



المملكة العربية السعودية

جامعة الملك سعود

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم الدراسات الاجتماعية

أثر برنامج تدريبي في تعزيز زيادة الأعمال الاجتماعية لدى طالبات الخدمة
الاجتماعية (دراسة شبه تجريبية)

دراسة مطبقة على عينة من طالبات تخصص الخدمة الاجتماعية

إعداد

سوزان بنت محمد القثامي

جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس أثر برنامج تدريبي في تعزيز قيادة الأعمال الاجتماعية لدى طالبات الخدمة الاجتماعية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي بتصميم المجموعات المتكافئة كأحد التصميمات التجريبية (مجموعة تجريبية- مجموعة ضابطة). تكونت أدوات الدراسة الحالية من: 1- مقياس قيادة الأعمال الاجتماعية من تصميم الباحثة. 2- دليل لتطبيق البرنامج التدريبي تم استخدامه في التدخل المبني على المجموعة التجريبية دون المجموعة الضابطة، تمثلت عينة الدراسة من عينة قصدية مكونة من (60) طالبة من طالبات تخصص الخدمة الاجتماعية بجامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل وهو (البرنامج التدريبي) على المتغير التابع (قيادة الأعمال الاجتماعية) في التطبيق البعدي لصالح المجموعة التجريبية، وذلك بناءً على الفروق بين القياسين القبلي والبعدي على مقياس قيادة الأعمال الاجتماعية، مما يعني ثبوت صحة فرض الدراسة الرئيسي، وذلك للأثر الذي أحدثه تطبيق البرنامج التدريبي في تعزيز قيادة الأعمال الاجتماعية. أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تستهدف تعزيز المعارف النظرية ومهارات قيادة الأعمال الاجتماعية، كذلك ضرورة اهتمام المتخصصين والأكاديميين بالإنتاج العلمي في مجال العمل الريادي بما يتسق مع الاهتمام العالمي بزيادة الأعمال الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: البرنامج التدريبي، قيادة الأعمال الاجتماعية، الخدمة الاجتماعية.

Abstract

The current study aimed to measure the impact of a training program in promoting social entrepreneurship among female social work students. The study relied on the quasi-experimental approach by designing equal groups as one of the experimental designs (experimental group - control group). The current study tools consisted of: 1- Social entrepreneurship scale designed by the researcher. 2- A guide for applying the training program that was used in the professional intervention on the experimental group but not the control group. The study sample consisted of a purposive sample consisting of (60) female students majoring in social work at Umm Al-Qura University in the Holy City of Mecca. The results of the study revealed that there were statistically significant differences for the independent variable (training program) on the dependent variable (social entrepreneurship) in the post-application in favor of the experimental group, based on the differences between the pre-and post-measurements on the social entrepreneurship scale, which means that the main hypothesis of the study has been proven correct, due to the impact that the application of the training program has had in promoting social entrepreneurship. The study recommended the need to design programs aimed at enhancing theoretical knowledge and social entrepreneurship skills, as well as the need for specialists and academics to pay attention to scientific production in the field of entrepreneurial work, in a manner consistent with the global interest in social entrepreneurship.

Keywords: Training program, Social Entrepreneurship, Social Work.

المقدمة:

يشهدُ العالم اليوم تطورات متعددة على كافة الأصعدة، فمنها تطورات سياسية واقتصادية واجتماعية، وأصبحنا نعيش في ظل تغيرات سريعة متتالية رافقتها تحديات عدة ومشكلاتٌ معقدة أبعادها متداخله، ألقت بظلالها على جوانب الحياة كافة، ما استوجب على المجتمعات تسخير جهودها وجهود مواطنيها في إيجاد حلول تتحد مع سرعة ذلك التغير وتتجاوز حدود المألوف، وذلك حتى تضمن استمرارية تطورها وديمومة تنامها.

فنجد أن دول العالم سعت جاهدة للتعامل مع تلك المشكلات، ولاسيما المشكلات الاجتماعية، حيث حركت أفراد المجتمع فتبنوا إنشاء الجمعيات الخيرية وما يعرف بمنظمات المجتمع المدني، ولكن لم يتحقق المرجو من تلك الجهود في التصدي لتلك المشكلات (Neam,2014؛ الناجم، 2018). لذا ساهم أفراد المجتمع ممن اتصفوا بصفة الحس الاجتماعي والمسؤولية بحراك نتج عنه مبادرات اجتماعية تستهدف تلك القضايا وتمتاز بالريادة والابتكار، ومن هنا ظهر مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية.

ويُعتبر مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية عن أنشطة ذات قيمة اجتماعية، تهدف لإحداث تغييرات من خلال حل مشكلة اجتماعية، يكون لهذا الحل صفة الاستدامة والاستمرارية، ويساعد على خلق فرص، ومواجهة مخاطر اجتماعية، إضافةً إلى ما يمكن أن يُحققه من عوائد اقتصادية (الناجم، 2018:88).

ومن منطلق أهمية العمل الريادي، أولته المملكة العربية السعودية جُل اهتمامها، بل وسعت إلى الاهتمام بتعزيز ثقافة العمل الريادي، حيث أتت رؤيتها بوثيقة تشاركية بين القطاع العام والخاص وغير الربحي، للتعاون لتعظيم الأثر وتحقيق التطلعات، وكان من أهدافها الاستراتيجية: تمكين القطاعات كافة لتحقيق أثراً أعمق، والتي انبثق منها مبادرات للابتكار في الأعمال الاجتماعية والاستثمار الاجتماعي ودعت القطاعات للتكامل لتعظيم وتوسيع نطاق الأثر الاجتماعي (وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016).

وبما اتسمت به ريادة الأعمال الاجتماعية جعلها مطلباً ملحاً كألوية مستحدثه يمكن توظيفها للحد من تطور وتنامي المشكلات بما تتبناه من أساليب مبتكرة لمواجهةها، كما وأنها

تستهدف تحقيق العدالة والتنمية الاجتماعية، ذلك الهدف الذي تسعى المهن كافة إلى تحقيقه، وفي مقدمتها مهنة الخدمة الاجتماعية (محمد، 2017).

لذا فإنه يحتمُّ على المختصين والقائمين على مهنة الخدمة الاجتماعية العمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية وبأوجه عدة: منها التعليم والتدريب وإعداد البرامج التي من شأنها أن تعزز معارفها ومهاراتها لدى الملتحقين بأقسام الخدمة الاجتماعية، مما يُساهم في بناء جيلاً من رواد الأعمال الاجتماعية من المنتمين لمهنة الخدمة الاجتماعية.

مشكلة الدراسة

تُعد ريادة الأعمال الاجتماعية نهج يتبعه رواد الأعمال، حيث يحملون على عاتقهم مسؤولية تطوير أو تنفيذ أو تمويل حلول للقضايا الاجتماعية والبيئية، تتمحور حول مبادرات يقوم بها أفراد، أو مجموعات، أو شركات مبتدئة، أو قائمة، تختلف النظرة والتصوير لها بحسب حجم المبادرات فرديةً كانت أم مؤسسية، وكذلك أهدافها وما تسعى لتحقيقه (الحنيطي، 2022).

ومن شأن ريادة الأعمال الاجتماعية المساهمة في نهضة المجتمعات والدول، ذلك كونها تشكل التفاعل الإيجابي ما بين أفراد المجتمعات المبصرين لمشكلات مجتمعاتهم، متفحصين لها بدقة مما يساهم في تكوين المبادرات بفكرة إبداعية ومبتكرة لحل تلك المشكلات (العنزي، 2022).

وانطلاقاً من مساهمة العمل الريادي في نهضة المجتمعات، أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً واضحاً بريادة الأعمال، وذلك بما تستند عليه رؤية 2030 من ركائز تمثلت في مجتمعاً نابضاً بالحياة، اقتصاداً مزدهراً، وأيضاً دولة ذات إمكانات وطموح، تعتمد إلى بناء قدرات مواطنيها وتعزيز معارفهم ومهاراتهم، فقد تم إطلاق استراتيجية وطنية من قبل الهيئة العامة للمنشآت بعدد من المبادرات، تسعى من خلالها لتحقيق الطموحات الوطنية لتطوير قطاع العمل الريادي، وزيادة عدد المشاريع الاجتماعية في المملكة العربية السعودية التي يُطمح أن تمتد بآثرها حتى تكون مشاريع عالمية، واستقطاب الكفاءات لتسوية المشكلات المجتمعية، والاستثمار في الأثر الاجتماعي (الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، 2022).

ولبناء جيل من رواد الأعمال الاجتماعية من شأنه المساهمة في التصدي للأزمات من خلال ابتكار الحلول وإيجاد المبادرات، فإن مؤسسات التعليم الجامعي تُمثل الجهة الراعية

للمعرفة، لما لها دوراً هاماً في بناء منظومة من شأنها أن تُساهم في تعزيز معارف ومهارات زيادة الاعمال الاجتماعية (Waghid, 2017).

وهذا ما أكدته دراسة Nandan (2014) بضرورة دمج زيادة الأعمال الاجتماعية في إطار التعليم وتعزيز البرامج الأكاديمية بها، وذلك من خلال تمكين الطلبة بصفه عامة، وطلبة الخدمة الاجتماعية بصفة خاصة من خلال تنمية قدراتهم في مجال العمل الريادي، وذلك انطلاقاً من القواسم المشتركة بين مهنة الخدمة الاجتماعية وزيادة الأعمال الاجتماعية.

إلا أن Berzin (2012) أشار أنه على الرغم من أن قيم وممارسات زيادة الأعمال الاجتماعية تترابط وبشدة مع مهنة الخدمة الاجتماعية، إلا أن علماءها ومؤسساتها التعليمية تُعد الأقل تبنياً في طبيعة هذا النهج من بين ممثلو التخصصات والمهن الأخرى، بالإضافة إلى أن الخدمة الاجتماعية أكاديمياً ومهنياً لازالت تقف بعيداً خلف كثير من التخصصات العلمية التي تبنت هذا الاتجاه كعلم الاقتصاد والإدارة، كما أنها كمهنة لم تُقدم الكثير لتتقارب مع هذا الاتجاه (Chahine, 2016).

وعلى الجانب الآخر، فهناك تحديات تتعلق بغياب الوعي المجتمعي والثقافي لمصطلح زيادة الأعمال الاجتماعية، وذلك نتيجة غياب الوعي بالمنافع التي تحققها الأعمال الريادية في المجتمعات (محمد، 2018). بالإضافة إلى ما أشارت إليه دراسة محمد (2017) من تحديات تتصل وتعلق بالمؤسسات التعليمية، حيث تُعاني العملية التعليمية من ضعف تلبية المناهج والمحتوى التعليمي لأساليب التعليم التي تعزز ثقافة ومهارات تنظيم العمل الريادي.

في ظل ما أشارت إليه الدراسات بالفجوة التي تكمن بين مهنة الخدمة الاجتماعية وزيادة الأعمال الاجتماعية، وضرورة تمكين طلبة الخدمة الاجتماعية بمعارف ومهارات العمل الريادي، ظهرت ضرورة بناء برنامج تدريبي لتعزيز زيادة الأعمال الاجتماعية لدى طالبات تخصص الخدمة الاجتماعية.

في ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما أثر برنامج تدريبي في تعزيز زيادة الأعمال الاجتماعية لدى طالبات الخدمة الاجتماعية؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في جانبين يُمكن توضيحهما فيما يلي:

الأهمية العلمية:

أولاً: استثارة الاهتمام الأكاديمي وتوجيه أنظار الأكاديميين نحو ضرورة تضمين الخطط الدراسية لموضوع قيادة الأعمال الاجتماعية كأحد الموضوعات الحيوية التي تهتم بعلاج القضايا الاجتماعية.

ثانياً: تمثل الدراسة أهمية باعتبارها تُسلط الضوء على أحد الموضوعات التي تتناول بعداً من أبعاد مسؤولية الجامعات المُتمثلة في ضرورة تعزيز معارف ومهارات العمل الريادي لدى المتحقين ببرامجها، بهدف تحقيق التقدم المجتمعي ومعالجة القضايا الاجتماعية.

الأهمية العملية:

أولاً: تزويد القائمين على البرامج والمشاريع بالجامعات باستراتيجيات البرنامج التدريبي لتعزيز معارف ومهارات العمل الريادي للطلبة الجامعيين، مما يساهم في إمكانية تبني البرنامج والعمل به.

ثانياً: قد تفيد نتائج هذه الدراسة الباحثين والمهتمين بزيادة الأعمال الاجتماعية في إجراء دراسات أخرى حول آليات تعزيز قيادة الأعمال الاجتماعية.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: قياس أثر برنامج تدريبي في تعزيز قيادة الأعمال الاجتماعية لدى طالبات الخدمة الاجتماعية: وينبثق من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- قياس أثر البرنامج التدريبي في تعزيز المعارف النظرية لقيادة الأعمال الاجتماعية لدى طالبات الخدمة الاجتماعية.
- قياس أثر البرنامج التدريبي في تعزيز المهارات الشخصية لقيادة الأعمال الاجتماعية لدى طالبات الخدمة الاجتماعية.

فروض الدراسة:

الفرض الرئيس: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتعزيز قيادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية.

وينبثق من الفرض الرئيس مجموعة من الفروض الفرعية:

- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي في تعزيز المعارف النظرية لقيادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية.
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي في تعزيز المهارات الشخصية لقيادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

- دراسة بن سعيد (2014) بعنوان "ريادة الأعمال الاجتماعية وموقف الخدمة الاجتماعية منها".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على موقف الخدمة الاجتماعية من ريادة الأعمال الاجتماعية، حيث اعتمدت على تحليل الأدبيات العلمية حول ريادة الأعمال الاجتماعية، وذلك للتعرف على موقف مهنة الخدمة الاجتماعية من العمل الريادي من خلال تحقيق عدد من الأهداف تمثلت في: مدى وجود فرص يمكن أن تستفيد الخدمة الاجتماعية كمهنة من المعرفة الموجودة في ريادة الأعمال الاجتماعية، وما إن كان بإمكان الإرث العلمي والمهني لمهنة الخدمة الاجتماعية يفيد في تعليم ريادة الأعمال الاجتماعية، تحديد السمات المطلوبة في الرياديين من الأخصائيين الاجتماعيين، توصلت الدراسة إلى أهمية الشروع في الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال الاجتماعية

ضمن مناهج الخدمة الاجتماعية لتحقيق التقارب والاستفادة من المعطيات النظرية والمهنية، كذلك الاستفادة من مرحلة التدريب الميداني لتمكين الطلاب من زيادة الأعمال الاجتماعية.

■ دراسة الناجم (2018) بعنوان "ريادة الأعمال الاجتماعية: مفهومها- مقوماتها- دورها في تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية وخصائصها، كذلك التعرف على مقومات ريادة الأعمال الاجتماعية، ومناقشة دور ريادة الأعمال الاجتماعية في تحسين خدمات وبرامج الرعاية الاجتماعية. تُعد الدراسة من الدراسات النوعية، حيث اعتمدت على تحليل الأدبيات العلمية حول ريادة الأعمال الاجتماعية للتعرف على مفهوم ريادة الأعمال وأهم مقوماتها والتي تمثلت في التعليم، التدريب والتثقيف. كما تؤكد الدراسة على ضرورة توفر عدداً من الجدارات، والتي تتمثل في الجدارات المعرفية؛ وهي مجموعة المعارف التي يجب ان يلم بها الطالب حتى يكون رائداً اجتماعياً، وجدارات اجتماعية؛ تتمثل في خلق دوافع واتجاهات لدى الطلاب ليكونوا رواد أعمال اجتماعية، بالإضافة إلى جدارات وظيفية؛ تمثلها مجموعة من المهارات والفنيات التي يحتاجها العمل في ريادة الأعمال الاجتماعية. وأوصت الدراسة بضرورة تنظيم محاضرات ومؤتمرات حول ريادة الأعمال الاجتماعية، كذلك إيجاد مراكز متخصصة في الجامعات لاكتشاف الرواد والناشطين الاجتماعيين.

■ دراسة محمد (2020) بعنوان "مبادرة تطويرية لدعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد واقع دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية. وعن طريق المسح الاجتماعي لعينه عمدية من طلاب الفرقة الرابعة بكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان، ومن خلال ثلاثة أهداف فرعية وهي: تحديد دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية المكون المعرفي نحو ريادة الأعمال الاجتماعية، وتحديد دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية المكون الوجداني، بينما تمثل الهدف الفرعي الثالث في تحديد دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية المكون السلوكي نحو ريادة الأعمال الاجتماعية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية نحو ريادة الأعمال الاجتماعية كان متوسطاً، مما تطلب ضرورة تصميم

مبادرة لدعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تعزيز معارف ومهارات العمل الريادي لدى طلابها.

■ دراسة عبد الله (2020) بعنوان " الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدى الطالب الجامعي".

استهدفت الدراسة تحديد مدى فعالية التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدى الطالب الجامعي. تم تطبيق الدراسة باستخدام المنهج شبه التجريبي عن طريق العينة العمدية ذات المجموعة الواحدة، لعينة قوامها 15 طالباً جامعياً بقسم الخدمة الاجتماعية، تم قياس مستوى مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية عن طريق المقياس القبلي، ثم تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ولمدة 8 أسابيع، بعد ذلك تم اجراء القياس البعدي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح القياس البعدي، كما أشارت إلى أن التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية هو وسيلة فعالة لتنمية مهارات قيادة الأعمال لدى الطلاب الجامعيين.

■ دراسة أبو الحسن (2021) بعنوان "فعالية برنامج تدريبي لتنمية معارف ومهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بجمعية الأيتام بمكة المكرمة".

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار فعالية برنامج تدريبي لتنمية معارف ومهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين. تنتمي هذه الدراسة إلى دراسات قياس عائد التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية باستخدام المنهج شبه التجريبي بتصميم المجموعة الواحدة على عينة بلغ عدد أفرادها 35 من الأخصائيين الاجتماعيين بجمعية الأيتام بمكة المكرمة، وأوصت الدراسة ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لتعزيز ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وضرورة إجراء برامج تدريبية وإرشادية لتنمية معارف ومهارات العمل الريادي لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.

▪ دراسة وهي (2023) بعنوان " فعالية الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية".

استهدفت الدراسة قياس فعالية برنامج التدخل المبني في إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية. تم تطبيق الدراسة باستخدام المنهج شبه التجريبي لعينة قوامها 18 طالباً. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح القياس البعدي على مهارة التفكير الإبداعي لحل المشكلات، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح القياس البعدي في مهارة التوجه نحو التغيير وذلك لمواجهة التحديات والتعامل مع المتغيرات المحلية والعالمية، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح القياس البعدي على مهارة التسويق ذلك كونها المركز الرئيس الذي تدور حوله جميع الأنشطة الأخرى للمشروعات الريادية، أوصت الدراسة بضرورة التشبيك بين جهاز تنمية المشروعات ووزارة التعليم.

أدبيات الدراسة:

ريادة الأعمال الاجتماعية

تعود الجذور الأولى لمفهوم الريادة إلى الكتابات الفرنسية خلال القرنين السابع عشر والثامن عشر، وقد أستخدم للمرة الأولى من قبل رجل الأعمال الفرنسي ريتشارد كانتيلون Rechar d Cantillon، حيث وصف المبادر بأنه: "متعهد أو وسيط تجاري، يتحمل المخاطرة في الأسواق بهدف الربح، فيما بعد أصبح المفهوم يعني: الرائد أو الريادي أو كل من يخاطر لخوض غمار تجارب جديدة" (محمد، 2017: 12).

بينما تُعرف ريادة الأعمال الاجتماعية بأنه "منهج لحل المشكلات التي تواجه المجتمع بأفكار جديدة ومبدعة، أو تطوير فكرة موجودة مسبقاً بهدف حل مشكلات مجتمع ما بطريقة مستدامة وريادية" (محمد، 2017: 343). فيما أشار مجلس جوائز التعليم العالي والتدريب Higher Education and Training Awards Council (2013) إلى ريادة الأعمال الاجتماعية بأنها "الدافع لإقامة المشروعات الريادية الجديدة ليس لتحقيق الثروة، بل لدوافع اجتماعية وتحقيق الرضا النفسي لدى رواد الأعمال، ولكي تتحقق استدامة المشاريع الريادية فمن الواجب توفير

الموارد المالية مما يؤدي إلى سعي تلك المشروعات لتحقيق عوائد مادية لتطوير المشاريع الريادية واستمراريتها" (11).

فيما قدمت الناجم (2018) دراسة تحليلية استعرضت من خلالها عدداً من الأدبيات التي تناولت مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية، وتوصلت إلى تعريف شامل تضمن العناصر والخصائص الأساسية المشتركة بين تلك التعريفات، حيث ترى أن ريادة الأعمال الاجتماعية هي " نشاط ذو قيمة اجتماعية، له سمة ابتكارية، يهدف لإحداث تغيير بيئي من خلال حل مشكلة اجتماعية، يكون لهذا الحل صفة الاستدامة، ويساعد على خلق فرص، مواجهة مخاطر اجتماعية، إضافة إلى ما يمكن أن يحققه من عوائد اقتصادية" (88).

سمات ريادة الأعمال الاجتماعية

أشارت خيري (2019) إلى أن هناك أربع سمات أساسية تميز الريادة عن غيرها من أشكال الأعمال الاجتماعية، تتمثل في التفكير غير التقليدي، تقديم حلول مستدامة، تحقيق الأثر الاجتماعي الإيجابي، أفكار ابتكارية قابلة للتطبيق والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- التفكير غير التقليدي

تهدف ريادة الأعمال الاجتماعية إلى ما أسماه الاقتصادي شومبتير " التدمير الخلاق" والذي يقصد به التحول الثوري في خط ونمط الإنتاج، وفي ريادة الأعمال الاجتماعية يقصد به التحول الثوري في مواجهة المشكلات والتحديات الاجتماعية.

- تقديم حلول مستدامة

تتطلب ريادة الأعمال الاجتماعية أن تنطوي على استراتيجيات لتحقيق التنمية المستدامة، والعمل على تقديم حلولاً للمشكلات الاجتماعية المتأصلة في المجتمعات.

- تحقيق الأثر الاجتماعي الإيجابي

تستلزم ريادة الأعمال الاجتماعية إحداث أثر اجتماعي يمكن ملاحظته من ثم قياسه وذلك عن طريق مقارنة وضع المجتمعات قبل إيجاد الحلول الابتكارية للمشكلات الاجتماعية بما بعدها.

- أفكار يمكن تعميمها
- تقدم ريادة الأعمال الاجتماعية أفكاراً ابتكارية غير مقيدة بالسياق المحلي، ويمكن أن تُطبق في المجتمعات الأخرى وضمن سياقات مختلفة.

أبعاد ريادة الأعمال الاجتماعية

- كظاهرة سلوكية واتجاه سلوكي، فإن ريادة الأعمال الاجتماعية لها ثلاثة أبعاد أساسية يمكن إيجازها فيما يلي (الناجم، 2018؛ الحنيطي، 2022):
- الابتكار: يشير إلى توجيه الجهود للبحث عن الحلول الإبداعية غير الاعتيادية التي تستهدف تلبية الاحتياجات الاجتماعية بما تتضمنه من تطوير منتجات وخدمات، فضلاً عن التقنيات الحديثة.
- المخاطرة: وتتضمن الرغبة في توفير موارد لاستثمار الفرص مع توقع الفشل، إلا أن ريادة الأعمال الاجتماعية تكون فيها المخاطرة محسوبة، ذلك من كونها تعتمد على اتخاذ قرارات مدروسة محاولة إدارة هذه المخاطر.
- الاستدامة: تمثل الاستدامة الخط الفاصل بين أنشطة ريادة الأعمال الاجتماعية وبين الأعمال الخيرية التقليدية في إيجاد الحلول للمشكلات الاجتماعية، كما وتتصل بالتنفيذ مع العمل على أن تكون الموارد المادية ذاتية ومستدامة.

أصول رائد الأعمال الاجتماعية

كتب كانتيلون Cantillon أول نظرية عن ريادة الأعمال عام 1775، واستخدم مصطلح رائد الأعمال لوصف شخص يستخدم وجهة نظره التجارية في حالة من عدم اليقين، وأشار إلى رائد الأعمال باعتباره شخصاً يتمتع بالمهارات اللازمة لإنشاء وبدء مشروع ريادي وتحمل المخاطر بطريقة مبتكرة (Cantillon, 2010).

بينما عرف ميكلياند McClelland الريادي بأنه "الفرد غير التقليدي، الذي يقوم بأعمال بطريقة مميزة ومبتكرة، ويكون لديه القدرة على اتخاذ القرار في ظروف غامضة ترتفع فيها نسبة

المخاطرة" وهو "الفرد الذي يمتلك الرغبة والقدرة على تحويل الأفكار إلى ابتكارات ناجحة من أجل إيجاد منتجات، ونماذج أعمال جديدة تحقق نمو اقتصادي طويل الأمد" (رشيدي، 2013:29).

سمات رائد الأعمال الاجتماعية

تُعد سمات رائد الأعمال من أحد أهم الموضوعات لدراسة ريادة الأعمال في العديد من السياقات، ومنها: تقييم آثار سياسات ريادة الأعمال، دراسة محددات الاختيار المهني بين ريادة الأعمال مقابل الوظيفة، وتصميم المنهج الملائم لتعليم ريادة الأعمال الاجتماعية.

يوضح الجدول التالي أهم مدارس سمات رائد الأعمال (Ibrahim& Ellis,2002).

| | |
|-----------------------------|--|
| مدرسة السمات | الاستقلالية- الحدس- الثقة في النفس- تحمل المخاطر- المثابرة- القدرة على الإقناع |
| المدرسة السلوكية | سلوك رواد الأعمال ومهاراتهم، وليس صفاتهم وسماتهم |
| المدرسة الموقفية أو الظرفية | الإحساس بالفرص من ثم استثمارها |
| المدرسة البيئية | دور الثقافة |
| | منهج التهميش |
| | الجدب والدفع |
| | الخلفية الأسرية |
| | التعليم والخبرة |
| | ظهور أثر الثقافة على نشأة وتوجه الأفراد |
| | الأهلية- التهميش الاجتماعي- العمل خارج السائد الاجتماعي |
| | تجذبه لريادة الأعمال بيئة إيجابية، وتدفعه لريادة الأعمال بيئة سلبية |
| | أثر النشأة والتوجيه- القدوة |
| | مستوى التعليم- الخبرة السابقة في المجال |

مهارات رائد الأعمال الاجتماعية

رائد الأعمال هو الشخص الذي بإمكانه توجيه الموارد بكفاءة ووضع الاستراتيجيات الناجحة، ومتابعة استمرارية العمل واستغلال الفرص المتاحة، لذا فإن نجاح ريادي الأعمال يعتمد على عملهم وامتلاكهم لعددًا من المهارات التي يستثمرونها لصالح تطوير الأعمال وبالتالي

المجتمعات، وقد أشارت عدداً من الدراسات إلى نوعين من المهارات الأساسية لريادي الأعمال وهي كالتالي (الشميمري و الميريك، 2020):

○ مهارات تكاملية Integrational Skills

○ مهارات تفاعلية Interaction Skills

وتعني المهارات التكاملية بناء مهارات تكاملية مع المدراء والعاملين والمشرفين حتى تكون المنشآت خلية عمل متكاملة، وتنبع فكرة التكاملية من التخصص في مجالات العمل مما ينشئ الاعتمادية بينهم (الحسيني، 2006).

بينما المهارات التفاعلية تعني مجموعة المهارات الإنسانية، تلك التي تشمل بناء علاقات إنسانية مع العنصر الإنساني في البيئة الداخلية والخارجية للمنشآت، ومن شأن هذه المهارات أن تساعد في إيجاد بيئة عمل تفاعلية مبنية على المشاركة، التقدير، الاحترام، العدالة، وروح الفريق.

ريادة الأعمال الاجتماعية ومهنة الخدمة الاجتماعية

ريادة الأعمال الاجتماعية شكل من أشكال الخدمة الاجتماعية حيث الطريق نحو التغيير الاجتماعي الإيجابي لتحسين الظروف ومستوى جودة حياة الأفراد في المجتمعات وكذلك النظم البيئية، ذلك التغيير الاجتماعي يأتي من خلال مسارات متعددة والتي تشمل حملات التوعية، والأبحاث العلمية، والعملية التعليمية والتغييرات في السياسات والتشريعات، فريادة الأعمال الاجتماعية هي أحد هذه المسارات وتمتاز بتوفير الخدمات الاجتماعية (Chahin, 2016).

وقد أشارت بن سعيد (2014) إلى الاتساق بين ريادة الأعمال الاجتماعية ومهنة الخدمة الاجتماعية برؤيتها وأهدافها وقيمها، وعليه يتم تعريفها بأنها " مشاريع ريادية باستخدام الفكر الريادي الذي توجهه وتقوده أخلاقيات وقيم مهنة الخدمة الاجتماعية، والقائم على أساس التداخل ما بين الخدمات الاجتماعية، وعلم إدارة الأعمال، والمهارات القيادية بهدف تحقيق تغيير اجتماعي ملموس لحل مشكلات قائمة بطرق مبتكرة تضمن الاستمرارية" (80).

ويؤكد ذلك الاتساق كلاً من Germak&Singh (2009) بحجتهم القائلة " نظراً للحاجة الهائلة لإيجاد حلول للتحديات الاجتماعية، فإنه من الضروري أن يقف الأخصائيون

الاجتماعيون ويتبنون الكثير من الحس الموجود في زيادة الأعمال الاجتماعية، باعتبارها مزيجاً من مبادئ الممارسات الكلية للخدمة الاجتماعية وإدارة الأعمال لمعالجة هذه المشكلات بمراعاة الاعتبارات الأخلاقية المتعلقة بالممارسة"، حيث يعمل رواد الأعمال الاجتماعية كوسطاء تغيير وقوى محرّكة للتقدم الاقتصادي والاجتماعي وإحداث تغيير ذات أثر اجتماعي.

دور مهنة الخدمة الاجتماعية في تعزيز زيادة الأعمال الاجتماعية

إن بالإمكان مساهمة مهنة الخدمة الاجتماعية في تعزيز ونشر ثقافة زيادة الأعمال الاجتماعية من خلال عدة أوجه يمكن إجمالها فيما يأتي (Orhei et al, 2015؛ الناجم 2018).

- **تعليم الخدمة الاجتماعية:** تعد الجامعات أحد أهم الجهات ذات الدور المحوري في تعزيز الوعي بزيادة الأعمال الاجتماعية والمنشآت الريادية، ويتأتى ذلك من دورها في بناء القدرات المعرفية والمهارية في المجالات التجارية والإدارية والفنية، وذلك عن طريق تضمين المناهج التعليمية بزيادة الأعمال الاجتماعية، وفي أقسام الخدمة الاجتماعية ومن المقررات الرئيسية التي يتعلمها طلاب الخدمة الاجتماعية، هي (تقويم المشروعات والبرامج الاجتماعية) وإدارة المؤسسات الاجتماعية) فمن خلالها يمكن العمل على تضمين موضوعات زيادة الأعمال الاجتماعية، حيث يتسنى لهم تطوير أفكارهم لمشروعات قابلة للتطبيق والتنفيذ في الواقع.
- **التدريب:** يمكن لمهنة الخدمة الاجتماعية ان تساهم في تدريب كل من يرغب أن يكن رائداً اجتماعياً من، وذلك بتدريبهم على كيفية تأسيس المشروعات الاجتماعية، كيفية إدارة المؤسسات غير الربحية ودراسة جدواها وتقييم نجاحها.
- **إجراء الدراسات الاجتماعية:** يُعتبر البحث العلمي أحد أسس مهنة الخدمة الاجتماعية، ويمكن الاستفادة منه في توجيه اهتمام الناشطين الاجتماعيين ورواد الأعمال الاجتماعية نحو القضايا التي تحتاج عملاً لتطويرها وتحسينها، حيث ان هناك إنتاج علمي وبحثي كبير يقدمه المتخصصون في مهنة الخدمة الاجتماعية، وفي الغالب، أن هذه الدراسات تتجه

لاكتشاف مشكلات المجتمع والتعرف على نواحي القصور والنقص، فيمكن من خلالها توجيه رواد الأعمال لمواجهة هذه المشكلات والتعامل معها.

المخاطر المحتملة لريادة الأعمال الاجتماعية

أتاحت ريادة الأعمال الاجتماعية العديد من المزايا والفرص إلا أن الضرورة تستدعي الإحاطة بالمخاطر المحتملة للمضي في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية، وقد وضح كلاً من الشميمري والمبيريك (2020) أن مخاطر العمل الريادي تتمثل في المخاطرة التي تتطلبها العمل على إيجاد الحلول لمواجهة المشكلات الاجتماعية، كذلك الإحباط الذي يصاب به رواد الأعمال مما يتطلبه العمل الريادي من مسؤولية كاملة، ذلك أن رواد الأعمال الاجتماعية مرغمون على اتخاذ قرارات مرتبطة بمهام ليسوا ذوي اختصاص بها، بالإضافة إلى ساعات العمل الطويلة التي يتطلبها نجاح العمل الريادي.

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

تنتمي الدراسة الحالية إلى الدراسات شبه التجريبية، باستخدام تصميم المجموعات المتكافئة: مجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية، ذات القياس القبلي والبعدي لكلا المجموعتين، وذلك على النحو التالي:

| مجموعة تجريبية | القياس القبلي | ادخال المتغير التجريبي وهو البرنامج التدريبي | القياس البعدي |
|----------------|---------------|--|---------------|
| مجموعة ضابطة | القياس القبلي | --- | القياس البعدي |

ثانياً: عينة الدراسة:

أعتمدت الدراسة على العينة القصدية، والتي تكونت من مجموعتين متكافئتين: إحداها تجريبية، والأخرى ضابطة، حيث بلغ عدد مفردات المجموعة التجريبية (30) مفردة، وكذلك المجموعة الضابطة بلغ عددها (30) مفردة، من طالبات تخصص الخدمة الاجتماعية، وتم

تطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية دون المجموعة الضابطة، من ثم إجراء القياس البعدي لكلا المجموعتين لقياس الأثر الذي أحدثه البرنامج التدريبي على المجموعة التجريبية.

ثالثاً: أدوات الدراسة: في الدراسة الحالية استخدمت الباحثة كلاً من:

- أداة التجريب: وهي البرنامج التدريبي بما يحويه من استراتيجيات لتعزيز المعارف النظرية والمهارات الشخصية لزيادة الأعمال الاجتماعية.
- أداة التقويم: مقياس قيادة الأعمال الاجتماعية، وتم تطبيقها في القياس القبلي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، ثم تم التحقق من صحة الفروض واستخراج نتائج الدراسة، وذلك من خلال التطبيق البعدي للمقياس.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (60) طالبة من طالبات تخصص الخدمة الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية، بجامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في قسم الخدمة الاجتماعية، المدينة الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى.

الحدود الزمنية: تم تنفيذ البرنامج التدريبي لتعزيز قيادة الأعمال الاجتماعية في الفصل الدراسي الثالث للعام 2023م، الموافق 2023-3-16.

الأساليب الإحصائية:

بعدما تم جمع البيانات عن طريق إجابات عينة الدراسة على مقاييس الدراسة، تم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار الثامن والعشرين (Statistical Package for Social Sciences - Version 28)، ومن ثم قامت الباحثة بإجراء مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهدافها باختبار صحة فرضها الرئيس بفروضه الفرعية وهي كالتالي:

- التكرارات (Frequencies)، والنسب المئوية (Percentages) لوصف خصائص العينة وفق المتغيرات الديموغرافية.

- اختبار مان ويتني للفروق بين مجموعتين مستقلتين (Mann-Whitney Test) بديلاً لا معليماً عن اختبار ت (T-test) للفروق بين مجموعتين مستقلتين، المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة.

نتائج الدراسة:

وصف خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (١) يوضح وصف خصائص عينة الدراسة

| التكرار والنسبة المئوية للمجموعة | | خصائص عينة الدراسة | |
|----------------------------------|-----------|---------------------------|----------------|
| الضابطة | التجريبية | | |
| ٢٢ | ١٦ | من ٢٠ إلى أقل من ٢٢ سنة | العمر |
| %٣٦,٧ | %٢٦,٧ | | |
| ٦ | ١١ | | |
| %١٠,٠ | %١٨,٣ | من ٢٢ إلى أقل من ٢٤ سنة | |
| ٢ | ٣ | ٢٤ سنة فأكثر | |
| %٣,٣ | %٥,٠ | | |
| ٢٣ | ٢١ | لم يسبق لي الزواج | الحالة الزوجية |
| %٣٨,٣ | %٣٥,٠ | | |
| ٧ | ٨ | | |
| %١١,٧ | %١٣,٣ | متزوجة | |
| - | ١ | مطلقة | |
| - | %١,٧ | | |
| ١٥ | ١٣ | أقل من ١٠٠٠٠ | دخل الأسرة |
| %٢٥,٠ | %٢١,٧ | | |
| ١٠ | ١٤ | من ١٠٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠٠ | |
| %١٦,٧ | %٢٣,٣ | ٢٠٠٠٠ ريال فأكثر | |
| ٥ | ٣ | | |
| %٨,٣ | %٥,٠ | | |

يتضح من الجدول رقم (١) أن هناك تجانساً في توزيع مفردات العينة بين المجموعتين التجريبية والضابطة بواقع (٣٠) مفردة في كل مجموعة.

النتائج المتعلقة باختبار صحة فروض الدراسة:

الفرض الفرعي الأول:

للتحقق من صحة الفرض الفرعي الأول "توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتعزيز المعارف النظرية لريادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية"

تم حساب متوسطات رتب مفردات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، وتمت المقارنة باستخدام اختبار (مان ويتني) (Mann-Whitney Test) بديلاً لا معلمياً لاختبار (ت) (T-Test) لمجموعتين مستقلتين (المجموعة التجريبية- المجموعة الضابطة)، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢) نتائج اختبار (مان ويتني) للفروق بين متوسطات رتب المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمقياس ريادة الأعمال الاجتماعية (أولاً- بُعد المعارف النظرية لريادة الأعمال الاجتماعية)

| المجموعة | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة (U) | مستوى الدلالة |
|-----------|-------|-------------|-------------|----------|---------------|
| التجريبية | ٣٠ | ٤٣,٦٨ | ١٣١٠,٥٠ | ٥,٨٩٣- | ,٠٠٠١> |
| الضابطة | ٣٠ | ١٧,٣٢ | ٥١٩,٥٠ | | |

- يتبين من الجدول رقم (٢) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لُبُعد (المعارف النظرية لريادة الأعمال الاجتماعية) وذلك لصالح المجموعة التجريبية، حيث يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجات التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية يساوي (43,68)، فيما كان المتوسط الحسابي لدرجات التطبيق البعدي للمجموعة الضابطة (17,32)، وقد بلغت

قيمة اختبار مان وتني (U) لهذا البعد (-5,893)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0,05).

- وتشير النتائج السابقة إلى وجود أثر للمتغير المستقل (البرنامج التدريبي) على المتغير التابع (المعارف النظرية لريادة الأعمال الاجتماعية) لدى مفردات المجموعة التجريبية، وفق مؤشر حجم التأثير بناءً على الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على الدرجة الكلية لمقياس ريادة الأعمال الاجتماعية بحجم تأثير $(\leq 0,050)$ وفقاً لمقياس (Chohen). وعليه نقبل الفرض الفرعي الأول:

"توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتعزيز المعارف النظرية لريادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية".

الفرض الفرعي الثاني:

للتحقق من صحة الفرض الفرعي الثاني "توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتعزيز المهارات الشخصية لريادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية" تم حساب متوسطات رتب درجات مفردات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، وتمت المقارنة باستخدام اختبار (مان ويتني) بديلاً لا معلمياً لاختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (المجموعة التجريبية- المجموعة الضابطة)، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (3):

جدول رقم (٣) نتائج اختبار (مان ويتني) للفروق بين متوسطات رتب المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمقياس ريادة الأعمال الاجتماعية

(ثانياً- بُعد المهارات الشخصية لريادة الأعمال الاجتماعية)

| المجموعة | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة (U) | مستوى الدلالة |
|-----------|-------|-------------|-------------|----------|---------------|
| التجريبية | ٣٠ | ٤٤,٤٨ | ١٣٣٤,٥٠ | ٦,٢٢٣- | >٠,٠٠١ |
| الضابطة | ٣٠ | ١٦,٥٢ | ٤٩٥,٥٠ | | |

- يتبين من الجدول رقم (٣) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لبُعد (المهارات الشخصية لريادة الأعمال الاجتماعية) وذلك لصالح المجموعة التجريبية، حيث يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجات التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية يساوي (44,48)، فيما كان المتوسط الحسابي لدرجات التطبيق البعدي للمجموعة الضابطة (16,52)، وقد بلغت قيمة اختبار مان ويتني (U) لهذا البعد (-6,223)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (>٠,٠٠١) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0,05).

- وتشير النتائج السابقة إلى وجود أثر للمتغير المستقل (البرنامج التدريبي) على المتغير التابع (المهارات الشخصية لريادة الأعمال الاجتماعية) لدى مفردات المجموعة التجريبية، وفق مؤشر حجم التأثير بناءً على الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على الدرجة الكلية لمقياس ريادة الأعمال الاجتماعية بحجم تأثير ($\leq 0,050$) وفقاً لمقياس (Chohen).

وعليه نقبل الفرض الفرعي الثاني:

"توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتعزيز المهارات الشخصية لريادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية".

مناقشة نتائج الدراسة:

الفرض الرئيس: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتعزيز معارف ومهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية.

أظهرت النتائج المتعلقة بالفرض الرئيس للدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس ريادة الأعمال الاجتماعية بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتعزيز ريادة الأعمال الاجتماعية وذلك لصالح المجموعة التجريبية.

وما يؤكد على فعالية البرنامج التدريبي حجم التأثير بناءً على الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على الدرجة الكلية لمقياس ريادة الأعمال الاجتماعية بحجم تأثير $(0,050 \leq)$ وفقاً لمقياس (Chohen).

وتتفق هذه النتيجة ضمناً مع ما توصلت إليه دراسة أبو الحسن (2021) في فعالية البرامج التدريبية في تعزيز الجوانب المعرفية والمهارية لريادة الأعمال الاجتماعية، والتأكيد على ضرورة إجراء برامج تدريبية وإرشادية لطلاب تخصص الخدمة الاجتماعية لتنمية الجوانب المتعددة للعمل الريادي. وما توصلت إليه دراسة محمد (2020) بضرورة دعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية لتنمية المكون المعرفي والمكون السلوكي للعمل الريادي لدى طلابها.

ويُمكن تفسير هذه النتيجة بفعالية البرنامج التدريبي في تعزيز المعارف النظرية والمهارات الشخصية لريادة الأعمال الاجتماعية بما يلي:

- مساهمة البرنامج التدريبي في محاولة تقليص الفجوة بين معارف ومهارات ريادة الأعمال الاجتماعية وما من شأنه أن تعالجه العملية التدريبية وبين المنتمين لمهنة الخدمة الاجتماعية، وذلك من خلال تشكيل البناء المعرفي بالمفاهيم النظرية لريادة الأعمال

- الاجتماعية، وسمات رائد الأعمال الاجتماعية، كذلك تشكيل الوعي لدى طالبات الخدمة بما يميز الأعمال الاجتماعية عن نظيرتها التجارية، وما يتطلبه العمل الريادي من مهارات متمثلة في الابداع والابتكار، والقدرة على القيادة وإدارة المخاطر. بالإضافة إلى ضبط النفس والمثابرة.
- ما تضمنه البرنامج التدريبي من استراتيجيات وأساليب أتاحت للمتدربات إيجاد بيئة مشجعة للنقاش والبحث وطرح الأسئلة والاستفهام والتفاوض، مما ساهم بسرعة الاستجابة لمعطيات البرنامج التدريبي، وذلك لتقاطع استراتيجياته وأنشطته مع ما استهدفه البرنامج.
 - تعدد المصادر المعرفية المتاحة للمتدربات وسهولة الوصول إليها وما تضمنته من أهداف معرفية تمثلت في استرجاع الحقائق والمعلومات ذات العلاقة بالأسس المعرفية لريادة الأعمال الاجتماعية، ومسميات المشروعات الريادية، وعددًا من المصطلحات، والمفاهيم والمبادئ ذات العلاقة بريادة الأعمال الاجتماعية.
 - مساهمة البرنامج التدريبي في مساعدة المتدربات على إتقان مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية، وذلك وفق خطوات يتم اتباعها لاكتساب تلك المهارات وتنميتها، متمثلةً في المعارف عن ماهية المهارة وطرق أداء مهام البرنامج التدريبي بواسطتها، وكذلك طرق اكتسابها، بالإضافة إلى تنفيذ المهارة بطريقة صحيحة ولو مرة واحدة، من ثم تكرار التطبيق والتنفيذ حتى تتكون لدى المتدربات ملكة تلك المهارة فتتم ممارستها بشكل تلقائي.
 - تحفيز البرنامج التدريبي لطالبات الخدمة الاجتماعية على الاستقصاء والبحث والتحليل باستخدام ما تم اكتسابه من مهارات يتطلبها العمل الريادي.
 - مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية العلاقات بين المتدربات ضمن الموقف التدريبي، وذلك من خلال العمل الجماعي ضمن فريق.
 - إتاحة الفرصة للمتدربات للعمل ضمن فريق مما ساهم بدوره في تكوين علاقات تفاعليه، على أن يكون تفاعلاً بين المشاركات في البرنامج التدريبي وبعضهم، وبين المشاركات والمحتوى، وكذلك التفاعل بين المشاركات في البرنامج التدريبي وقائد العملية التدريبية.

- ولعل أحد أهم العوامل التي ساهمت في فعالية البرنامج، وضوح أهداف البرنامج التدريبي والأسس التي يقوم عليها، وما تتطلبه العملية التدريبية من تعليمات وإرشادات، وكذلك مهام يُستهدف منها تعزيز المعارف النظرية واكتساب المهارات الشخصية لريادة الأعمال الاجتماعية.

الفرض الفرعي الأول:

للتحقق من صحة الفرض الفرعي الأول "توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتعزيز المعارف النظرية لريادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية"

وما يؤكد على فعالية البرنامج التدريبي في تعزيز المعارف النظرية لريادة الأعمال الاجتماعية، حجم التأثير بناءً على الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية بحجم تأثير $(\leq 0,050)$ وفقاً لمقياس (Chohen)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو الحسن (2021) في فعالية البرامج التدريبية في تعزيز الجوانب المعرفية بريادة الأعمال الاجتماعية، علاوة على الدور المحوري لمؤسسات التعليم الجامعي، والذي أتى من دورها في بناء القدرات المعرفية لريادة الأعمال الاجتماعية، كما وتتفق النتائج مع دراسة بن سعيد (2014) التي أشارت إلى وجود الكثير من المعارف في ريادة الأعمال الاجتماعية يُمكن لمهنة الخدمة الاجتماعية الاستفادة منها، والتي ستساهم في تعليم الملتحقين بمهنة الخدمة الاجتماعية الدور الريادي الذي من الإمكان أن يؤديه في مجال التنمية الاجتماعية، بالإضافة إلى تعزيز مستقبلهم الاقتصادي، كما واتفقت مع دراسة الناجم (2018) على أن عملية تعزيز ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الملتحقين بمهنة الخدمة الاجتماعية تتمثل في ضرورة توفر عدداً من الجدارات، ومنها الجدارات المعرفية التي تتمثل في المعارف التي يجب ان يُلم بها طلاب الخدمة الاجتماعية حتى يكونوا رواد أعمال اجتماعية، مما يؤكد على ضرورة استمرارية دعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تعزيز معارف العمل الريادي لدى طلابها.

الفرض الفرعي الثاني:

للتحقق من صحة الفرض الفرعي الثاني "توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتعزيز المهارات الشخصية لريادة الأعمال الاجتماعية لصالح المجموعة التجريبية" تم حساب

متوسطات درجات مفردات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، وتمت المقارنة باستخدام اختبار (مان ويتني) بدلاً لا معلمياً لاختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (المجموعة التجريبية- المجموعة الضابطة).

وما يؤكد على فعالية البرنامج التدريبي في تعزيز المهارات الشخصية لريادة الأعمال الاجتماعية، حجم التأثير بناءً على الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية بحجم تأثير $(\leq 0,050)$ وفقاً لمقياس (Chohen)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة وهبي (2023) في فعالية برامج التدخل في تعزيز مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى المتحقيين بتخصص الخدمة الاجتماعية، حيث يتم العمل على تعزيز مهارة التفكير الإبداعي لحل المشكلات ذلك أن ريادة الأعمال الاجتماعية تساهم في حل المشكلات كالبطالة والفقر وتخلق فرص العمل، ومهارة تطوير فرق العمل حيث خلق بيئة عالية التحفيز ومناخ مناسب للعمل والاحساس المشترك بالمسؤولية للعاملين بالفريق تجاه المهام المطلوب إنجازها، وتوقع المشكلات قبل حدوثها، وزيادة فاعلية الاتصال بين أعضاء الفريق، كما وافقت مع دراسة عبد الله (2020) في فعالية برامج التدخل المهني لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب الجامعيين المتحقيين بتخصص الخدمة الاجتماعية، كذلك اتفقت النتائج مع دراسة محمد (2020) والتي توصلت إلى ضرورة العمل على إعداد المتحقيين بأقسام الخدمة الاجتماعية وتأهيلهم كرواد اجتماعيين يواجهون المشكلات الاجتماعية لضمان تلبية احتياجات الأفراد وتحقيق تقدم المجتمعات.

التوصيات:

- أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تستهدف تعزيز المعارف النظرية والمهارات اللازمة لريادة الأعمال الاجتماعية.
- ضرورة اهتمام المتخصصين والأكاديميين بالإنتاج العلمي في مجال العمل الريادي بما يتسق مع الاهتمام العالمي بريادة الأعمال الاجتماعية.
- ضرورة بذل مزيداً من الجهود لتقليص الفجوة بين العمل الريادي ومهنة الخدمة الاجتماعية، من قبل المنتمين لمهنة الخدمة الاجتماعية وذلك بضرورة دمج هذا الاتجاه ضمن مقررات وبرامج تعليم الخدمة الاجتماعية.
- الاستفادة من التدريب الميداني لطلبة قسم الخدمة الاجتماعية باستثماره في التدريب في مؤسسات ريادية تساهم في تعزيز معارف ومهارات العمل الريادي.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو الحسن، نبيل. (2021). فعالية برنامج تدريبي لتنمية معارف ومهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات الأيتام بمكة المكرمة: دراسة مطبقة بجمعيات الأيتام بمكة المكرمة. *دراسات في الخدمة الاجتماعية*، 54(4) 805-842.
- الحسيني، فلاح حسن. (2006). *إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز*. عمان: دار اليازوري للنشر.
- الحنيطي، هيثم. (2022). *قيادة الأعمال الاجتماعية*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الشميميري، أحمد، والمبيرك، وفاء. (2020). *قيادة الأعمال*. العبيكان للنشر.
- الناجم، مجيدة بنت محمد. (2018). *قيادة الأعمال الاجتماعية: مفهومها - مقوماتها - دورها في تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية*. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية*، 20(14)، 83-102.
- بن سعيد، لانا بنت حسن بن سعد. (2014). *قيادة الأعمال الاجتماعية وموقف الخدمة الاجتماعية منها*. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 8(5)، 73-100.
- خيري، أمل. (2019). *تجارب في الريادة الاجتماعية*. مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية.
- رشيدي، عثمان (2013). *الريادة والعمل التطوعي*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبد العال، حمدي عبد الله. (2020). *الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية بعض مهارات قيادة الأعمال الاجتماعية لدى الشباب الجامعي*. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 18(2)، 239-272.
- محمد، أشرف السعيد. (2018). *دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة قيادة الأعمال الاجتماعية لدى طلابها: دراسة تحليلية*. *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، 18(2)، 1304-1318.

محمد، جيهان عبد الحميد. (2020). مبادرة تطويرية مقترحة لدعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، 51 (2)، 369 - 402.

محمد، محمد عباس. (2017). ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد الآليات المبتكرة لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية: دراسة مطبقة على رواد الأعمال الاجتماعية بمدينة أسوان. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 57 (7)، 339 - 384.

وهبي، أحمد حسين. (2023). فعالية الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية مهارات ريادة الأعمال الاجتماعية لدى طلاب المدارس الثانوية الزراعية. *مجلة كلية الآداب بالوادي الجديد*، 9 (17)، 472-503.

المراجع الأجنبية:

Berzin, S. C. (2012). Where Is Social Work in the Social Entrepreneurship Movement? *Social Work*, 57(2), 185–188. <https://doi.org/10.1093/sw/sws004>

Chahine, T. (2016). *Introduction to Social Entrepreneurship*. CRC Press.

Cornwall, A. (2016, March 28). Women's Empowerment: What Works? *Journal of International Development*, 28(3), 342–359. <https://doi.org/10.1002/jid.3210>

Germak, A. J., & Singh, K. K. (2009). Social Entrepreneurship: Changing the Way Social Workers Do Business. *Administration in Social Work*, 34(1), 79–95. <https://doi.org/10.1080/03643100903432974>

Ibrahim, A. B., & Ellis, W. H. (2002, January 1). *Entrepreneurship and Small Business Management*. Kendall/Hunt Publishing Company.

Naem, M. (2014). Social entrepreneurship: An effective mode of promoting public-private partnership in Middle East. *Asia Pacific Journal of Management &*

Entrepreneurship Research, 3(2), 5. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/social-entrepreneurship>

Nandan, M., London, M., & Bent-Goodley, T. (2015). Social workers as social change agents: Social innovation, social intrapreneurship, and social entrepreneurship. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(1), 38-56. <https://doi.org/10.1080/23303131.2014.955236>

Orhei, L. E., Nandram, S. S., & Vinke, J. (2015). Social entrepreneurship competence: evidence from founders of social enterprises in Romania. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 25(1), 80. <https://doi.org/10.1504/ijesb.2015.068780>

Waghid, Z. (2017). Cultivating social entrepreneurial capacities in students through film: implications for social entrepreneurship education. *Educational Research for Social Change*, 6(2), 76-100. <https://doi.org/10.17159/2221-4070/2017/v6i2a6>

المراجع الإلكترونية:

وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030. تم الاسترجاع من:

<https://www.vision2030.gov>

الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. تم الاسترجاع من:

<https://www.monshaat.gov.sa/node/5183>