



العدد (١٦)، يناير ٢٠٢٣، ص ١٥٣-١٩٣

العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم

إعداد

د / مها فواز عبدالله الفريح

مكتوراه في مجال التنمية والتغير الاجتماعي

قسم علم اجتماع التنمية - جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم

د / مها فواز عبدالله الفريح*

ملخص

سعت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم. من خلال تحقيق الأهداف التالية: (التعرف على العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية في الجوانب الشخصية، والجوانب الاجتماعية، والجوانب الثقافية والجوانب الاقتصادية). واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بأسلوبه الكمي والكيفي، وتم استخدام أداتي (الاستبانة والمقابلة) كأدوات للدراسة الميدانية، وتحدد مجتمع الدراسة في رائدات الأعمال الاجتماعيات من السعوديات اللاتي لديهن سجل تجاري بغرفة القصيم ببريدة وعددهن (١٠٠)، بالإضافة إلى خبيرات ريادة الأعمال العاملات في غرفة القصيم التجارية وعددهن (١٥)، وتم الحصول على عينة عشوائية من رائدات الأعمال السعوديات في منطقة القصيم وعددهن (٨١)، تم توزيع أداة الاستبانة عليهن، وتم الحصول على عدد من الخبرات العاملات في غرفة القصيم وعددهن (١٠). وتم الحصول على البيانات والتعامل معها باستخدام البرنامج الإحصائي (spss). وقد بينت النتائج موافقة أفراد العينة على جميع الدوافع المتعلقة باختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية، وحاز دافع الرغبة في الاستقلال المالي بالمرتبة الأولى، واتضح موافقة أفراد العينة على أهم متطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية وهي: (القدرة على المتابعة المستمرة، وتوافر رأس مال كاف، والتفرغ التام لإدارة المشروع). كما اتضح موافقة أفراد مجتمع الدراسة بدرجة عالية على العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم، وكان ترتيب العوامل بحسب أهميتها كالتالي: (العوامل الشخصية، تليها العوامل الثقافية، تليها العوامل الاقتصادية، وأخيراً العوامل الاجتماعية).

الكلمات المفتاحية: (العوامل الشخصية- العوامل الاجتماعية- العوامل الاقتصادية- العوامل الثقافية- ريادة الأعمال الاجتماعية - منطقة القصيم)

* دكتوراه في مجال التنمية والتغير الاجتماعي - قسم علم اجتماع التنمية - جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن

Factors Affecting Women's Social entrepreneurship In The Qassim Region

Maha Fawaz Abdullah Al-Farih

Abstract :

This study aims to address the factors affecting female social entrepreneurship in the Qassim region by achieving the following objectives: (identifying the personal factors affecting social entrepreneurship, social factors affecting female social entrepreneurship in social aspects, cultural factors affecting female social entrepreneurship and economic factors affecting female social entrepreneurship). The study used the social survey method with an application to both quantitative and qualitative procedures, and the questionnaire and interview were used as tools for the data collection during the field study. The study population included the Saudi female social entrepreneurs who have a commercial registry in the Qassim Chamber of commerce located in Buraidah, and their number was (100), in addition to (15) expert entrepreneurs working in the Qassim Chamber of commerce. The study population have been randomly sampled and the study questionnaires were obtained from (81) Saudi female entrepreneurs in the Qassim region, in addition another experts were also sampled and questionnaires were obtained from them, furthermore other (10) persons questioned throughout an interview with them. The data was obtained and analyzed by using the statistical program (SPSS). The results showed the following: It has been concluded that there is a common agreement on the motives behind choosing the field of social entrepreneurship, and the the desire for financial independence ranked first. It was found that the sampled members mostly agreed on the most important requirements of social entrepreneurship activity, which are: (the ability to continuously follow up, sufficient funding, and full-time run the project). The members of study population have agreed with a high degree on the factors affecting female social entrepreneurship in the Qassim region, and the order of factors according to their importance was as follows: (personal factors, followed by cultural factors, followed by economic factors, and then social factors).

Keywords: (personal factors - social factors - economic factors - cultural factors - social entrepreneurship - Qassim region)

العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم

د / مها فواز عبدالله الفريخ*

مقدمة:

يُعد موضوع ريادة الأعمال الاجتماعية من الموضوعات المهمة في كثير من الدول المتقدمة والنامية؛ لاندماج النشاط الريادي مع الغرض الاجتماعي، حيث حظيت باهتمام كبير من الأبحاث والدراسات العلمية في مجالات متعددة، ومنها الدراسات المتخصصة في علم اجتماع التنمية، لما تمثله من عوائد على الاقتصاد الوطني، وللدور الذي تقوم به في عملية التنمية الاجتماعية.

فعند النظر إلى رواد الأعمال الاجتماعيين نجد أنهم عادة يبدأون بمبادرات صغيرة؛ إلا أنهم كثيراً ما يستهدفون مشكلات لها اعتبار محلي، ولها أيضاً أهمية عالمية، مثل: مشروعات إنشاء الأعمال التجارية الصغيرة، وإعادة دمج الأفراد في قوة العمل أو مشروعات إدارة النفايات، وغالباً ما تتكرر الحلول المبتكرة التي يثبتها أصحاب المشروعات الاجتماعية على النطاق المحلي في مناطق جغرافية أخرى، ويمكن أن تسهم في صناعات عالمية. وتعد ريادة الأعمال الاجتماعية من الموضوعات التي نالت اهتمام الدراسات والأبحاث العلمية في المجتمع السعودي؛ لما لها من أهمية في تحقيق متطلبات التنمية وتوفير فرص إنشاء المشروعات الاجتماعية وخفض معدلات البطالة من خلال فتح مجالات وفرص العمل المناسبة في بيئة عمل آمنة، وتشجيع ابتكار وإبداع رواد الأعمال الاجتماعيين، والاستفادة من أفكارهم التي لها دور كبير في دعم الاقتصاد الوطني. وقد كان من أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م تنمية السوق الاقتصادية والتركيز على تنوع مصادر الدخل وزيادة فرص العمل، وتحقيق مفاهيم الابتكار والريادة والاستدامة في المشروعات الاجتماعية، وتعظيم الأثر الاجتماعي للقطاع غير الربحي لبناء وطن طموح. ومن خلال ما سبق تتضح أهمية الاهتمام في موضوع رصد العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في المجتمع السعودي، حيث يمكن لرواد الأعمال الاجتماعيين من الاستفادة من مهاراتهم وقدرتهم على

* دكتوراه في مجال التنمية والتغير الاجتماعي - قسم علم اجتماع التنمية - جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن

المساهمة الفعالة في عمليه التنمية، وتحقيق العديد من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تنعكس على مستويات التنمية المختلفة.

مشكلة الدراسة:

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً كبيراً في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، مدفوعاً برؤية طموحة تهدف إلى وضع المملكة بين مصاف الدول المتقدمة والانفتاح على العالم. ومن أبرز الأهداف الرئيسية لتلك الرؤية تنويع مصادر الدخل وعدم الاعتماد على مصدر واحد، وزيادة معدلات التوظيف، وخفض نسبة البطالة من ١١,٦% إلى ٧%، أيضاً تمكين المرأة السعودية وزيادة مشاركتها الفعالة في ريادة الأعمال الاجتماعية وسوق العمل من ٢٢% إلى ٣٠%، ولقد أثبت قطاع ريادة الأعمال الاجتماعية أن له مساهمة فعالة عن باقي المشروعات التجارية، وهو أن الأولى تركّز على الفئات الفقيرة بالمجتمع بينما المشروعات التجارية تسعى إلى الربح المادي فقط، فالريادة الاجتماعية تسعى لمشروعات هدفها إصلاح المجتمع، وفي الوقت نفسه تحقيق الأرباح من أجل الاستدامة والتنمية، أما بالنسبة للمرأة السعودية فالمؤشرات تبين حاجة المجتمع السعودي لرائدات أعمال أكثر من حاجة المرأة لأن تكون رائدة أعمال، بمعنى أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمرأة السعودية تستوجب تحفيز ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية، ونشر ثقافة الاعتماد على النفس، وهنا تظهر ضرورة التعامل مع المرأة السعودية كشخصية اعتبارية مستقلة، وإشراكها في مرحلة التخطيط لوضع القرارات المتعلقة بدورها في مسيرة الاقتصاد الوطني (الحديدي، ٢٠١٦، ص ٣٢٤).

فعملت الدولة على تفعيل دور المرأة في ريادة الأعمال الاجتماعية، وتسهيل الطرق أمامها للقيام بأعمالها التجارية على الوجه الصحيح والملائم لها. فقد تبين من دراسة أخرى أجراها (القططي، ٢٠١٦) أن عدد المشروعات التي تمتلكها سيدات أعمال سعوديات تجاوز المئة ألف مشروع، وتجاوز حجم أموال تلك المشروعات ٣٠٠ مليار ريال سعودي، وعلى الرغم من ذلك ما زالت الكثير من التحديات والمعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف والآمال المتوقعة من تمكين المرأة السعودية من ارتياد مجال العمل الحر. حيث اهتمت رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) بتذليل تلك الصعوبات والمشكلات التي تواجهها في ريادة الأعمال. وعلى ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة: بأن هناك عوامل شخصية واجتماعية وثقافية واقتصادية لها تأثير على مزولة المرأة لريادة الأعمال الاجتماعية في المجتمع السعودي،

وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم؟.

الأهمية العلمية والتطبيقية للدراسة:

تحددت أهمية الدراسة في جانبين، أهمية علمية، وأهمية تطبيقية، على النحو التالي:

[1] الأهمية العلمية:

١- تفسير مشكلة الدراسة في ضوء افتراضات نظرية علم الاجتماع، ومعرفة مدى ملاءمتها لثقافة المجتمع السعودي .

٢- الحاجة لوجود دراسة في ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية لتفعيل دور المرأة، والتي تشكل نصف المجتمع ليكون المجتمع متناغماً بشكل أفضل، والكل يشارك في دفع عجلة الاقتصاد والتنمية والتقليل من البطالة.

٣- إعطاء الفرصة للمرأة لتطبيق وتجربة أفكارها ونظرياتها على أرض الواقع، وهذا سيؤدي إلى إيجاد نضج ووعي قائم على التجربة والخطأ، والمعرفة الكاملة للعوامل التي تؤثر في ريادة الأعمال الاجتماعية وتأثيراتها.

[2] الأهمية التطبيقية:

١- تسهم الدراسة الحالية في المساعدة على إيجاد آليات مبتكرة مناسبة لتطوير البيئة الاجتماعية الحاضنة والمحفزة لريادة الأعمال الاجتماعية النسائية .

٢- تقديم رؤية تساعد الجهات الحكومية والأهلية ومؤسسات المجتمع المدني على دعم رائدات الأعمال الاجتماعيات والإسهام في إنجاح مشروعاتهن وتمكينهن من أداء أدوارهم التنموية في المجتمع السعودي.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما دوافع ومتطلبات ريادة الأعمال الاجتماعية من وجهة نظر رائدات الأعمال؟
- ٢- ما العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية في الجوانب الشخصية؟
- ٣- ما العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية في الجوانب الاجتماعية؟
- ٤- ما العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية في الجوانب الثقافية؟
- ٥- ما العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية في الجوانب الاقتصادية؟

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية : تقتصر الدراسة على معرفة العوامل المؤثرة على رائدات الأعمال الاجتماعيات في المجتمع السعودي.
- الحدود المكانية : تحددت المنطقة الجغرافية للدراسة في منطقة القصيم.
- الحدود البشرية : تحدد مجتمع الدراسة في رائدات الأعمال الاجتماعيات من السعوديات اللاتي لديهن سجل تجاري بغرفة القصيم.
- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٤٤هـ/٢٠٢٢م.

أهداف الدراسة :

- ١- تحديد أهم دوافع ومتطلبات قيادة الأعمال الاجتماعية من وجهة نظر رائدات الأعمال.
- ٢- التعرف على العوامل المؤثرة على قيادة الأعمال الاجتماعية في الجوانب الشخصية.
- ٣- التعرف على العوامل المؤثرة على قيادة الأعمال الاجتماعية النسائية في الجوانب الاجتماعية.
- ٤- التعرف على العوامل المؤثرة على قيادة الأعمال الاجتماعية النسائية في الجوانب الثقافية.
- ٥- التعرف على العوامل المؤثرة على قيادة الأعمال الاجتماعية النسائية في الجوانب الاقتصادية.

مفاهيم الدراسة:**١- العوامل:**

تعرف العوامل بأنها الوسائل التي تؤدي إلى نتائج سلبية أو إيجابية، أو تكون ممهدة لنشوء ظاهرة اجتماعية أو دينية أو اقتصادية وغيرها أو نهايتها أو تطورها أو استمرارها (أبو المعاطي، ٢٠٠٨، ص٦٧).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: مجموعة العوامل الاجتماعية (شخصية، اجتماعية، ثقافية، اقتصادية) والتي قد تؤثر على قيادة الأعمال الاجتماعية النسائية في المجتمع السعودي في حالة حدوث توتر وصراع في الأدوار، وحدث خلل لنمط التفاعل في شبكة العلاقات الاجتماعية للمرأة بسبب التناقض بين القيم واختلاف المعايير المحددة لكل من المركز والمكانة التي تسعى رائدات الأعمال للحصول عليها.

٢- ريادة الأعمال الاجتماعية:

تعرف ريادة الأعمال الاجتماعية بأنها: "الطريقة التي من خلالها مواجهة التحديات الاجتماعية والبيئية بطريقة تتسم بالكفاءة والإبداع، تتضمن حلولاً غير تقليدية ومستدامة" (شاهين، ٢٠١٦، ص ٧). وتعرف أيضاً بأنها "ردة فعل على فرصة متاحة لخلق حلول مبتكرة لمشكلات راهنة" (Berzin, 2010, 18)

التعريف الإجرائي:

ويقصد بها في هذه الدراسة المشروعات التجارية الناشئة أو القائمة لسد حاجات اجتماعية، وتتسم بالإبداع والابتكار وتحقيق تأثير اجتماعي، تعمل عليها رائدات الأعمال، مدعومة أو منتسبة إلى جهة حكومية أو أهلية متخصصة بريادة الأعمال توفر لها الدعم الإداري والفني والمالي.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يحتوي هذا المبحث أولاً: الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة. ويحتوي ثانياً: الإطار النظري لدراسة النظرية المفسرة لمشكلة البحث، ونبذة عن أهمية ريادة الأعمال للمرأة السعودية، وإنجازات الغرفة التجارية لدعم ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية.

أولاً: الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة:

تستعرض الباحثة عدداً من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية التي اهتمت بموضوع ريادة الأعمال على اختلاف مجالاتها، مع التركيز على بعض الدراسات التي تناولت ريادة الأعمال النسائية والتي سيتم عرضها عرضاً تفصيلياً في البحث. ومن هذه الدراسات ما يلي:

١- الدراسات المحلية في المجتمع السعودي :

أجرى شقير والمحيميد والحضيف (٢٠١٨) دراسة بعنوان: "محاوَر تعزيز الدور الريادي لسيدات الأعمال السعوديات" السمات / المحفزات / المعوقات / سياسات التمكين" هدفت إلى البحث عن عوامل النهوض بريادة النساء السعودية، واقتراح الحلول الكفيلة بدعم دور رائدات الأعمال في تحقيق معدلات التنمية المستهدفة". واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام أداة الاستبيان، وطُبِّقَت الدراسة على ١٥٠ سيدة أعمال بالقصيم، و١٠٠ من المسؤولين بالجهات الداعمة للمشروعات الصغيرة بالقصيم. وتوصلت الدراسة إلى أنّ المبادرات الريادية النسائية في منطقة القصيم ما زالت دون المستوى بسبب المعايير الثقافية السائدة

والعقبات الاجتماعية، وأن مشروعاتهن التجارية تنحصر في المجالات التقليدية لافتقارها للمناخ الداعم. وكانت أهم أسباب فشل مشروعاتهن التجارية السياسات المالية الخاطئة، والبحث عن الكسب السريع، ومنافسة المنتجات الأجنبية، وعدم وجود رؤية استراتيجية واضحة. وأوصت الدراسة بتأسيس حاضنة أعمال صناعية في جامعة القصيم لدعم الصناعات النسائية الصغيرة في مرحلتها التأسيس والتشغيل، وتشجيع مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص على الشراكة مع الجامعة لإنجاز هذا المشروع، إضافة لإنشاء معهد متخصص في دعم رائدات الأعمال السعوديات لتقديم الدورات التدريبية التي تتماشى مع احتياجات مشروعاتهن.

واعتمدت دراسة إدريس وجعفر (٢٠١٦) بعنوان "دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف" على فرضية أن إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة لها تأثير إيجابي في الحد من مشكلة البطالة. وكان من أهم النتائج أن هناك وعي كبير بأهمية المشروعات الريادية في التنمية الاقتصادية ودورها في الحد من البطالة، وأن ثقافة المجتمع السعودي تشجع على ريادة الأعمال، وتساهم المشروعات الريادية في زيادة دخل الفرد، وأن هناك بعض الصعوبات التي تواجه المشروعات الريادية في بدايتها متمثلة في التمويل، والبيروقراطية، وحقوق الملكية.

كما أجرى الحديدي وسعد (٢٠١٦) دراسة بعنوان: "المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات". هدفت إلى التعرف على أسباب توجه المرأة السعودية في حائل لمجال ريادة الأعمال، وأكثر مجالات ريادة الأعمال التي يفضلونها، وصفات الرياديات الناجحات ومعوقات مشاركتهن. وتحدد مجتمع الدراسة بالرياديات في مدينة حائل، وتكونت عينة الدراسة من ١٢٥ ريادية سعودية من مدينة حائل. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن من أسباب توجه المرأة السعودية لريادة الأعمال في حائل هي المكاسب المالية، ثم الشعور بالفخر وتوفير العمل الذي يقمن به. ومن أهم صفات الرائدات الناجحات: الموهبة، والإبداع، والثقة بالنفس، والالتزام، وكان من أهم المعوقات التي تواجه الرياديات الخصوصية التي تمنعهن من ممارسة التجارة بشكل علني، العادات والتقاليد التي تمنع المرأة من العمل أو السفر من دون مرافقة أحد أفراد العائلة، فعدم ثبات الدخل، ومحدودية الدعم المتاح لرائدات الأعمال.

وأجرى عبدالفتاح (٢٠١٦) دراسة بعنوان: "التعرف إلى مستوى وعي طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود بثقافة ريادة الأعمال واتجاهاتهم نحوها". تكونت عينة الدراسة من (٥١٠) طالباً تم توزيع استبانة عليهم، مقسمة على ثلاثة أبعاد وهي: وعي الطلبة

بريادة الأعمال، واتجاه الطلبة نحو ريادة الأعمال، ومعوقات ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلبة: أظهرت النتائج أن استجابات الطلبة على البعد الأول: وعي الطلبة بريادة الأعمال جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت استجابات الطلبة على البعد الثاني: اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال بدرجة متوسطة، وجاءت استجابات الطلبة على البعد الثالث: معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلبة بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة تعزى لمتغيري الجنس والمسار الأكاديمي.

وأشار إدريس (٢٠١٥) من خلال دراسة بعنوان: "ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة في المملكة العربية السعودية". إلى معرفة ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة وإلقاء الضوء على أهم المكاسب التي تتحقق من خلال المشروعات الريادية للشباب. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين تطبيق مشروعات ريادة الأعمال والحد من البطالة بين الشباب السعودي، حيث إن ريادة الأعمال لها أثر كبير وإيجابي في معالجة مشكلة البطالة وآثارها بين شباب في المجتمع السعودي.

٢- الدراسات في الدول العربية:

أجرى البنون (٢٠١١) دراسة بعنوان "أثر الأنماط الريادية على أداء المشروعات الريادية الصغيرة في دولة الكويت" تهدف الدراسة إلى التعرف على الأثر المحتمل للأنماط الريادية على أداء المشروعات الصغيرة في الكويت من خلال التعرف على الفروق وأداء المشروعات تبعاً للأنماط الريادية (المثاليون، الباحثون عن المثالية، المثابرون) ودراسة أثر هذه الأنماط منفردة على أداء المشروعات الريادية من حيث الربحية ومعدل نمو الحصة السوقية، ونمو عدد العاملين. ولتحقيق هذه الأهداف تم الرجوع للدراسات السابقة والمرجعيات المتعلقة بالدراسة، ولفهم العلاقة بين المتغيرات تم إعداد استبانة وُزعت على مجتمع الدراسة والذي مثل العينة نفسها وعددها ٧٢ مشروعاً ممولة من الشركات الحاضنة، وخرجت بنتائج متعددة كان أهمها: أنّ النمط الريادي المثالي تقدم على باقي الأنماط، وأنّ هذه الأنماط لا تؤثر على أداء المشروعات، إلا أنّ مؤشر الربحية تقدم على باقي المؤشرات في قياس أداء المشروعات الصغيرة، وخرجت الدراسة بتوصيات كان أهمها: بناء برنامج تدريبي متكامل للتبصير بدور الريادة في المشروعات الصغيرة وأهميتها، وإقامة ورش عمل تدريبية لمساعدة أصحاب المشروعات لإدخال المفاهيم الريادية في مشروعاتهم.

كما أجرى كل من عبد الهادي وسلمان (٢٠١١) دراسة بعنوان "دور قيادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية": بيّنت أن هناك مشكلات يواجهها نمو وتطور مشروعات ريادة الأعمال تتفاوت من دولة إلى أخرى، ومن قطاع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، وصنّفوها إلى مشكلات داخلية ناجمة عن خلل إداري بالمشروع وضعف القدرات التسويقية والتدريبية وكذلك الفنية. أو خارجية كصعوبة الحصول على تمويل، وصعوبة زيادة رأس المال أو ارتفاع تكلفته، ارتفاع الضرائب، عدم وجود إطار قانوني وتشريعي ينظم عمل المشروعات الريادية، وندرة الموارد الأولية المحلية، وعدم القدرة على اتباع استراتيجيات تسويقية واضحة وشاملة بسبب ارتفاع كلف التسويق، ومشكلات تتعلق بجودة الإنتاج ومناقسة المنتجات المستوردة. المشكلات الداخلية وتتجم من أسباب ترتبط بشخص مالك ومدير المشروع من جانب، وبالمشروع ذاته من جانب آخر، ومنها: ضعف قدرات أصحاب المشروعات الريادية في النواحي المالية، والإدارية، والتسويقية، وربما الفنية كذلك، عدم قناعة أصحاب المشروعات في التدريب وفي إمكانية تطوير المهارات، وضعف التسويق، وعدم القدرة على تجديد وتحديث قنوات التوزيع بصورة مستمرة.

وقام الحمادي (٢٠١٢) بدراسة بعنوان: "ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية" والتي هدفت إلى تعزيز قدره وصول النساء إلى الموارد والفرص الاقتصادية للحد من آثار الفقر وتعزيز تأثير النساء على عملية وضع السياسات واتخاذ القرارات الاقتصادية، وتعزيز قدرات القيادة النسائية في مجال التنمية، وضمان الحماية الاجتماعية ووصولهن إلى الخدمات المالية، وغيرها من العوائق الاقتصادية. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تدني المستويات العامة للريادة للمرأة العربية، وضعف مشاركتهن في الاقتصاد، إضافة إلى التأثير السلبي للمعايير الثقافية والقوانين والتشريعات في بيئة الأعمال. وأن المعايير الثقافية والاجتماعية والقانونية السائدة في الدول العربية تربط المخاطر العالية بالاستثمارات النسائية، فهناك ثقة ضعيفة متحيزة في قدرات المرأة على إنشاء أو إدارة أعمال ناجحة إضافة للتكاليف العالية للإقراض مقارنة بتلك العائدة إلى رجال الأعمال.

٣- الدراسات الأجنبية:

دراسة (Wijewardana,2017) بعنوان "أثر التمويل الصغير في تمكين أصحاب المشاريع من الإناث" حيث تركز هذه الدراسة على تحديد أثر التمويل الصغير على النساء الرياديات في سيرلانكا، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مستجيب كنموذج، باستخدام طريقة

العنيت العشوائية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن العوامل الاقتصادية المتمثلة في إمكانية الحصول على القروض وإجراءات السداد والخدمات غير المالية تؤثر بشكل إيجابي على تمكين المرأة رائدة الأعمال، وأوصت الدراسة مؤسسات الإقراض الصغير إلى توعية النساء بأمور الإدارة المالية، خدمات العملاء، إجراءات الادخار وذلك للمساعدة بتمكين رائدات الأعمال في المنطقة.

دراسة (Rathirane, 2016) بعنوان: "تأثير عوامل التمويل الصغير على أداء النساء الريديات في شمال سيريلانكا" وهدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الائتمان والمدخرات والتدريب على أداء رائدات الأعمال في شمال سيريلانكا، من خلال قياس أداء ريادة الأعمال بمساعدة متغيرات البقاء والنمو والدخل / الربح. حيث تضمنت الدراسة مساحاً ميدانياً باستخدام استبيان منظم ومقابلات معمقة للحصول على إجابات من رائدات الأعمال لمعرفة تأثير عوامل التمويل الصغير على أداء الأعمال التي يقمن بها، وخلصت الدراسة إلى أن هناك تأثير للائتمان والتدريب على الدخل / الربح بخلاف البقاء والنمو، وأوصت الدراسة أن يتم التركيز على مجالات التدريب، ومنها مراقبة أداء مشروعات الريادة والمهارات الأساسية لبقاء ونمو مشروعات الأعمال وتطويرها.

دراسة (Zhang , Duys- ters and Cloodt 2014) التحقق من "دور تعليم رياده الأعمال في الجامعات كمؤشر لنية طلاب الجامعات لتنظيم المشروعات الريادية" وتكونت عينة الدراسة من (٤٩٤) طالباً وطالبة من (١٠) جامعات صينية، وزعت استبانة عليهم، وأظهرت النتائج أن التعرض المسبق لريادة الأعمال لطلبة الجامعات يولد أثراً سلبياً على نيتهم نحو تنظيم المشروعات الريادية؛ نظراً للعواقب السلبية لريادة الأعمال، كالإفلاس، وساعات العمل الطويلة، والإجهاد؛ مما يقلل من نية الطلبة نحو تنظيم المشروعات الريادية الخاصة بهم مستقبلاً، كما أظهرت النتائج أن نوايا ريادة الأعمال لدى الذكور أعلى من الإناث.

وأجرى كل من (Danish & Smith, 2011) دراسة بعنوان: "ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية: الفرص والتحديات" وهدفت إلى دراسة التحديات التي تواجه النساء في ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، وقد تكون مجتمع الدراسة من رائدات الأعمال السعوديات، حيث اشتملت العينة على (٣٣) رائدة أعمال، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي القائم على المسح الاجتماعي. وقد توصلت النتائج إلى أن رائدات الأعمال السعوديات يعملن الآن على إنشاء وإدارة كيانات صغيرة ومتوسطة الحجم، ويواجهن العديد من التحديات

الاجتماعية والمؤسسية. حيث تساعد العوامل الشخصية رائدات الأعمال السعوديات على إنشاء المشاريع، ومواجهة التحديات الاجتماعية والمؤسسية المتعلقة بريادة الأعمال.

جوانب التباين والتلاقي بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

من ناحية الهدف: تميّزت هذه الدراسة في أهدافها عن الدراسات السابقة، حيث إن الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية في الجوانب الشخصية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، وهو ما لم تتطرق له الدراسات السابقة.

من ناحية المنهج: تتفرد هذه الدراسة عن الدراسات السابقة باستخدامها منهج المسح الاجتماعي بأسلوب كفي وكمي.

من ناحية مجتمع البحث: اختلفت هذه الدراسة بالاعتماد على بيانات ميدانية للمستفيدات من ريادة الأعمال الاجتماعية ومقابلات للخبيرات والعاملات في ريادة الأعمال بغرفة القصيم.

من ناحية أداة البحث: اعتمدت الدراسات السابقة على أداة واحدة هي الاستبيان؛ بينما اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة باستخدام أداة كيفية (المقابلة) وأداة كمية (الاستبانة) لتفسير القيم الإحصائية.

ثانياً: الموجهات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة :

تساعد النظرية الباحث في تفسير الظواهر ونتائج الدراسات الميدانية، فهناك اتجاه لدراسة ظاهرة ريادة الأعمال الاجتماعية، وهذا الاتجاه هو نظرية الدور الاجتماعي.

نظرية الدور الاجتماعي :

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين، إذ تُعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتؤكد على أنّ سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلاً عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، علماً بأن الفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً واحداً بل عدة أدوار (الحسن، ٢٠٠٥م، ص ١٥٩).

الفرضيات التي تقوم عليها النظرية :

أولاً: أن تعدد أدوار المرأة التي تحمل كل منها امتيازات والتزامات معينة قد تؤدي إلى خلق الصراع على المستوى الشخصي للمرأة، وهو يتمثل في صور عديدة منها، التوتر الشخصي

للاختيار بين هذه الأدوار، والإحباط عند القيام بدور جديد، والاختلاف بين الزوج والزوجة عند قيام الزوجة بأداء دور معين يتوقع الزوج منها دوراً مختلفاً، والتناقض الأخلاقي في عدم التساوي بين الحقوق والواجبات وذلك انطلاقاً من قيم ثقافية تقليدية. (الخولي، ٢٠٠٠م، ص ١٦٠-١٦٦).
ثانياً: أن دور الرجل في الأسر غالباً ما يتأثر مهنيًا فقط، وذلك بالتزاماته في تزويد زوجته وأبنائها بحاجاتهم المادية (ناصر، ١٩٩٥م، ص ٣٨٦).

ثالثاً: أن تغير الأدوار ناتج عن تغير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كسيادة الأب في النظام العائلي، وسيطرة الرجل الاقتصادية والاجتماعية وما تبعها من اظطهاد نفسي واجتماعي واقتصادي للمرأة، وانتقال هذه النظرة من جيل إلى جيل، والذي انعكس بدوره على وظائف الأسرة ودور كل عضو فيها.

رابعاً: أن هناك مفاهيم لبعض الأدوار داخل الأسرة بين الرجل والمرأة تدعمها بعض القيم الثقافية والتفسيرات الدينية الخاطئة، كمنع المرأة من التعليم أو العمل، وكذلك التمييز القائم على أساس الجنس في فرص العمل والذي انعكس بدوره على الأوضاع الاقتصادية الصعبة لشريحة كبيرة من النساء (ناصر، ١٩٩٥م، ص ٣٨١-٣٨٣).

المبادئ العامة لنظرية الدور:

- ١- يتحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية وتتحلل المؤسسة الاجتماعية الواحدة إلى عدد من الأدوار الاجتماعية.
- ٢- ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد مجموعة واجبات يؤديها الفرد بناءً على مؤهلاته وخبراته وتجاربه وثقة المجتمع به وكفاءته وشخصيته.
- ٣- يشغل الفرد الواحد في المجتمع عدة أدوار اجتماعية وظيفية في آن واحد، ولا يشغل دوراً واحداً. وهذه الأدوار هي التي تحدد منزلته أو مكانته الاجتماعية. ومنزلته هي التي تحدد قوته الاجتماعية وطبقته.
- ٤- إن الدور الذي يشغله الفرد هو الذي يحدد سلوكه اليومي والتفصيلي، وهو الذي يحدد علاقاته مع الآخرين على الصعيدين الرسمي وغير الرسمي.
- ٥- تكون الأدوار الاجتماعية متكاملة في المؤسسة عندما تؤدي المؤسسة مهامها بصورة جيدة وكفاءة بحيث لا يكون هناك تناقض بين الأدوار.
- ٦- التركيب الخلقي للفرد هو بمثابة التكامل بين التركيب النفسي والأدوار الاجتماعية التي يشغلها الفرد في حياته اليومية. (الحسن، ٢٠١٣، ص ١٣٥-١٤٠).

ومن خلال ربط هذه النظرية بموضوع الدراسة نلاحظ أن أي فرد في المجتمع له دور لا بد أن يؤديه، والمرأة لها أدوارها التقليدية، ووفقاً للتغيرات فقد حدث تغير في أدوار المرأة، وخرجت من الإطار التقليدي، وأصبحت تمارس أدواراً غير تقليدية (اجتماعية) خارج المنزل؛ لكن في مجالات محددة، ويظهر التغيرات الحديثة في المجتمع السعودي والمتمثلة في برنامج التحول الوطني (٢٠٢٠) ورؤية المملكة (٢٠٣٠) أصبحت المرأة السعودية تشغل أدواراً حديثة غير الأدوار التقليدية، وشاركت في مجال الأعمال الاجتماعية المختلفة؛ مما أدى ذلك إلى تغير في مكانتها الاجتماعية وزيادة ثقنها بنفسها، واكتساب المهارات والخبرات والعلاقات الاجتماعية، ونتج عن ذلك التعدد في أدوارها التي تقوم بها، وبالتأكيد تواجهها بعض العوامل والصعوبات والمشكلات التي تسبب لها صراعاً في هذه الأدوار التي تؤديها، وبما أن رؤية المملكة (٢٠٣٠) قد اهتمت برفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل وتفعيل دورها الاجتماعي في المجتمع الذي تقوم به من خلال تذليل الصعوبات والمشكلات التي تواجهها في ريادة الأعمال الاجتماعية، مما قد يسهم في أدائها لأدوارها المنوطة بها.

ثالثاً: أهمية ريادة الأعمال الاجتماعية للمرأة السعودية:

يُعد تمكين المرأة في ريادة الأعمال الاجتماعية في المجتمع السعودي له دور مهم في تفعيل طاقاتها، وزيادة مسؤولياتها وثقتها بنفسها، وتحويلها إلى عنصر منتج في دفع عجلة الاقتصاد والتي تعود بالنفع على المرأة والمجتمع من خلال حل مشكلتي الفقر والبطالة التي تعاني منها الكثير من النساء وما ينجم عنها من أخطار اجتماعية ضارة على المجتمع. فلن يتم تقدم المجتمع وتطوره إلا بالمشاركة المجتمعية للمرأة باعتبارها ثروة بشرية وقوة دافعة لحركة المجتمع نحو تحقيق مزيد من الإنجازات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وعلى ذلك فالخبرة العملية والاستعداد الشخصي والقدرات والمهارات الذاتية من أهم العوامل التي تؤثر على القدرة على أداء العمل للنهوض بمستوى الكفاءة الإنتاجية للمرأة المستثمرة، ولا بد أن تتوفر لديها الرغبة الدافعية التي تتحكم في مستوى الأداء ودرجة الاستمرارية، مما يوضح ضرورة العمل على إعدادها وتنميتها وتوفير المناخ الملائم لها للعمل الجاد والمثمر حتى يتعاضد عطاؤها وإنتاجها. (السنبل، ٢٠١٥م، ص ٤٤٥).

والمرأة السعودية تمثل نصف المجتمع، فكان لا بد من الاستفادة منها كقوة عاملة في المجتمع، وذلك بعد تأهيلها التأهيل الصحيح والذي تسهم به الجامعات السعودية في تخريج سعوديات مؤهلات ينخرطن في منظمات القطاع الخاص، أو من خلال الاستثمار في

المشروعات الصغيرة، وهذا بدوره يؤدي إلى المساهمة في تنفيذ الخطط التنموية بالمملكة (الشيخ، ٢٠١٨م، ص ٤٤) .

فعمل المرأة في ريادة الأعمال الاجتماعية يعدُّ ضرورياً، فهو يحقق ثلاثة أهداف رئيسية :
أولاً: هدف اجتماعي لتحقيق العدالة الاجتماعية في تكافؤ فرص العمل بين الجنسين لتحسين مستوى المعيشة في المجتمع.

ثانياً: هدف اقتصادي يتضمن استثمار أمثل للموارد البشرية وتحقيق نمو اقتصادي، وإنتاجية عالية، وعائد مناسب للفرد والمجتمع.

ثالثاً: هدف ثقافي يتضمن ترسيخ ثقافة إيجابية لمكانة المرأة ودورها في المجتمع، وتعظيم قيمة العمل بأنواعه ومستوياته المختلفة للمرأة والرجل على السواء.

رابعاً: انجازات الغرفة التجارية لدعم ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية.

نظراً للتطورات والمستجدات التي تشهدها المملكة العربية السعودية في كافة المجالات تحت رعاية خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز حفظه الله، وولي عهده الأمين الأمير محمد بن سلمان -حفظه الله- تسير غرفة القصيم بخطى ثابتة وتقوم مجدداً بدورها الريادي في قيادة القطاع الخاص ومجتمع المال والأعمال في المنطقة للمساهمة في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ (التقرير السنوي لغرفة القصيم، ٢٠٢٠).

ولعل أبرز ما تتطلع إليه غرفة القصيم من ضمن أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية في خطط العمل التشغيلية في الغرفة لسنة (٢٠٢٠م)، هي دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال: (التقرير السنوي لغرفة القصيم، ٢٠٢٠).

- ١- إعداد الدراسات اللازمة لدعم منشآت الأعمال .
- ٢- دعم المنشآت الصغيرة والجديدة والمتعثرة بالمشورة والمتابعة.
- ٣- تقديم الدعم التدريبي والتأهيلي والفني لمالكي منشآت الأعمال .
- ٤- دعم المبادرات الشبابية الاستثمارية في المنطقة .
- ٥- تشجيع وتسويق الاستثمار في القطاعات ذات المزايا النسبية بالمنطقة.
- ٦- دعم المبادرات والأنشطة والفعاليات المتنوعة لمنشآت القطاع الخاص في المنطقة.
- ٧- عرض الفرص الاستثمارية الجديدة المتاحة.

أيضاً سعت غرفة القصيم لتفعيل دور سيدات الأعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية والوطنية، ودعم فرص المرأة نحو العمل والاقتصاد الحر وإدارة المؤسسات التجارية، من خلال مركز نسائي يدعم سيدات الأعمال في شتى المجالات التجارية والاستثمارية ويعنى بتقديم كافة الخدمات والمعلومات التي تحتاجها سيدات الأعمال لأجل تعزيز دور المرأة في اتخاذ القرارات الاقتصادية الناجحة. ودعم جهودهن بتهيئة وتحسين بيئة العمل المتاحة والملائمة لطبيعة وخصوصية المرأة السعودية، لتمكين سيدات الأعمال من ممارسة دورهن في عملية التنمية الاقتصادية. فكان هدف الغرفة تفعيل دور سيدات الأعمال في التنمية الاقتصادية الشاملة عن طريق تحفيزهن وتأهيلهن إدارياً، واقتصادياً، واستشارياً، ومعلوماتياً، وتدريبياً، ودعمهن المتوجه للقطاع الخاص والعمل الحر للنهوض بالقطاع الاقتصادي النسائي والتجاري في المنطقة، وتعزيز دورهن في تنمية الاقتصاد المحلي والوطني، فمن ضمن خدمات المركز منذ تأسيسه وحتى يومنا هذا سعيه جاهداً لتحقيق دوره الاجتماعي بدعم ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية.

وأيضاً سعت غرفة القصيم إلى إيجاد بيئة عمل ومنافذ ملائمة لتزاول من خلالها الأسر المنتجة نشاطاتها التي تمارسها أو التي يمكن تأهيلها للقيام بها، لرفع المستوى المعيشي للأسر وتشجيعها على الإنتاج والعمل الحر مثل:

- إطلاق منصة إلكترونية لتعزيز سوق العمل بالكفاءات الوطنية المؤهلة في مجالات متعددة بالتعاون والتنسيق المشترك مع الإدارة العامة للتدريب التقني والمهني بمنطقة القصيم بمسارين متوازيين: (تدريب مؤقت، توفير فرص عمل مناسبة).
- ملتقى التوظيف النسائي والمقابلات الشخصية وعددها ١٥٠ وظيفة لتوطين المهن والوظائف وتوفير العمل لأبناء وبنات الوطن ودعمهم ببرامج التأهيل من خلال دورات متخصصة في مختلف المجالات، وبما يتماشى مع سوق العمل وتعزيز مساهمة المرأة الفعالة في تطوير المجتمع والتنمية الاقتصادية .
- ملتقى " خدمة العملاء للعناية الالكترونية " لتوظيف النساء للعمل غن بعد في خدمة العملاء والمبيعات وعدد من المهن والوظائف لدى شركة الراجحي للخدمات الإدارية . (التقرير السنوي لغرفة القصيم، ٢٠٢٠).

الإجراءات المنهجية للدراسة

- منهج الدراسة:

تم استخدام منهج المسح الاجتماعي بأسلوبيه الكمي والكيفي، باعتباره أكثر المناهج ملائمة لموضوع الدراسة والذي يهدف إلى جمع الحقائق والمعلومات عن الأفراد في منطقة جغرافية معينة التي يمكن من خلالها مجابهة الأسباب المتعددة لمشكلة اجتماعية معينة.

- مجتمع الدراسة:

تحدد مجتمع الدراسة في رائدات الأعمال الاجتماعيات من السعوديات اللاتي لديهن سجل تجاري بغرفة القصيم ببريدة، وقد تم التواصل مع رئيسة لجنة سيدات الأعمال، بهدف التعرف على مجتمع الدراسة من خلال معرفة الحجم الأصلي، حيث كان عدد المسجلات بغرفة القصيم ببريدة خلال فترة إجراء الدراسة (١٠٠) رائدة أعمال اجتماعية سعودية وطبق عليهم أداة المنهج الكمي (الاستبانة). وأيضاً من الخبراء العاملين في غرفة القصيم ولهم علاقة في موضوع الدراسة ويبلغ عددهم تقريباً (١٥) خبيرة في مجال ريادة الأعمال وطبق عليهم أداة المنهج الكيفي (المقابلة) .

- عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

لتقدير حجم العينة المناسب لهذه الدراسة، تم تحديد حجم العينة باستخدام جدول حجم العينات (advisors) (the research, 2006). وبناء عليه تم سحب عينة عشوائية ممثلة لمجتمع البحث، والتي بحسب جدول حجم العينات يمثل الحد الأدنى لحجم العينة، العدد (٨١) سيدة أعمال اجتماعية سعودية. وقد تم مراعاة درجة التجانس بين مفردات مجتمع الدراسة، وحجمها، والوقت المقرر لإنهاء الدراسة، وطبيعة البيانات المراد جمعها.

أما عينة البحث النوعي فتم استخدام حالات الشدة والكثافة (Intensity sampling) بحيث تم اختيار عينات من فئة الخبراء ومن لهم علاقة مباشرة بريادة الأعمال الاجتماعية، حيث تم تحديد ٥-١٠ أشخاص، بطريقة تطبيق مقابلات شخصية مفردة، لتحقيق الإشباع المعرفي اللازم في موضوع الدراسة.

وفيما يلي البيانات الأولية التي توضح الخصائص الشخصية لمجتمع وعينة الدراسة:

١- العمر:

جدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
من ٢٠ إلى أقل من ٢٥ سنة	١	%١.٢
من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	٢٧	%٣٣.٣
من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥	٢٧	%٣٣.٣
من ٤٥ سنة فأكثر	٢٦	%٣٢.١
المجموع	٨١	%١٠٠.٠

يوضح الجدول السابق توزيع أعمار العينة، حيث بلغت نسبة الأعمار (من ٢٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة) (٦٦.٦%) من إجمالي العينة، بينما بلغت نسبة الأعمار (من ٤٥ سنة فأكثر) (٣٢.١%)، وبلغت نسبة الأعمار (من ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٥ سنة) (١.٢%). ويتضح من خلال بيانات الجدول السابق المتعلق بالعمر أن غالبية أعمار أفراد عينة الدراسة تراوحت بين (٢٥-٤٥ سنة) وينسبة مجموعها ٦٧% الأمر الذي يعني أن غالبية رائدات العمال هنّ من الشابات، الأمر الذي يضع على عاتقهن مسؤوليات كبيرة، وبالتالي ينتظر المجتمع الكثير من رائدات الأعمال الشابات.

٢- الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
متزوجة	٤٤	%٥٤.٣
أرملة	٨	%٩.٨
عزباء	١٤	%١٧.٣
مطلقة	١٥	%١٨.٥
المجموع	٨١	%١٠٠.٠

يوضح الجدول السابق توزيع الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة، حيث بلغت نسبة الحالة الاجتماعية (متزوجة) (٥٤.٣%) من إجمالي العينة، بينما بلغت نسبة الحالة الاجتماعية

(مطلقة) (١٨.٥%)، وبلغت نسبة الحالة الاجتماعية (عزباء) (١٧.٣%). ويتضح من الجدول أعلاه أن غالبية العينة من المتزوجات بنسبة بلغت (٥٤.٣%) الأمر الذي يؤكد على أن رائدات الأعمال يتحملن بالإضافة لمسؤولياتهن المجتمعية مسؤوليات أسرية وزوجية، الأمر الذي يتطلب ضرورة تقديم الدعم الأسري لهن ليتمكنن من القيام بما هو مطلوب منهن.

٣- المستوى التعليمي:

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
١٧.٣%	١٤	فوق الجامعية
٤٩.٤%	٤٠	جامعية
١٨.٥%	١٥	دبلوم
١٤.٨%	١٢	تعليم عام
١٠٠.٠%	٨١	المجموع

يُلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (٣) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، أن المستوى التعليمي (جامعية) قد شكلوا نسبة (٤٩.٤%)، تلتها فئة (دبلوم) بنسبة (١٨,٥%)، ثم (فوق الجامعية) بنسبة (١٧.٣%)، وهذه النتيجة تدل على تنوع مجال المستوى التعليمي لدى العينة، من أفراد الدراسة لتشمل عدة فئات، ولكن الغالب هو المستوى الجامعي فما فوق حيث بلغت نسبته (٦٧%) مما يؤكد تمتع أفراد عينة الدراسة بمستوى تعليمي عالي، وهذا يدعم قدرتهن على تبوء ريادة الأعمال الاجتماعية وتحقيق الأداء الريادي المطلوب لريادة الأعمال الاجتماعية النسائية.

٤- سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية:

جدول رقم (٤) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية
١٤.٨%	١٢	١٥ سنة فأكثر
١٦.٠%	١٣	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٢٥.٩%	٢١	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات
٤٣.٢%	٣٥	أقل من ٥ سنوات
١٠٠.٠%	٨١	المجموع

يُلاحظ من خلال الجدول السابق الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية، أن الحاصلين على خبرة (أقل من ٥ سنوات) قد شكلوا نسبة (٤٣.٢%)، تلي ذلك الحاصلين على خبرة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٢٥.٩%)، ثم الحاصلين على خبرة (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) والتي شكلت نسبة (١٦.٠%). ويلاحظ من خلال الجدول أن ما نسبته (٤٣.٢%) فقط يملكون خبرات في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية (أقل من ٥ سنوات) ويعود السبب في ذلك لكون غالبية رائدات الأعمال هم من العناصر الشابة كما ورد في متغير العمر.

- أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة عند جمع وتحليل البيانات على تصميم أداة الاستبيان وأداة المقابلة وتم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة كما يلي:

(١) صدق الأداة الظاهري: ويسمى أيضاً صدق المحكمين، فبعد التصميم المبدئي عرضت الباحثة الاستبانة على عدد من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات متعددة (في علم الاجتماع) من جامعات مختلفة في مدن المملكة العربية السعودية ومدن عربية، والإفادة من ملحوظاتهم القيمة وإضافاتهم العلمية والمنهجية.

(٢) صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها للتحقق من صدق الاتساق الداخلي، ويتم قياس صدق عبارات الاستبانة من خلال معامل الارتباط بيرسون (Pearson)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٥) معاملات الارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور

عبارات	المحور	معامل الارتباط	عبارات	المحور	معامل الارتباط
١		**٠.٦٦٦	٥		**٠.٨٠٩
٢		**٠.٦٥٩	٦		**٠.٨٣٧
٣		**٠.٧٧٧	٧		**٠.٧٤٣
٤		**٠.٨٩١			
عبارات	المحور	معامل الارتباط	عبارات	المحور	معامل الارتباط
١		**٠.٨٧٠	٣		**٠.٩١٦
٢		**٠.٧٩٢	٤		**٠.٨٥٨
عبارات	المحور	معامل الارتباط	عبارات	المحور	معامل الارتباط
١		**٠.٨٣١	٤		**٠.٨٤١
٢		**٠.٧٨٤	٥		**٠.٨٣٨
٣		**٠.٧٥٣			
عبارات	المحور	معامل الارتباط	عبارات	المحور	معامل الارتباط
١		**٠.٧٠٨	٤		**٠.٦٤٦
٢		**٠.٨٠٤	٥		**٠.٧٦٠
٣		**٠.٨٢٥			

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وجميعها قيم موجبة، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط العبارات بالمحور بما يعكس درجة عالية من الصدق.

٣) ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، والجدول التالي يوضح معامل ثبات محاور الأداة:

جدول رقم (٦) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	عدد العبارات	العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية
٠.٨٧٩	٧	العوامل الشخصية
٠.٨٩٤	٤	العوامل الاجتماعية
٠.٨٩٠	٥	العوامل الثقافية
٠.٨٥٣	٥	العوامل الاقتصادية
٠.٩٢٩	٢١	المجموع

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه بالجدول السابق أن معامل الثبات العام بحسب معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha بلغ (٠.٩٢٩)، وهي تعد قيمة مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في تطبيق الدراسة.

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة.

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي جمعت استخدمت الباحثة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وتم تطبيق بعض الاختبارات على النحو التالي: معامل الارتباط الخطي لبيرسون، معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي Mean، وتحليل التباين أحادي الاتجاه (Anova): وتم استخدامه للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات التي تضم أكثر من اثنان. واختبار (LSD) أقل فرق معنوي لمعرفة اتجاه الفروق لصالح أي فئة. وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الرباعي، وصنفت درجات الموافقة في الاستبانة على النحو التالي:

- من ١.٠٠ إلى ١.٧٤ يمثل (غير موافق).
- من ١.٧٥ إلى ٢.٤٩ يمثل (محايد).
- من ٢.٥٠ إلى ٣.٢٤ يمثل (موافق).
- من ٣.٢٥ إلى ٤.٠٠ يمثل (موافق بشدة).

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

تم استعراض النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، كما يلي:
 - نتائج الأسئلة المتعلقة بدوافع ومتطلبات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى عينة الدراسة:
 أولاً: دوافع اختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية:

وقد كانت استجابات أفراد العينة على دوافع اختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية من خلال حساب عدد الاختيار والتكرار، والمتوسط الحسابي كما يلي:

جدول رقم (٧) دوافع اختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية

القيمة الاحصائية	المتوسط الحسابي	التكرار	الدوافع
	٣.٤٨	١٠	١. الرغبة في الاستقلال المالي
	٣.٠٣	٩	٢. الرغبة في إثبات الذات
	٣.٤٧	٨	٣. وجود تشجيع ممن حولي
	٣.١٦	٨	٤. امتلاكي الخبرات العملية في مجال عملي
	٣.٤٨	٨	٥. الرغبة في الابتكار والإبداع
٠.٤	٣.٣١	٨	٦. خبرتي بحاجة المنطقة للمشروع الذي أقوم بتأسيسه
لا توجد فروق	٣.٣٣	٨	٧. الإسهام في الحد من البطالة
	٣.٣٩	٨	٨. الرغبة في توطيد العلاقات مع الناس
	٣.٤١	٧	٩. الاستفادة من الدعم الحكومي لرائدات الأعمال
	٣.٥٧	٧	١٠. سد وقت الفراغ لدي
	٣.٣٦	٨١	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم (٧) أن دافع الرغبة في الاستقلال المالي قد حاز على أعلى عدد تكرار من قبل أفراد العينة بعدد بلغ (١٠) تكرارات من أصل العدد، يليه دافع الرغبة في إثبات الذات بتكرارات بلغت (٩)، وقد تساوت كل من دوافع (وجود تشجيع ممن حولي، امتلاكي الخبرات العملية في مجال عملي، الرغبة في الابتكار والإبداع، خبرتي بحاجة المنطقة

للمشروع الذي أقوم بتأسيسه، الإسهام في الحد من البطالة، الرغبة في توطيد العلاقات مع الناس) بعدد (٨) تكرارات لكل دافع، وكان كل من دافع (الاستفادة من الدعم الحكومي لرائدات الأعمال، وسد وقت الفراغ لدي) هو الأقل اختياراً بعدد (٧) لكل منها. وبالمقابل ومن خلال التحليل النوعي لاستجابات أفراد عينة المقابلة وجدت بعض الدوافع لاختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية وأهمها تحقيق التوازن بين العمل والحياة العائلية، حيث إن تحقيق هذا التوازن أمراً صعباً في البداية، لكن مع الوقت يمكن الموائمة بين الأمرين لوجود هدف التميز. والتعامل مع الخوف من الفشل، حيث دائماً في أي مشروع تجاري هناك احتمال حقيقي ووارد بأن يفشل مرات عديدة وتعاد الكرة من جديد، لكن هذا لا يجب أن يكون عذراً أو سبباً للتخلي عن المشروع. والحصول على مؤهل علمي مع قلة الفرص الوظيفية. ومن خلال ما سبق وبالمقارنة بين استجابات الدراسة الميدانية، ونتائج التحليل النوعي يتضح الاتفاق بين أفراد العينة من رائدات الأعمال، وبين أفراد المقابلة من الخبيرات على ثلاثة دوافع وهي:

١. الرغبة في الاستقلال المالي.

٢. الرغبة في الإنجاز وإثبات الذات.

٣. وجود تشجيع ممن حولي.

وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة إدريس وجعفر (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن ثقافة المجتمع السعودي تشجع على ريادة الأعمال، وتساهم المشروعات الريادية في زيادة دخل الفرد، وتتفق مع نتائج دراسة الحديدي وسعد (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن من أسباب توجه المرأة السعودية لريادة الأعمال هي الرغبة في تحقيق المكاسب المالية، ثم الشعور بالفخر وتوفير العمل الذي يقمن به. وقد تبين عدم وجود فروق بين عينة الدراسة من حيث دوافع اختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (٠.٤٧٠). وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في دوافع اختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية لدى عينة الدراسة لتشابه الدوافع الطبيعية في زيادة الدخل لدى جميع الناس، وكذلك الرغبة في تحقيق الذات هي دوافع مشتركة لدى الجميع، كما أن وجود التشجيع الأسري والتحفيز هو طبع من عادات وقيم المجتمع السعودي الذي يحث على التعاون والتعاقد والتكافل بين أفراد الأسرة الواحدة، وبين كافة أفراد المجتمع، ولذلك لم تتضح فروق بين دوافع أفراد العينة نحو اختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية.

ثانياً: نتائج السؤال المتعلق بمتطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية:

وقد كانت استجابات أفراد العينة على متطلبات ممارسة نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية بحسب عدد الاختيار والتكرار كما يلي:

جدول رقم (٨) متطلبات ممارسة نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية

المتطلبات	التكرار	المتوسط الحسابي	القيمة الاحصائية
١. وجود خبرات في المجال	١٥	٣.٣٧	
٢. القدرة على المتابعة المستمرة	١٣	٢.٩٩	
٣. توافر رأس مال كافي	١٢	٣.٢٧	
٤. التفريغ التام لإدارة المشروع	١١	٣.٥٨	
٥. توافر تدريب مسبق على إدارة المشروعات	١٠	٣.٥٥	٠.٠٥ توجد فروق
٦. توافر الكادر المساعد	١٠	٣.٣٩	
٧. امتلاك مهارات التقييم وملاحظة الأخطاء	١٠	٣.٤٥	
المجموع	٨١	٣.٣٦	

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (٨) أن عبارة وجود خبرات في المجال هي أهم متطلبات ممارسة نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية، حيث حصلت على أكبر عدد تكرار (١٥) من قبل أفراد العينة، تليها عبارة: القدرة على المتابعة المستمرة، وبلغ تكرارها (١٣)، ثم يليها عبارة: (توافر رأس مال كاف) وحازت على (١٢) تكراراً، تليها عبارة: التفريغ التام لإدارة المشروع وبلغ تكرارها (١١)، وقد تساوى عدد تكرار باقي العبارات ب (١٠) وهي: (توافر تدريب مسبق على إدارة المشروعات، وتوافر الكادر المساعد، وامتلاك مهارات التقييم وملاحظة الأخطاء). وقد لوحظ قلة الفروق بين عدد التكرار والاختيار الأمر الذي يعني أن جميع العبارات تعتبر مهمة، وتعد من المتطلبات الضرورية لنشاط ريادة الأعمال الاجتماعية.

وقد تبين من خلال التحليل النوعي لاستجابات عينة المقابلة على تساؤلات الدراسة أن متطلبات نشاط ريادة الأعمال تحتاج لعدة أمور منها الأمور التنظيمية أو غير التنظيمية، ومن هذه المتطلبات تحديد اتجاه وسعة الإنجاز: حيث يساعد وجود خطة تنظيمية تحتوي على

تفاصيل الإنجاز ومقداره على تحديد المتغيرات التي يجب الالتفات إليها في العملية الريادية، كما يساعد وجود هذه الخطة على تقسيم مراحل الإنجاز على مدد زمنية معروفة من أجل مراقبة أعمال المنظمة، وما يطرأ عليها من تغييرات، وعمل مقارنات بين ما هو موجود فعلياً على أرض الواقع، وما تم التخطيط إليه مسبقاً من أجل إجراء التصحيحات المناسبة قبل تفاقم المشكلات، والوصول إلى مرحلة يصعب فيها تصحيح الأخطاء. وتوزيع الجهد المنظمي: لا بُدَّ قبل تطبيق مفهوم ريادة الأعمال في واقع المنظمات التي يتم تحديد المسؤوليات التي يُنَاط بها العاملين كافة في البيئة المنظمة، وهنا يأتي دور المدير القيادي في تحديد مسؤوليات الأفراد بناءً على قدراتهم ومهاراتهم المختلفة، وتوزيع الأفراد على أقسام يختص كل منها بمهام وظيفية محددة، بالإضافة إلى استحداث أقسام مسؤولة عن التطوير والابتكار وإنتاج السلع أو الخدمات الجديدة التي تتناسب مع المرحلة المُقبلة. وبمقارنة النتائج التي تم التوصل لها مع الدراسة السابقة نجد أنها تتفق مع نتائج دراسة عبد الفتاح (٢٠١٦)، ودراسة إدريس وجعفر (٢٠١٦) التي وجدت في نتائجها أن أفراد مجتمع الدراسة عليهم أن يمتلكوا وعياً بريادة الأعمال، وبالتالي يعد الوعي واحداً من أهم متطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية. كما تتفق هذه المتطلبات مع نتائج دراسة الحديدي وسعد (٢٠١٦) التي أكدت أن من متطلبات ريادة الأعمال أن تتصف رائدات النجاحات: بالموهبة، والإبداع، والثقة بالنفس، والالتزام. كذلك تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة شقير والمحيميد والحضيف (٢٠١٨) التي أكدت أن من أهم أسباب فشل مشروعات النساء التجارية هي افتقادهن للسياسات المالية الصحيحة، والبحث عن الكسب السريع، وعدم وجود رؤية استراتيجية واضحة. وقد تبين وجود فروق بين عينة الدراسة من حيث متطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (٠.٠٥). ولمعرفة اتجاه الفروق ولصالح أي فئة تم استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) وذلك كما يتضح من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٩) اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للتعرف على الفروق بين عينة الدراسة من حيث متطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية

محاورة الدراسة	المتطلبات	المتوسط الحسابي	وجود خبرات في المجال	توافر تدريب مسبق على إدارة المشروعات	توافر رأس مال كافي	التفرغ التام لإدارة المشروع	القدرة على المتابعة المستمرة	توافر الكادر المساعد	امتلاك مهارات التقويم وملاحظة الأخطاء
	وجود خبرات في المجال	٣.٣٧							
	توافر تدريب مسبق على إدارة المشروعات	٣.٥٥							
	توافر رأس مال كافي	٣.٢٧							
الدرجة العالية	التفرغ التام لإدارة المشروع	٣.٥٨							
	القدرة على المتابعة المستمرة	٢.٩٩							
	توافر الكادر المساعد	٣.٣٩							
	امتلاك مهارات التقويم وملاحظة الأخطاء	٣.٤٥							

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (٩) والذي يبين نتائج المقارنات البعدية وجود فروق بالإجابات بين متطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية لصالح (التفرغ التام لإدارة المشروع) ثم (توافر تدريب مسبق على إدارة المشروعات) يليه (امتلاك مهارات التقويم وملاحظة الأخطاء). وتعني هذه الفروق اختلاف خصائص رائدات الأعمال من حيث قدرتهن على التفرغ التام لإدارة

المشاريع، فبعضهن لديهن مسؤوليات أسرية، والبعض يعتبرن هذه المشروعات أعمال إضافية لزيادة الدخل المادي. كذلك تؤكد الفروق في توافر التدريب المسبق بسبب اختلاف مواقيت التفرغ للتدريب والالتزام به، فبعضهن لديهن مشاغل كثيرة تؤثر على الاتفاق نحو توافر التدريب المسبق على إدارة المشروعات، كذلك تؤكد الفروق في امتلاك مهارات التقويم وملاحظات الأخطاء على التفاوت لدى أفراد عينة الدراسة في مستوى المؤهل العلمي وفي حجم الخبرات المسبقة لديهن، وهذا يفسر سبب تلك الفروق.

نتائج الإجابة على السؤال: ما العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم؟

جدول رقم (١٠) العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم

العوامل	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
الشخصية	٣.٤٤	موافق بشدة
الاجتماعية	٣.٢٧	موافق بشدة
الثقافية	٣.٣٧	موافق بشدة
الاقتصادية	٣.٣٠	موافق بشدة
المجموع	٣.٣٦	موافق بشدة

يلاحظ من نتائج الجدول السابق (١٠) ومن خلال إجابات عينة الدراسة أن جميع العوامل مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل المؤثرة (٣.٣٦ من ٤.٠٠)، ومن أكثر العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم هي:

١. العوامل الشخصية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٤).
٢. العوامل الثقافية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٧).
٣. العوامل الاقتصادية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٠).
٤. العوامل الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٧). وتفصيل ذلك من خلال التالي:

أولاً: العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الشخصية.

للتعرف على أهم العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الشخصية تم استخدام المتوسطات الحسابية كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (١١) العوامل الشخصية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية

العوامل الشخصية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
١- الرغبة في التحدي والابداع والابتكار.	٥٨.٠	٣٣.٣	٧.٤	١.٢	٣.٤٨	موافق بشدة
٢- الرغبة في إثبات على الذات.	٥٠.٦	٣٢.١	١١.١	٦.٢	٣.٢٧	موافق بشدة
٣- إنجاز العمل بأسلوب متطور ومتجدد.	٥٩.٣	٣٣.٣	٦.٢	١.٢	٣.٥١	موافق بشدة
٤- القدرة على النقاش والحوار والإقناع	٥٦.٨	٣٣.٣	٦.٢	٣.٧	٣.٤٣	موافق بشدة
٥- القدرة على التعامل مع مشاكل ومصاعب العمل	٦٠.٥	٣٣.٣	٦.٢	٠.٠	٣.٥٤	موافق بشدة
٦- القدرة على التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والعملية	٥٤.٣	٣٥.٨	٦.٢	٣.٧	٣.٤١	موافق بشدة
٧- الرغبة في خدمة المجتمع في مجالات اجتماعية حديثة.	٥٩.٣	٣٠.٩	٧.٤	٢.٥	٣.٤٧	موافق بشدة
المتوسط الحسابي للمحور					٣.٤٤	موافق بشدة

يلاحظ من نتائج الجدول السابق رقم (١١) الموضح لاستجابات عينة الدراسة أن جميع العوامل الشخصية مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل الشخصية المؤثرة (٣.٤٤) من (٤.٠٠)، ومن أكثر العوامل الشخصية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم: هي القدرة على التعامل مع مشاكل ومصاعب العمل بمتوسط بلغ (٣.٥٤)، تلتها إنجاز العمل بأسلوب متطور ومتجدد بمتوسط بلغ (٣.٥١)، ثم الرغبة في التحدي والإبداع والابتكار بمتوسط بلغ (٣.٤٨). تليها الرغبة في خدمة المجتمع في مجالات اجتماعية حديثة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٧)، تليها القدرة على النقاش والحوار والإقناع بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٣)، تليها القدرة على التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والعملية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤١)، وفي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٢٧) الرغبة في إثبات على الذات. ورغم تفاوت المتوسطات الحسابية لكنها جميعها حازت على درجة (موافقة بشدة) وهذا يعني أنها جميعها عوامل شخصية مهمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ومؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية. وبالمقابل ومن خلال التحليل النوعي

لاستجابات أفراد عينة المقابلة وجدت بعض العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الشخصية وأهمها كالتالي: القدرة على إدارة وتنظيم الوقت والاستفادة من كافة الأنشطة اليومية. وإيجابية اتخاذ القرار والمبادرة للوصول بالفكرة للنجاح والقدرة على الاقناع. والخبرة السابقة، والثقة بالنفس، والثقة لدى الفرد كالقدرة على الإدارة الفعلية، وحسن التنظيم. وبحسب نظرية الدور الاجتماعي فالمتوقع أن يكون للمرأة في المجتمع مجموعة من الواجبات التي تؤديها بناءً على مؤهلاتها وخبراتها وتجاربها وثقة المجتمع بها وكفائتها وشخصيتها، وذلك لكي تحصل على مجموعة حقوق مادية واعتبارية من خلال مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية، علماً بأن الواجبات ينبغي أن تكون متساوية مع الحقوق والامتيازات التي تتمتع بها من خلال مشاريع ريادة الأعمال بحسب مبادئ نظرية الدور الاجتماعي.

ثانياً: العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية.

للتعرف على أهم العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية تم استخدام المتوسطات الحسابية كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (١٢) العوامل الاجتماعية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية

العوامل الاجتماعية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
١- تشجع الأسرة على ريادة المشاريع غير التقليدية	٤٩.٤	٢٩.٦	١٧.٣	٣.٧	٣.٢٥	موافق بشدة
٢- مناسبة ريادة الأعمال لمسؤولياتي الأسرية	٤٣.٢	٣٧.٠	١٧.٣	٢.٥	٣.٢١	موافق
٣- تقبل المجتمع لعمل المرأة في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية	٤٨.١	٣٧.٠	١٢.٣	٢.٥	٣.٣١	موافق بشدة
٤- اكتساب مكانة اجتماعية متميزة.	٥٣.١	٣٠.٩	١٢.٣	٣.٧	٣.٣٣	موافق بشدة
المتوسط الحسابي للمحور			٣.٢٧			موافق بشدة

يلاحظ من نتائج الجدول السابق رقم (١٢) المتعلق باستجابات عينة الدراسة أن أغلب العوامل الاجتماعية مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل الاجتماعية المؤثرة (٣.٢٧) من (٤.٠٠)، وكان من أكثر العوامل الاجتماعية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في

- منطقة القصيم: هي اكتساب مكانة اجتماعية متميزة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣)، تلتها تقبل المجتمع لعمل المرأة في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣١)، ثم تشجيع الأسرة على ريادة المشاريع غير التقليدية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٥)، وأخيراً مناسبة ريادة الأعمال لمسؤوليتي الأسرة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢١). ويلاحظ من خلال تقارب المتوسطات الحسابية وتحققها درجة موافقة جداً من قبل أفراد العينة أنها جميعها مهمة وذات تأثير كأحدى العوامل الاجتماعية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية بمنطقة القصيم. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة إدريس وجعفر (٢٠١٦) التي أكدت على دور الوعي الشخصي بأهمية المشروعات الريادية، ودور المشروعات الريادية في زيادة دخل الفرد، وتحسين وضعه المادي على المستوى الشخصي. كما تتفق مع نتائج دراسة الحديدي وسعد (٢٠١٦) التي أكدت أن من أسباب توجه المرأة السعودية لريادة الأعمال هي المكاسب المالية، ثم الشعور بالفخر الشخصي، وتوفر مجال العمل الذي يقمن به. وبالمقابل ومن خلال التحليل النوعي لاستجابات أفراد عينة المقابلة وجدت بعض العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية وأهمها كالتالي:
- يقاس نجاح المشروعات الاجتماعية بالقيمة الاجتماعية التي تجلبها للمجتمع لذا تكون المشروعات ذات احتياجات لتلبية خدمات وغايات في خدمة المجتمع يسعى من خلالها الريادي لتلبيتها والعمل على نجاحها.
 - مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي والتعاوني تكمل القنوات الرسمية والمجهودات الأخرى لتلبية السلع والخدمات وإعادة إدماج الفئات الضعيفة في الحياة العملية وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية.
 - توافر دعم مادي ومعنوي من الأسرة والأشخاص المقربين والأصدقاء. وكذلك توفر العلاقات الاجتماعية وتعددها، والتمتع بالأخلاق والسمعة الطيبة.

ثالثاً: العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الثقافية.

للتعرف على أهم العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الثقافية تم استخدام المتوسطات الحسابية كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (١٣) العوامل الثقافية المؤثرة على قيادة الأعمال الاجتماعية النسائية

العوامل الثقافية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
١- وجود ثقافة مجتمعية تشجع على قيادة الأعمال الاجتماعية للمرأة.	٥٣.١	٣٢.١	١٣.٦	١.٢	٣.٣٧	موافق بشدة
٢- عقد الندوات والدورات المختلفة في مجال قيادة الأعمال الاجتماعية	٤٤.٤	٣٩.٥	١٢.٣	٣.٧	٣.٢٥	موافق بشدة
٣- تطور الأنظمة والقوانين الخاصة بالاستثمارات.	٥٣.١	٣٢.١	١٤.٨	٠	٣.٣٨	موافق بشدة
٤- التغيير الإيجابي المجتمعي نحو ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية.	٥٤.٣	٣٣.٣	١٢.٣	٠	٣.٤٢	موافق بشدة
٥- نظرة المجتمع إلى ضرورة مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية	٥٤.٣	٣٤.٦	١١.١	٠	٣.٤٣	موافق بشدة
المتوسط الحسابي للمحور					٣.٣٧	موافق بشدة

يلاحظ من نتائج الجدول السابق السابق رقم (١٣) والذي يتضمن استجابات عينة الدراسة أن جميع العوامل الثقافية مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل الثقافية المؤثرة (٣.٣٧ من ٤.٠٠)، ومن أكثر العوامل الثقافية المؤثرة على قيادة الأعمال النسائية في منطقة القصيم: هي نظرة المجتمع إلى ضرورة مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٣)، تلتها عبارة التغيير الإيجابي المجتمعي نحو ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٢)، ثم تليها عبارة تطور الأنظمة والقوانين الخاصة بالاستثمارات بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٨)، وتليها عبارة وجود ثقافة مجتمعية تشجع على قيادة الأعمال الاجتماعية للمرأة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٧)، وأخيراً عقد الندوات والدورات المختلفة في مجال قيادة الأعمال الاجتماعية بمتوسط بلغ (٣.٢٥). ويلاحظ من خلال حساب المتوسطات الحسابية أن جميع العبارات متقاربة ولذلك حصلت كلها على درجة (موافقة جدا) الأمر الذي يؤكد تأثيرها كعوامل ثقافية على قيادة الأعمال النسائية في منطقة القصيم. وتتفق هذه النتائج مع دراسة إدريس وجعفر (٢٠١٦) التي أكدت أن ثقافة المجتمع السعودي تشجع على قيادة الأعمال، وتتفق

أيضاً مع نتائج دراسة إدريس (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن هناك علاقة قوية بين تطبيق مشروعات ريادة الأعمال والحد من البطالة بين الشباب السعودي، حيث إن ريادة الأعمال لها أثر كبير وإيجابي في معالجة مشكلة البطالة وآثارها بين الشباب في المجتمع السعودي. بينما تختلف هذه النتائج عن نتائج دراسة شقير والمحيميد والحضيف (٢٠١٨) التي توصلت إلى أن المبادرات الريادية النسائية في منطقة القصيم دون المستوى بسبب المعايير الثقافية السائدة والعقبات الاجتماعية، بسبب البحث عن الكسب السريع، وعدم وجود رؤية استراتيجية واضحة. وبالمقابل ومن خلال التحليل النوعي لاستجابات أفراد عينة المقابلة وجدت بعض العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الثقافية وأهمها كالتالي:

- التعليم في مجال الإدارة، والتحفيز في الجوانب المهنية، والشراكة المجتمعية.
 - الانفتاح المجتمعي لدخول المرأة لسوق العمل.
 - القيم والمواقف والمعايير والمعتقدات التي تقع ضمن هذه الفئة والمعايير والهوية.
 - تجربة مجتمعات أخرى وإن كان في نفس الدولة، كالتنقل بالسكن في مدن عدة.
 - الخبرة في الثقافات الأخرى والموائمة مع المخططات الثقافية، والإلمام بالتجارب الناجحة.
 - القدرة على العمل الجماعي، والتعلم في المجال والتطور فيه.
- رابعاً: العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الاقتصادية.

للتعرف على أهم العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الاقتصادية تم استخدام المتوسطات الحسابية كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (١٤) العوامل الاقتصادية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية

العوامل الاقتصادية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
١- سهولة السفر لإنهاء إجراءات العمل .	٣٣.٣	٤٤.٤	١٩.٨	٢.٥	٣.٠٩	موافق
٢- مواجهة المشاكل الاقتصادية التي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية	٤٣.٢	٣٧.٠	١٩.٨	٠	٣.٢٣	موافق
٣- القدرة على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية	٤٦.٩	٣٩.٥	١٢.٣	١.٢	٣.٣٢	موافق بشدة
٤- الرغبة في تحسين الدخل	٧١.٦	٢١.٠	٧.٤	٠	٣.٦٤	موافق بشدة
٥- وجود الدعم المالي الكافي	٤٨.١	٣٠.٩	١٩.٨	١.٢	٣.٢٦	موافق بشدة
المتوسط الحسابي للمحور			٣.٣٠			

يلاحظ من نتائج الجدول السابق رقم (١٤) والذي يوضح استجابات عينة الدراسة أن أغلب العوامل الاقتصادية مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل الاقتصادية المؤثرة (٣.٣٠ من ٤.٠٠)، وكان من أكثر العوامل الاجتماعية المؤثرة على ريادة الأعمال الاقتصادية النسائية في منطقة القصيم: هي الرغبة في تحسين الدخل بمتوسط بلغ (٣.٦٤)، تلتها القدرة على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية بمتوسط بلغ (٣.٣٢) ثم وجود الدعم المالي الكافي بمتوسط بلغ (٣.٢٦)، وتليها عبارة مواجهة المشاكل الاقتصادية التي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٣)، وأخيراً العبارة سهولة السفر لإنهاء إجراءات العمل بمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٩). ويلاحظ أن المتوسط العام للمحور حصل على درجة موافقة جداً وهذا يؤكد أن هذه العوامل الاقتصادية ذات تأثير فاعل على رائدات الأعمال النسائية بمنطقة القصيم من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة. وتتفق هذه النتائج مع دراسة إدريس وجعفر (٢٠١٦) التي أكدت أن هناك وعي كبير بأهمية المشروعات الريادية في التنمية الاقتصادية ودورها في الحد من البطالة. كذلك تتفق هذه النتائج مع دراسة (Salum, 2014) التي توصلت إلى أن العوامل الاقتصادية والتمويل الصغير تلعب دوراً مهماً في تعزيز نجاح أصحاب المشروعات الريادية، وتسعى لتطوير أعمالهم من خلال تقديم الدعم في مجالات اقتصادية عدة، منها: خدمات القروض، والاستشارات، والتدريب، وخدمات متابعة وتقييم الأعمال. كذلك تتفق هذه النتائج مع نتائج (Wijewardana, 2017) التي أشارت إلى أن العوامل الاقتصادية المتمثلة في إمكانية الحصول على القروض وإجراءات السداد والخدمات غير المالية تؤثر بشكل إيجابي على تمكين المرأة رائدة الأعمال. وبالمقابل ومن خلال التحليل النوعي لاستجابات أفراد عينة المقابلة وجدت بعض العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الاقتصادية وأهمها كالتالي:

- تعد ريادة الأعمال الاجتماعية الحل لرفع تحديات التنمية المستدامة، والتي تتطلب تحسين ظروف المعيشة لجميع الأفراد دون زيادة في استخدام الموارد الطبيعية باستدامة فعالة قادرة على حفظ الموارد للأجيال القادمة.
- التوجه نحو التنمية الاجتماعية الشاملة بالمستوى التكنولوجي بهدف الوصول إلى علاقة أكثر ملاءمة بين التكلفة والعائد، والمستوى الاقتصادي.
- تغييرات ملموسة في اقتصاد المجتمع (خلق فرص عمل، توليد الناتج، أو زيادة الادخار).

وكذلك تفسر الباحثة دور العوامل الاقتصادية وخاصة منها تحسين الدخل على ريادة الأعمال النسائية من حيث أن المرأة قد أصبح لها دور تنموي واقتصادي لا يمكن إغفاله في إحداث التنمية باعتبارها نصف المجتمع، ومن خلال دورها في التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة، فأصبحت المرأة تشارك أسرتها في تحمل المسؤولية الاقتصادية، وربما يقع عليها عبئ الحياة المادية والاقتصادية نظراً لزيادة مصادر الضغوط الناتجة عن الواجبات المنزلية وتربية الأولاد، كما تشارك المرأة بشكل فعال في الحفاظ على قوة الأسرة في مواجهة ضغوط الحياة بأشكالها الاقتصادية والمالية والبحث الدائم عن الاستقرار، ولذلك يعد تنمية وعي المرأة المستثمرة في ريادة الأعمال مدخلاً أساسياً إلى تنمية مواردها ودخل أفراد الأسرة أيضاً.

ملخص النتائج والتوصيات:

- ملخص نتائج الأسئلة المتعلقة بدوافع ومتطلبات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى عينة الدراسة:

أولاً: اتضح وجود موافقة على جميع الدوافع المتعلقة باختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية، وتبين أن دافع الرغبة في الاستقلال المالي قد حاز على أعلى عدد تكرار من قبل أفراد العينة بعدد بلغ (١٠) تكرارات من أصل العدد، يليه دافع الرغبة في إثبات الذات بتكرارات بلغت (٩)، وقد تبين عدم وجود فروق بين عينة الدراسة من حيث دوافع اختيار مجال ريادة الأعمال الاجتماعية، حيث بلغة الدلالة الإحصائية (٠.٤٧٠). ثانياً: اتضح موافقة أفراد العينة على متطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية وقد لوحظ قلة الفروق بين عدد التكرار والاختيار الأمر الذي يعني أن جميع العبارات تعتبر مهمة، وتعد من المتطلبات الضرورية لنشاط ريادة الأعمال الاجتماعية. وقد تبين وجود فروق بين عينة الدراسة من حيث متطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية، حيث بلغة الدلالة الإحصائية (٠.٠٥). ولمعرفة اتجاه الفروق ولصالح أي فئة تم استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) والذي يبين نتائج المقارنات البعدية وجود فروق بالإجابات بين متطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية لصالح (التفرغ التام لإدارة المشروع) ثم (توافر تدريب مسبق على إدارة المشروعات) يليه (امتلاك مهارات التقويم وملاحظة الأخطاء).

- نتائج الإجابة على السؤال: ما العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم؟

اتضح أن جميع العوامل مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل المؤثرة (٣.٣٦ من ٤.٠٠)، ومن أكثر العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم: هي: أولاً: العوامل الشخصية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٤). تليها العوامل الثقافية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٧). تليها العوامل الاقتصادية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٠). تليها العوامل الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٧).

- أولاً: العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الشخصية.

تبين أن جميع العوامل الشخصية مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل الشخصية المؤثرة (٣.٤٤ من ٤.٠٠)، ومن أكثر العوامل الشخصية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم: هي القدرة على التعامل مع مشكلات ومصاعب العمل.

- ثانياً: العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية.

تبين أن أغلب العوامل الاجتماعية مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل الاجتماعية المؤثرة (٣.٢٧ من ٤.٠٠)، وكان من أكثر العوامل الاجتماعية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم: هي اكتساب مكانة اجتماعية متميزة. والملاحظ اتفاق آراء أفراد العينة من خلال الدراسة الميدانية والاستبانة مع آراء أفراد الخبرات من رائدات الأعمال الاجتماعيات على ضرورة تقبل المجتمع لدور وعمل المرأة كأحد العوامل الاجتماعية المؤثرة، وكذلك وجود التشجيع والدعم الاجتماعي من قبل الأهل والأقارب.

- ثالثاً: العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الثقافية.

اتضح أن جميع العوامل الثقافية مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل الثقافية المؤثرة (٣.٣٧ من ٤.٠٠)، ومن أكثر العوامل الاجتماعية المؤثرة على ريادة الأعمال الثقافية النسائية في منطقة القصيم: هي نظرة المجتمع إلى ضرورة مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية. ويتضح من خلال مقارنة النتائج بين أفراد العينة وأفراد المقابلة من الخبراء الاتفاق على تحسين نظرة المجتمع إلى ضرورة مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية، والانفتاح المجتمعي لدخول المرأة لسوق العمل.

- رابعاً: العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية فيما يتعلق بالجوانب الاقتصادية. تبين أن أغلب العوامل الاقتصادية مؤثرة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الكلي للعوامل الاقتصادية المؤثرة (٣.٣٠ من ٤.٠٠)، وكان من أكثر العوامل الاجتماعية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية بالجوانب الاقتصادية النسائية في منطقة القصيم: هي الرغبة في تحسين الدخل. ومن خلال المقارنة النوعية مع نتائج استجابات أفراد مجتمع الدراسة من خلال الاستبانة ومع آراء الخبراء في ريادة الأعمال، وجد أنهم يتفقون على عامل تحسين الدخل، أو القدرة المادية على تحسين الدخل، وتوفر الدعم المادي اللازم. كأحد العوامل الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية بمنطقة القصيم.

ثانياً: توصيات الدراسة.

من خلال النتائج التي تم التوصل لها أمكن تقديم التوصيات التالية:

- ضرورة أن تعطى رائدات الأعمال الاجتماعيات بمنطقة القصيم العوامل الشخصية الأهمية اللازمة لقدرتها في التأثير على مشروعات ريادة الأعمال وخاصة منها: القدرة على التعامل مع مشكلات ومصاعب العمل.
- ضرورة اهتمام رائدات الأعمال الاجتماعيات بمنطقة القصيم بالعوامل الاجتماعية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية خاصة منها الرغبة في اكتساب مكانة اجتماعية متميزة، والحرص على تقبل المجتمع لعمل المرأة في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية.
- ضرورة اهتمام رائد الأعمال الاجتماعي بمنطقة القصيم بالعوامل الثقافية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية خاصة منها نظرة المجتمع إلى ضرورة مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية، والاستفادة من التغيير الإيجابي المجتمعي نحو ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية.
- العمل على إعطاء العوامل الاقتصادية المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية بمنطقة القصيم الاهتمام الكافي وخاصة منها الرغبة في تحسين الدخل والتحقق من وجود الدعم المالي الكافي ومواجهة المشكلات الاقتصادية التي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية للمشروعات الريادية.
- ضرورة قيام رائدات الأعمال الاجتماعيات بمنطقة القصيم بالاستفادة من الدعم الحكومي لريادة الأعمال الاجتماعية النسائية.
- ضرورة أن تكون أهداف مشاريع ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية متفقة مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتنمية الاقتصاد السعودي.
- ضرورة امتلاك رائدات الأعمال بمنطقة القصيم مهارات التقويم وملاحظة الأخطاء.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو المعاطي، ماهر، علي وآخرون (٢٠٠٨م) ، الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي ورعاية الشباب، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان. إدریس، جعفر بن عبدالله، وأحمد، أحمد عثمان (٢٠١٦)، دور رياده الأعمال في الحد من مشكله البطالة بمنطقه الطائف، دراسة استطلاعيه، مجله الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماباراك) الولايات المتحدة الأمريكية، مج ٧، ع ٢١ ص ١٢٥-١٤٢.
- إدریس، عبدالجليل محمد (٢٠١٥)، رياده الأعمال واثرها في معالجه البطالة في المملكة العربية السعودية، مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي. مج ١٩، ع ٥٥. ص ٦٦٣-٧٠٣.
- الحديدي، نسرین عبده (٢٠١٦)، المرأة السعودية ورياده الأعمال، نجاحات وتحديات، مجله كليه التربية، جامعه طنطا، جمهوريه مصر العربية م (٦٤) ع (٤).
- الحسن، إحسان محمد (٢٠٠٥)، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط ١، دار وائل، عمان، الأردن.
- الحسن، إحسان محمد (٢٠١٥)، النظريات الاجتماعية المتقدمة - دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية، دار وائل للنشر، عمان، الاردن .
- حسنين، عهود (٢٠١١)، إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بالقدرة الابتكارية لدى المرأة السعودية دراسة ميدانية على عينة من سيدات الأعمال بمنطقة مكة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة .
- الحماقي، يمن (٢٠١٢)، رياده الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية، أعمال ملتقيات المرأة العربية في الحياه العامة والسياسة، مؤتمر المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر. الخولي، سناء (٢٠٠٢م)، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر، القاهرة.
- غرفة القصيم (٢٠٢٠)، التقرير السنوي.

السنبلي، منيرة عبد الله (٢٠١٥)، المعوقات التي تواجه المرأة المستثمرة في مشروع الاستثمار من المنزل ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية .

شاهين، تيريزا (٢٠١٦)، مقدمة إلى ريادة الأعمال الاجتماعية، ترجمة المركز الدولي للأبحاث والدراسات مداد، جدة، مركز مداد .

شقير إيمان وبدور المحيميد، وشروق الحضيف (٢٠١٨)، محاور تعزيز الدور الريادي لسيدات الأعمال السعوديات "السمات / المحفزات / المعوقات / سياسات التمكين" دراسة تطبيقية بمنطقة، المدينة المنورة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج ٢٦، ٤٤.

شقير، جمال وآخرون (٢٠١٦)، ريادة الأعمال مفاهيم-منهجيات -تجارب، الرياض، دار الزهراء.

الشيخ، مشاعل محمد (٢٠١٨)، الدور التربوي للجامعات السعودية في إعداد المرأة للاستثمار بالمشاريع الصغيرة، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر.

عبدالفتاح، محمد زين العابدين (٢٠١٦)، الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية، جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها، دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر ١٧ (٣)، ٦٢٣-٦٥٤.

القطبي، سندس (٢٠١٦)، ما وراء خطط الأعمال "نساء رائدات في الشرق الأوسط، وكالة كاكثوس لريادة الأعمال.

مجلس الغرف النسائية السعودية (٢٠١٢)، مساهمة الغرف التجارية في دعم الاستثمارات النسائية، ورقة عمل قدمت في ملتقى المرأة الخليجية الاقتصادي الثاني، ٢٥-٢٦ سبتمبر.

ناصر، عفاف عبدالعليم (١٩٩٥)، التنمية الثقافية والتغير النظامي في الأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Berzin,s.c (2012) where is social work in the social Enterprnuership Movement,57(2), 185-188.
- Danish, A,Y. and Smith, H.L. (2012). Female entrepreneurship in Saudi Arabia: opportunities and challenges. International Journal of Gender and Entrepreneurship, 4(3); 216-235.
- Rathirane, Y and Semasinghe, S.D(2016) The Impact of Mirco Finance Factors on Women Entreprenurs"Performance in Northern Sri Lanka, International Journal of Social studies, 3(4), 940.
- Salum, Z(2014) The role of microfinance on entrepreneurial Development,a case of Dar es Salaam city ,Mzumbe University, Digital Research Respositry.
- Zhang ,Y, Duysters, G and Cloudt, M (2014) The role of entrepreneurship education as a predicator of university students intrapleural intention, International entrepreneurship and management Journal, 10 (3) , 623-641.