

تاريخ الإرسال (2018-03-13)، تاريخ قبول النشر (2018-05-30)

محاوَر تعزيز الدور الريادي لسيدات الأعمال السعوديات "السّمات / المحفزات / المعوقات / سياسات التمكين" دراسة تطبيقية بمنطقة القصيم

د. إيمان فؤاد شكير¹ *

د. بدر محمد المحميد²

أ. شروق عبدالله الحضيف³

¹ قسم إدارة الأعمال - كلية الإقتصاد و الإدارة - جامعة القصيم - بريدة - المملكة العربية السعودية.

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: shokeir.iman@yahoo.com

المخلص:

هدفت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى البحث عن عوامل النهوض بريادة النساء السعودية واقتراح الحلول الكفيلة بتدعيم دور رائدات الأعمال في تحقيق معدلات التنمية المستهدفة ، متناولة عدة محاور أهمها ماهي المشاكل والمعوقات التي تواجه صاحبات الأعمال ، وماهي الأدوار المطلوبة من الجهات الداعمة للقضاء على هذه المشاكل والمعوقات .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام قوائم الإستبيان، وطبقت الدراسة على 150 سيدة أعمال بالقصيم و100 من المسؤولين بالجهات الداعمة للمشروعات الصغيرة بالقصيم . وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها :أن المبادرات النسائية في منطقة القصيم في مجال ريادة الأعمال مازالت دون المستوى بسبب المعايير الثقافية السائدة والعقبات الإجتماعية التي تعوق إنطلاق المرأة، فما زالت المرأة السعودية تحصر نفسها في مجالات تقليدية مألوفة بعيدة عن المجال الصناعي والتقني لافتقارها المناخ الداعم . وكانت أهم أسباب فشل المشروعات الصغيرة وخروجها من السوق هي الأمية المالية والسياسات الخاطئة في التعامل مع ميّزانية المشروع ، والمنافسة من المنتجات الأجنبية، وعدم وجود رؤية إستراتيجية واضحة المعالم لسيدات الأعمال وأن المحرك الأساسي لهن هو الكسب السريع. قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: مشروع مقترح لتأسيس حاضنة أعمال صناعية على مستوى جامعة القصيم لدعم الصناعات النسائية الصغيرة في مرحلتى التأسيس والتشغيل، وتشجيع مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص على الشراكة مع الجامعة لإنجاز هذا المشروع. و مشروع مقترح لإنشاء معهد وطني متخصص في دعم رائدات الأعمال السعوديات لتقديم الدورات التدريبية التي تتماشى مع احتياجاتهن .

كلمات مفتاحية: صاحبات الأعمال الريادية - المشروعات الصغيرة - الأعمال الريادية - الريادة

Boosting the Leading Role of Saudi Businesswomen

"Features/Catalysts/Obstacles/Empowerment Policies" applies Study in Qassim Region

Abstract:

This study focuses primarily on the essential factors that contribute towards promoting Saudi women leadership and proposes the necessary measures needed to support female entrepreneurs, thus achieving the intended development rates. This study describes many relevant problems and obstacles that face female entrepreneurs. The supporters' roles in eliminating the problems and obstacles. This study is based on a methodology that used data from 150 questionnaires of women entrepreneur and one hundred managers in the supporting in Qassim, the results are as follows :

The women's initiatives in Al Qassim area are not within the sufficient levels needed in the entrepreneurship category. This is due to the prevalent cultural standards and the social obstacles that prevent the women from unleashing their full true potential. The Saudi women are still limited within the traditional roles that do not include the technical or industrial fields due to lack of the necessary supportive environment. The lack of financial literacy and bad policies used when dealing with project budget were the main reasons for the failure of small-scale business and thus contributed towards lack of female owned small businesses .

The study also suggested a few recommendations such as; Proposed project to establish industrial business incubator by Al Qassim University to support business women at the foundational and operational stages. In addition to, encouraging the civil community organizations and private sector to take a partnership role along with the university in order to accomplish the proposed project. Proposed project to establish a specialized local institute to support Saudi women entrepreneurs by providing the necessary training courses based on their needs.

Keywords: women entrepreneurs - Small-scale businessnes - entrepreneurial - leadership

مقدمة

احتلت قضية إدماج المرأة ضمن المنظومة الكلية الاقتصادية أولوية قصوى على جميع الأصعدة ، وبلغ هذا الإهتمام ذروته على مستوى القيادات السياسية والتشريعية والتنفيذية ، حيث وضع جانب مشاركة المرأة السعودية في النشاط الاقتصادي على سلم أولويات الاستراتيجيات وخطط التنمية الوطنية قصيرة وطويلة المدى ، حيث أنه من أهم خطط السعودية للوصول إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة وفقا لرؤية ٢٠٣٠ زيادة معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي إلى ٧٪ (العطوى ، 2017) ومن أجل هذا أصبح الحرص على التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية مدرجا على أولوية جدول أعمال الحكومة. دعم هذا الاتجاه حزمة من قرارات متتالية عضدت من وجود المرأة وفعلت مشاركتها خاصة في مجال قيادة الأعمال النسائية في المملكة وتمكينها.

وبصفة عامة فإن المبادرات النسائية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تعتبر دون المستوى (الوداعي ، ٢٠١٤) إما بسبب المعايير الثقافية السائدة في تلك المجتمعات أو نتيجة للعقبات الاجتماعية التي تعوق انطلاق المرأة. لكن ماهو متوفر للمرأة السعودية ربما لم يتوفر في مناطق أخرى من دعم مالي ،فرص تدريب وتعليم ، مؤسسات متنوعة لتقديم الدعم المادي والوجستي والمعرفي والمعنوي في ظل وجود إقتصاد مستقر نسبيا على الرغم من التقلبات والتذبذبات التي أصبحت سمة الإقتصاد العالمي خلال السنوات الأخيرة .ووفقا للدراسة التي أجراها صندوق النقد الدولي (العطوي، 2017) فإن عدد المشاريع التي تمتلكها سيدات أعمال سعوديات تجاوز المائة ألف مشروع وتجاوز حجم أموال تلك المشاريع ٣٠٠ مليار ريال سعودي . وعلى الرغم من ذلك مازالت الكثير من التحديات والمعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف والأمال المتوقعة من تمكين المرأة السعودية من ارتياد مجال العمل الحر (القططى ' 2016)

واعتمادا على ماسبق يتناول البحث الحالي عددا من المحاور ، تستطلع واقع مشاركة المرأة السعودية في الاقتصاد والمبادرات الرائدة في مجال تمكين المرأة والتحديات والعقبات التي تواجهها وأهم الاستراتيجيات والسياسات العملية للنهوض بريادة الأعمال النسائية وتفعيل دورها وفقا لتطلعات خطة التنمية المستدامة للمملكة ٢٠٣٠ .

مشكلة البحث:

جاءت الدراسة لتسليط الضوء علي الصعوبات التي تواجهها المرأة السعودية في اقامة المشاريع الخاصة بها بهدف التوصل إلى حلول تقلل من الصعوبات التي تحول دون تمكن المرأة اقتصاديا ووضعها على طريق ريادة الأعمال ، بالرغم من المجهودات المبذولة والدعم المستمر من جانب الدولة. أضف الى ذلك أن الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في سوق العمل السعودي محصورة في القطاع الحكومي الذي لا يستوعب كل الخبرات مما ينتج عنه تعطيل جزء كبير من القوى العاملة والتي لابد من استغلالها والاستفادة منها.

كما أن هناك فرص استثمارية في عدد من المجالات الاقتصادية ولكنها لم تستثمر بعد من قبل صاحبات الأعمال وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود محفزات استثمارية من الحكومات العربية أوغياب المعلومات اللازمة عن هذه المشاريع لدى صاحبات الأعمال مما يشير إلى أن واقع المرأة في الأعمال الريادية غير واعد في ظل الظروف الحالية غير المواتية فالعقبات التي تواجهها كثيرة لاتساعد على نجاح مشروعاتها خاصة التي هي بحاجة إلى الدعم المالي والإداري والتسويقي في بيئة تتسم بالمنافسة

العالمية ويتضح ذلك من خلال الدراسات السابقة التي تناولت موضوع ريادة سيدات الأعمال بالمملكة العربية السعودية (البندقي 2014؛ الوداعي، 2014؛ شحيري، 2015)، لذلك تكمن المشكلة الرئيسية للدراسة الحالية في التعرف على مدى فعالية المشروعات الخاصة لصاحبات الأعمال السعوديات في منطقة القصيم وماهي الوسائل والسياسات التي تساعد في الارتقاء بها حتى تصبح مشاريع ريادية واعدة.

كما يلاحظ ندرة الدراسات التي تناولت خصائص الريادي بشكل عام وخصائص رائدات الأعمال على نحو خاص. لذلك جاءت هذه الدراسة لتوضح أهم الخصائص والممارسات السلوكية الريادية التي يجب أن تتوافر لصاحبات الأعمال وفقاً للمتغيرات والمعطيات في المجتمع السعودي . وتوضح مشكلة الدراسة بصورة أكثر تحديداً في التساؤلات الآتية :

1. ماهي القدرات والخصائص الشخصية والسلوكيات التي تمكن صاحبات المشروعات الصغيرة لتكون رائدات في مجال أعمالهن؟

2. هل البيئة الاجتماعية تؤثر على رائدات الأعمال وسيدات الأعمال في السعودية ' وهل الممارسات العامة في المجتمع تدعم المرأة لتكون رائدة أو سيدة أعمال .

3. ماهي العوامل التي تساعد المشروعات الصغيرة لتكون ريادية ؟ أو بمعنى آخر هل المشاريع الصغيرة لسيدات الأعمال السعودية يمكن أن تكون ريادية .

هدف البحث:

تهدف الدراسة الحالية بشكل أساسي إلى البحث عن عوامل النهوض بريادة النساء بالسعودية واقتراح السياسات العملية الكفيلة بتدعيم دور رائدات الأعمال في تحقيق معدلات التنمية المستهدفة، وللوصول للهدف الرئيسي للبحث تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

1. تحديد أهم الخصائص والسلوكيات العامة لرائدات الأعمال الناجحات والتي لا تتوافر في صاحبات الأعمال السعوديات للتركيز على هذه السلوكيات والسمات في برامج التدريب للشابات السعوديات لتعزيز التوجه الريادي لدى المجتمع السعودي عامة والنساء على وجه الخصوص.

2. تحديد الصعوبات التي تواجه سيدات الأعمال عند ارتياد مجال العمل الحر والمعوقات الأكثر تأثيراً التي تمنع المرأة من البدء في إقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة

3. حصر أهم المشاكل التي تواجه النساء بعد البدء بإنشاء مشاريعهن الخاصة وتؤدي إلى فشلها وعدم استمرارها

4. ماهي السياسات والأدوار المطلوبة من الجهات المختلفة (الحكومة. مؤسسات المجتمع المدني . المؤسسات التعليمية والتدريبية . مؤسسات التمويل. حاضنات الأعمال) من أجل تمكين المرأة والقضاء على المعوقات والمشاكل التي تواجهها في مرحلتى التأسيس والتنفيد

ولتحقيق هدف الدراسة الحالية نتناول فيما يلي الإطار النظري للدراسة والذي يركز على المفاهيم والمصطلحات الأساسية ، ثم نتناول الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث ومناقشتها وتحليلها للوصول إلى تساؤلات الدراسة الحالية

وأهميتها . وأخيراً يتم عرض منهجية البحث و إجراءاته والتحليل الإحصائي للبيانات المتحصل عليها ، للتوصل إلى النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول الجزء التالي الأدبيات البحثية والدراسات السابقة التي ترتبط بموضوع الدراسة من محاورها المختلفة والمفاهيم الأساسية لها، وتمشياً مع أهداف الدراسة الحالية نتناول أولاً مفهوم الريادة والمصطلحات والمفاهيم الأساسية المرتبطة بها ، ثم استعراض الدراسات التي ركزت على أهم الخصائص والسمات التي يجب أن تتمتع بها صاحبات المشروعات الصغيرة حتى تكون رائدات أعمال ، وأخيراً نلقى الضوء على أهم الدراسات التي تناولت الصعوبات التي تواجه سيدات الأعمال عند إرتياد مجال العمل الحر والمعوقات الأكثر تأثيراً.

أ- المصطلحات والمفاهيم الأساسية المرتبطة بريادة الأعمال :

مفهوم الريادة:

هي عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري (Barrow, 1998). ويعرف الشميمري والمبيري (٢٠١٠) الريادة بأنها إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة. وتعتمد هذه الدراسة على مفهوم النشاط الريادي حسب المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM,1999) حيث ينظر إلى الريادة على انها ظاهرة معقدة ويتبنى تناولها بمنهجية شاملة ، حيث يركز على سلوك الرياديين كأفراد ولا يعتمد على تحليل المشاريع الجديدة بحد ذاتها . ينظر مصدر الريادة العالمي للريادة على أنها عملية متكاملة تهدف إلى تحقيق الربح من خلال النمو الاقتصادي الذي يتوافق عادة مع خلق الوظائف وفرص العمل وتحقيق الابتكار التقني ولتحقيق ذلك لابد من أن تتوفر أربعة متطلبات أساسية للريادة هي : البنية المؤسسية ، البنية التحتية المادية والتجارية ، الاستقرار على مستوى الاقتصاد الكلي و توفر الخدمات الصحية والتعليم الأساسي لكافة فئات المجتمع.

الرياديات:

النساء المبدعات في مجال الأعمال ومن يتميزن بالقدرة على الابداع ، الابتكار ،التجديد والتطوير المستمر لأعمالهن من خلال انشاء المشاريع التي تسعى إلى النمو والربح وتقوم على الأعمال الريادية الإبداعية.

Bhide,1994, Drucker, 1998, Zimmerer and) Carbotough, 2004)

الأعمال الريادية :

هي كل من الأعمال والأنشطة الإبداعية التي تعتمد عليها الرياديات لإقامة المشاريع وضمان نموها (العراوى، 2012، ص44) . وتصنف الأعمال الريادية في ثلاث أنواع : الأول هو الأعمال الابتكارية البحتة من خلال الإتيان بفكرة جديدة غير مسبوقة في ميدان الأعمال ، والثاني : أعمال ابتكارية مطورة كتطبيق فكرة حالية في أعمال ومجالات أخرى أو إضافة قيمة جديدة لفكرة موجودة مسبقاً ويتمثل النوع الثالث في دخول أسواق ومجالات جديدة أى إدخال منتج جديد أو خدمة معروفة في منطقة جديدة لأول مرة (الشيخ وآخرون ، 2009)

سيدة الأعمال:

صاحبة المشروع الصغير هي السيدة التي تتخذ قرار المخاطرة برأس المال في سبيل تنفيذ فكرة تعتقها وهي التي تدير عوامل الإنتاج وتصميم هيكل المشروع ، وهي قادرة على أن تخطط وتدير رأس المال والعمالة المطلوبة وكافة الموارد المتاحة (حسين، ٢٠١٤ ، ص١٢٦). كما يمكن تعريف سيدة الأعمال بأنها هي التي تمارس نشاطا تجاريا أو صناعيا أو تمتلك سجلا تجاريا ولديها عضوية في الغرفة التجارية (العبدلي، ٢٠٠٨، ص٤٥)

الفرق بين ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة:

يكثر الخلط بين ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة فهناك من يبدأ مشروعا لمنشأة صغيرة أو ناشئة ويعتبر نفسه رائد أعمال ، بل أن هناك جهات تقوم برعاية مشاريع صغيرة وتسمى أصحابها رواد أعمال، بل أن هناك من يستخدم في بعض الكتابات مصطلحات ريادة الأعمال لتدل على نفس معنى المنشآت الصغيرة، في حين أن هناك فرقا بين المفهومين . ولتوضيح الفرق العلمي بينهما نعود مرة أخرى للتعريف العربي لريادة الأعمال الذي وضعه **الشميري** بأن ريادة الأعمال هي انشاء مشروع اقتصادي حر يتصف بالمخاطرة والابداع ، وبالنظر إلى مكونات هذا التعريف العملي وبحسب ما يراه ببترداكر فان المفهومين مختلفين بالرغم من وجود الكثير من أوجه التشابه بينهما إلا أن ريادة الأعمال بمفهومها العلمي السليم تتميز بأربعة صفات تجعلها مختلفة عن المنشآت الصغيرة . نتلخص هذه الصفات فيما يلي: (السكارنة، 2006، ص42)

1. مقدار خلق الثروات: فتهدف المشاريع الصغيرة لتوليد دخل مستمر ومرضي لمالكها أفضل من التوظيف التقليدي. أما ريادة الأعمال فتؤدي إلى تكوين ثروة مستمرة دائمة، فرائد الأعمال يتوقع أن يقفز بمشروعه لعالم الثروة وليس الدخل المحدود، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بتقديم إضافة مبتكرة ذات قيمة تجعل من خلق الثروة أمراً محتملاً .
 2. سرعة بناء الثروة: إن المشاريع الصغيرة تبقى على حالها دون توسع وقت زمني طويل، وقد لا تتطور في أغلب الظروف في حين أن مشاريع ريادة الأعمال تحقق الثروة خلال زمن قياسي لا يتجاوز عادة خمس إلى عشر سنوات .
 3. المخاطرة: المشاريع الصغيرة تبتعد عن المخاطرة وتنشد الأمان والتقليدية من خلال تقليد المشاريع القائمة الناجحة فتكون نسخة مكررة منها دون تجديد. أما ريادة الأعمال فتتميز بالمخاطرة العالية وهي الثمن الذي يدفعه الريادي مقابل الثراء. وبغير المخاطرة فإن الريادة لا يكون لها وجودا ونكون أمام مشروعا صغيرا.
 4. الابتكار و الابداع: ريادة الأعمال تتصف بالابتكار والابداع وتحويل الأفكار إلى خدمات ومنتجات مربحة، مما يحقق لها الميزة التنافسية المستدامة التي تخلق الثروة . وتظهر تلك الابداعات في صورة منتجات جديدة، أو خدمات ذات قيمة مضافة، أو أساليب إدارية وعملية وتقنية جديدة . أما المنشآت الصغيرة فلا تلتزم بأى إبداع أو ابتكار بل أنها تعتمد على تقليد الآخرين مع شئ بسيط من الاختلاف لا يرقى لمستوى الابتكار و الإبداع.
- ولنا أن نتصور كم من المشاريع الصغيرة سمينها بالخطأ ريادة الأعمال ، فجنينا على المفهوم وأخطأنا في حق الرواد الحقيقيين .وأوضحت العديد من نتائج الدراسات السابقة (Hillet al., 2002) أن الشخص المالك للمشروع الصغير حتي يكون رياديا لابد وأن يتمتع بصفات وخصائص وقدرات ومهارات وسلوكيات معينة حتى تمكنه من القدرة على إدارة هذه المشاريع لتكون ريادية وهو ما ينقلنا على الفقرة التالية.

ب- الدراسات السابقة التي تناولت أبرز صفات وسلوكيات رواد الأعمال الناجحين:

يرى (zapalaska, 2001) أن رجال الأعمال الناجحين يتشاركون في بعض الصفات الضرورية بالنظر إلى التحديات التي يواجهونها تتمثل في عشرة صفات أساسية للنجاح هي : الثقة بالنفس — تحديد أهداف واضحة — النشاط الدائم والمبادرة — فعل مايجبون — ضبط النفس — الذهاب لأبعد الحدود — القدرة على قراءة ما بين السطور — الكاريزما — المرونة — المثابرة. وفقا للدراسات التي أجراها السكارنة (السكارنة، ٢٠٠٦) بعنوان الريادة والمشاريع الصغيرة توصل إلى أن القائمين على إدارة الأعمال الرائدة يشتركون في خصائص سلوكية وسمات متنوعة وهذه الخصائص هي :

1. الخصائص الشخصية : وتتمثل في الحاجة للانجاز والرغبة في الإستقلالية والثقة بالنفس والنظرة المستقبلية والتضحية والإيثار.

2. الخصائص السلوكية : والتي تتعلق بضرورة توافر المهارات الانسانية التفاعلية والفنية والادراكية ، بجانب ذلك توصل السكارنة إلى أن هناك بعض المفردات الشخصية التي يجب أن يتحلى بها المدير ليكون قادرا على تحقيق الحالة الريادية بنجاح في البيئة التنظيمية متمثلة في :

- الرؤية الواسعة : فرواد الأعمال يمتلكون رؤية واسعة وبعيدة يحيطون من خلالها بمعظم العوامل التي تؤثر على عمل المشروعات بما يمكنهم من وضع خطط مدروسة والحلول السليمة باستمرار.
- المرونة في بناء فرق العمل : يسعى رائد الأعمال الى ايجاد شئ ماحديث وجديد وبلوغ ذلك لابد من تشجيع الآخرين على العمل الجماعي وذلك يتطلب تمتعه بقدر كافي من الدبلوماسية والتنقل بين الوحدات والمستويات الإدارية بطريقة يحفظ من خلالها وحدة شبكة الأعمال التنظيمية دون احداث الاختلال والتباين بين عناصرها.

يتضح مما سبق أن الرواد يتطلعون دائما للنجاح واحراز التقدم من خلال تحقيق الأرباح والنمو المستمر لمشاريعهم لذلك توجد قواسم مشتركة للرياديين ، فكما سبق أن أشرنا بأن هناك العديد من الدراسات التي أمنت في خصائص الرواد التي تميزهم عن غيرهم ومن أبرز هذه الصفات التي أوردها العامري في كتابه (العامري و الغالب، 2008) والتي تتمثل :

- الإستقلالية والقدرة على التحكم الذاتي
- المثابرة والإجتهاد والعمل المتواصل الدؤوب
- الشعور بالحاجة لتحقيق الذات من خلال تحقيق إنجازاتهم
- السعي لتحقيق أهداف بها قدر كبير من التحدي والاستفادة من التغذية الراجعة لأدائهم
- تحمل المخاطر وتقليل حالات الغموض
- المرونة في التفكير وعدم الخوف من الفشل
- الثقة العالية بالنفس والشعور بطاقة كبيرة للمنافسة، والإستعداد لاتخاذ موافق صعبة

وهناك العديد من الصفات الأخرى ، فأضافت دراسة (حامد والرشيد ، ٢٠٠١) صفات مثل الانتباه للفرص و اقتناصها، البحث عن المعلومات اللازمة للعمل من أجل الوصول الى الأهداف ، التخطيط المنظم وحل المشكلات من خلال تحويل المشكلة الى فرصة والتعلم من الأخطاء.

أما عن الدراسات التي تناولت صفات الرياديات من صاحبات الأعمال النساء وهل تختلف عن الرواد من الرجال ، جاءت ورقة العمل التي قدمتها (ذياب ، ٢٠١٥) في ملتقى استثمر في قطر والتي أشارت فيه إلى أن رائدات الأعمال يتمتعن بالحافز الذاتي والثقافة العميقة والقيم والمهارات التحليلية والذكاء الاجتماعي والعاطفي ومهارات التأثير على الآخرين ، والتفاوض والتحدث أمام الجمهور . ومن أبرز الصفات الشخصية لرائدات الأعمال : الطاقة ، الإلهام ، المثابرة ، الاستقامة، الإبداع والصدق والمشاركة . أما الدراسة التي أجراها الشيخ (الشيخ وآخرون، ٢٠٠٩) فكان الهدف الأساسي منها الكشف عن الخصائص والسلوكيات التي تمتلكها الرياديات بالأردن ودراسة أثر الشخصية والمتغيرات الاجتماعية على الخصائص والسلوكيات لصاحبات الأعمال الأردنيات وتوصلت الدراسة الى أن الرياديات الأردنيات يعكس الكثير من صفات الرياديين على نحو عام فهم يتمتعن بنفس عوامل النجاح التي أوردتها الدراسات السابقة المشار إليها والخاصة بسمات الرواد من الرجال والتي تتمثل في : درجة عالية من الثقة بالنفس وحب الإنجاز والابتكار والإبداع والمبادرة ، بجانب القدرة على بناء شبكة علاقات مع جهات مختلفة والرغبة في الاستقلالية وتحمل المسؤولية بالإضافة إلى بعض الصفات الأخرى التي تميزت بها رائدات الأعمال الأردنيات مثل الطموح والتواضع والحس الاجتماعي وحب مساعدة الآخرين والاسهام في تنمية المجتمع والمصادقية والإصرار على الاستمرار والقدرة على العمل في ظل ظروف اقتصادية صعبة . وأخيرا نتناول الدراسات التي اهتمت بخلفية الرياديين والتي لاحظت أن نسبة عالية منهم انحدروا من عائلات تمتلك مشاريع خاصة (Bolton and Thompson, 2000)

ج- مفهوم إدارة القيمة وعلاقته بنجاح المشروعات الصغيرة وتدعيم دورها الريادي:

إدارة القيمة هو أسلوب منهجي فعال لحل المشكلات فهو يحدد مواطن التكلفة غير الضرورية ويحسن الجودة والأداء معا من خلال طرح بدائل تؤدي الغرض المطلوب ولكن بأقل تكلفة أو مختلفة تماما عن مرحلة تأسيس المشروع (اليوسف ، 2000) وهي دراسة تحليلية ذات منهج محدد تجري على منتج أو مشروع أو خدمة لتحديد وتصنيف الوظائف التي يؤديها بغرض تحقيق تلك الوظائف المطلوبة بطريقة أفضل أو بتكلفة اجمالية أقل من خلال بدائل ابتكارية دون المساس بالمتطلبات الأساسية (parker,1995).

والقيمة هي الأساس لتقويم الأعمال والمنتجات فعندما نريد أن نرفع قيمة منتج فإن ذلك يتم من خلال تحسين الأداء والمظهر والجودة، أي بجعله أكثر اغراء في امتلاكه وأكثر منفعة عند استخدامه أو أقل ثمنا عند شرائه. فقيمة الشيء تكمن في مدى ما يحققه لمن يملكه أو يستخدمه ضمن ثمنا معتدلا. وتهدف إدارة القيمة إلى رفع القيمة من خلال إيجاد التوازن الدقيق بين الوظيفة والتكلفة والجودة فهي تركز على التحليل الوظيفي وهو ما يميزها عن غيرها من الأساليب .

وقد تناولت البندقي في دراستها (البندقي ٢٠١٤) موضوع إدارة القيمة حيث استهدفت قياس وعي سيدات الأعمال بإدارة القيمة وأثره في تحقيق كفاءة الأداء في المشروعات الصغيرة ونجاحها من خلال دراسة وظائف المشروعات الصغيرة وكيفية تطبيق إدارة القيمة عليها في عينة من ١٥٠ سيدة أعمال سعودية.

وتوصلت الباحثة الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مدى وعي السيدات في عينة الدراسة وتطبيقها لمفهوم ادارة القيمة وبين كفاءة الأداء في مشروعاتهن الصغيرة . وعرفت "الدعجى" إدارة القيمة إجرائيا بأنها تقديم المنتج بأفضل شكل ممكن مع العمل على التحسين المستمر فى مستوى الجودة وتطوير الإنتاج وكسب ثقة المستهلك من خلال زيادة الربحية ورفع الطاقة الإنتاجية.

وتعتبر دراسة القيمة مهمة للمشروع الصغير لأنها تُقيم مواطن الضعف في المشروع في مراحل مبكرة مما يحقق علاجها بموضوعية وفعالية سريعة وبالتالي يتحدى المعوقات التي تقابله بطريقة مبتكرة وفعالة.

وتوصل العشي (العشي 1997) إلى أن المهارات الإدارية لسيدات الأعمال تعتمد على التفكير الخلاق وإدراك المواقف المختلفة والقدرة على تشخيص المشكلات وتحليلها مما يؤكّد على أهمية وعي سيدات الأعمال بإدارة القيمة في مشروعاتهن لرفع كفاءة الأداء مما يحقق الاستمرارية والنمو ومن هنا تظهر أهمية السعي لتدريس مفهوم إدارة القيمة كمنهج علمي في الجامعات المختلفة وتحفيز رائدات الأعمال على تطبيق هذا المفهوم بوعي في جوانب مشاريعهن الصغيرة .

د- الدراسات الخاصة بالتحديات والمعوقات التي تواجه رائدات الأعمال بصفة عامة والسعوديات بصفة خاصة:

أشارت سلامة (2017) في دراستها بعنوان المرأة وريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى أن العوائق التي تواجه المرأة في ارتياد مجال العمل الحر تتفاوت بين الأقطار في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا باختلاف التركيب الاجتماعي ، ونظم الحكم بها فضلاً عن المؤشرات الأساسية للتنمية البشرية مثل الصحة والتعليم ومستويات المعيشة . فعلى سبيل المثال دول النفط وطبيعتها هيكلها الاقتصادي غير المتنوع يقلل من عدد النساء في القوى العاملة. وأجملت الدراسة بعض العوائق والقيود الرئيسية التي تواجه المرأة منها الحواجز بين الجنسين والقواعد الثقافية، ومدى إمكانية الوصول إلى الخدمات والموارد اللازمة ونقص البحوث والمعلومات . وأكدت الدراسة إلى أن العوامل الثقافية والأعراف الاجتماعية هي التي تمثل عائقاً وليس الدين لأن البلدان التي تعتنق نفس الديانة تظهر بوضوح معدلات مختلفة لها تأثير على هذا التدني في مشاركة المرأة في ريادة الأعمال. وتوصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات تمثلت في أهمية توحيد الجهود وتنسيقها على جبهات متعددة لتعزيز مشاركة المرأة في المجالات الاقتصادية والسياسية ، على أن تكون هذه الجهود تتلاءم وسياق كل بلد على حدة مع التركيز على اعتماد نظم أكثر دقة لضرائب العمل وترتيبات أفضل لعمل مرّن، وتعزيز فرص الحصول على التمويل والتدريب.

وهناك دراسة أخرى على مستوى الشرق الأوسط بدبي حيث شهدت خلال يناير 2013 مؤتمر المرأة وريادة الأعمال في الشرق الأوسط بمشاركة 170 عضواً من الإمارات وبلدان الجوار في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وأطلق المؤتمر نشرة بعنوان المليار الثاني أوضح فيها أن النساء اليوم يعتبرن بين أسرع المجموعات نمواً من حيث المبادرات في عدد من البلدان ، ولكن مازالت المبادرات النسائية مادون المستوى ويرجع ذلك للمعايير الثقافية. وأشارت الدراسة إلى أن محدودية مشاركة

المرأة السعودية في ريادة الأعمال يرجع لمجموعة من المعوقات تأتي في المرتبة الأولى العادات والتقاليد العامة في المجتمع والتي لا تسمح لها بالعمل أو السفر دون موافقة عائلها ، وقوانين الميراث التي تنكر على المرأة حقها في التحكم في الممتلكات التي قد تحتاج إليها كضمان للقروض ، وصعوبة استخراج التراخيص والتصاريح التجارية ، ومشكلة الوكيل الشرعي واستقدام العمالة. وركزت توصيات المؤتمر على ضرورة تمكين المرأة اقتصاديا بشكل تكاملي للتنافس مع الرجل ضمن الضوابط الشرعية وضرورة التعامل مع المرأة كشخصية اعتبارية مستقلة ونشر الوعي في التفريق بين الشرع والعادات والتقاليد.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت واقع سيدات الأعمال بالمملكة العربية السعودية تأتي في مقدمتها الدراسة التي أعدتها (الوداعي، 2014) والتي استهدفت التعرف على الصعوبات التي تواجه رائدات الأعمال في المشاريع الصغيرة في مدينتي أبها وخميس مشيط. وتم جمع البيانات باستخدام استمارة وزعت على 35 رائدة سيدة أعمال وكان ترتيب المحاور الأربعة الأكثر صعوبة والتي تعيق المرأة السعودية من إقامة المشاريع هي كالتالي: المالية، الحكومية، الإدارية والتسويقية. حيث جاءت في المقدمة المعوقات في أنظمة الدوائر الحكومية ويساويها في نفس ترتيب الصعوبة عدم وجود أو صعوبة تحصيل رأس المال. وجاءت توصيات الدراسة أن أكثر الأولويات المطلوبة هي تعزيز ثقافة الاستثمار لدى النساء السعوديات ، وتوفير برامج تدريبية في مجال التسويق والمالية والإدارة . وضرورة التواصل مع رائدات المشاريع للتعرف على الصعوبات التي تواجههن وحل المشكلات أولا بأول.

و أشارت (شحييري، 2015) مدير مؤسسة "كاكتوس" لريادة الأعمال بعد إجراء لقاء مميز مع رائدات أعمال سعودية في كلية سيمونز لإدارة الأعمال ببوسطن إن أهم التحديات المشتركة بين السعودية وأمريكا هي ظاهرة السقف الزجاجي و الموازنة بين الحياة الشخصية و المهنية .

وعن مدى وعي المرأة السعودية بإدارة المشاريع الصغيرة وعلاقتها بقدرتها الابتكارية كانت الدراسة التي قامت بها (حسنين، 2011) على 150 سيدة من أصحاب المشروعات الصغيرة . وكانت أكثر عوامل نجاح المشروعات هي الشهرة والاسم المميز والتفرد والتميز وكانت أكثر الدوافع لإنشاء المشروعات تحقيق الذات والاستفادة من المهارات وتوظيفها.

ومن أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه المرأة السعودية في القطاع الاستثماري وفقا للدراسة التي قامت بها الهيئة العامة للاستثمار 2003، كانت عدم وجود إدارات نسائية في الدوائر الحكومية واشتراط الوكيل.

وتوصلت الدراسة التي قامت بها (الجريفاني، 2002) والتي شملت 100 سيدة أعمال في المنطقة الشرقية إلى أن أولى المشاكل وأكثرها تأثيرا على المرأة المستثمرة مشكلة الحصول على التراخيص ، يليها التمويل ثم التدريب والتأهيل

وأخيرا نتناول أهم الدراسات التي تناولت معوقات ريادة الأعمال للمرأة ومقترحات التحسين في بعض الدول العربية والأجنبية وتأتي في مقدمتها دراسة (Cohoon, 2010) والتي تناولت أهم الفروق بين الرياديين والرياديات الناجحين من حيث الدوافع لبدء الأعمال والتحديات التي تواجه الرياديين عند البدء بأعمالهم . واعتمدت الدراسة على مسح شمل 550 شركة عالمية ، وتبين ان نحو 40% منها تتميز بالتكنولوجيا المتقدم وأن 7% فقط من الشركات التي تعتمد على التكنولوجيا المتقدمة هي شركات نسائية . وعن تأثير رأس المال البشري على الريادة ' يتضح من الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور التعليم الجامعي في نجاح المشروع الريادي لكل من الذكور والإناث حيث تساوت أهميته لكلا الجنسين . ووضحت الدراسة أن

الوقت والجهد هو التحدي الأكبر لكلا الجنسين يليه صعوبة إيجاد شركاء آخرين . ومن التحديات التي تواجه النساء أكثر من الرجال هو القلق حيال حماية حقوق الملكية الفكرية للشركة.

و جاءت دراسة (العراوي، 2012) لاستطلاع واقع مشاركة المرأة البحرينية في النشاط الاقتصادي والمبادرات الرائدة في مجال تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي وخلص إلى أن المرأة البحرينية واجهت العديد من التحديات للدخول إلى قطاع الأعمال تمثلت في صعوبة الحصول على تراخيص لمزاولة بعض الأنشطة كالاستثمارات الهندسية والمقاولات والاستيراد والتصدير مما فرض عليها تسجيل نشاطها باسم العائل. وكانت أهم التوصيات العمل على إيجاد نظام تمويلي متكامل لدعم هذه المشاريع وإنشاء جهاز خاص لتطوير مشاريع المرأة الصغيرة والمتناهية في الصغر وتطوير الكفاءة الإنتاجية لهذه المشاريع والأخذ بفكرة الحاضنات الصناعية.

و على صعيد آخر تشير العديد من الدراسات التي تمت في دولة فلسطين إلى وجود العديد من العقبات التي تقف أمام النساء الفلسطينيات لدخول سوق العمل والمشاركة الفاعلة في التنمية .منها على سبيل المثال دراسةحتاوي وعبد الله(حتاوي وعبد الله ، 2014) والتي تناولت سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين وتوصلت الدراسة إلى حصر خمس معوقات أساسية تمثلت في العوامل السياسية الراجعة للإحتلال ، والبيئة الاقتصادية غير المواتية ، و المواقف الرجعية حول عمل المرأة والحصول على التمويل ونقص المعرفة والمهارات ، ومحدودية المجالات المتاحة للنساء وأضافت الدراسة التي قام بها عبد الله وآخرون والتي تزامنت مع الدراسة السابقة (عبد الله ، وآخرون ، 2014) مجموعة أخرى من العوائق تمثلت في عدم مواكبة التعليم لمتطلبات الاقتصاد الفلسطيني والبيئة القانونية والتشريعية غير الملائمة، العوامل الاجتماعية والثقافية ، حواجز السوق والمنافسة .وقدمت الدراسة عددا من التوصيات يأتي في مقدمتها مراجعة شاملة لمناهج التعليم لجميع المستويات لتضمينها المعارف والمهارات اللازمة للرياديين .وتشجيع إنشاء الصناديق اللازمة لتمويل المشاريع والإعفاءات الضريبية لصغار المستثمرين لتحفيزهم على تطوير مشاريعهم.

كما قامت مؤسسة البحوث الاجتماعية والإقتصادية وتحليل السياسات (GEPR) ببرنامج بحث تناول الواقع والإمكانات والآفاق المستقبلية لريادة النساء عبر إعداد ثلاث دراسات حالة لكل من مصر وتركيا ولبنان ، وتوصلت الدراسة في مصر (ElMahdy and Elnakeeb,2007) إلى أن الأعمال المملوكة للنساء متناهية الصغر، كما كانت إنتاجية العامل في الشركات التي تملكها النساء أقل بكثير من إنتاجية العامل في الشركات التي يملكها الذكور حيث تبلغ الربع فقط . وعرضت الدراسة أهم العوامل المؤثرة سلباً على ريادة النساء والتي تم تصنيفها إلى عوامل على المستوى الكلي وعلى المستوى الجزئي ، وتضم عوامل المستوى الكلي مثل سائر الدول العربية : القيود القانونية والسياسية والمؤسسية والمسؤولية والدور الاجتماعي للمرأة . أما العوامل على المستوى الجزئي ، فقد حددتها الدراسة بثلاث مجموعات رئيسية وهي : ضعف التنمية البشرية ، وقلة مصادر التمويل ، وضعف رأس المال الاجتماعي . وبذلك قدمت هذه الدراسة بعداً جديداً بتصنيف المعوقات على المستوى الكلي والجزئي . وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كان من أبرزها صياغة سياسات وقوانين تستهدف تمكين النساء بشكل خاص ، وأن تركز السياسات الحكومية على تحسين المناخ الإستثماري وإبتكار حلول لتسهيل حصول المرأة على التمويل والخدمات المالية الأخرى.

وفى دراسة حالة الريادة فى تركيا عرض (Ozar,2007) أهم المشاكل التى تواجه الريادة فى تركيا (لكلا الجنسين)
والتي تمثلت فى إرتفاع معدلات الضريبة، وإنخفاض الطلب، وتوفير رأس المال الأولى والطاقات غير المستغلة. وتزى
الدراسة أنه من أهم المقترحات لتحسين البيئة الريادية للنساء بتركيا هى توفير القروض بمعدلات فائدة منخفضة ، وتحسين
البيئة الإستثمارية . وتوصى هذه الدراسة بضرورة تأسيس مؤسسة مركزية لريادة النساء لتأمين مساهمة فاعلة لريادة النساء فى
الإقتصاد الوطنى عبر خطط وبرامج موجهة.

وعن الريادة فى لبنان أوضح تقرير مؤسسة البحوث والإستشارات (Consultation, Researc Institute,2007)
أن المشاكل التى تواجه ريادة النساء فى لبنان هى نفسها التى تواجه النساء فى مصر وبلدان الجوار التى تدور حول ضعف
الإطار القانونى الداعم لريادة النساء ، والعوامل الإجتماعية والإستثمارية والناجمة عن التميز حسب النوع . وعن التوصيات
التي قدمتها الدراسة : الإهتمام بإجراء المزيد من الدراسات حول ريادة النساء ، والعمل على تسهيل الحصول على المهارات
والمعرفة اللازمة ، وزيادة تنوع الخدمات المالية

ونستعرض أخيرا الدراسة التى قام بها باريت (Parrett, 2012) لإستطلاع واقع ريادة النساء فى إستراليا بصفتها
تحتل المرتبة الثانية فى العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية من حيث تطور النشاط الريادى للنساء فى الدول المتقدمة ،
ويرجع ذلك إلى توافر مزيجا من الفرص والمهارات لدى النساء الأستراليات ، إضافة إلى مواكبة وسائل الإعلام لعرض
القصص الريادية الناجحة . وتتصف الأعمال النسائية بأنها ذات نمط خدمتى بينما أعمال الذكور ذات نمط صناعى.وتقدم
الحكومة العديد من البرامج والخدمات وبتكلفة قليلة لتشجيع ريادة النساء حيث تقوم بتقديم برامج تدريبية ، وبرامج إرشاد ،
وتوفير فرص لحضور معارض تجارية فى الخارج ، وبرامج لتشجيع الصادرات . وتبين الدراسة أن أستراليا تحتوى على
العديد من المؤسسات التى تشجع ريادة الأعمال ومن أهمها مركز الاتصال الوطنى (NFP) والذى تم انشاؤه لمساعدة النساء
ليصبحن رياديات ناجحات من خلال تحقيق التواصل فيما بينهم وبين المستثمرين للإستفادة من تجاربهم وخبراتهم والحصول
على مساعداتهم

ثانياً: تحليل الدراسات السابقة ومناقشتها وإستخلاص تساؤلات الدراسة الحالية وأهميتها.

إتضح من النتائج المتحصل عليها من الدراسات السابقة أن المبادرات النسائية فى منطقة الشرق الأوسط وشمال
إفريقيا دون المستوى بسبب المعايير الثقافية السائدة فى تلك المجتمعات والعقبات الإجتماعية والإقتصادية التى تعترض إنطلاق
المرأة . أما فى السعودية فبالرغم من أن ترتيبها فى ريادة الأعمال 45 عالميا 7 فى منطقة الشرق الأوسط إفريقيا إلى أنها فى
حاجة أكثر لمزيد من الرعاية والإهتمام ، حيث وجود المرأة السعودية أعمال ما زال محدود جداً ويرجع ذلك لقناعة المرأة
السعودية بالمتاعب والصعوبات التى تواجهها إذا قررت أن تخوض تجربة العمل الحر،فكما أوضحت نتائج الدراسات السابقة
أن المرأة السعودية قد أعدت ذهنيا ونفسيا ومجتمعيا بل وقانونيا لتكون ربة منزل ومربية أطفال مما أدى إلى تعطيل مصالح
وقدرات كبيرة فى المجتمع . لذلك تبرز أهمية الدراسة الحالية فى أنها تتناول موضوع هام هو الريادة نظرا لأهميتها العظمى
فى التنمية التى تسعى إليها مختلف المجتمعات للخروج بأجيال يدركون الفرص ويبادرون فى تنميتها ويمتلكون روح الابتكار
والإبداع.

كما تبرز أهمية الدراسة من خلال تركيزها على الخصائص والسلوكيات الريادية لفئة صاحبات الأعمال الرياديات السعوديات التي لم تلقى الإهتمام الكافي من جانب الدارسين لذلك تشجع هذه الدراسة النساء اللاتي يمتلكن هذه القدرات على الإستفادة منها وتفعيلها من خلال برامج التدريب.

وتظهر أهمية الدراسة بصورة أكثر وضوحاً من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية :

- هل الممارسات العامة في المجتمع السعودي تدعم المرأة لتكون رائدة أوسيدة اعمال ناجحة ؟
- ما أهم أسباب فشل وتعثر الكثير من المشروعات الصغيرة لسيدات الأعمال السعوديات مما يحول دون إستمراريتها بعد البدء في الإستثمار بها ؟
- هل المشاريع الصغيرة لسيدات الأعمال السعوديات يمكن أن تصبح ريادية ؟ وما أهم السياسات و الإستراتيجيات اللازمة للنهوض بريادة النساء ولا تتوافر حالياً في بيئة الأعمال السعودية ؟
- كيف يمكن الإستفادة من التجارب الناجحة في الدول الأخرى في مجال ريادة النساء ؟

ثالثاً: منهجية البحث وإجراءاته :

تم إتباع المنهج الوصفي والذي يقوم على تجميع البيانات حول مشكلة معينة ثم العمل على معالجتها عن طريق توصيفها من جميع جوانبها وأبعادها ،تم تجميع البيانات بإستخدام قوائم الإستقصاء و تحليل النتائج المتحصل عليها لإستخلاص نتائج الدراسة وتوصياتها .

أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها :

إعتمد الباحثون على نوعين أساسيين من البيانات:

- البيانات الثانوية :

تم إستخدام المصادر الثانوية للبيانات بالإعتماد على مراجعة بعض الدراسات السابقة والمجلات العلمية والمقالات والكتب والنشرات والمؤتمرات وورش العمل والوثائق على الإنترنت.

-البيانات الأولية :

تم تجميعها بإستخدام المقابلات مع الإستبانة في آن واحد حيث تم إعداد استمارة إستبيان لجمع المعلومات المطلوبة من المستقصى منهم (سيدات الأعمال والجهات الداعمة) وتنوعت الأسئلة المستخدمة بين الأسئلة ذات النهايات المغلقة والأسئلة المفتوحة لتجميع أكبر قدر من مقترحات و آراء مفردات العينة وقد تم إعداد إستمارتان الأولى موجهة لسيدات الأعمال والأخرى للجهات الداعمة وقد اشتملت كل منهما على أربع أجزاء.

الأول : البيانات العامة : لصاحبات الأعمال والبيانات العامة عن المشروع أو المؤسسات الداعمة.

الثاني : تناول التحديات والمعوقات التي تواجه صاحبات الأعمال السعوديات وقد تم تصنيفها في سبع مجموعات بناء على نتائج الدراسات السابقة (العراوى ، 2012؛القطي ،2016) وهى المعوقات الإجتماعية ، التمويلية والإقتصادية ، الثقافية والتعليمية ، الفنية والإنتاجية، التسويقية والمعوقات الخاصة بالنواحي التدريبية والبشرية وأخيراً الذاتية والشخصية.

الثالث : تناول المحفزات والعوامل المساعدة لرائدات الأعمال بالقصيم وأهم عوامل نجاح المشروعات الريادية.

وأخيراً تناول الجزء الرابع ثلاث محاور هي على التوالي :

- مقترحات رائدات الأعمال لأهم الخصائص الواجب توافرها لرائدات الأعمال وفقاً لرؤية 2030 .

- الخطط والطموحات وآفاق تطلعات رائدات الأعمال المستقبلية.

- أهم متطلبات البرامج والدورات التدريبية التي ترى رائدات الأعمال أنهن في أمس الحاجة إليها لتحقيق تطلعاتهن وتدعيم مشاريعهن.

تم التأكد من صدق أداة جمع البيانات (الإستبانة) قبل إجراء المسح الميداني من خلال عرضها على مجموعة من المتخصصين والجهات الداعمة من أجل التأكد من تناولها لجوانب الموضوع الرئيسية ووضوحها وسلاماتها ، وتم قياس ثبات الأداة باستخدام معامل الإتساق الداخلي " كرونباخ ألفا " وبلغ معامل ألفا للجزء الخاص بأهم التحديات والعقبات 0.87455 بينما لمحور المحفزات والسياسات الداعمة 0.8122

عينة ومجتمع الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة في :

- المؤسسات الداعمة للمشروعات الصغيرة بالقصيم

- صاحبات المشروعات الصغيرة من السعوديات بالقصيم من مختلف القطاعات

عينة الدراسة:

تم إختيار عينة قصدية من رائدات الأعمال في بريدة وعنيزة وعددهم 150 ، وتم إختيار العينة على أساس الموائمة لعدم وجود دليل محدد يمكن الإعتماد عليه كإطار للمعينة بغرض إختيار عينة عشوائية ، حيث لا تتوافر قاعدة معلومات أو حصر شامل معتمد لكل صاحبات الأعمال من أجل الإعتماد عليه . وتم تحديد عدة معايير لإختيار مفردات العينة بناء على الموصافات التي تم إستخلاصها من الدراسات السابقة لرائدات الأعمال (السكارنة، 2006؛ الشيخ وآخرون، 2009) وتمثلت معايير إختيار مفردات العينة في الآتي:

أن يكون عمر المشروع سنتان فأكثر وعدد الأيدي العاملة لديها لا يقل عن 3 ، وتبادر بطرح أفكار جديدة وغير مسبوقة في مجال عملها ، والإصرار على الإستثمار في مشروعاتها والسعى وراء تحقيق النمو على الرغم من الضغوط الواقعة عليها في بداية الإستثمار ، ومبادرة في دخول مجالات يندر دخول المرأة فيها وأخيراً تبادر بإدخال منتج جديد أو تقديم خدمة في منطقة جديدة حيث يتم إختيار صاحبة الإستبانة وإخضاعها للدراسة في حالة توافر واحدة على الأقل من هذه المعايير .

أما عن المؤسسات الداعمة فقد إستخدمت عينة قصدية في جميع المؤسسات الداعمة للمشروعات الصغيرة في منطقة بريدة وعنيزة ، وتمثلت وحدة المعينة في المنظمة ، أما المستقصى منهم فقد تم إستخدام المسح الشامل لأصحاب المسميات الإشرافية في المستويات الإدارية الثلاث.

أسلوب تحليل البيانات :

تم الإعتماد على التحليل الوصفي بما يتناسب ومنهجية الدراسة بإستخدام المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية وإختبار "T"

رابعاً: عرض البيانات ومناقشة النتائج:

بلغ عدد الإستبيانات الموزعة على صاحبات الأعمال 150 إستمارة وبلغت الإستمارات المجمعة 140 مع إستبعاد 10 إستمارات لم تتوافر فيها أحد المعايير المحددة للإختيار وبذلك بلغت نسبة الإستجابة 86% وبالنسبة للجهات الداعمة بلغت عدد الإستمارات المجمعة 80 إستمارة من أصل مائة إستمارة موزعة بمعدل إستجابة 80 % ونتناول فيما يلي عرضاً لأهم النتائج المتحصل عليها.

1- النتائج الخاصة بتوصيف مفردات العينة وفقاً للبيانات العامة

للإجابة على التساؤل الخاص بما هو واقع ريادة الأعمال للنساء بالقصيم

1- تصنيف مفردات العينة وفقاً للبيانات العامة:

أ- البيانات العامة لسيدات الأعمال :

▪ المستوى التعليمي :

يوضح الجدول التالي (جدول رقم 1) توزيع مفردات عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

جدول (1) مفردات العينة وفقاً لمستوى التعليم

المستوى التعليمي	العدد	النسبة %
متوسط	15	11%
ثانوي	25	19%
بكالوريوس	78	60%
دراسات عليا	12	10%
المجموع	130	100%

يتضح من الجدول السابق أن الغالبية العظمى من أفراد العينة بنسبة 60 % حاصلات على شهادة جامعية ، بينما صاحبات الأعمال في العينة المختارة من حملته الدراسات العليا 10 % . مما يؤكد على نتائج الدراسات السابقة في اتجاه المرأة للعمل الحر لقلّة فرص العمل المتوفرة أمامها لتواجدها في مجتمع ذكوري

▪ العمر :

أما عن متغير العمر اتضح من حساب التكرارات والنسب المئوية (جدول رقم 2) أن 20 % من أفراد العينة أقل من 30 سنة، بينما بلغت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 30 - 50 سنة 70 % بينما النسبة الأقل لمن تجاوزن الخمسون عاماً. وقد اختلف ذلك عن نتائج الدراسات السابقة في دول الشرق الأوسط حيث النسبة الغالبة دون الثلاثين مما يؤكد على حداثة المرأة السعودية في ارتياد مجال العمل الحر.

جدول (2) تصنيف مفردات العينة وفقا للسن

النسبة %	السن
20%	أقل من 30
70%	30 - 50
10%	أكثر من 50

ب- البيانات الوصفية للمشروعات الصغيرة:

▪ تصنيف المشروعات وفقا لطبيعة النشاط الأساسي:

تم تصنيف المشروعات وفقا لطبيعة النشاط الأساسي في خمس مجموعات رئيسية كما يتضح من الجدول رقم 3:

جدول (3) طبيعة النشاط الأساسي للمشروع

النسبة %	العدد	نوع النشاط
20%	25	أعمال يدوية (حرفية)
4%	5	تقني
38%	50	خدمي
33%	44	بيع تجزئة
5%	6	صناعي
100%	130	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن النسبة العظمى من المشروعات تركزت في مجال تقديم الخدمات، يلي ذلك بيع التجزئة ، بينما الأعمال اليدوية لم تتعدى 20% . أما المجال التقني والصناعي مازال محدود للغاية وذلك يبرهن على أن المرأة السعودية مازالت تحتل نفس المجالات المألوفة والمحصورة في التجميل والأزياء والعطور والتصوير وأنها مازالت مترددة في دخول المجال الصناعي والتقني لعدم توافر المناخ الداعم لها.

▪ عمر المشروع :

يوضح الجدول رقم 4 توزيع عينة الدراسة حسب متغير عمر المشروع

جدول (4) عمر المشروع

النسبة %	العدد	عمر المشروع
65%	85	من 2 الى أقل من 5 سنوات
27%	35	من 5 - 10 سنوات
8%	10	أكثر من عشر سنوات
100%	130	المجموع

بتحديد متوسط عمر المشروعات لصاحبات الأعمال في عينة الدراسة اتضح من الجدول رقم (4) أن الغالبية العظمى من مفردات العينة (65%) لم يتجاوز عمر مشروعاتهن الخمس سنوات . بينما 27 % تتراوح بين 5- 10 سنوات وأن نسبة ضئيلة فقط لم تتجاوز 8% الذي وصل عمر المشروع بها لأكثر من 10 سنوات ويتضح من ذلك أن الكثير من المشروعات تفشل وتخرج من السوق في مراحل مبكرة كما أن اقبال السعوديات على اجتياز العمل الحر ولید السنوات العشر الاخيرة. ويؤكد ذلك البيانات التي تم تجميعها من المرحلة التي يمر بها المشروع من دورة حياته حيث يتضح من بيانات الجدول رقم (5) أن 34% من المشروعات في مرحلة البداية و 20% قد وصلت لمرحلة النمو و6% فقط لمرحلة التوسع واطافة استثمارات كما أن 40% من المشروعات متعثرة مما يؤكد على أهمية الدراسة الحالية والتي تتناول في تحليلها في الجزء التالي أهم أسباب تعثر المشروعات بعد البدء فيها.

جدول رقم (5) تصنيف المشروعات وفقاً للمرحلة التي تمر بها من دورة حياتها

المرحلة	العدد	النسبة %
البداية	43	34%
النمو وحصاد الأرباح	26	20%
التوسع	8	6%
متعثرة	53	40%
المجموع	130	100%

■ أساليب تسويق المنتجات:

باستقراء بيانات الجدول رقم (6) يتضح أن التسويق الإلكتروني هو أكثر الوسائل المستخدمة يليه التسويق المنزلي ،أما البيع من خلال منفذ دائم فبلغت نسبته في عينة الدراسة 18% بينما الإشتراك في المعارض لتسويق المنتجات فجاء في المرتبة الأخيرة . وذلك يتمشى مع طبيعة المرأة السعودية التي تفضل العمل من داخل منزلها لصعوبة التنقلات والقيود الإجتماعية المفروضة عليها.

جدول (6) وسائل تسويق المنتجات

اسلوب التسويق	العدد	النسبة
مقر دائم	23	18%
اشترك في معارض	16	13%
تسويق منزلي	33	25%
تسويق إلكتروني	58	44%
المجموع	130	100%

2- التحديات والمعوقات :

تم تحليل البيانات المتحصل عليها من تحليل اجابات المستقصى منهى من صاحبات الأعمال والتي تعكس وجهة نظرهن عن أهم المعوقات التي تؤثر سلباً على نجاح واستمرارية مشروعاتهن في الجدول رقم (7) . وتم استخدام مقياس "ليكارت" بحيث

يعطي وزن 5 درجات للعنصر المؤثر بشدة و4 درجات للمؤثر ، و3 لغير متأكد و2 مؤثر، ودرجة واحدة لغير مؤثر على الاطلاق.

وقد تم استخدام اختبار T لتحليل فقرات هذا الجزء ويتم حساب الوزن النسبي وقيمة T ومستوى الدلالة لكل فقرة وتكون الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها اذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية التي تساوي 1,99 عند درجة حرية 74، ومستوى معنوية 0,05 حيث الوزن النسبي أكثر من 60 % (المتوسط 3) . وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها اذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من الجدولية التي تساوي 1,99 عند درجة حرية 0,74 وحيث الوزن النسبي أقل من 60 % .

وتشير المعطيات في جدول رقم (7) الى أن آراء مفردات العينة سلبية فيما يتعلق بالمعوقات الفنية والانتاجية حيث بلغ الوزن النسبي لها أقل من 60 % ومستوى معنوية أقل من 0,05 وذلك يتمشى مع تصنيف المشروعات في العينة حيث غاليتها بعيدة عن المجال الصناعى. أما آراء أفراد العينة في بقية الفقرات ايجابية حيث بلغ الوزن النسبي لكل فقره أكبر من 60 % حيث يتراوح بين 84,27 % و 72% وجاءت المعوقات التمويلية والاقتصادية في المقدمة يليها المعوقات الاجتماعية ، ثم المعوقات التسويقية فالثقافية والتعليمية ، واحتلت المعوقات التدريبية والاستشارية المرتبة الخامسة ، وأخيرا المعوقات الذاتية والشخصية

جدول (7) أهم المعوقات والتحديات من وجهة نظر رائدات الأعمال

الفقرة	الترتيب حسب الوزن النسبي	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة
المعوقات الاجتماعية	2	77,60	8,93	0.000
المعوقات التمويلية الاقتصادية	1	84,27	14,55	0.000
المعوقات الثقافية التعليمية	4	73,78	6,27	0.000
المعوقات الفنية والانتاجية	7	54,13	-2,51	0.014
المعوقات التسويقية	3	77,07	9,44	0.000
معوقات تدريبية وارشادية	5	72,80	5,90	0.000
معوقات ذاتية وشخصية	6	72	61,59	0.000
جميع الفقرات		73,10	10,10	0.000

قيمة T الجدولية عند درجة حرية 0,74 ومستوى معنوية 0,05 تساوى 1,99

أما عن أهم أسباب تعثر وفشل المشروعات الصغيرة بعد بدء الاستثمار فيها ، تم تجميع الاستجابات وحساب التكرارات واستبعاد العوامل التي حصلت على نسبة ضئيلة . وكانت أهم العوامل التي تؤدي إلى فشل المشروعات وتعثرها من وجهة نظر رائدات الأعمال (مرتبة من 1 أشد تأثيرا إلى 6 أقلها تأثير)

1- العجز المالي : غياب المؤسسات التمويلية التي تقدم برامج تتمشى مع خصوصية المشاريع وصعوبة انقاذ المنشآت في هذه المرحلة خاصة أن الجهات التمويلية تدعم من في طور الانشاء وليس تمويل مشروع قائم.

- 2- المفاجأة بالتقدم التقني وتغير النمط الاستهلاكي
- 3- عدم القدرة على تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل الحر.
- 4- الاستغفار من العمل اليدوي واقتصار صاحبة المشروع على الإشراف الإداري فقط.
- 5- سرعة الحكم على فشل المشروع دون المثابرة والاستمرار.
- 6- عدم توافر العمالة المؤهلة السعودية التي تفرضها وزارة العمل وصعوبة استقدام العمالة الاجنبية (مشكلة الوكيل الشرعي) ومن أهم أسباب فشل المشروعات من وجهة نظر الجهات الداعمة جاء الترتيب كما يلي:
- 1- الأمية المالية وعدم ربط التدريب ببرامج التمويل
- 2- الدافع الرئيسي لسيدات الأعمال البحث السريع عن المال دون وجود رؤية استراتيجية واضحة وتقنين خيارات المرأة في مدرسة وحضانة ومشغل .
- 3- غياب قاعدة البيانات عن الفرص الاستثمارية المتاحة.
- 4- قضية السقف الزجاجي ووجود مجتمع ذكوري لا يشجع على الاستقلالية المالية والفكرية للمرأة .
- 5- ضعف المنافذ التسويقية والمنافسة الشديدة من الأسر المنتجة والمنتجات المستوردة رخيصة السعر.
- 6- عدم أهلية أو جدارة الادارة ونقص الكفاءات وضعف القدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة مما ينتج عنه الفشل في توظيف الموارد في مجالات استثمارية واعدة تعظم المخرجات .
- 3- المحفزات والسياسات الداعمة :

يبين الجدول رقم (٨) آراء مفردات العينة حول مدى توافر العوامل المساعدة لهن لنجاح مشاريعهن وتطويرها

جدول (8) آراء مفردات العينة حول مدى توافر العوامل المساعدة لنجاح ودعم مشروعات صاحبات الأعمال

الفقرة	الترتيب حسب الوزن النسبي	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة
قيمة إيجار موقع المشروع مناسب	3	60	0.00	1.000
التمويل المقدم من الجهات الداعمة حالياً كافي	9	51	-3.95	0.000
شروط برامج الدعم الحكومي مناسبة	5	59.73	-0.11	0.913
توافر حاضنات أعمال للمشاريع الصغيرة للنساء	6	54.67	-2.24	0.028
توفر الدولة برامج التأهيل والتدريب المناسبة للمستثمرة الصغيرة	1	62.40	1.04	0.302
تركز برامج التدريب على ترسيخ أفكار المشاريع الاستثمارية المبتكرة	2	61.30	1.01	0.202
سهولة التواصل مع المسؤولين في الأجهزة الحكومية للتغلب على المشاكل	7	54.12	-2.01	0.014

0.09	3.11-	50	10	تنظم الدولة بصفة مستمرة المعارض لتسويق منتجات المشاريع النسائية
0.08	4.21-	52.19	8	وجود جمعيات خاصة لتعزيز ريادة الأعمال النسائية على المستوى الوطني
0.07	5.21-	41.2	11	توافر قاعدة بيانات للمشروعات الصغيرة والفرص الاستثمارية المتاحة
0.910	0.12-	59.87	4	دعم الأهل والأصدقاء
0.302	1.04	55.14	-	جميع الفئات

يتضح من تحليل آراء مفردات العينة في الجدول السابق (جدول رقم ٨) أن آراء أفراد العينة فيما يتعلق بقيمة إيجار المشروع ، ومدى قيام الدولة بتوفير برامج التدريب اللازمة ، وتركيز البرامج التدريبية على ترسيخ الأفكار الابتكارية محايدا حيث أن مستوى الدلالة أكبر من 0.05 بمعنى أن أفراد العينة غير قادرين على تكوين رأي فيما يتعلق بهذه الفئات . وجاءت آراء أفراد العينة لبقية الفئات سلبية حيث أن الوزن النسبي لها أقل من 60% حيث تتراوح بين 59.87% ، 41.2% . وبصفة عامة يتبين أن الوزن النسبي لجميع الفئات يساوي 55.14% وهو أقل من 60% وقيمة T المحسوبة 1.04 وهي أقل من قيمة T الجدولية ومستوى الدلالة 0.302 وهو أكبر من 0.05 مما يؤكد على إجماع آراء صاحبات الأعمال في العينة على عدم توافر المحفزات والسياسات الداعمة لهن ، ويتفق ذلك مع نتائج الدراسات السابقة التي استطلعت واقع سيدات الأعمال السعوديات حيث أشارت بصفة عامة إلى عدم توفر المناخ الاستثماري الداعم لهذه الفئة.

وفيما يتعلق باستطلاع آراء المستقصى منهن حول تحديد الأهمية النسبية لعوامل نجاح مشروعاتهن الصغيرة جاء الترتيب كما يلي:

1. القيام بدراسة جدوى المشروع بناء على أسس علمية. 5- الجودة العالية للمنتجات .
2. تقديم سلع وخدمات متميزة عن المنافسين. 6- الالتزام بمواعيد التسليم .
3. الشهرة والأسم المميز 7- توافر العمالة المدربة .
4. انخفاض تكلفة الإنتاج . 8- الصفات الشخصية الداعمة والحافز الذاتي .

ولقد اختلف ترتيب الأهمية النسبية لصاحبات الأعمال مع رأي الجهات الداعمة حيث يرون أن الصفات الشخصية والحافز الذاتي لا بد أن يأتي في المرتبة الثانية من حيث الأهمية بعد القيام بدراسة الجدوى الدقيقة للمشروع ، يليهم في مستوى الأهمية توافر العمالة الماهرة المدربة لأنها هي السبيل لتدعيم المنتج المميز ذو الجودة العالية والتكلفة الأقل.

٤- رؤية صاحبات الأعمال السعوديات ٢٠٣٠:

اتضح من نتائج الدراسات السابقة أن رائدات الأعمال لم يعد يلائمنهن النماذج التي افترضها المجتمع لهن، لكنهن يخططن مساراتهن الخاصة ويضعن معايير تميز جديدة وقد ركز الجزء الرابع والأخير من الاستبيان الموجه لسيدات الأعمال على ثلاث محاور رئيسية تعكس تطلعاتهم للمستقبل تناولها فيما يلي بالشرح والتحليل:

أ- مقترحات سيدات الأعمال لأهم الخصائص الواجب توافرها لرائدات الأعمال السعوديات وفقا لرؤية 2030:

جاءت أهم الخصائص من وجهة نظر سيدات الأعمال بالترتيب الآتي:

1. الرغبة في الاستقلالية والقدرة على التحكم الذاتي لتحقيق الأهداف دون الاعتماد على الآخرين والدافع القوي للإنجاز والابداع واغتنام الفرص والحماس وروح المخاطرة المحسوبة والتعامل مع الظروف الغامضة.
2. القدرة على بناء شبكة علاقات مع جهات مختلفة والانفتاح على الآخرين، والمرونة في بناء فرق العمل لبلوغ هدف تشجيع الآخرين على العمل الجماعي فلا بد من التمتع بالقدرات الدبلوماسية والتكتيكية.
3. إدارة المهام المتنوعة والقدرة على المحافظة على التوازن بين الحياة الاجتماعية والعائلية ومتطلبات العمل الحر
4. القدرة على قراءة ما بين السطور وتحصيل المعلومات التي يحتاجونها من وراء الأنباء، والرؤية الواسعة والنظرة المستقبلية
5. المرونة والمثابرة وعدم الاستسلام للإحباط والانفعالات المتهورة فالفشل وسيلة التعلم والتفاؤل هو الدافع للاستمرارية .

وان التركيز على هذه السلوكيات والخصائص في برامج التدريب الخاصة بالريادة من شأنه أن يعزز التوجه الريادي لسيدات الأعمال مما ينقلنا للمحور التالي

ب- محاور البرامج والدورات التدريبية لسيدات الأعمال السعوديات للانطلاق في عالم ريادة الأعمال وفقا لتطلعات الرؤى المستقبلية ٢٠٣٠:

أوضحت نتائج الدراسة بتحليل ردود سيدات الأعمال لهذا الجانب أنهن في أمس الحاجة للعديد من الدورات المكثفة لإكسابهن العديد من المهارات والسلوكيات لوضعهم على الطريق الصحيح كانت من أهمها :

1. التخطيط الاستراتيجي ووضع خطط العمل، مع التركيز على الديناميكيات المختلفة التي تحدث في عالم الأعمال اليوم، ووضع الاستراتيجيات البديلة لإنجاح المشروع في حالة تعثره.
2. التسويق الذاتي لرائدة الأعمال وبرامج تطوير الذات واعداد الشخصية
3. تعلم آليات التفاوض الصحيحة وكيفية بناء قاعدة حلفاء في مكان العمل للحصول على الدعم المطلوب بما في ذلك مهارات الاصغاء وإدارة الخلافات والتحدث أمام الجمهور .
4. المهارات التحليلية والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات
5. إدارة التنوع الاجتماعي والذكاء العاطفي
6. دورات مكثفة في المحاسبة وامساك الدفاتر بعيدا عن التتظير فلا بد من العمل والتطبيق
7. فن البيع والتعامل مع العملاء.

ج- طموحات وتطلعات صاحبات الأعمال السعوديات وفقا لرؤية ٢٠٣٠:

بسؤال مفردات العينة عن تطلعاتهن وخططهن المستقبلية في العشر سنوات القادمة كانت أهم التوقعات تركز على الأحلام الشخصية بصفة عامة والقليل من أشار لتطلعاتهن وطموحاتهن على مستوى الاقتصاد الوطني كما يتضح مما يلي:

1. أن تركز سيدات الأعمال بدرجة أكبر على خدمة احتياجات المجتمع المحلي ، وخروجها من عالمها الصغير إلى العالم الكبير لنيل أقصى درجات العلم والمعرفة
2. أن تتبنى سيدات الأعمال أدواراً هامة في مجال الاقتصاد والمجتمع وإدارة الأعمال وتفعيل الدعم الحقيقي للاقتصاد
3. التحول من مشروع متعثر إلى مشروع ناجح يدر ربحاً.
4. إيصال المنتج من المصنع لمطار القصيم ومن تجار التجزئة لتجار الجملة
5. التغلب على المعوقات الاجتماعية والثقافية والمالية والتواصل مع وسائل الاعلام لعرض تجاربهن بما تتطوي عليه من جوانب فشل ونجاح
6. تطوير صناعتهم من صناعة تقليدية إلى صناعة معرفية تعتمد على تدفق المعرفة والابتكار المنظم، والتغيير التقني المستمر الى جانب رأس المال البشري فالمهارات والكفاءات المتجددة للعاملين هي أحد المحركات الرئيسية للصناعات القائمة على المعرفة.

خامساً: الخلاصة والنتائج العامة والتوصيات :

تناولت الدراسة بالتحليل واقع ريادة الأعمال في أوساط النساء السعوديات بمنطقة القصيم ، والبحث عن أسباب الضعف الشديد في انتشارهن مقارنة مع ريادة الأعمال في أوساط النساء في الدول الأخرى وركزت الدراسة على أهم العوائق التي تمنع النساء من البدء بمشاريع ريادية وتحد بذلك من مشاركتها الفاعلية في دعم الاقتصاد الوطني. ونورد فيما يلي أبرز النتائج التي تم استخلاصها ومناقشتها في ضوء نتائج الدراسات السابقة :

1. يرتفع معدل نشاط ريادة الأعمال بين النساء اللواتي حصلن على مؤهلات جامعية ودراسات عليا مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى (المتوسط والثانوي) . وان النسبة الغالبة من مفردات العينة (٧٠٪) تتراوح أعمارهن بين ٣٠-٥٠ سنة.
2. تركزت معظم الأنشطة الريادية في القطاع الخدمي والتجزئة أما المجال التقني والصناعي فلم يتجاوز ٩٪
3. بينت الدراسة أهم معوقات ريادة الأعمال للمرأة السعودية والتي يمكن ادراجها في المعوقات التمويلية والاجتماعية والتسويقية والثقافية والمعوقات الشخصية والذاتية ، ويتمشى ذلك مع نتائج الدراسات السابقة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا (سلامة ، ٢٠١٧؛ الوداعي، ٢٠١٤ ؛ شحيري ، ٢٠١٥)
4. وعن أهم المشاكل التي تواجه صاحبات الأعمال وتحول دون الاستمرارية لمشاريعهن جاءت في المقدمة عوامل الصدام الاجتماعي، والمنافسة من المنتجات الأجنبية والأسر المنتجة، والأمية المالية، وعدم الفصل بين الحسابات الشخصية وميزانية المشروع، وسرعة الحكم على المشروع بالفشل والإحباط.
5. وأوضحت النتائج أن أهم التحديات المشتركة بين السعودية وبعض الدول الرائدة في مجال ريادة النساء مثل أمريكا وأستراليا قضية السقف الزجاجي، والموازنة بين الحياة الشخصية والمهنية (شحيري ، ٢٠١٥)

6. أظهرت النتائج عدم توافر المناخ الاستثماري الداعم لسيدات الأعمال السعوديات، ويتمشى ذلك مع واقع سيدات الأعمال في دول الجوار (حتاوى وعبد الله، 2014؛ Ozar، 2007) ، حيث كان هناك اجماع من المستقصى منهن بأنهن يفتقدن الدعم الحكومي، وتوافر حاضنات الأعمال، وبرامج التمويل الملائم لطبيعة مشاريعهن، وخطة متكاملة لبرامج التدريب لإكسابهن المهارات والخبرات اللازمة ، وتوافر قاعدة بيانات عن الفرص الاستثمارية المتاحة.

توصيات الدراسة :

يتضح من نتائج الدراسة أن هناك حاجة ملحة لجهود موجهة وتنسيقية على مستوى جهات متعددة لتعزيز مشاركة المرأة السعودية وتدعيم دورها الريادي في دعم الاقتصاد الوطني ، وبناء على ذلك تقترح الدراسة التوصيات التالية:

1. في مجال التشريعات ودور المؤسسات الحكومية:

- أن تقوم المؤسسات الحكومية المعنية بصياغة استراتيجية وطنية بعيدة المدى يكون هدفها الأساسي تمكين وتعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً مع اجراء التعديلات للقوانين التي تقيد نشاط المرأة وضمان حقوقها على قدم المساواة في تسوية المنازعات التجارية، وفي حماية حقوق الملكية لها.
- تخصيص نسبة من المشتريات الحكومية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- انشاء هيئة منشآت صغيرة متخصصة تتم فيها جميع المعاملات تحت سقف واحد، مع إعادة النظر في بعض الاشتراطات لإصدار رخصة المشاريع الصغيرة المملوكة للسيدات وربط هذه الهيئة بمنظومة الحكومة الإلكترونية.

2. دور مؤسسات التمويل والاقراض: لكي تقوم هذه المؤسسات بدورها الفعال في تطوير ريادة النساء عليها ان :

- ضرورة اقتران القروض بمساعدات فنية وخدمات ارشاد تساعد في انجاح المشروع واتخاذ الإجراءات التي تضمن استغلال القروض في المشروع المحدد في طلب القرض .
- توجيه القروض ناحية المشروعات الانتاجية والصناعية لسد حاجة السوق المحلي.
- العمل على إيجاد نظام تمويلي متكامل يتلاءم مع مختلف مراحل دورة العمل والتعاون مع مؤسسات تمويل الصادرات العربية لمساعدة هذه المؤسسات على تصدير منتجاتها ، ومؤسسة التمويل الدولية وهيئة التنمية الدولية التابعة للبنك الدولي.

- انشاء شبكة من المستثمرين المساندين (angel investor) لتقديم التمويل المستمر للمشاريع المميزة للشابات.

3. دور مؤسسات التعليم والتدريب:

يتمثل دور هذه المؤسسات في رفع مستوى المعرفة والمهارات الريادية لدى النساء ، ويمكن أن يتم عبر تحقيق التوصيات الآتية:

- تطوير المناهج التعليمية لتشتمل على المعرفة والمهارات الريادية ، وتنمية قدرات الفهم وحل المشكلات للتأهيل للحياة العملية، مما ينتج عنه غرس ثقافة ريادة الأعمال من مراحل التعليم الأساسي.
- العمل على إيجاد آليات وبرامج للشراكة بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات القطاع العام والخاص من أجل دعم الريادة لدى الشباب.

- إنشاء معهد وطني متخصص لتطوير المهارات الريادية والتمشي مع احتياجات النساء من البرامج الخاصة التي تدعمهن ماليا وفنيا وتجاريا بالإضافة إلى تعريفها بالمجالات الاستثمارية الجديدة المتاحة لمشاريعهن.

4. تسويق المنتجات:

قيام الجهات المختصة بالعمل على رفع الكفاءة التسويقية للمشروعات النسائية الصغيرة من خلال تأسيس شركة وطنية في مجال اعداد البحوث ودراسات السوق والنقل وتوفير المعلومات التسويقية والفرص المتاحة مع الاستعانة بخدمات وخبرات المكاتب الاستشارية في هذا المجال.

5. الإعلام ووسائل الاتصال الإلكتروني:

- تبني وسائل الاعلام خطاب وسياسة إعلامية لتغيير نظرة المجتمع لعمل المرأة السعودية والتفريق بين أحكام الشريعة الإسلامية والعادات والتقاليد.
- تقديم البرامج التوعوية حول دور المرأة وأهمية مشاركتها في خدمة الاقتصاد من خلال عرض قصص نجاح لرائدات أعمال سعوديات ، وتمكين المرأة اقتصاديا بشكل تكاملي، للتنافس مع الرجل ضمن الضوابط الشرعية.
- توفير قاعدة معلومات متكاملة حول المشروعات الصغيرة ومعلومات دقيقة حول سوق العمل والنقص فيه لتوجيه رائدة الأعمال لسد النقص في المجتمع من ناحية وتوافر الحد الأدنى لنجاح المشروع باعتباره أحد احتياجات سوق العمل .

- خدمة التواصل الإلكتروني لجميع أعضاء سيدات الأعمال بالقصيم لتبادل الخبرات ، وبناء حلقات تواصل خاصة بين المستثمرات التي يكن في حاجة لدمج مشاريعهن.

6. الأخذ بفكرة الحاضنات الصناعية:

تقترح الدراسة انشاء حاضنة أعمال صناعية على مستوى جامعة القصيم لها مؤشرات أداء واضحة تستهدف تدعيم المشاريع النسائية الرائدة في مرحلة التأسيس والانطلاق والتشغيل ،وتقديم الدعم المالي والإداري والفني والتسويقي.

سادسا: الآفاق البحثية والدراسات المقترحة:

- تكرار هذه الدراسة واجرائها على الرياديات في مناطق أخرى لم تشملها الدراسات السابقة، مع الأخذ بالاعتبار نفس الأبعاد التي ركزت عليها الدراسة الحالية من أجل اظهار واقع ريادة الأعمال للنساء السعوديات بصورة أدق.
- مشروع بحث متكامل على مستوى جامعة القصيم يضم باحثين من تخصصات مختلفة لإنشاء حاضنة أعمال صناعية لدعم المشروعات الريادية النسائية.

قائمة المراجع

أولاً : العربية :

- أبو شماعة ' عبير والنمر محمد (2013) . قمة ريادة الاعمال العالمية ' دبي .
- البندقي ' ديمة (2014) . " وعى سيدات الأعمال بإدارة القيمة وانعكاسه على كفاءة الأداء في المشروعات الصغيرة " ' رسالة ماجستير : جامعة أم القرى ' المملكة العربية السعودية .
- الحريفاني ' غيداء (2002) . " دور المرأة السعودية في الأعمال الصغيرة والمتوسطة : الواقع - مقومات التطوير " رسالة ماجستير : جامعة الملك سعود: الرياض .
- السكارنة ' بلال (2008). **الريادة وإدارة منظمات الأعمال** ' دار المسيرة للنشر والتوزيع ' الطبعة الأولى ' عمان : الأردن .
- الشميمري ' أحمد و وفاء المبيرك (2010) . **ريادة الأعمال** ' الطبعة الثانية ' جامعة الملك سعود : الرياض .
- الشيخ 'فؤاد' يحيى ملحم و وجدان العكاك (2009) . " صاحبات الأعمال الريادات في الأردن: سمات وخصائص " **مجلة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية** ' جامعة اليرموك' مجلد 5 ' العدد(1) .
- العامري 'صالح و طاهر الغالب (2008) . **الإدارة والأعمال** ' دار وائل للنشر ' عمان : الأردن.
- العبدلي ' سميرة (2008) . " المهارات الإدارية لصاحبات الأعمال وعلاقتها بدافعية الإنجاز " رسالة ماجستير : جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية .
- العراوى ' على (2012) . " ريادة الأعمال النسائية : الواقع والتحديات - البحرين نموذجاً " ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر ريادة الأعمال النسائية ' الدوحة : البحرين .
- العطوى ' نورة (2017) . " فشل المشروعات الصغيرة : تقليد وعجز سيولة " ' جريدة الرياض عدد 15 فبراير .
- العشيشي ' صالح (1997) . **هندسة القيمة : النظرية والتطبيق** ' الطبعة الأولى ' مكتبة الملك فهد: الرياض .
- الفضالي ' أسماء " ريادة الأعمال : دور جديد للمرأة نحو الفاعلية التنظيمية " www.Wizqater.Org
- القططى 'سندس (2016) . " ما وراء خطط الأعمال : نساء رائدات في الشرق الأوسط " وكالة كاكوتس لريادة الأعمال .
- المعوقات النسائية للإستثمار في المملكة العربية السعودية (2003) . الهيئة العامة للإستثمار : المملكة العربية السعودية .
- اليوسف ' عبد العزيز (2000) . **إدارة القيمة : المفهوم و الأسلوب** ' الطبعة الثالثة ' مكتبة الملك فهد الوطنية : الرياض .
- الوداعي ' عهود (2014) . "دراسة تطبيقية على رائدات الأعمال بالمنطقة الجنوبية في مدينتي أبها وخميس مشيط " **مجلة رواد الأعمال** ' عدد 23 ديسمبر .
- حامد ' مهند و فوزى الرشيد (2007) . " نحو سياسة تعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة " ' معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية "ماس" . رام الله : القدس .

- حتاوى ' محمد و سمير عبد الله (2014) . " سياسات تطوير مشاركة المرأة فى ريادة الأعمال فى دولة فلسطين " ، معهد أبحاث الياست الإقتصادية الفلسطينية "ماس" . رام الله : القدس .
- حسنين ' عهود (2011) . "وعى المرأة بإدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بقدرتها الإبتكارية" رسالة ماجستير : جامعة الملك سعود : الرياض .
- سلامة ' هند (2017) . " ريادة الأعمال فى منطقة الشرق الأوسط " **جريدة الشرق الأوسط** : العدد 22 فبراير .
- ذياب ' ليلي (2015) . " رائدات الأعمال القطريات فى الإنتاج الصناعى " **ورقة عمل** : مقدمة إلى ملتقى إستثمر فى قطر – إتحاد غرف مجلس التعاون الخليجي .
- شحيرى ' عرين (2015) . " لقاء رائدات اعمال سعوديات " تقرير وكالة كاكوتوي لريادة الأعمال : كلية سيمونز لريادة الأعمال : بوسطن .
- عبد الله 'سمير ' باسل الننتشة و محمد حتاوى (2014) . سياسة النهوض بريادة الأعمال فى أوساط الشباب فى دولة فلسطين (2014) . معهد أبحاث الياسات الإقتصادية الفلسطينية "ماس" . رام الله: فلسطين.
- موفق ' سهام و سميرة هيشر (2015). " ظاهرة السقف الزجاجى " **مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية** ' جامعة بسكرة : الجزائر ' العدد (17).
- مؤتمر المرأة والقطاع الخاص (2016) . "المشروعات الصغيرة للمرأة : الطريق للتنمية المستدامة" دراسة عن سيدات الاعمال فى مصر ' مكتب منظمة العمل الدولية : القاهرة .
- مؤتمر المرأة وريادة الأعمال فى الشرق الأوسط : النجاحات والتحديات والسياسات (2013) . **جريدة الشرق الأوسط** : العدد 21 إبريل .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- Barrett,Mary(2012). "Women Entrepreneurs in Australia: The state of play in 2012 University of Wollongong.
- Bhide,A (1994) . "How entrepreneurs craft strategies that work "Harvard **Business Review** ,13(4): 9-14.
- Cohoon,J.,& Wadhwa,V., & Mitchell,L. (2010). "Are Successful Women Entrepreneurs Differ from Men?" The Ewing Marion Kauffman Foundation.
- Consultation and research institute (2007). "Women Entrepreneurs in the MENA region: Obstacles, Potentials and Future Prospects- The case of Lebanon.
- Drucker, P. (1998). "The discipline of Innovation "Harvard **Business Review**, 149-157.
- EL Mahdy , A., & EL Nakeeb ,A. (2007). "Woman Entrepreneurs in the MENA region: Obstacles Potentials and Future Prospects – the case of Egypt.
- Hisrich, R.&Peters, M. (2002). **Entrepreneurship** ,5 Edition, McGraw – Hill,Irwin New York .

- Hitt, M. Ireland, Camp, S& Sexton,D.(2002).” Strategic Entrepreneurship Greting Anew Executive “19(1): 147- 155.
- kelly ,D.,&Brush,C.,& Green,P., & Litousky,Y.(2013). “Global Entrepreneurship Monitor: **2012 Women,s Report**. Global Entrepreneurship research Association(GERA).
- Langowitz,N & Minniti, M.(2007).**The entrepreneurial propensity of women. Entrepreneurship Theory and Practice**,31(3):34-64 .
- Leyla,S.& Armaghan,A.(2014). “ The relationship between women entrepreneurship and gender equality “ **The Journal of GlobalE.Research** .
- Luchsinger,V.,& Bagby,R.(1984). “Entrepreneurship and Entrepreneurship: Behavior , comparisons, and contrasts “ **SMA Advanced Management Journal** .52(3): 10-13.
- Ozar , Semsal (2007). “ Women Entrepreneurship in the Turkey : obstacles , Potentials and Future Prospects.
- Zapalska, A.(2001). “ Aprofil of Woman Entrepreneurs “ **Journal of Small Business** 35(4) :67-81 .
- Zimmerer, T.& Scarborough,N.(2004).**Essentials of Entrpreneurship and small business management** , Prentice Hall : new Jersey .