تنظيم بيئة الأعمال وتعزيز الابتكار. كذلك تسهم في تمكين رواد الأعمال وزيادة قدرتهم على تحقيق قيمة مضافة للاقتصاد.

**العوامل الاقتصادية:** تؤثر السياسات الاقتصادية في تنمية ريادة الأعمال من خلال تحقيق الاستقرار الاقتصادي وخفض معدلات التضخم وتسهيل الإجراءات. كما تسهم في دعم المشروعات الصغيرة عبر التسهيلات التمويلية

والبرامج الحكومية، وتعد سهولة الوصول إلى الأسواق وتوفير فرص الاستثمار من العوامل المهمة لنمو المشاريع. بالإضافة إلى ذلك، تلعب مصادر التمويل المختلفة دورًا في دعم الابتكار وتحمل المخاطر.

**البنية التحتية:** تمثل البنية التحتية عنصرًا أساسيًا في دعم ريادة الأعمال، من خلال توفير خدمات النقل، والكهرباء، والاتصالات، والمعلومات، كما أسهمت التكنولوجيا الحديثة، خاصة الإنترنت، في فتح أسواق جديدة أمام رواد الأعمال وتسهيل الوصول للعملاء. وتدعم التجارة الإلكترونية قدرة المشاريع الصغيرة على المنافسة عالميًا. كذلك تسهم الحاضنات والحدائق العلمية في نقل المعرفة وتعزيز الابتكار.

### تطور مفهوم ريادة الأعمال في السوق السعودي

أشار الوداعي (2025) إلى أن مفهوم 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 فئوية وتتبع الريادة من الإبداع، النمو، المخاطرة)، ولتحفيز أنشطة ريادة الأعمال التقنية في المملكة، أطلقت مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية (KACST) من خلال برنامج بادر حاضنات الأعمال، برنامجاً متخصصاً لدعم ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، وبالرغم من ظهور عدد من الجمعيات المهمة بريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية غير أنها لا يزال مفهومها في طور (البرقة)، أي أنها لم تدرج مثلاً في المناهج التعليمية في المراحل التعليمية المتوسطة والثانوية وكذلك الجامعية، حيث أن التعليم والتدريب يعدان من العوامل المهمة في توسيع مفهوم ريادة الأعمال، وإلقاء الضوء على أهميته في تنمية المجتمع وتطور الاقتصاد المجتمعي.

منهج البحث وإجراءاته:

منهج البحث

اتبعت الدراسة المنهج النوعي، ولأنه الأنسب لطبيعة الأداة والمتمثلة في (المقابلة) ولتحقيق أهداف الدراسة في فهم عميق للدوافع والتحديات التي تواجه رائدات الأعمال في العصر الحديث في منطقة عسير وتحليلها من خلال آراء أفراد العينة.

**مجتمع البحث:** يتكون مجتمع البحث من جميع رائدات الأعمال المشاركين في مركز ريادة الأعمال.

**عينة البحث:** بلغ حجم العينة (9) رائدات أعمال بمنطقة عسير وتم اختيارها بالطريقة المتاحة، وقد روعي فيها تمثيل خصائص المجتمع (مثل: المستوى التعليمي، مجال المشروع، سنوات الخبرة)، كما أظهرت البيانات أن غالبية المشاركات ينتمين إلى الفئة العمرية (19-25) سنة، مما يشير إلى أن العينة تمثل فئة شبابية في بداية مسيرتها المهنية، كما تبين أن أغلب المشاركات يحملن درجة البكالوريوس، وهو ما يعكس مستوى تعليمياً مرتفعاً نسبياً، وفيما يتعلق بمجالات المشاريع، برز المجال التقني بشكل واضح كأكثر المجالات حضوراً بين المشاركات، كذلك أظهرت النتائج أن معظم المشاريع لا تزال في مراحلها الأولية "ناشئة" أو قيد الإنشاء، وهو ما يتوافق مع محدودية الخبرة العملية لدى المشاركات، ويشير إلى الحاجة إلى مزيد من التدريب والدعم في المراحل المبكرة من ريادة الأعمال.

#### أداة الدراسة (المقابلة)

تمثلت أداة الدراسة في المقابلة شبه المنظمة. وفي هذا النوع من المقابلات يريد الباحث أن يعرف معلومات محددة يمكن مقارنتها وإظهار التباين بينها وبين المعلومات المكتسبة في مقابلات أخرى. وللقيام بذلك، يجب طرح نفس الأسئلة في كل مقابلة، ومع ذلك، فإن الباحث يريد أيضاً أن تظل المقابلة مرنة حتى ينتهي ظهور معلومات هامة أخرى (عزوي، 2022).

• تم تصميم دليل المقابلة من قبل الباحثات، بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة كدراسة الشهراني وآل

سفران (2025)، (Randunuge and Bandara (2025)، (Barcelos and Souza (2025)، Sukalkar and

Nayak et al. (2024)، Pujari (2025)

- تم إجراء المقابلة على (10) أسئلة مفتوح موزعة على (3) محاور تتمثل في: (أولاً: الخلفية العامة، ثانياً: الدوافع، ثالثاً: التحديات) على النحو التالي:
    1. حدثيني عن مشروعك وهل نشاط مشروعك (صناعي، تجاري، خدمي) وكيف بدأت في مجال ريادة الأعمال؟
    2. ما الدوافع الأساسية التي شجعتك على بدء مشروعك والدخول عالم ريادة الأعمال؟
    3. ما أبرز العوامل التي ساهمت في استمرار مشروعك؟
    4. ما دور الدعم الأسري أو المجتمعي في رحلتك الريادية؟
    5. هل حصلت على دعم من جهات حكومية أو برامج تمويل؟ وكيف أثر ذلك؟
    6. هل أثرت التوجهات الوطنية في دعم تمكين المرأة في سوق العمل وتوفير فرص متساوية على قرارك بالاستمرار في مشروعك؟
    7. كيف استغدت من المزايا النسبية لمنطقة عسير (سياحة، تراث، طبيعة) في تمييز مشروعك عن المنافسين؟
    8. ما أبرز التحديات (الاجتماعية - الثقافية-التسويقية- المالية - الإدارية) التي أثرت على مشروعك؟
    9. هل مررت بتجربة كدت فيها تتوقفين عن المشروع؟ ولماذا؟
    10. هل تحولت بعض التحديات إلى دافع للاستمرار؟ وضح ذلك.
  - ثم تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على (3) من المحكمين المتخصصين، وذلك للتأكد من ملاءمة الأسئلة لأهداف الدراسة ووضوح صياغتها وشمولها لمحاور البحث (الدوافع، التحديات)، وتم إجراء التعديلات المطلوبة على صياغة بعض الأسئلة.
  - تم حساب ثبات أداة المقابلة بطريقة إعادة التطبيق وتم الاعتماد على تشفير مزدوج في التحليل النوعي.
- إجراءات تطبيق الأداة وجمع البيانات**

الاستعداد للمقابلة: تم التواصل والتنسيق المسبق مع الرائدات عن طريق تطبيق (WhatsApp) وتحديد مواعيد مناسبة، وشرح هدف البحث، والحصول على موافقة رائدات الاعمال على المشاركة وتسجيل الصوت أثناء المقابلة وتم استعمال تطبيق (مسجل الصوت) لتسجيل الصوت، مع ضمان حرية المشاركات في الانسحاب متى شأوا.

1. إجراء المقابلات: تمت المقابلات وجهاً لوجه لبعض الرائدات وبعدهم ثلاث رائدات، وتمت باقي المقابلات عبر منصة google meet وذلك خلال الفترة من 2026-4-22 إلى 2026-4-28، وتراوحت المقابلات ما بين (30 إلى 40) دقيقة لكل مقابلة بمتوسط زمني بلغ (35) دقيقة، حيث تم توجيه الأسئلة في المقابلة وسمح للمستجيبات بالتعبير عن آرائهم باستخدام عباراتهم وكلماتهم الخاصة بهم.

2. توثيق البيانات: بعد كل مقابلة، يتم تسجيل الإجابات بعناية ودقة، ثم تم تفرغ الاجابات والتسجيلات الصوتية في تطبيق (MS word) في اليوم حتى لا يتسرب إلى البيانات التي أدلى بها العميل بعض النسيان أو التحريف أو التغيير.

### مراحل تحليل المقابلة

1. الإلمام بالبيانات: تبدأ العملية بتفرغ المقابلات وقراءتها عدة مرات لفهم محتواها بعمق، مع تدوين الملاحظات الأولية حول الأفكار والانطباعات العامة.

2. ترميز البيانات: يتم تحديد المعاني والأفكار الأساسية داخل النصوص ومنحها رموزاً (Codes) لتنظيم البيانات وتسهيل المقارنة بين إجابات المشاركين، ومن ثم تجميع الرموز المتشابهة في فئات فرعية ثم محاور رئيسية وتوضح الباحثات أنه تم استخدام برنامج MAXQDA للتحليل النوعي حيث تم إدخال النصوص، وتجزئتها، وتطبيق التشفير، واستخراج شبكة العلاقات، وخرائط التكرارات.

3. بناء الإطار التحليلي: تُجمع الرموز المتشابهة في فئات أو محاور رئيسية وفرعية، ويتم تنظيمها ضمن إطار تحليلي يُستخدم لتصنيف البيانات بشكل منهجي.

4. تفسير البيانات واستخلاص الموضوعات: يتم تحليل العلاقات بين الرموز والفئات لاستخراج الموضوعات الرئيسية، ثم تفسيرها في ضوء أهداف الدراسة وخصائص المشاركين للوصول إلى نتائج ذات دلالة.

### الاعتبارات الأخلاقية

- تم التأكيد للمشاركين على سرية البيانات واستخدامها لأغراض البحث فقط.
- أُتيحت لهم حرية الانسحاب في أي وقت.
- تم الاحتفاظ بالتسجيلات في جهاز خاص بكلمة مرور، وإتلافها بعد الانتهاء من التحليل.

### النتائج والتوصيات

الإجابة على السؤال الأول والذي نصه "ما أبرز الدوافع لدى رائدات الأعمال في العصر الحديث في منطقة عسير؟ وفقاً لمقابلات المشاركات.

### المحور الأول الدوافع المجتمعية:

أشارت المشاركات إلى ان الدافع الاجتماعي برز كأحد أهم الدوافع لديهن، حيث ركزت العديد من المشاركات على حل مشكلات مجتمعية أو تقديم خدمات لفئات خاصة، قالت المشاركة الثانية "لاحظت فجوة طبية وقررت أشغل عليها"، بينما أوضحت المشاركة الرابعة: "المشروع يساعد ذوي الاحتياجات الخاصة"، أشارت المشاركة الخامسة "ابدا دون تردد مع التركيز في المشاريع الخدمية التي تساعد المجتمع"، وأوضحت المشاركة الثامنة "وجود تجارب بحرية نظيفة وخدمة المجتمع"، بنما أوضحت المشاركة التاسعة: "توعية المجتمع بالمخاطر الرقمية"، تشير تلك النتائج إلى أن رائدات الأعمال لا ينطلقن فقط من منطق ربحي، بل من إحساس بالمسؤولية الاجتماعية وبشكل قوي تجاه المشكلات المحيطة بهن، مما يعكس توجهاً نحو

ريادة الأعمال ذات الأثر الاجتماعي. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (Soukaina et al. (2024) والتي أشارت نتائجها إلى أن الرغبة والمساهمة في المجتمع كانت أحد الدوافع، ودراسة (Randunuge and Bandara (2025) والتي أوضحت نتائجها أن يكون المشروع الذي يمتلكه له تأثير اجتماعي، ودراسة (Uddin (2021) حيث أشارت إلى أن من دوافعها تكوين شبكة علاقات واسعة بالمجتمع.

### المحور الثاني الدوافع الذاتية

أشارت المشاركات إلى أن ظهر الشغف الشخصي والرغبة في إثبات الذات كدافع رئيسي في عدد من المشاركات، قالت المشاركة الأولى "أريد أن أكون رائدة أعمال"، بينما قالت المشاركة الثانية "لدي شغف في هذا المجال"، "أحب مشروعني جدًا وأشوف له مستقبل"، وقالت المشاركة الرابعة "حبي لمجال البرمجة والتقنية"، بينما قالت المشاركة السابعة "الحماس والشغف لبناء مشاريع مفيدة"، وقالت المشاركة الرابعة "الفراغ وعدم وجود وظائف أو أي عمل أقوم به"، كما قالت المشاركة السابعة "صناعه الافلام كان هواية لدى" وتشير تلك النتائج إلى أن الدوافع الذاتية تمثل عنصرًا جوهريًا في الاستمرارية، حيث ترتبط بالهوية المهنية والطموح الفردي. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة الكتبي ويعيش (2024)، ودراسة الشقاوى (2015)، دراسة (Llanto et al.(2025)، ودراسة (Kharisma et al. (2025)، ودراسة (Soukaina et al. (2024)، ودراسة (Shastri et al. (2022)، ودراسة (Uddin (2021).

### المحور الثالث الدوافع الاقتصادية

أشارت بعض المشاركات إلى أن تحقيق دخل إضافي أو الاستقلال المالي كان أحد الدوافع المهمة، حيث قالت المشاركة الأولى "أريد لي مصدر دخل آخر"، بينما قالت المشاركة الثانية "اكتشفت أن فيه مصدر دخل من المشروع"، قالت المشاركة الثالثة "تحقيق مصدر دخل ثاني"، توضح هذه النتائج أن الدافع الاقتصادي لم يكن دائمًا الدافع الأول، لكنه اكتسب أهمية لاحقة مع تطور الفكرة. وتتفق نتائج تلك الدراسة

مع دراسة الكتبي ويعيش (2024)، ودراسة (Barcelos and Souza (2025) ودراسة Kharisma et al. (2025)، ودراسة (Nayak et al. (2024) ودراسة (Putri et al. (2024) ودراسة (Uddin (2021).

#### المحور الرابع: الدوافع السياقية المؤسسية

تشير النتائج إلى أن البيئة المؤسسية والسياقية لعبت دورًا محوريًا في تحفيز المشاركات من رائدات الأعمال، حيث تداخلت تأثيرات التوجهات الوطنية، مثل رؤية المملكة 2030، مع سياسات تمكين المرأة، إضافة إلى دور الحاضنات والجامعات في خلق بيئة محفزة لريادة الأعمال، قالت المشاركة الأولى "الآن جميع الأعمار قادرة على إنشاء المشاريع"، المشاركة الثانية "عندنا حاضنة أعمال نسائية دعمتنا"، بينما قالت المشاركة الخامسة "حاضنة الاعمال في جامعة الملك خالد ساهمت في استمرار"، "الدكتورة سألت من لديها مشروع ريادي"، الثامنة "رؤية المملكة 2030 دعمتنا"، الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة والتاسعة "التوجهات الوطنية في دعم المرأة ساعدنا في الاستمرار"، ويعكس ذلك أن القرار الريادي لم يكن نابغًا فقط من دوافع فردية، بل تأثر بشكل واضح بالسياق المؤسسي الداعم، والذي تمثل نقطة انطلاق مهمة في تشكيل النية الريادية حيث عزز من ثقة المشاركات بقدراتهن، وفتح أمامهن فرصًا جديدة للدخول في سوق العمل الريادي. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (Kharisma et al. (2025) ودراسة (Soukaina et al. (2024).

#### المحور الخامس الدوافع الأسرية

يمثل الدعم الأسري عنصرًا حاسمًا في السياق الثقافي، حيث يعمل كعامل تمكين نفسي واجتماعي، كما يظهر دوره في مواجهة الضغوط المجتمعية، مما يعزز استمرارية المشاريع الريادية النسائي، قالت المشاركة الثانية "لقيت الدعم منهم"، بينما المشاركة الثالثة "الدعم الأسري هو الذي خلاني أبدأ"، المشاركة الرابعة "أكبر الداعمين أسرتي"، المشاركة الخامسة "من أكبر المشجعين اسرتي"، بينما المشاركات السادسة والسابعة والثامنة

والتاسعة "كان الدافع الأساسي للاستمرار". وتتفق تلك النتيجة مع دراسة الكتبي ويعيش (2024)، ودراسة الشقاوي (2015)، ودراسة Wang (2024)، ودراسة Uddin (2021).

جدول رقم (1) الدوافع التي تدعم رائدات الأعمال في منطقة عسير من خلال مقابلات المشاركات

المحور	الرمز	التكرار
الدوافع المجتمعية	خدمة المجتمع، سد فجوة، تحسين الخدمات	5
الدوافع الذاتية	الشغف، تحقيق الذات، استغلال الفراغ	7
الدوافع الاقتصادية	مصدر دخل، تحسين الوضع المالي	3
الدوافع السياقية المؤسسية	الحاضنات، التمكين	9
الدوافع الأسرية	دعم الأسرة، التشجيع الأسري	7

يبين الجدول تعدد الدوافع التي تحفز رائدات الأعمال، حيث تجمع بين الأبعاد الذاتية والمجتمعية والاقتصادية والمؤسسية والأسرية، ويؤكد ذلك أن القرار الريادي لا يرتبط بدافع واحد، بل يتشكل من منظومة متكاملة من المحفزات المتداخلة.

**الإجابة على السؤال الثاني** والذي نصة "ما أهم التحديات التي تواجه رائدات الأعمال في العصر الحديث خلال مسيرتهن الريادية؟ وفقاً لمقابلات المشاركات.

#### المحور الأول: التحديات المالية

التمويل يمثل العائق الأكثر تكراراً وتأثيراً، مما يدل على فجوة بين دعم المبادرات نظرياً وتطبيقه عملياً، حيث قالت المشاركة الثانية "لم اجد دعم يساعدني على تغطية مصاريف المشروع"، المشاركة الرابعة "لا يوجد حالياً اي دعم مالي"، المشاركة الخامسة "تطوير الجهاز مع عدم حصول الدعم المالي"، قالت المشاركة السادسة "عدم الحصول على دعم تمويلي في بداية المشروع"، " لم احصل على دعم مالي من جهات حكومية"، وتشير النتائج إلى أن التحديات المالية تُعد من أكثر التحديات حيث أجمعت غالبية

المشاركات على صعوبة الحصول على التمويل، خاصة في المراحل الأولية للمشروع، ويعكس ذلك وجود فجوة بين توفر الأفكار الريادية وإمكانية تحويلها إلى مشاريع قابلة للتنفيذ، نتيجة محدودية الدعم المالي المبكر. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة الشهراني وآل سفران (2025)، ودراسة الكتبي ويعيش (2024)، ودراسة الفرجاني والشيخي (2019)، دراسة (Sukalkar and Pujari (2025)، ودراسة Kharisma et al. (2025)، ودراسة (Llanto et al. (2025)، ودراسة (Soukaina et al. (2024).

### المحور الثاني التحديات الإدارية والتنظيمية

تعكس هذه النتائج وجود تعقيدات إجرائية، خاصة فيما يتعلق بالإرشاد والتوجيه، مما يؤدي إلى إبطاء تقدم المشاريع، كما أن ضعف الخبرة الإدارية لدى بعض المشاركين يزيد من حدة هذه التحديات، حيث قالت المشاركة الثانية "لم الق توجيه"، بينما قالت المشاركة الثالثة "ما في أماكن مخصصة ممكن تدلك من وين تبدين"، المشاركة الثامنة "لم يكن هناك ارشاد"، أظهرت النتائج أن غياب الإرشاد يمثل تحدياً محورياً، حيث تعاني رائدات الأعمال من نقص التوجيه المتخصص، خاصة في المراحل الأولى، كما يشير ذلك إلى ضعف الوصول إلى نظام فعال، مما ينعكس سلباً على اتخاذ القرارات الاستراتيجية. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة الفرجاني والشيخي (2019)، ودراسة (Barcelos and Souza (2025)، ودراسة Soukaina et al. (2024)، ودراسة (Uddin (2021).

### المحور الثالث التحديات القانونية

تشير النتائج إلى أن التحديات القانونية تمثل أحد العوائق المؤثرة أمام رائدات الأعمال، حيث برزت صعوبات بتعقيد بعض اللوائح، إلى جانب محدودية الوعي القانوني في المراحل الأولى لتأسيس المشاريع، وهو ما انعكس على قدرة المشاركات على الانطلاق بثقة في بيئة الأعمال، حيث قالت المشاركة الرابعة "التراخيص تطول مرة"، والمشاركة السابعة قالت "الملكية الفكرية تأخذ وقت طويل". وتتفق نتائج تلك الدراسة

مع دراسة الكتبي ويعيش (2024)، ودراسة الفرجاني والشيخي (2019)، ودراسة (Soukaina et al. (2024)، بينما ترى دراسة Llanto et al. (2025) القيود القانونية لم تُعتبر عوائق رئيسية.

### المحور الرابع تحديات الموارد البشرية

تشير النتائج إلى أن تحديات الموارد البشرية شكلت جانباً مهماً في تجربة رائدات الأعمال، حيث تمثلت أبرز الصعوبات في استقطاب الكفاءات المناسبة لدعم المشاريع، إضافة إلى محدودية الخبرات لدى فرق العمل في المشاريع الناشئة، الأمر الذي أثر على كفاءة التشغيل واستمرارية بعض الأنشطة، حيث قالت المشاركة الثانية "احتاج مهندسين ولم أجد"، وقالت المشاركة السادسة "تحدي إداري في الفريق". وتتفق نتيجة تلك الدراسة مع دراسة الشهراني وآل سفران (2025)، ودراسة Barcelos and Souza (2025)، ودراسة Barcelos And Souza (2025)، ودراسة Wang (2024).

### التحديات المجتمعية والثقافية

تشير النتائج إلى أن التحديات المجتمعية والثقافية لا تزال تلعب دوراً في تشكيل تجربة رائدات الأعمال، حيث ظهرت بعض القيود المرتبطة بالصورة النمطية ودعم المجتمع، وهو ما انعكس على قرارات المشاركات ومسار مشاريعهن، حيث قالت المشاركة الثالثة "المجتمع كان محبط"، وقالت المشاركة الرابعة "عدم تقبل الأسر للمشروع"، كما قالت المشاركة الخامسة "عدم تقبل المجتمع للفكرة"، وقالت المشاركة السابعة "عدم قبول صناعة الأفلام بشكل مبدئياً"، تشير النتائج إلى أن بعض المشاريع، خاصة غير التقليدية، تواجه مقاومة اجتماعية في البداية، ويرتبط ذلك بطبيعة الثقافة المحلية ومدى تقبل الابتكار، خصوصاً في المجالات الجديدة أو الحساسة (مثل التقنية الطبية أو الإعلام). تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الشهراني وآل سفران (2025)، ودراسة Sukalkar and Pujari (2025)، ودراسة Randunuge and Bandara

(2025)، ودراسة (Llanto et al. (2025)، ودراسة (Barcelos and Souza (2025)، ودراسة (Kharisma et al. (2025)، ودراسة (Soukaina et al. (2024)، ودراسة (Nayak et al. (2024)، ودراسة (Shastri et al. (2022).

### التحديات التسويقية

تشير النتائج إلى أن التحديات التسويقية تمثل أحد أبرز العقبات التي تواجه رائدات الأعمال، خاصة في ظل المنافسة المرتفعة وضعف الخبرة في استراتيجيات التسويق وبناء العلامة التجارية، إضافة إلى محدودية الوصول إلى الجمهور المستهدف، مما أثر على انتشار المشاريع ونموها، حيث قالت المشاركة الأولى: "كيف اسوقه واروج عنه"، "لا زال تحت الانشاء وأريد طرحه في المتجر" رغم أن التحديات التسويقية لم تكن الأكثر شيوعاً، إلا أنها برزت لدى بعض المشاركات، خاصة في المشاريع الرقمية، ويعكس ذلك الحاجة إلى مهارات التسويق الرقمي واستراتيجيات الوصول إلى العملاء. وتتفق نتائج تلك الدراسة مع دراسة الشهراني وآل سفران (2025)، ودراسة الكتبي ويعيش (2024)، ودراسة الفرجاني والشيخي (2019)، ودراسة (Barcelos and Souza (2025)، ودراسة (Putri et al. (2024).

جدول رقم (2) التحديات التي تواجه رائدات الأعمال في منطقة عسير من خلال مقابلات المشاركات

التكرار	الرمز	المحور
4	نقص التمويل، صعوبة الحصول على دعم مالي	التحديات المالية
3	ضعف الخبرة الإدارية، غياب التوجيه والإرشاد	التحديات الإدارية والتنظيمية
2	تعقيد الإجراءات، طول التراخيص، ضعف الوعي القانوني	التحديات القانونية
2	صعوبة استقطاب الكفاءات، نقص الخبرات	تحديات الموارد البشرية
4	ضعف الدعم المجتمعي، عدم تقبل المجتمع والإبقاء على الصورة النمطية، قيود اجتماعية	التحديات المجتمعية والثقافية
2	قلة الخبرة التسويقية، صعوبة الوصول للعملاء	التحديات التسويقية

يتضح من الجدول تنوع التحديات التي تواجه رائدات الأعمال، حيث تتداخل الجوانب المالية والإدارية والقانونية مع الأبعاد المجتمعية والتسويقية، ويعكس ذلك طبيعة البيئة الريادية التي تتطلب دعماً متكاملاً لمواجهة هذه التحديات وتعزيز استدامة المشاريع.

### التوصيات:

1. تعزيز الدعم المالي الموجه لرائدات الأعمال من خلال تسهيل إجراءات الحصول على التمويل بما يسهم في التغلب على تحديات نقص الموارد المالية.
2. تطوير برامج تدريب وتأهيل إداري متخصصة تستهدف تنمية المهارات الإدارية والتنظيمية لدى رائدات الأعمال، مع توفير الإرشاد والتوجيه المهني المستمر من خلال الحاضنات ومراكز ريادة الأعمال.
3. تبسيط الإجراءات القانونية ونشر الوعي التشريعي من خلال تقليل تعقيد الإجراءات والأنظمة وتسريع إجراءات التراخيص، إلى جانب تقديم برامج توعوية لتعزيز الفهم القانوني لدى رائدات الأعمال.
4. تعزيز الدعم التسويقي والمجتمعي للمشاريع الريادية من خلال توفير منصات تسويقية، وبرامج تدريب على التسويق الرقمي وتعزيز تقبل المجتمع لدور المرأة الريادي.

### المراجع:

- التركستاني، حبيب الله بن محمد. (2019). *التنوع الاقتصادي في دول الخليج العربية*. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
- البشر، سعود غسان. (2025). *موضوعات مختارة في تاريخ التعليم في المملكة العربية السعودية: تحولات مئة عام من البناء والتحديث*. (د.ن).
- بوعايدة، حسان، بن واضح، الهاشمي، وشريط، حسين الأمين. (2022). *مراجعة الأداء الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية*. دار هوميسرا للنشر.

- الجهني، حنان بنت عطية الطوري. (2019). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (2030): دراسة تربوية ميدانية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، (3)، 198-261.
- الحلوة، نوال بنت إبراهيم. (2025). أنطولوجيا الحرف اليدوية في المملكة العربية السعودية: مقارنة لسانية ثقافية. مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية.
- دهشان، أحمد إبراهيم. (2021). دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق مستهدفات التنمية الاقتصادية في مصر. YDhshan.
- الشقاوي، محمد بن ناصر. (2015). دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية. مجلة عجمان للدراسات والبحوث، 14(1)، 161-183.
- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن، والمبيريك، وفاء بنت ناصر. (2025). ريادة الأعمال. العبيكان للنشر.
- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن، وسرور، سرور علي إبراهيم. (2020). حاضنات الأعمال والوحدات العلمية - المفاهيم والتطبيقات في الاقتصاد المعرفي. العبيكان للنشر.
- الشهراني، روابي محمد، وآل سفران، محمد بن ناصر. (2025). ريادة الأعمال في منطقة عسير: التحديات والحلول. المجلة العربية للإدارة، 45(6)، 161-174.
- عزاوي، مصعب قاسم. (2022). نهج البحث العلمي: أصول ومرتكزات الاجتهاد البحثي الرصين في أي حقل معرفي (ط.2). فريق دار الأكاديمية للطباعة والنشر والتوزيع في لندن
- شيبوط، سليمان، وبن أحمد، الحاجة سعيدة. (2021). محددات ريادة الأعمال النسوية وفق مؤشرات المرصد العالمي لريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية: مقارنة تحليلية. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 7(2)، 663 - 676.
- عبد القادر، امجد. (2025). إدارة المؤسسات الاعلامية وتأثيرات التقنيات. دار اليازوري العلمية.
- العضاهي، موسى مسفر عبد الله. (2022). دور مشروعات ريادة الاعمال في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على منطقة عسير. مجلة بحوث الاقتصاد والمناجمنت، 3(2)، 31-51.
- الفرجاني، فاطمة علي بلقاسم، والشيخ، نورية سعد. (2019). خصائص ومعوقات ريادة الأعمال النسائية: دراسة تطبيقية على النوادي الرياضية النسائية في مدينة بنغازي. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، (2)، 1-26.

الكتبي، ربيعة سعيد علي، ويعيش، وسيلة. (2024). ريادة الأعمال النسائية بدولة الإمارات العربية المتحدة: السمات، المحفزات، والتحديات. *مجلة الآداب*، (148)، 427-480.

محمد، محمد عبد الله شاهين. (2018). *تحديات العولمة الاقتصادية والسياسية للدول العربية وسبل معالجتها*. شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.

المحمدي، سعد علي ریحان. (2023). *الريادة والابداع*. اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

محمود، دعاء حفطي عبد السلام. (2025). دور برامج الحماية الاجتماعية في تعزيز ريادة الأعمال النسائية في مصر. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية - دراسات وبحوث تطبيقية*، 2(29)، 94-112.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2019). *منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا المتوسطة: التقييم المرحلي للإصلاحات المتعلقة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم*. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والاتحاد الأوروبي، والمؤسسة الأوروبية للتدريب.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2020). *تغيير القوانين وكسر الحواجز من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر والأردن والمغرب وتونس: منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية*. مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث.

النعمي، امتنان حسن. (2022). دور ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة 2030 دراسة تطبيقية على أمانة منطقة عسير. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 6 (25)، 71-93.

الوادعي، عهدود. (2025). *الصعوبات التي تواجه رائدات الأعمال في المشاريع الصغيرة - دراسة تطبيقية*. دار تشكيل للنشر والتوزيع.

### المراجع الأجنبية:

Abdulla, F. S., & Ahmad, A. (2023). Challenges Faced by Women Entrepreneurs of 21st Century. *Deleted Journal*, 21(1), 16. <https://doi.org/10.57002/jms.v21i1.368>

Barcelos, R. D. S., & Souza, D. A. D. (2025). Motivação e desafios no empreendedorismo feminino: a realidade de mulheres à frente de micro e pequenos negócios. *Revista Científica E-Locução*, 14(28), 19. <https://doi.org/10.57209/e-locucao.v14i28.653>

Baskozos, G. (2024). *Les parcours de vie des femmes entrepreneures au Maroc: une analyse des facteurs de succès*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13907743>



- Kharisma, I. N., Susilowati, C., Kharisma, I. N., & Susilowati, C. (2025). Exploring the Role of Women in Entrepreneurship: An Analysis of the Motivations and Challenges of Female Entrepreneurs in Greater Malang. *Southeast Asian Business Review*, 3(2), 151–170. <https://doi.org/10.20473/sabr.v3i2.73237>
- Llanto, C. M. T., Torres, M. V., Salazar, G. P., & Acosta, A. C. (2025). Determinants and Challenges Influencing Women Entrepreneurs Business Success: A Case Study in Naval. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(8), 822–840. <https://doi.org/10.47760/cognizance.2025.v05i08.038>
- Nayak, M., Nayak, P. M., Birau, R., Wanke, P., & Tan, Y. A. (2024). Exploring women entrepreneurs' push–pull motives and challenges: empirical evidence in an emerging economy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 44(1-2), 188-207.
- Putri, M. K., Shodiq, R. M., Putri, M. K., & Shodiq, R. M. (2024). Motivation and Challenges of Woman Entrepreneurs in the Digital Era (Case Study of Women Entrepreneur in Bandung). *Finance*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.62017/finance.v2i1.50>
- Randunuge, D., & Bandara, H. (2025). Exploring motivations and challenges of female entrepreneurs in the creative industry of Sri Lanka. 16th International Conference on Business and Information - 2025. Faculty of Commerce and Management Studies, University of Kelaniya, Sri Lanka. (pp. 213-221). <https://doi.org/10.64920/ICBI25026>
- Shastri, S., Shastri, S., Pareek, A., & Sharma, R. S. (2022). Exploring women entrepreneurs' motivations and challenges from an institutional perspective: evidences from a patriarchal state in India. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 16(4), 653-674.
- Soukaina, B. E., Kenza, E. K., & Mohamed, I. A. (2024). L'entrepreneuriat féminin : motivations et entraves – Une revue de littérature. *African Scientific Journal*, 3(23), 53-76. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10863402>
- Sukalkar, S. S., & Pujari, B. (2025). Women Entrepreneurs: A Systematic Review on Problems, Challenges, and Success. *International Journal on Science and Technology*, 16(1). <https://doi.org/10.71097/ijst.v16.i1.1952>
- Tahir, M., Younas, F., & Solomon, V. (2023). *Challenges Confronting Women Entrepreneurs: An Exploratory Study*. <https://doi.org/10.52053/jpap.v4i4.224>
- Uddin, M. (2021). *Understanding MSME-owned Women Entrepreneurs in Bangladesh: Exploring Motives, Challenges, and Success Factors*. *International Journal of Critical Accounting*, 12(2), 107-128. <https://doi.org/10.1504/ijca.2021.115472>
- Wang, M. (2024). Motivation, Value, Challenges, and Solutions of Women Entrepreneurs in Taiwan. *Journal of Student Research*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.47611/jsrhs.v13i2.6503>

مواقع الانترنت:

الأمم المتحدة. (2026). رائدات الأعمال يدفعن التنمية المستدامة والابتكار. الأمم المتحدة. <https://news.un.org/ar/story/2026/02/1144184>



مجلس شؤون الأسرة. (2024). التقرير الوطني للمملكة العربية السعودية حول التقدم المحرز في تنفيذ إعلان

ومنهاج عمل بيجين+ 30 (2019-2024). مجلس شؤون الأسرة. متاح على

[https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30\\_report\\_kingdom\\_of\\_saudi\\_arabia\\_ar.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30_report_kingdom_of_saudi_arabia_ar.pdf)

الهيئة العامة للإحصاء. (2025). تصدر تقريرًا عن المرأة السعودية لعام 2024. متاح على

<https://www.stats.gov.sa/ar/w/news/76>