

ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية: السمات، والفرص، والتحديات

Women in Entrepreneurship in Saudi Arabia: Traits, Opportunities, and Challenges

أ.د. عبلة عبد الحميد بخاري

أستاذ - قسم الاقتصاد

كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة

abokhari@kau.edu.sa

أ.م.ن. أمثال مقبول الحربي

محاضر - قسم الاقتصاد

كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة

Mmalharbi3@kau.edu.sa

أ.حنان نايف الجشعم

محاضر - قسم الاقتصاد

كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة

haljasham@kau.edu.sa

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، ومدى مشاركة المرأة في المجالات المختلفة لريادة الأعمال، بما يتفق ورؤية المملكة الطموحة (٢٠٣٠) والتي تهدف إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من جانب، والسعي إلى دور أكبر للمنشآت الصغيرة من خلال تذليل الصعوبات التي تحد من التوجه نحو ريادة الأعمال من الجانب الآخر. وفي سبيل ذلك، تستخدم الباحثات استبيان لاستطلاع آراء ١٠١ من رائدات الأعمال حول مدى توافر السمات الريادية ومقومات النجاح، وحول محفزات دخول المرأة السعودية للمجال الريادي، والمعوقات التي تحد من مدى مساهمتها في هذا المجال. اتضح من النتائج أن المرأة السعودية اليوم تمتلك الجاهزية والطموح والحوافز التي تؤهلها للنجاح، مع افتقارها إلى بعض المهارات الريادية واحتياجها للدعم المالي الكافي. هذا وتواجه رائدة الأعمال السعودية العديد من التحديات، من أبرزها الظروف العائلية، نقص التمويل، وتعقد وطول الإجراءات الحكومية. ومن خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، تم اقتراح نموذج 6M's لتعزيز دور المرأة ومشاركتها في ريادة الأعمال، بما يمكنها من حقها في المواطنة الكاملة وفي القيام بدورها الفعال والإيجابي في التنمية والنمو الاقتصادي.

الكلمات الدالة: ريادة الأعمال، سمات رائدات الأعمال، المحفزات الريادية، تحديات الريادة، تمكين المرأة.

Women in Entrepreneurship in Saudi Arabia: Opportunities and Challenges

Abstract

This study aims at analyzing the reality of female entrepreneurship in the Kingdom and determining the extent of women's participation in the various fields of entrepreneurship. This in line with the ambitious Saudi vision of (2030), which aims to increase the participation of women in the labor market, and seeking a greater role for small and medium enterprises. This can be obtained by overcoming the difficulties that limit female attitudes towards entrepreneurship. For this purpose, the study utilizes a questionnaire to explore 101 women entrepreneur's points of view on their entrepreneurial traits, fundamentals of success, incentives, and the constraints that limit their contribution in this field. The results indicate that Saudi women today have the readiness, ambition and incentives that qualify them to succeed, with lack of some entrepreneurial skills and need of financial support. Saudi female entrepreneurs face many challenges, notably family circumstances, lack of funding, and the complexity and length of government procedures. The 6M's model is proposed to boost the women participation in the field entrepreneurship, enabling her to have full citizenship and to play an active and positive role in development and economic growth.

Keywords: Entrepreneurship, Women entrepreneurial traits, Entrepreneurial motivations, Entrepreneurship challenges, Women empowerment.

١ - مقدمة

في أوائل الثمانينات من القرن العشرين، أفادت الأمم المتحدة أن النساء اللاتي يشكلن نصف سكان العالم يقمن بثلاثي عمل العالم (٦٦%)، وأنهن يحصلن على ١٠% من دخل العالم ويملكن ١% فقط من الموارد الاقتصادية. الأمر الذي يتضح معه الاهتمام العالمي الكبير بقضية تمكين المرأة اقتصاديا (Balasundaram & Absar, 2010). وقد تتمثل أداة تمكين المرأة في العمل لحساب الذات في مجالات ريادة الأعمال. ونظرا لأن نمو الاقتصاد وتطور الدول إنما يتوقف وفي المقام الأول على رأس المال البشري القادر على استخدام الأصول المادية والموارد المالية في التصنيع والإنتاج، وأن الاقتصاد لن يحقق نموا في إنتاجه إذا ما غابت روح الريادة بين مواطنيه، كان الاهتمام بريادة الأعمال والتأكيد على أهميتها كعامل رئيسي للنمو والتنمية وكمولد للفرص الوظيفية من جهة، وحتمية عمل المرأة التي تشكل نصف سكان العالم من الجهة الأخرى (Mozammel & Zaman, 2018). وكنيجة للاهتمام الدولي، تزايد دخول النساء إلى عالم الأعمال ليس في العالم المتقدم فحسب بل في دول العالم النامي أيضا. وفقا لتقرير مرصد ريادة الأعمال العالمي Global Entrepreneurship Monitor

(GEM) لعام 2019م، أصبح هناك 231 مليون امرأة تدير أعمالاً جديدة أو أعمالاً تجارية راسخة في 59 دولة حول العالم. الأمر الذي يبرز مساهمة المرأة في نمو ورفاهية مجتمعها (Elam, et. al., 2019).

وفي المملكة العربية السعودية أصبحت المبادرات النسائية محل الكثير من اهتمام صانعي السياسات، خاصة مع استهداف خطة التنمية التاسعة (2010-2014) توفير فرص أفضل لتوظيف النساء وتحفيزهن على العمل (Ilyas, 2020)، ومع التوجهات الجديدة والرؤية الطموحة 2030 الهادفة إلى رفع مستوى مشاركة المواطنين العادلة والمنصفة وتمكين المرأة من الانتفاع بثمار التنمية والمشاركة الفاعلة في سوق العمل. واجهت السياسة الاقتصادية السعودية في سبيل تحقيق أهدافها وتوجهاتها التنموية أولويات، لعل من أهمها تنويع القاعدة الاقتصادية وحل مشكلة البطالة بين الشباب (Almobaireek & Manolova, 2012). ويعد توظيف المواطنين السعوديين اليوم كأحد أكثر أولويات السياسة الاقتصادية إلحاحاً، وأن زيادة مشاركة المرأة في القطاع الخاص والاقتصاد الوطني أمر أساسي لتحقيق هذا الهدف من جهة ولتحقيق هدف الإنتاج والتنويع من الجهة الأخرى (Lavelle & Al Sheikh, 2013). لذا وضعت رؤية 2030 قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة كأحد أهم محركات النمو الاقتصادي، فكان تأسيسها للهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" عام 2016 بداية لتحقيق الأهداف المأمولة (Coduras et al., 2019). هذا فضلاً عن توجهات الدولة لرفع مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، الأمر الذي تبرز معه أهمية زيادة الأعمال النسائية وما تمثله من قوة دافعة للتنمية الاقتصادية المستدامة.

وبناء عليه قامت هذه الدراسة بتقصي تطلعات المرأة السعودية للمساهمة في مجال ريادة الأعمال. وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة، وظفت الباحثات الأساليب الإحصائية لاستطلاع الرأي، حيث تم الحصول على البيانات من خلال استطلاع آراء رائدات الأعمال السعوديات حول تطلعاتهن الريادية، المحفزات، والتحديات، وذلك للخروج بتصور واضح لمقومات ريادة الأعمال لدى المرأة السعودية، وتحديد عوامل الدفع وال جذب التي تحفزهن لهذا المجال، بالإضافة إلى أبرز الصعوبات والتحديات التي تواجههن. وتنقسم الدراسة إلى أربعة أقسام، يختص الأول بالإطار التمهيدي والمقدمة، ومشكلة الدراسة وأهدافها والمنهجية المتبعة. ويختص الثاني بالإطار الأدبي والنظري لموضوع الدراسة، حيث استعرضت فيه الباحثات الدراسات السابقة التي تبرز أهمية عمل المرأة ومشاركتها في ريادة الأعمال وأهم العوامل والمؤثرات، والتعرف من خلالها على ماهية ريادة الأعمال وخصائصها والجهود التي تبذلها الدولة لتعزيز ريادة الأعمال النسائية والمعوقات التي تحد من المشاركة النشطة للمرأة في هذا المجال كخيار مهني. ويخصص القسم الثالث للإطار التطبيقي والذي يتمثل في الدراسة المسحية لاستطلاع آراء رائدات الأعمال السعوديات. ويتناول القسم الرابع الإطار التحليلي لأهم النتائج والاستنتاجات، ثم النموذج المقترح للمرئيات والتوصيات.

¹يقدم المرصد العالمي لريادة الأعمال مؤشراً (GEI) Global Entrepreneurship Index (GEI) مركباً لصحة النظام البيئي لتنظيم وريادة الأعمال، والذي يقيس جودة ريادة الأعمال على مستوى دول العالم، ومدى عمق البيئة الداعمة لإنشاء وتنظيم المشاريع.

١-١ مشكلة الدراسة:

تتضح مشكلة الدراسة من أنه على الرغم من الأهمية الكبيرة التي توليها المملكة العربية السعودية لريادة الأعمال، فلا تزال بطالة الشباب قضية غير محسومة (Bokhari, 2013) مع وجود ما نسبته ٣٢,٥% من النساء السعوديات متعطلات عن العمل، ٢٢% منهن من الشباب (Jadwa Investment, 2019)، فضلا عن أن مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل لا تزال متواضعة وغير منصفة^٢. وإن أشار التقرير الأخير لمركز ريادة الأعمال العالمي GEM إلى أن مشاركة النساء بشكل عام أقل من مشاركة الرجال في ريادة الأعمال على مستوى العالم، ولكن النساء السعوديات قد نجحن في تجاوز الفجوة النوعية في إجمالي النشاط الريادي، ليحققن ١٤,٧% من إجمالي البالغات في سوق العمل مقارنة بما نسبته ١٣,٤% لنظائرهن من الرجال (Bosma et al., 2020). وفي مقابل هذه الأهمية يلاحظ عدم وجود دراسات كافية تتناول الجوانب المختلفة لمشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال، من حيث سمات الريادة والفرص والتحديات التي تؤثر على مساهمة المرأة السعودية في المجالات الممكنة لريادة الأعمال. الأمر الذي يتطلب مزيد من البحوث والدراسات المتعمقة في هذا المجال، مما يسهم في وضع الأسس العلمية لتعزيز مساهمة المرأة بفعالية في مجالات ريادة الأعمال وتحقيق استدامة مشاريعهن. الأمر الذي يعزز من توجهات الدولة والتغيرات المنشودة لرؤية ٢٠٣٠ فيما يتعلق بتمكين المرأة ورفع مساهمتها في النشاط الاقتصادي، وفيما يتعلق بالتنوع الاقتصادي من خلال زيادة إنتاجية ومساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي.

٢-١ أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، وكيفية تعزيز هذه المشاركة من خلال تحليل سمات، فرص وتحديات الريادة، بما يتفق ورؤية المملكة الطموحة (٢٠٣٠) الهادفة إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢% إلى ٣٠%، والسعي إلى دور أكبر للمنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال تذليل الصعوبات التي تحد من التوجه نحو ريادة الأعمال. وفي سبيل تحقيق هذا الهدف، سعت الدراسة إلى:

- أ- رصد واقع مشاركة المرأة السعودية في الاقتصاد الوطني.
- ب- استطلاع آراء رائدات الأعمال السعوديات والتعرف على مدى جاهزية المرأة السعودية للانخراط في المجالات المتاحة والممكنة لريادة الأعمال.
- ج- تحديد الفرص والمقومات المعززة للمشاركة الإيجابية للمرأة في مختلف مجالات ريادة الأعمال.
- د- تحديد أبرز المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية وتحد من مساهمتها في ريادة الأعمال.
- هـ- اقتراح الحلول المناسبة والتوصيات المناسبة لتذليل الصعوبات القائمة وتفعيل دور المرأة السعودية في مجالات ريادة الأعمال.
- و- الخروج بنموذج مقترح لتمكين المرأة ورفع مستوى مساهمتها كرائدة أعمال، بالكيفية التي تعزز من دورها الفاعل والإيجابي في التنمية والنمو الاقتصادي.

^٢ حيث تسهم المرأة السعودية بما نسبته ٢٠,٥% في سوق العمل، مقابل ٦٣,٣% للذكور السعوديين.

٣-١ أهمية الدراسة:

اتضح من استعراض الأدبيات وإجراء المسح المعلوماتي لمصادر البيانات والمعلومات حول مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل ومشاركتها في مجالات ريادة الأعمال-كما تم ذكره- تواضع الدراسات المتعمقة في هذا الموضوع، وعليه تتميز هذه الدراسة بأهميتها من خلال ما يلي:

- أ- الاعتماد عليها كمرجع علمي في الدراسات والبحوث، وإضافة إلى الأدبيات العربية في مجال ريادة الأعمال وعمل المرأة السعودية.
- ب- الاستفادة من النتائج المسحية في فهم الواقع الفعلي لمدى قدرة المرأة السعودية على قيادة التغيير في مجالات ريادة الأعمال، والتعرف على إيجابيات ومحفزات العمل الريادي من جهة وعلى السلبيات والمعوقات من الجهة الأخرى.
- ج- الاستفادة من الاستنتاجات والطلول المقترحة في وضع السياسات والتصورات المتعلقة بمساهمة المرأة إيجابيا في الاقتصاد السعودي، وبما يتوافق ورؤية المملكة الطموحة (٢٠٣٠).
- د- توظيف النموذج المقترح وتطبيقه من قبل الجهات المعنية بدعم وتعزيز ريادة الأعمال النسائية.

٤-١ المنهجية البحثية:

تتبع الدراسة المنهج الوصفي المسحي كمنهجية مناسبة تساعد بشكل كبير على وصف ريادة الأعمال النسائية، وفهم العوامل المؤثرة فيها إيجاباً أو سلباً. وتعتمد الباحثات إلى استعراض الأدبيات وتحليل نتائجها بالكيفية التي تفيد الدراسة، وتساعد في تحديد متغيرات الدراسة ومحاور ومكونات الاستبانة. ومن ثم وضع البيانات المطلوبة موضع التحليل لاستخلاص النتائج وتعميمها للخروج بأهم الاستنتاجات لوضع المرئيات والتوصيات. تم تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) بما يتلاءم وهدف الدراسة، واعتماد العينة القصدية من صاحبات المشاريع في مدينة جدة، حيث تم انتقاء ١٢٠ سيدة من رائدات الأعمال، وارسال الاستبانة لهن عبر الرسائل الإلكترونية، فتم الحصول على ١٠١ استجابة. وقبل البدء في توزيع الاستبانة، تم اختبارها بتوزيعها على ٥ من رائدات الأعمال، وتحليلها لضمان كفاءة الزمن اللازم لتعبئة الاستبانة والتسلسل المنطقي للأسئلة وإمكانية التحليل. كما تم عرض الاستبانة على أربعة من المختصين في مجال الأعمال والاقتصاد والإحصاء من هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، والأخذ بملاحظاتهم حول الأسئلة التفصيلية التي تتضمنها الاستبانة، ومدى قابليتها للقياس والتحليل إحصائياً.

٢- مشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال

أدرت المملكة العربية السعودية أهمية المشاركة النشطة للمرأة في الحياة الاقتصادية، وأضحى دورها اليوم أكثر أهمية في ظل التوجهات التنموية الجديدة للبلاد، حيث تسهم هذه المشاركة في النمو الاقتصادي، وفي تنويع القاعدة الاقتصادية وحل مشكلة البطالة بين الشباب. ورغم الضعف الذي شهدته مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل بوجه عام، إلا أن التوجهات الإصلاحية الجديدة حفزت من دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي. هذا فضلاً عن المبادرات التي تم إطلاقها من قبل لتحسين دور المرأة السعودية في ريادة الأعمال^٣ (Ilyas, 2020). وقد أشار تقرير GEM لعام ٢٠١٧ إلى انخفاض معدلات ريادة الأعمال بشكل عام في دول منطقة الشرق الأوسط، وتدني طموحات النساء الريادية، غير أن النساء في المملكة العربية السعودية والمغرب هن الأكثر طموحاً من الرجال في هذا المجال^٤. كما وأنه على الرغم من الفجوة الجنسانية الواسعة في دول المنطقة، فإن المملكة تعد في مرحلة انتقالية يشكل فيها معدل دخول المرأة لمجالات العمل الحر ثلاثة أرباع معدل دخول الرجال (Kelley, et. al., 2017). وبالفعل تخطت المرأة السعودية الفجوة القائمة بأن زادت نسبة مشاركتها في ريادة الأعمال عن مشاركة الرجل السعودي، فجاء تقرير GEM لعام ٢٠٢٠، ليشير بتجاوز نسبة النساء السعوديات في إجمالي النشاط الريادي نسبة الرجال (Bosma et al., 2020).

١-٢ مفاهيم تمكين المرأة وريادة الأعمال النسائية:

على الصعيد العالمي، اكتسبت ريادة الأعمال النسائية أهمية كبيرة، اعترافاً بفوائد تمكين المرأة وعملها الحر للمشاركة الفعالة في المجتمع. وإذا كان تمكين المرأة إنما يقصد به "تلك العمليات التي تصبح المرأة من خلالها واعية بحقوقها وواجباتها بالطريقة التي تؤثر من خلالها على حياتها وحياتها أسرتها، فتكتسب الاستقلالية والاعتماد على النفس والقدرة على التصدي للتمييز بينها وبين الرجل" (بخاري، ٢٠١٢: ١٠١)، فإن تمكينها الاقتصادي كما تعرفه الوكالة السويدية الدولية للتنمية Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) هو "العملية التي تزيد من القوة الحقيقية للنساء على اتخاذ القرارات الاقتصادية التي تؤثر على حياتهن وأولويات المجتمع. ويمكن تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال المساواة في الحصول والسيطرة على الموارد الاقتصادية والفرص، والقضاء على عدم المساواة الهيكلية بين الجنسين في سوق العمل بما في ذلك حصة أفضل من العمل غير مدفوع الأجر" (Sida, 2015: 8). وتؤكد الوكالة السويدية على أن هناك حاجة ماسة إلى تمكين المرأة اقتصادياً بزيادة فرص حصول المرأة على حقوقها وإشراكها في برامج تنظيم المشاريع، وإزالة الحواجز والعقبات التي تواجهها لريادة الأعمال، وتعزيز الخدمات المالية والسياسات التجارية. ومن خلال تملك الأعمال، تحقق

^٣ كان من أهمها مركز أرامكو لريادة الأعمال، ومركز السيدة خديجة بنت خويلد لسيدات الأعمال، وحاضنات بادر للتقنية. مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، فضلاً عن حاضنات الأعمال في جامعات المملكة والتي تسعى لتعزيز روح الريادة ودعم المشاريع الريادية. هذا إضافة إلى الكيانات التمكينية الأخرى والتي من أهمها الهيئة العامة للاستثمار SAGIA.

^٤ وإن كانت نسبة الإناث حينها ٣٨,٣٦% من إجمالي رواد الأعمال، مقابل ٨١,٤% للذكور.

المرأة ذاتها ومكانتها الاجتماعية وتستعيد ثققتها بنفسها، تحظى بحريتها في اتخاذ القرار في العمل والإنتاج، وتجني دخلها الخاص وتحقق استقلالها المالي، وهذه المنافع هي ذاتها العناصر الرئيسة لتمكين المرأة اقتصاديا (Balasundaram & Absar, 2010).

وقد كان الاقتصادي الفرنسي كانتيلون Cantillon أول من أعطى اهتماما لمفهوم ريادة الأعمال، مشيرا إلى أن الريادي هو "المنظم الذي يتحمل المخاطرة ويوازن بين العرض والطلب في الاقتصاد" (Bokhari, 2013: 122). أما شومبيتر Schumpeter، فيرى ريادة الأعمال بشكل أكثر شمولا لتعبر عن الابتكار وتطوير أساليب جديدة في استغلال الفرص التجارية، حيث يعرف الريادي بأنه "شخص يحطم التنظيم الاقتصادي القائم بإدخال منتجات وخدمات جديدة، باستحداث طرق جديدة في الإنتاج، بإنشاء أشكال جديدة للمنظمات، أو باستغلال مواد خام جديدة" (Bygrave & Zacharakis, 2001: 1). ويعرف مرصد ريادة الأعمال العالمي (GEI) الريادي بأنه "شخص لديه الرؤية لإدراك الابتكار والقدرة على تقديمه للسوق" (Àcs, et. al., 2018: 17). وعلى ذلك، تعرف "رائدة الأعمال" Women entrepreneur بأنها الأنثى التي تكون على استعداد لقبول كل الصعوبات التي تأتي مع الانخراط في دور أكثر تحديًا من أجل تلبية رغباتها وأهدافها الشخصية (Mozammel & Zaman, 2018: 778).

٢-٢ الأدبيات والدراسات السابقة:

تذخر الأدبيات بالدراسات التي تتناول أهمية تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين سواء من النواحي السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. وفي الوقت ذاته تعد ريادة الأعمال واحدة من أكثر المجالات البحثية الواعدة في الإدارة على مدى العقود الماضية. وقد أدى الحماس الأكاديمي إلى زيادة كبيرة في مقدار الجهود البحثية المكرسة لهذا الموضوع، حيث يبرر هذا الاهتمام المتزايد بضرورة إيجاد فرص عمل جديدة في الدول المتقدمة وكذلك النامية (Balasundaram & Absar, 2010). ولطالما اعتبر الباحثون ريادة الأعمال عاملا مهما للنمو الاقتصادي ومفتاح للتنمية الاقتصادية، من خلال ما تقدمه من سلع وخدمات متنوعة، ولما تحقّقه من زيادة الرخاء والقدرة التنافسية الوطنية (Amiri & Marimaei, 2012)، فضلا عن دورها كمولد للفرص الوظيفية الجديدة وكمعالج للبطالة (Bokhari, 2013). وكما تشير دراسة (Klasen & Lamanna 2003)، فإن تدني مشاركة المرأة في سوق العمل تضع حدودا مصطنعة أمام مواهب قوة العمل للشعب، مما يخفض من فرص النمو الاقتصادي، حيث يرتبط تحدي النمو الاقتصادي إلى حد كبير بالدور الذي تؤديه المرأة في المجتمع. ويضيف Kabeer (2012) أن تمكين المرأة من حصولها على التعليم ومساهمتها في سوق العمل (الوظيفي مدفوع الأجر أو العمل الحر) لن يؤدي فقط إلى تخفيض الفقر الأسري فحسب، بل إلى زيادة منافع رأس المال البشري والإمكانيات بين الأسر. وبذلك يكون لتمكين المرأة الاقتصادي من خلال العمل الحر تأثيره الاقتصادي الواضح في دفع عجلة النمو الاقتصادي، تخفيض معدلات الإعالة، تعزيز جهود الدول في تخفيض الفقر، وتحسين مستويات المعيشة، خاصة وأن عمل المرأة وزيادة دخلها غالبا ما

يرافق بتوجيه إنفاقي أكبر على الاحتياجات الأساسية وعلى تعليم الأطفال، مما يعكس إيجاباً على المجتمع ككل (منظمة العمل الدولية، 2011).

عكف الباحثون على دراسة وتحليل السمات المميزة لرائد الأعمال عن سواه، فعادة ما يوصف رواد الأعمال بأنهم أفراد ينظرون إلى رؤية معينة ويلزمون أنفسهم بتلك الرؤية، ويكادوا هم وحدهم القادرين على حمل هذه الرؤيا إلى تنفيذها بنجاح (Amiri & Marimaei, 2012). وفي حين اقتربت العديد من النظريات من مفهوم الريادة وسماتها، فإن الأدبيات لا تزال قاصرة على تحديد السمات الريادية بدقة، وذلك نتيجة للتحديات المفاهيمية والتجريبية التي تواجه الباحثين. وفي ذلك تشير دراسة (Kerr, et. al. (2017 إلى أن رواد الأعمال هم مجموعة غير متجانسة للغاية، وليس من المستغرب أن تكون دراسات شخصياتهم مختلطة. كما وتشير الدراسة إلى انجذاب الباحثون بشكل أساسي على مدى العقود القليلة الماضية إلى نموذج شخصية "الخمسة الكبار" Big-5 الذي قدمه Barrick & Mount عام 1991م، محدداً السمات الريادية في: الانبساط، الخبرة والتجربة، الموافقة والملائمة، الضمير، والاستقرار العاطفية. هذا إضافة إلى السمات الأخرى الأكثر وروداً في الأدبيات كالكفاءة الذاتية، الإبداع، السيطرة، والمخاطرة.

ومن جانب آخر اهتم الباحثون بالتطلعات والدوافع الريادية والتي يقصد بها "السبب وراء أي نوع من السلوك، والذي هو سمة من مظاهر الحماس والرغبة" (Mozammel & Zaman, 2018: 778). وتصنف الدوافع إلى دوافع جوهرية (داخلية) ودوافع خارجية، حيث يعكس الدافع الجوهري ما يفعله المرء من أجل سعادته واهتماماته الخاصة، في حين يعكس الدافع الخارجي ما يفعله المرء للحصول على مكافأة أو منفعة أو لتجنب شيء أو ضرر معين (Mozammel & Zaman, 2018: 778). ويرى (Buttner & Moore (1997 أن دوافع النساء لبدء العمل تختلف عن دوافع الرجال، ففي حين يركز الرجال على الأمور الخارجية وكسب المال، فإن النساء يركزن على الأسباب والأمور الداخلية والشعور بالإنجاز.

ويلاحظ أن معظم الدراسات المرتبطة بالحوافز أو الدوافع إنما تقترن بعرض وتحليل الصعوبات والتحديات التي تواجه ريادة الأعمال النسائية، فدراسة (Lockyer & George (2012 على سبيل المثال تركز على ريادة الأعمال النسائية في وسط ميدلاندرز والذي يتسم بمستوى منخفض من المساهمة في التعليم العالي وريادة الأعمال. وقد اتضح أن النساء يتأثرن بشكل غير مباشر حيال ريادة الأعمال، حيث تؤثر تجارب من حولهن من الأصدقاء والأقارب سلباً على تطلعاتهن وقراراتهن للتوجه نحو ريادة الأعمال. وعليه ترى الدراسة أن نماذج النجاح يمكن أن تؤثر إيجابياً على ذلك التوجه، بالإضافة إلى تأثير النساء بالمعوقات الشخصية والمسؤوليات العائلية، وبافتقارهن إلى المهارات الإدارية والتسويقية اللازمة لبدء المشاريع التجارية. وتحدد دراسة (Balhara & Ajmer (2015 أهم محفزات دخول المرأة لريادة الأعمال في: المكانة الاجتماعية، التعليم والتأهيل، القدوة، الدعم الحكومي، مستقبل أفضل للأبناء، التطلع لتحديات جديدة، وغيرها من المحفزات. وفي جانب التحديات تدرج الدراسة: قصور التمويل، المشاكل التسويقية، المنافسة العالية، تكاليف الإنتاج المرتفعة، نقص القدرة على المخاطرة، نقص الثقة في النفس، العادات والثقافة المجتمعية كأهم المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة أو تواجهها كرائدة أعمال.

وفي المملكة العربية السعودية، لم يولي الباحثون ريادة الأعمال الاهتمام الذي يتناسب وأهمية الموضوع، حيث لم تأخذ الريادة اهتمامها المفترض سوى مؤخرًا في سياسات الدولة وتوجهاتها الاستراتيجية. بدأت المملكة إصلاحاتها الاقتصادية وتحسين وضع المرأة بما يتلائم والتوجهات العالمية، فكان إقرار الدولة لقضية حق المرأة وضرورة تغيير النهج المتبع تجاه هذه القضية، فبدأت بتعيين الإناث في مناصب عليا، وتوفير مساحة أوسع لحرية الإناث (Al-Kwafi, 2020). وعليه وخلال السنوات الأخيرة، بدأت الدراسات المهمة بريادة الأعمال في الظهور، تماشيا مع توجهات الدولة في دعم وتعزيز ثقافة العمل الحر مع التركيز على مجالات الابتكار وريادة الأعمال. وقد انعكس اهتمام الدولة برفع مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل ومساهمتها في تعزيز الاقتصاد الوطني على النطاق البحثي، فظهرت العديد من الدراسات المعنية بالمرأة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية فيما يتعلق بالمساهمة في سوق العمل والاقتصاد الوطني، أو حول البطالة النسائية والتوظيف، أو عن موضوع هذه الدراسة حول التوجه لريادة الأعمال.

وحول أهمية مساهمة المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية، أظهرت دراسة (Elimam et al., 2014) وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين مشاركة المرأة في سوق العمل وبين الناتج المحلي الإجمالي. واتضح من النتائج أن نقص التعليم وبرامج التوعية هي العوامل التي تحد من مساهمة المرأة في التنمية. وأوصت الدراسة بضرورة تمكين المرأة اقتصاديا واتخاذ ما يلزم من تغيير للقضاء على التمييز ضد المرأة. وفي ذلك أكدت دراسة بخاري (٢٠١٢) أن تمكين المرأة السعودية اقتصاديا من خلال التعليم والعمل أمر حتمي في ظل التوجهات الإصلاحية التي تنتهجها الدولة. أظهرت الدراسة أن تمكين المرأة من العمل وانخفاض معدل الإعالة الاقتصادية لهما الأثر الإيجابي على النمو الاقتصادي، أما التمكين من التعليم فلن يكون له تأثيره المطلوب ما لم تترجم جهود تعليم المرأة بتوفير فرص وظيفية مناسبة، وقد تكون تنمية ثقافة العمل الحر وروح الريادة الحل الأمثل لبطالة الإناث. أما دراسة (Hvidt 2018) فقد تناولت دور المرأة السعودية في الاقتصاد الجديد من منظور رؤية ٢٠٣٠، والتحول من الاقتصاد النفطي إلى اقتصاد أكثر صلابة واستدامة (اقتصاد ما بعد النفط)، فتشيد الدراسة بالتطورات الجديدة التي تحملها الرؤية فيما يتعلق بتصحيح دور المرأة السعودية في المجتمع وزيادة مشاركتها في القوى العاملة. وترى أن منح المرأة الحق في القيادة من أبرز المبادرات المتخذة لإدخال المرأة إلى سوق العمل. هذا ويؤكد تقرير GEM لعام ٢٠٢٠ علاناً ما حققته المملكة من إنجازات في مجال ريادة الأعمال خاصة في الجانب النسائي، مرجعه التغييرات السياسية الأخيرة التي أعطت المرأة حريتها في المجتمع وعززت من حقوقها الاجتماعية والاقتصادية (Bosma et al., 2020).

وتأكيداً لرأي معظم الاقتصاديين على اتخاذ ريادة الأعمال كخيار مهني هو حل أمثل للحد من مشكلة بطالة الشباب والنساء، حدد المري (٢٠١٣) تأثير ريادة الأعمال على البطالة في المملكة من خلال دورها في احتضان وتوجيه المشروعات ومساعدتها على تحقيق النمو في الاتجاه الصحيح. ويرى الباحث أن ريادة الأعمال لا تعني ريادة "الضرورة" التي يفقد صاحبها للروح الريادية فيبدأ مشروعه لكونه عاطلا ولا يجد وظيفة، فيتعرض مشروعه للفشل، إنما المقصود هو ريادة "الفرصة" التي يستشعر فيها رائد الأعمال -بما يمتلك من صفات ومهارات- الفرص الريادية فيحولها إلى مكاسب تنعكس إيجابا عليه وعلى الاقتصاد الوطني أيضاً. وبالمثل تميز دراسة (Bokhari 2013) بين أثري الفرصة والضرورة (الجنذب

والدفع) أو ما يعرف بأثري "شومبيتر" Schumpeter و"المهاجرين" °Refugees، حيث تؤكد على أن ريادة الأعمال ليست هي الجرعة السحرية التي تحول الشباب العاطل عن العمل إلى أصحاب مهن حرة. قد يؤدي ارتفاع معدل البطالة إلى دخول الشباب لريادة الأعمال بدافع الهروب من البطالة، ولكن قد ينتهي بهم الأمر إلى الفشل سريعاً والخروج من السوق. أما عندما تكون روح الريادة متأصلة بين الشباب فإنهم يجذبون إلى الأفكار الإبداعية والفرص الاستثمارية ويستغلونها وينجحون في تحويلها إلى مشاريع ناجحة، وهنا فقط تكون الريادة هي الحل الأمثل لبطالة الشباب.

أشارت دراسة (Lavelle & Al Sheikh (2013 إلى حتمية وضع السياسات الكفيلة بتوظيف المرأة السعودية، والتي يدعمها كون المرأة السعودية لم تكن على درجة عالية من التعليم كما هي اليوم وأنها تمتلك قوة اقتصادية كبيرة، الأمر الذي يعزز من خياراتها الوظيفية البديلة في ريادة الأعمال. ومن خلال مشروع الدراسة الاستكشافية^٦، تم التوصل إلى أهم التحديات التي تواجه المرأة السعودية الطامحة إلى المشاركة في مجالات ريادة الأعمال، فتشير النتائج إلى أن القيود الاجتماعية والسياسية والثقافية -وهي المحور الغائب في أدبيات ريادة المرأة السعودية- تكمن في صميم العقبات التي تحد من مشاركة المرأة في الاقتصاد السعودي. وفي هذا المجال، قدمت دراسة منتدى الرياض الاقتصادي (٢٠٠٥) تصوراً واضحاً لمشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، فعمدت إلى تحديد الإطار القانوني المنظم لمشاركة المرأة، ودراسة المساهمة الاقتصادية للمرأة، فضلاً عن قياس درجة التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية. أبرزت النتائج وجود العديد من القيود الإجرائية والموضوعية التي تؤثر على ضعف ومحدودية مساهمة المرأة في الاقتصاد، فأوصت الدراسة بضرورة زيادة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وفي رسم السياسات المتعلقة بشؤونها، مع ضرورة العمل على إزالة القيود التي تحد من رفع مساهمة المرأة اقتصادياً.

أشارت دراسة (Ilyas (2020 إلى أن الكفاءة الذاتية لها تأثير كبير على مواقف الإناث السعوديات تجاه ريادة الأعمال، كما وأكدت على أن الصورة النمطية لدور الجنسين في المجتمع، والثقافة، والتعليم هي محددات مهمة لموقف السعوديات ونيتهن لدخول مجال ريادة الأعمال. واعتماداً على نظريتي التعلم الاجتماعي^٧ Social Learning Theory والسلوك المخطط Azjen's Theory of Planning Behavior، حللت دراسة (Almobaireek & Manolova (2012 المواقف والتطلعات الريادية لدى الشباب الجامعي السعودي واختلافاتها بين الجنسين. اتضح من النتائج أن الرغبة المدركة هي الموجه الأقوى للذكور، في حين كان للدعم الاجتماعي المدرك والتحكم السلوكي التأثير الأقوى لدى الإناث. كما أشارت الباحثتان إلى

°تأثير شومبيتر (الجدب) يهتم بعملية تنظيم المشاريع وريادة الأعمال التي تقلل البطالة، أما تأثير اللاجئ (الدفع) فيهتم بعملية دفع البطالة إلى التوجه إلى نشاط الأعمال الريادية.

^٦استمر مشروع الدراسة لمدة ١٨ شهراً بمشاركة ٣٧ سيدة أعمال في مدينة الرياض، وعلى مدى ثلاثة مراحل بدأت بالاستكشاف وتحري واقع رائدات الأعمال السعوديات، ثم عقد ورش العمل والدورات التدريبية من خلال العمل التعاوني ومجموعات التفكير، وإلى بحث تجارب رائدات وتحديد أبرز التحديات التي تواجههن.

^٧ طور (Rae (2007 في كتابه Entrepreneurship: From Opportunity to Action نظرية التعلم الاجتماعي التي تشرح السلوك الريادي والتطوير الوظيفي من خلال التعلم من مراقبة سلوك الآخرين ممن يشكلون "القوة" Role Model.

التدريب والخبرة العملية لهما تأثير هما الواضح في تعزيز روح المبادرة لدى طلاب وطالبات الجامعات. وفي دراستهما اللاحقة تناولت (2013) Almobaireek & Manolova الدوافع الريادية للفتيات في الجامعات السعودية، واتضح أن الإناث أكثر عرضة من الذكور لبدء مشروع استثماري بدافع الضرورة، في حين أن الذكور لديهم دافع مالي أكبر للنجاح. وعلى نقبض دوافع تنظيم المشاريع الريادية في أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية، فإن الشابات الجامعيات السعوديات لديهن دوافع أضيق لتنظيم المشاريع مقارنة بالرجال. وتشير الدراسة إلى الحاجة إلى مبادرات تركز بشكل خاص على الشابات من أجل زيادة ثقتهن بأن قيادة الأعمال هي طريق ملائم لتحقيق التطلعات والمزايا المهنية. أما دراسة (2018) Islam *et. al.* فإظهرت التأثير السلبي لنظرية التعلم الاجتماعي (وجود رواد أعمال في المحيط الاجتماعي) على قرار طالبات الجامعات في التوجه لريادة الأعمال، في حين يختلف تأثير الوالدين وفقاً للتنشئة الدينية والاجتماعية. وأكدت الدراسة على أن أهم العوامل المحفزة لإنشاء لاتخاذ الشابات الجامعيات ريادة الأعمال كخيار مهني تتمثل في وجود دورات تنظيم المشاريع وريادة الأعمال والنشاط التجاري، وكذلك أكدت على دور الإعلام كمحفز إيجابي للتوجه نحو إنشاء المشاريع التجارية.

وحول القيود أو التحديات التي تحد من ريادة الأعمال النسائية، يشير تقرير مركز السيدة خديجة بنت خويلد بالغرفة التجارية الصناعية بجدة والذي أعده (2010) Alturki & Braswell - إلى أنه على الرغم من أن معظم رائدات الأعمال السعوديات يتسمن بالطموح العالي والرغبة في نمو أعمالهن والتوسع محلياً وعالمياً، غير أنهن يواجهن ثلاثة تحديات رئيسية، تتمثل في العقبات الخاصة بالجنسين في البيئة التنظيمية، محدودية الوصول إلى رأس المال والتمويل الرسمي، والحاجة إلى توافر خدمات الدعم وتكامل أدوات التسويق والتكنولوجيا المتقدمة في المعاملات التجارية. وبالمثل أوضحت دراسة (2017) Dhruva & أن الأعراف الثقافية والقيود القانونية تفرض تكاليف باهظة على توظيف النساء في المملكة العربية السعودية، مما يجعل السعوديين الذكور أو العمالة الأجنبية بدائل أكثر فعالية من حيث التكلفة. ومن جهة أخرى أوضحت الدراسة أن المرأة السعودية تفقر إلى الخبرة اللازمة والقدرة على العمل لفترات طويلة، وكذلك القدرة على الموازنة بين العمل والمسؤوليات الأسرية. وترى الدراسة أن رؤية ٢٠٣٠ تقدم دفعة للاقتصاد السعودي خاصة في تمكين القوى العاملة النسائية والاستثمار في قدراتها الإنتاجية بما يعزز من المساهمة في تنمية المجتمع والاقتصاد.

قامت دراسة (2010) Sadi & Al-Ghazali من خلال تقييم منهجي القيود التقليدية تجاه المرأة في المجتمع السعودي بتناول الجراء التي تتطلبها المرأة للدخول في مجال ريادة الأعمال. وقد أوضحت الدراسة أن تحقيق الذات يعد أكثر العوامل تحفيزاً للنساء السعوديات للتوجه إلى ريادة الأعمال. أما المعوقات التي تحد من ذلك التوجه فتتمثل في عدم وجود دراسات كافية للسوق، عدم توافر الدعم الحكومي، انعدام التنسيق بين الدوائر الحكومية، فضلاً عن عدم وجود دعم من المجتمع. أجرى الباحثان في دراسة لاحقة لهما (2012) Sadi & Al-Ghazali تحليل مقارن لديناميكية المحفزات الريادية والمعوقات لدى المرأة السعودية والمرأة البحرينية. اتضح من الدراسة أن تحقيق الربح وتحقيق الذات أهم عاملين يحفزان المرأة البحرينية لدخول المجال التجاري، أما المرأة السعودية فيحركها في الأساس تحقيق الذات وليس الربح. وتتشابه المعوقات التنظيمية بين الدولتين فيما يتعلق بعدم وجود دراسات كافية للسوق، ونقص الدعم الحكومي وهيمنة القلة من المستثمرين على السوق، في حين تواجه المرأة السعودية دون البحرينية تحديات العادات والتقاليد وقلة الدعم المجتمعي وطول وتعقد الإجراءات الحكومية.

أشارت نتائج دراسة (Khan 2017) أيضاً إلى النقص في الدعم الحكومي اللازم لدعم واستدامة المشاريع الريادية، ولكنها في الوقت ذاته تؤكد على أن المجتمع السعودي قد أصبح الآن أكثر ملاءمة ودعماً لريادة الأعمال النسائية، وذلك لوجود بيئة أكثر تطوراً لريادة الأعمال والتي تسلط الضوء على تعزيز أصحاب المشاريع وخاصة الإناث.

سلطت دراسة (Ahmad 2011) الضوء على المجالات التي تشارك فيها سيدات الأعمال السعوديات، والمعوقات التي تواجههن في ممارسة أعمالهن. أوضحت الدراسة أن المرأة السعودية أصبحت أكثر مساهمة في مجال الأعمال، وفي مختلف المجالات، غير أنها أكثر ميلاً لمشاريع قطاع الخدمات (التسويق، الاستشارات، تنظيم الفعاليات، التعليم، تجارة الجملة والتجزئة). وقد أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن معظم مشاريع ريادة الأعمال النسائية تستورد متطلبات الإنتاج من الخارج، ولا توجه منتجاتها للتصدير. وفيما يتعلق بالمعوقات والصعوبات، فقد أكدت الدراسة على أن البيئة القانونية والتنظيمية والتفرقة بين الجنسين هما من أكثر العوامل المؤثرة سلباً على سير العمل الريادي.

أما دراسة (Danish & Smith 2011) فتكشف عن أهم المعوقات التي تواجه الإناث من رائدات الأعمال واللاتي بدأت فعلياً في العمل التجاري. استخدمت الدراسة نموذج 3M's والمتمثل في محاور السوق Market، المال Money والإدارة Management. وبناء على نتائج الدراسة اقترحت الباحثتان طرقاً وأساليب لتذليل الصعوبات المؤسسية والتجارية، توفير الموارد، التدريب والإرشاد، وتقليص الإجراءات. أضافت دراسة (Brush et al. 2009) محاور البيئة الكلية Macro environment والوسطى Meso environment^٤ لنموذج 3M's في سبيل تقديم إطاراً لتعزيز الفهم الشامل لريادة الأعمال النسائية يراعى من خلاله نوع الجنس، حيث أشارت الدراسة إلى النموذج السابق يحتاج إلى التطوير بإضافة الأوممة والبيئة الوسطى والكلية. ترى الدراسة أن هذا التحليل يوضح مصادر التحديات التي تواجهها رائدات الأعمال، فضلاً عن العلاقات التي تتفاعل بين المستوى الفردي والمجتمعي. استخدمت دراسة (Welsh et al. 2014) نموذج 5M's لتحديد عوامل ومصادر دعم النساء السعوديات في بدء أو تشغيل المشاريع الريادية، فبحثت في تلك العوامل المتعلقة بالقاعدة المعرفية، الدعم الأسري، والدعم الخارجي. كشفت النتائج على أن ٧٠% من النساء تملكن ٥١% من الأعمال التجارية، و٤٢% منهن يعملن بأنفسهن، كما اتضح أن أكبر مؤيدين للإناث في مشاريعهن هم أولياء الأمور، ومصادر الدعم الأخرى كالأشقاء والأزواج والأقارب والأصدقاء على التوالي.

وعلى خلاف سائر الدراسات التي تناولت التحديات التي تواجهها رائدات الأعمال في أعمالهن، اهتمت دراسة (Kwif 2020) بتلك الصعوبات والتحديات التي تواجهها الإناث قبل الدخول في مجال الأعمال. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ثلاثة عوامل تلعب دوراً رئيسياً في تشجيع الطالبات الجامعيات لكي يصبحن رائدات أعمال، وهي امتلاك المعرفة الكافية بالأعمال، والدعم الهيكلي المقدم من الحكومة، والدعم المالي. وبالتالي فإنه على حكومة المملكة العربية السعودية العمل على

^٤ حيث تمثل البيئة الكلية Macro القوى العالمية بما تشملها من تطورات اقتصادية وديموغرافية وتكنولوجية وغيرها من القوى الخارجية، في حين تمثل البيئة الجزئية Micro البيئة الداخلية للمنشأة والنواحي التنظيمية الداخلية للمنشأة، وعليه تشكل البيئة الوسطى Meso مستوى المعاملات من قوى السوق، الموردين، المنافسين، والتحالفات وغيرها من عناصر البيئة المحلية التي تقرر الموقف التنافسي للمنشأة.

الاستثمار مبادرات تركز على العوامل الثلاثة. وقد أوصت الدراسة بمطالبة المؤسسات المالية أن تكون أكثر فائدة في دعم الإناث لبدء مشاريع ريادية، حيث أظهرت الدراسة إجماع المؤسسات المالية عن توفير دعم رأسمالي كافٍ للإناث.

واعتماداً على ما تم عرضه من الدراسات السابقة، واستهدافاً لسد فجوة أدبيات ريادة المرأة السعودية، سعت الباحثات إلى تحليل واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، من خلال التعرف على السمات والمقومات -التي لم تحظى بنصيب في الأدبيات الخاصة برائدات الأعمال في المملكة- وكذلك تحديد أهم الفرص والمحفزات اللازمة لنجاح المرأة السعودية كرائدة أعمال، والتحديات والصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في مجالات ريادة الأعمال. هذا فضلاً عن تميز هذه الدراسة بوضعها للتوصيات الكفيلة بتعزيز دور المرأة الريادي من واقع مرئيات صاحبات الشأن (المستطلعات من رائدات الأعمال)، بهدف الخروج بتصوير أكثر واقعية.

٣-٢ مشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال:

حظيت المرأة في المملكة العربية السعودية باهتمام الدولة في توجهاتها الإصلاحية والتنموية، فسعت لتعزيز مشاركتها للقيام بدور أكبر في الاقتصاد الوطني، ولمنحها حقوقها التي طالما حرمت منها بسبب الأعراف والتمييز الجنساني. وفي الوقت ذاته تواجه الدولة تحديات كبيرة تجاه المستويات المرتفعة للبطالة النسائية من جهة، وضعف المشاركة في مجالات ريادة الأعمال، للعديد من الأسباب كنقص الخبرة في العمل، وقلة المهارات، والتفضيلات، والعوامل الاجتماعية. هذا وتعد حرية المرأة في اختيار مسارها المهني في المملكة محدودة بسبب العوامل الاجتماعية أكثر من أي عوامل أخرى (Ahmed, 2011). ويشير (Lavelle & Al Sheikh (2013) إلى أن خيار المرأة لريادة الأعمال هو بديل غير محتمل لغالبية النساء السعوديات، حيث تمثل الضغوط الاجتماعية والثقافية والتوقعات التي تواجهها المرأة عقبات يجب التغلب عليها. أما في الوقت الحالي، وفي ظل توجهات القيادة الحكيمة للمملكة والمستجدات على الساحة الاقتصادية والاجتماعية، تمكنت المرأة السعودية من إثبات قدرتها على العمل والإنتاج، وتنامي الوعي المجتمعي بأهمية عمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية العادلة.

أولاً- واقع المرأة السعودية في ريادة الأعمال، ودورها الاقتصادي:

تمثل المرأة السعودية نصف المجتمع السعودي^١، وهي الشريك الاجتماعي والاقتصادي للرجل في الإنتاج وفي تقدم المجتمع وتطوره، من خلال وظائفها ثلاثية الأدوار المتمثلة في الإنجاب، والتنشئة، والمشاركة العادلة في كافة جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (بخاري، ٢٠١٢). وخلال المسيرة التنموية، واجهت المرأة السعودية في سبيل تحقيق ذاتها وحصولها على نصيبها العادل من التعليم والعمل الكثير من التحديات، لتحكم العادات والتقاليد وسيادة التمييز النوعي، والتهميش الاقتصادي. هذا وقد بذلت الدولة منذ نشأتها جهوداً حثيثة لنقل مجتمعها النامي إلى مجتمع أكثر تطوراً وعدالة، فبرزت تلك الجهود من خلال تطوير نظام التعليم وتشجيع تعليم المرأة شأنها شأن الرجل، مما أدى إلى زيادة واضحة في

^١ وفقاً للإحصائيات الرسمية للهيئة العامة للإحصاء لعام ٢٠١٨م، تشكل الإناث ٤٢,٢% من إجمالي سكان المملكة، وتشكل الإناث السعوديات ٤٩,١% من السكان السعوديين، مقابل ٥٠,٩% للذكور السعوديين.

الاتحاق بالتعليم بمستوياته المختلفة. واليوم، أصبحت النساء السعوديات على درجة عالية من التأهيل والتعليم، غير أن محدودية الوظائف المتاحة والتي تتناسب مع المرأة، كان لها تأثيرها في وضع السياسات الهادفة إلى توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل لتوفير فرص وظيفية للمرأة من ناحية، ومن ناحية أخرى التوجه المكثف لدعم ريادة الأعمال وتحفيز المرأة لأداء دور أكبر في هذا المجال، وتشجيعها على أن تكون صاحبة عملها الخاص ومساهمة في توليد وظائف وفرص عمل لنساء أخريات. ولا زالت المشاركة الاقتصادية للمرأة السعودية دون الطموحات، فالنساء السعوديات اللاتي يشكلن حوالي نصف المجتمع السعودي لا تتجاوز مشاركتهن في سوق العمل ١٠,٦% من إجمالي المشتغلين، مقارنة بما نسبته 20.2% للسعوديين الذكور، أي أن مشاركة السعوديين الذكور تعادل ضعف مشاركة الإناث تقريباً^١.

ولرفع مستوى مشاركة المواطنين في سوق العمل والمرأة بشكل خاص، أعطت الدولة مزيداً من الاهتمام لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين شبابها، ضمن استراتيجياتها للتحويل إلى الاقتصاد الجديد. يشير تقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٩، إلى أن المملكة قد أحرزت المركز 37 من إجمالي ١٤٤ دولة، متقدمة بذلك بواقع ٣ مراكز عما كانت عليه عام ٢٠١٨. ورغم تحقيق المملكة لمركز متقدم في الثقافة الريادية وهو المركز ٢٤ عالمياً، غير أن ديناميكية الأعمال لا تزال متواضعة للغاية حيث تدرج المملكة في المركز ١٠٩ نتيجة اللوائح التي تبطئ دخول وخروج الشركات الجديدة، ولوائح الإعسار. هذا إضافة إلى جمود سوق العمل (المركز ٨٩) وافتقاره للكفاءة (المركز ٩٨) (Schwab, 2019). وتعد المملكة في الوقت الراهن في مرحلة التحول من الاقتصاد المعتمد على الموارد إلى ذلك المعتمد على الفعالية. ويتطلب هذا التحول العديد ويتطلب هذا التحول العديد من العوامل المهمة، كفعالية التعليم العالي، فعالية أسواق العمل، تطور الأسواق المالية، تسخير التكنولوجيا، والاستفادة من السوق المحلي والعالمي في بناء البيئة الملائمة لريادة الأعمال.

ومن جانب آخر، يلاحظ تراجع مركز المملكة في سهولة أداء الأعمال وبشكل ملفت للنظر. بعد أن تمتعت المملكة بمراكز متقدمة في سهولة أداء الأعمال حتى عام ٢٠١١، بإحرازها المركز الأول عربياً والمركز الحادي عشر على مستوى دول العالم، بدأت في التراجع سنوياً حتى وصلت إلى المركز ٩٤ عام ٢٠١٧، ويعود هذا التراجع الكبير إلى العديد من العوامل، منها عدم سهولة بدء الأعمال والوقت والتكلفة اللازمة لذلك، ودفع الضرائب، والتجارة الخارجية. نجحت المملكة في التصدي للتحديات والسعي لتسهيل بدء الأعمال وعدلت العديد من الأنظمة التي تشجع على بدء المشاريع وتحمي المستثمرين وغير ذلك، فأحرزت بذلك المركز ٦٢ من بين ١٩٠ دولة في ٢٠١٩ (World Bank, 2020).

ووفقاً لمؤشر ريادة الأعمال Global Entrepreneurship Index (GEI)، احتلت المملكة المركز ٤٥ بين ١٣٧ دولة، فتميزت في مرتكز السلوك الريادي لتكون من بين الـ ٢٥ دولة الأوائل في هذا الجانب (المركز ٢٤ عالمياً). تفوقت المملكة في ريادة الأعمال من حيث شبكات التواصل (١٠٠%)، مهارات بدء المشاريع (٩٣%)، الدعم الثقافي (٨٠%)، في حين يشكل كل من استيعاب التكنولوجيا، عملية الابتكار، النمو المرتفع، والمنافسة (١١%)، ١٤%، ١٤%، و١٩% على التوالي) الركائز الأضعف في منظومة ريادة الأعمال في المملكة (Àcs, et. al., 2018).

^١ تم حساب هذه النسب من واقع بيانات الكتاب الإحصائي السنوي الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء (٢٠١٨).

وانطلاقاً من الإيمان بدور المرأة في المسيرة التنموية للمملكة، بذلت الدولة جهوداً واضحة في تعزيز مكانة المرأة ومشاركتها الاقتصادية^{١١}، فمثلت زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل مرتكزا أساسيا في برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، تأكيداً للتغيير المنشود وفق رؤية ٢٠٣٠، والتي تمهد طريقاً جديداً لتمكين المرأة من المساهمة في النمو الاقتصادي للبلاد (Naseem & Dhruva, 2017). تسعى الرؤية لتحقيق ازدهار اقتصادها بتوفير الفرص المتكافئة للجميع عبر المنظومة التعليمية المتوافقة مع سوق العمل، وتنمية فرص الريادة والمنشآت الصغيرة وتعزيز نموها. وتؤكد الرؤية في هذا الجانب على أن المرأة السعودية هي عنصر مهم من عناصر قوة الاقتصاد السعودي، الأمر الذي يلزم الدولة بتنمية مواهب المرأة واستثمار طاقاتها وكذلك تمكينها من الإسهام في تنمية المجتمع، برفع مشاركتها الاقتصادية إلى ٣٠% (رؤية ٢٠٣٠). وبذلك استطاعت المرأة السعودية أن تتقدم وبوتيرة سريعة لتحقيق التميز ومواجهة تحديات النظام البيئي لروح المبادرة وتحقق نجاحها المنشود (Khan, 2017).

ثانياً- مقومات ومعوقات ريادة الأعمال النسائية في المملكة:

تميز الدراسات رواد الأعمال بسمات معينة تتأصل فيهم أكثر من سواهم، مما يجعلهم ناجحين ومختلفين، فهم أكثر قدرة للتعرف على الأفكار التجارية الجديدة والمنتجات والأسواق (Bin Shailan, 2016). ورغم تعدد السمات الريادية المدرجة في الأدبيات، فإن من أبرزها الثقة في النفس، اغتنام الفرص، المخاطرة، الطموح والمثابرة والعزم، الطاقة والاجتهاد، سعة الحيلة، الديناميكية، الابتكار، القدرة على التكيف، والرغبة في التحدي والإنجاز (Amiri & Marimaei (2012)؛ Kerr, (2017) *et. al.* وقد وجدت الأبحاث أن بعض خصائص الريادة توجد بشكل مماثل لدى الذكور والإناث، مع وجود بعض الاختلافات المميزة بينهما. تهدف النساء رائدات الأعمال مثل رجال الأعمال إلى الاستقلال الاقتصادي الكامل في السعي لتحقيق هدفهن، وإلى الحصول على الدخل والرضا الشخصي من العمل الذي يقومون به. وتشير الدراسات إلى أن روح المبادرة أقل لدى الإناث، واللاتي يملن إلى الحصول على درجات علمية في الفنون والعلوم، ويصعب عليهن اتخاذ القرار الخاص بمزاولة العمل الحر مقارنة بالرجال. ورغم أن جميع رواد الأعمال هم متحملون للمخاطر، إلا أن المرأة غالباً ما تكون أقل استعداداً لتحمل المخاطرة وتقبل الفشل (Bin Shmailan, 2017). وينطبق ذلك على المرأة السعودية من حيث انخفاض معدلات دخولها لمجالات ريادة الأعمال مقارنة بالذكور. وعلى خلاف ذلك، تشير دراسة حسنين (٢٠١٦) إلى أن تحمل المخاطرة تأتي في مقدمة السمات الريادية للمرأة السعودية، ثم الرغبة في الإنجاز، فالاستقلالية، المبادرة والابتكار، واقتناص الفرص. أما دراسة Alturki & Braswell (2010) فتصف رائدة الأعمال السعودية بالإيجابية، ووضوح الرؤية المستقبلية، والطموح العالي.

^{١١} تكثفت تلك الجهود لدعم تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في جميع المجالات، بانتخاب المملكة العربية السعودية في المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١م.

^{١٢} تمثلت في العديد من الأهداف المرتبطة بهدف تمكين المرأة واستثمار طاقاتها، وبهذه في دعم ريادة الأعمال ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ومنها على سبيل المثال: رفع نسبة القوة العاملة النسائية من ٢٣% إلى ٢٨%، رفعت نسبة النساء في الخدمة المدنية إلى ٤٢%، وفي الوظائف العليا إلى ٥%، رفع نسبة مساهمة المنشآت الصغيرة في الناتج المحلي غير النفطي من ٣٣% إلى ٣٥%، زيادة عدد الوظائف التي تم توليدها من قبل الشركات الناشئة من حاضنات الأعمال من ٦٥٠ إلى ٣٦٠٠ وظيفة، ومن برامج الشركات الابتكارية للجامعات إلى ٤٠٠٠ وظيفة.

ولتحفيز رائدات الأعمال في المملكة وتعزيز جوانب الدعم والقوى الدافعة لرفع مشاركتهن أهمية وقيمة اقتصادية لا يمكن إغفالها، حيث تضيف مشاركتهن كرائدات أعمال إلى التنمية الاقتصادية وتشكل مكون حيوي في النمو الاقتصادي. ومن خلال تعزيز مقومات ريادة الأعمال، تزيد المساهمة الرسمية ويتقلص حجم الاقتصاد غير الرسمي (اقتصاد الظل)^{١٣}، ويتم إدخال مشاريع جديدة ومربحة، وتطور فرص عمل جديدة لتوظيف النساء والرجال على حد سواء. وقد أظهرت الدراسات أن المرأة السعودية تتمتع بالتأهيل العلمي العالي والدعم العائلي كحافز رئيسية لدخول مجالات العمل الحر والريادة^{١٤}. كما وتتمتع رائدات الأعمال السعوديات بالثقة بالنفس، مهارات التعامل مع الآخرين، القدرة على توليد الأفكار، وابتكار المنتجات (Welsh *et. al.* 2014). وتشكل الحاجة إلى الإنجاز والرغبة في الاحترام، الاعتراف، والاستقلالية و"كسر الأغلال" (Breaking of Shackles دوافع واضحة لرائدات الأعمال السعوديات (Khan, 2017).

وعلى الرغم من المبادرات الداعمة التي اتخذتها المملكة لتعزيز عمل المرأة ومساهمتها في ريادة الأعمال، واجهت رائدات الأعمال تمييزاً واضحاً في معركتهن للمشاركة في التنمية الاقتصادية، مرجع ذلك التحديات القائمة على التمييز ضدهن كإناث (Al-Kwifi, 2020). تواجه النساء اللاتي يرغبن في نشر مواهبهن الريادية في المملكة مساراً دقيقاً، حيث يستوجب عليهن احترام حساسية الأعراف المجتمعية والتفاعل في الوقت نفسه مع الحقائق التجارية والاقتصادية محلياً وعالمياً (Danish & Smith, 2012). تواجه المرأة السعودية بوجه عام العديد من العوائق الهيكلية والتنظيمية والمجتمعية التي تحد من توظيف المرأة، تتصدرها الصورة النمطية للمرأة، التمييز بين الجنسين في مكان العمل، محدودية النمو والتقدم الوظيفي، الموازنة بين الأسرة والعمل (Al-Asfour, *et. al.*, 2017). وفي مجال ريادة الأعمال -كما اتضح من البحث الأدبي الذي تم تناوله مسبقاً- تم الكشف عن شبكة معقدة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كعقبات تواجه المرأة السعودية.

٣- الدراسة الميدانية لواقع مشاركة المرأة السعودية في مجالات ريادة الأعمال

١-٣ طرق ومنهجية جمع البيانات:

يتكون مجتمع الدراسة من رائدات الأعمال وصاحبات الأنشطة المختلفة في مدينة جدة. وقد تم اختيار عينة قصدية من مجتمع الدراسة مكونة من ١٠١ سيدة، ومن ثم استطلاع آرائهن عن طريق استبيان إلكتروني موسع تم إعداده بشكل يشمل جميع جوانب الدراسة. تم جمع الاستجابات والتي بلغت نسبتها ١٠٠%، ومن ثم تحليل نتائج الاستبانة إحصائياً باستخدام البرنامج SPSS. وقد احتوت الاستبانة على خمس محاور أساسية (٤٠ فقرت). تضمن المحور الأول البيانات الشخصية والخلفية الأسرية للمستطلعات، وتشمل: الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مجال التخصص، المهنة -إذا وجدت إلى جانب العمل الحر- المجال المهني للعمل الحر، والدخل الشخصي والعائلي. اهتم المحور الثاني بالخلفية الريادية ومقومات

^{١٣} اقتصاد الظل Shadow Economy أو ما يعرف بالاقتصاد الخفي أو الموازي هو ذلك النوع من المعاملات سواء تجارية، صناعية، أو حرفية، التي لا تسجل رسمياً ولا تخضع للرقابة الحكومية. ويشمل هذا الاقتصاد أنشطة غير مشروعة مخالفة لقوانين الدولة، وأخرى مشروعة ولكنها غير مرخصة قانونياً والتي يشكل فيها إنتاج المشاريع الصغيرة والإنتاج الأسري الجزء الأكبر.

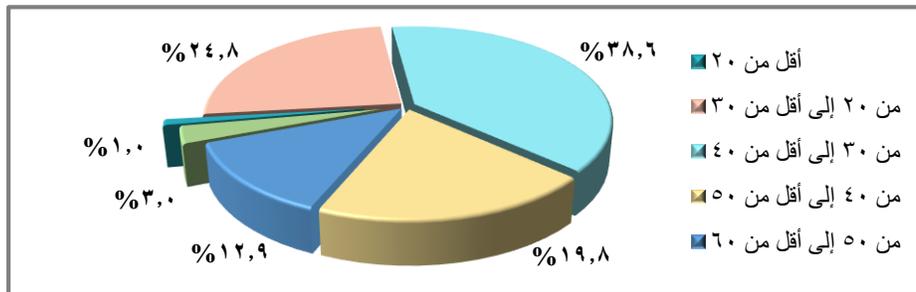
^{١٤} كما في دراسة كل من: (Alturki & Braswell (2010)؛ (Welsh *et. Al.* (2014)؛ (Khan (2017).

نجاح المشروع، والتي تشمل: مهنة الوالدين؛ من يمتلك مشروع خاص من الأقارب والأصدقاء؛ المشاركة في مشروع للغير؛ مجال عمل المشروع الخاص وعمره الزمني وعدد العاملين به؛ أبرز الصفات الشخصية والاجتماعية والعملية للمستطلعات؛ مدى توافر الروح الريادية لدى المستطلعات؛ جاذبية الريادة كخيار مهني؛ جاهزية المرأة السعودية للنجاح كرائدة أعمال؛ ومستوى النجاح الشخصي وأسبابه. أما المحور الثالث فركز على محفزات ريادة الأعمال التي شملت: اختلاف محفزات الإناث عن الذكور، والأسباب والدوافع المحفزة لريادة الأعمال الداخلية منها والخارجية. اختص المحور الرابع بالتحديات والصعوبات الشخصية والخارجية التي تواجه المرأة وتعيق من دخولها لمجال ريادة الأعمال. وأخيراً، اهتمت الاستبانة بالأخذ بالتوصيات التي تقترحها رائدات الأعمال لرفع مشاركة المرأة في مجال ريادة الأعمال، واقتراح نموذجاً متعدد الأبعاد يقدم إطاراً شاملاً لمبرئيات وتوصيات الدراسة بخصوص تعزيز مشاركة المرأة في ريادة الأعمال.

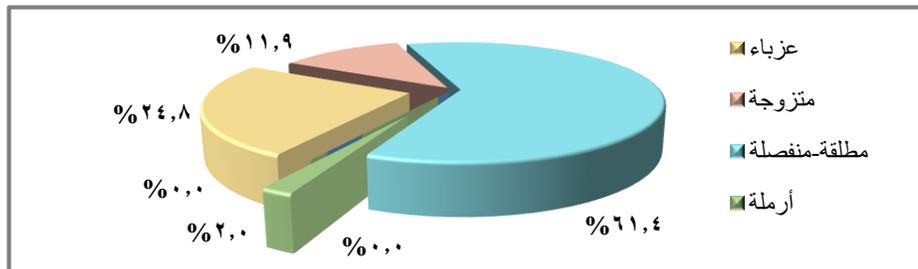
٢-٣ تحليل نتائج الخصائص الشخصية والديموغرافية لرائدات الأعمال:

من تحليل خصائص العينة، اتضح أن النطاق العمري لمعظم مفردات العينة يقع بين ٢٠ و ٥٠ عاماً، فكما يتضح من الشكل (١)، سجلت الفئة العمرية من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ عاماً ما نسبته ٣٨%، تليها الفئة من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ بنسبة ٢٥%، ثم الفئة من ٤٠ إلى ٥٠ بنسبة ٢٠%. أما الفئة الأقل من ٢٠ عاماً فتمثلت ١% فقط من العينة. هذا وتمثل المتزوجات الأغلبية بنسبة ٦١% تقريباً من مفردات العينة، أما العازبات فيمثلن ٢٥%، ثم المطلقات بنسبة ١٢%، و٢% فقط للأرامل (كما في الشكل رقم (٢)). وكما يوضح الشكل (٣)، فإن أغلبية المستطلعات هن من حملة البكالوريوس بنسبة ٥٨%، يليهن حملة الدراسات العليا بنسبة ٢٢%، ثم الثانوية العامة فأقل بنسبة ١٤%، بينما يمثل مؤهل الدبلوم ٦% فقط من العينة. وقد مثل مجال الاقتصاد والأعمال تخصص لحوالي ٣٩% من المستطلعات من ذوات المؤهلات الجامعية، يليه العلوم الإنسانية والاجتماعية بواقع ٣٠%، ثم العلوم البحتة بنسبة ١٣%، يليها الفنون بحوالي ٧%، وأقل نسبة كانت للعلوم الطبية والصحية بحوالي ٤%. بينما ٧% ممن حصلن على شهادة جامعية لديهن تخصصات أخرى تتوزع بين الإدارة البيئية، والغذاء والتغذية، والأزياء، وكلية التربية، والسكرتارية الإدارية.

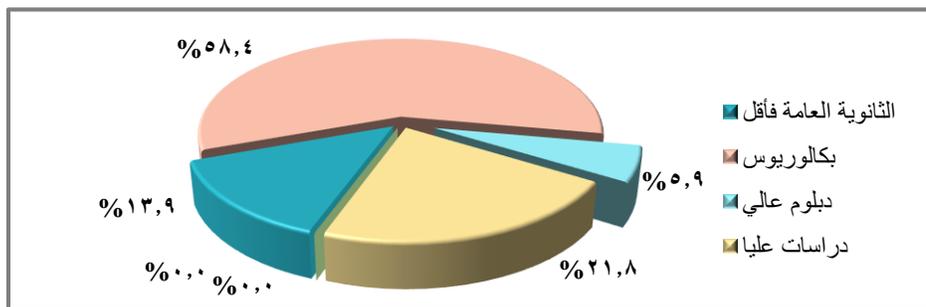
شكل رقم (١) توزيع المستطلعات وفق الفئة العمرية



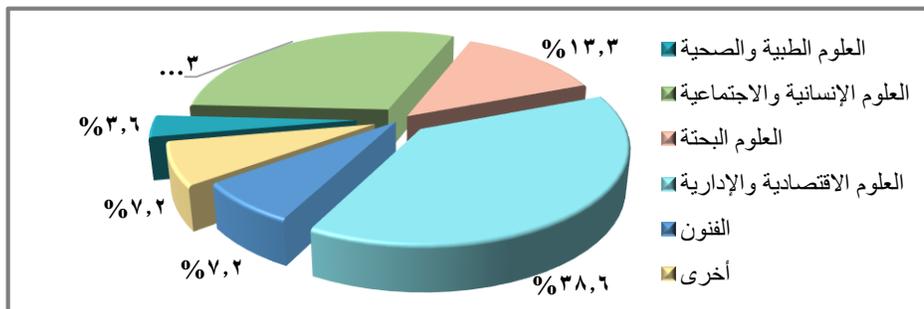
شكل رقم (٢) توزيع المستطلعات وفق الحالة الاجتماعية



شكل رقم (٣) توزيع المستطلعات وفق المستوى التعليمي

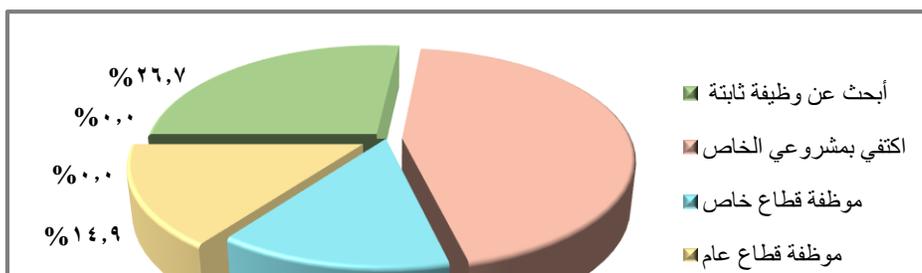


شكل رقم (٤) توزيع المستطلعات وفق التخصص

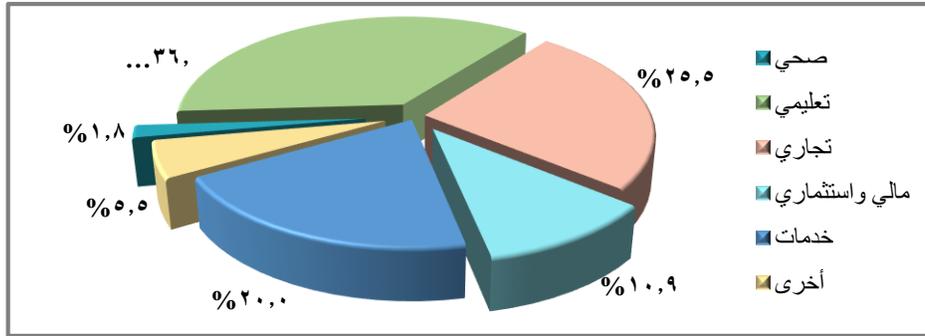


أفادت أغلبية المستطلعات (٤٥%) -كما يوضح الشكل (٥)- بأنهن لا يعملن لدى الغير ويكتفين بمشاريعهن الخاصة، بينما تبحث ٢٦% مستطلعة عن وظيفة ثابتة إلى جانب المشروع، وانقسمت نسبة من لديهن وظائف إلى جانب مشاريعهن مناصفة تقريباً بين من يعملن في القطاع العام وبين من يعملن في القطاع الخاص بفارق بسيط (٥١% للقطاع العام و١٤% للقطاع الخاص). وأشارت النتائج كذلك -الموضحة بالشكل (٦)- إلى أن المجال المهني الغالب لدى من يعملن إلى جانب مشاريعهن هو المجال التعليمي بنسبة ٣٦% تقريباً منهن، يليه المجال التجاري بنسبة ٢٦%، ثم قطاع الخدمات بنسبة ٢٠%، يليه المجال المالي والاستثماري بنسبة ١١%، وأقل مجال هو المجال الصحي بنسبة أقل من ٢%. كما أن هناك نسبة تقارب ٦% من العينة تعمل في مجالات أخرى هي المجال الإعلامي والإداري والهندسي.

شكل رقم (٥) توزيع المستطلعات وفق الوظيفة



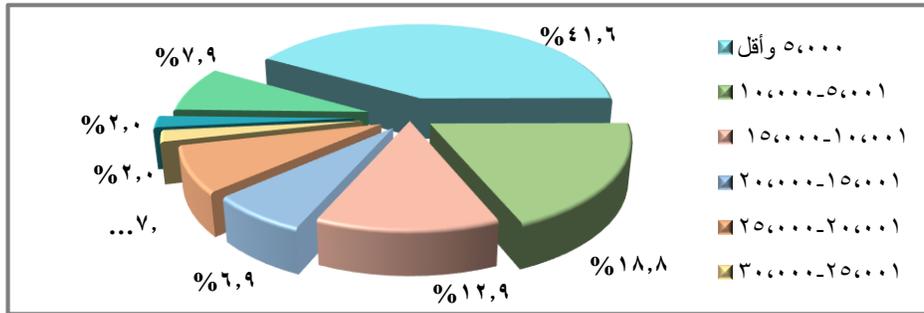
شكل رقم (٦) المجال الوظيفي للمستطلعات الموظفات إلى جانب المشروع الريادي



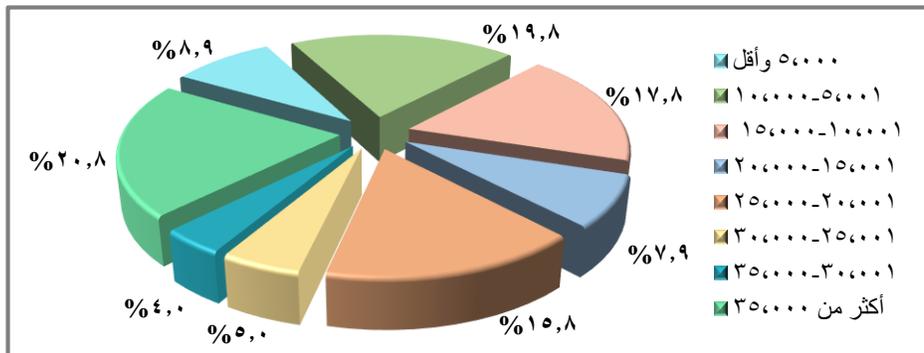
أما عن للدخل الشهري الخاص، فإنه لا يتجاوز ١٥ ألف ريال لأغلبية المستطلعات بمجموع كلي ٧٤%، حيث اتضح - كما في الشكل رقم (٧) أن ٤٢% دخلهن الشهري ٥ آلاف ريال فأقل. ثم حوالي ١٩% دخلهن الشهري من ١٠ آلاف إلى ١٥ آلاف ريال، تليها فئة الدخل (بين ١٥ آلاف و ١٥ ألف ريال) بنسبة ١٣%. لكن فيما يخص الدخل فوق ١٥ ألف ريال، فقد تقاربت نسب الفئات التالية: (بين ١٥ و ٢٠ ألف ريال) و(بين ٢٠ و ٢٥ ألف ريال) و(فوق ٣٥ ألف ريال) بفارق صغير حيث تراوحت بين ٧ و ٨% تقريبا لكل فئة. بينما جاءت الفئات (بين ٢٥ و ٣٠ ألف ريال) و(بين ٣٠ و ٣٥ ألف ريال) في المرتبة الأخيرة بواقع ٢% لكل فئة. وبخصوص الدخل الشهري العائلي فقد توزعت النتائج (كما في الشكل ٨) بشكل متقارب إلى حد ما، حيث تقاربت نسبة من يتجاوز دخلهن العائلي ٣٥ ألف ريال مع أولئك اللواتي يقع دخلهن العائلي بين ٥ و ١٠ آلاف ريال، بواقع ٢١% تقريبا من العينة للفئة الأولى، ثم حوالي ٢٠% للفئة الثانية، تليهما الفئة من أكثر من ١٠ آلاف إلى ١٥ ألفا بنسبة تقارب ١٨%، ثم الفئة من أكثر من ٢٠ ألف إلى ٢٥ ألف ريال بنسبة ١٦%. ومن الملفت للنظر أن قرابة ٩% من المستطلعات أفدن بأن دخلهن العائلي لا يتجاوز ٥٠٠٠ ريال شهريا، ما يوحي بأهمية وحيوية تأثير دخلهن الخاص بدخل أسرهن، وهي نسبة ليست بالقليلة حيث تقترب من عُشر العينة. وأخيرا أنت بقية الفئات بنسب ضئيلة تتراوح بين ٤% و ٨%.

وكما يتضح من الشكل (٩)، توزعت غالبية العينة في فئة صاحبات المشاريع متناهية الصغر (أقل من ١٠ موظفين) ويمثلن ٧٣% من العينة، تليها فئة المشاريع الصغيرة (من ١٠ إلى أقل من خمسين عاملاً) بنسبة ٢٠%، ثم فئة المشاريع المتوسطة بنسبة ٧%. أما بالنسبة لمجال عمل المشروع، فقد توزعت النسب -كما في الشكل (١٠)- بشكل متقارب إلى حد ما بين مجالات متنوعة جداً، كان أبرزها مجال المنتجات الحرفية والفنون (١٩%)، يليه المنتجات الغذائية والتغذية وكذلك التجارة العامة وتجارة التجزئة (١٣% لكل منهما)، ثم الخدمات المتخصصة (١١%)، والخدمات العامة (٨%)، فتصميم الأزياء والخياطة (٧%)، والتعليم (٦%). وتوزعت باقي المجالات بين التقنية، الاستشارات الإدارية، الصحة، التجميل وصناعة العطور، التصميم الداخلي والأثاث، التصوير، والمقاولات والعقار (بنسب تتراوح بين ٢% لكل مجال). هذا ويوضح الشكل (١١) وجود نسبة كبيرة من مفردات العينة لديهن خبرة طويلة نسبياً في مجال الأعمال، حيث شكلت المشاريع ذات عمر ٥ سنوات فأكثر ما يزيد عن ثلث العينة (٣٦%)، ثم ذات العمر من ٤ إلى ٥ سنوات (١١%). وتوزعت النسب بشكل متساو بين ذات ٣-٤ وذات الأقل من ٣ سنوات (١٦% لكل منهما)، يليها المشاريع الأقل عمراً من سنتين (١٢%)، وأخيراً التي يقل عمرها عن سنة واحدة (١٠%).

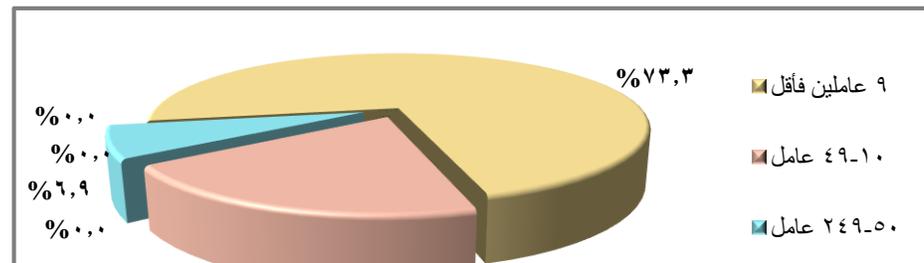
شكل رقم (٧) الدخل الشهري الخاص للمستطلعات (ريال)



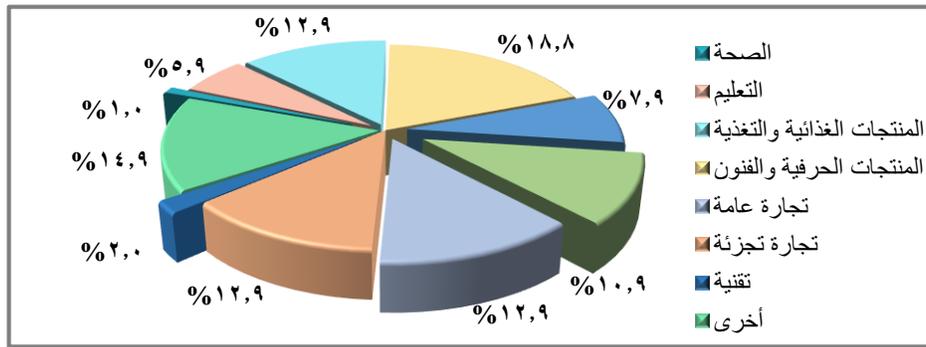
شكل رقم (٨) الدخل الشهري العائلي للمستطلعات (ريال)



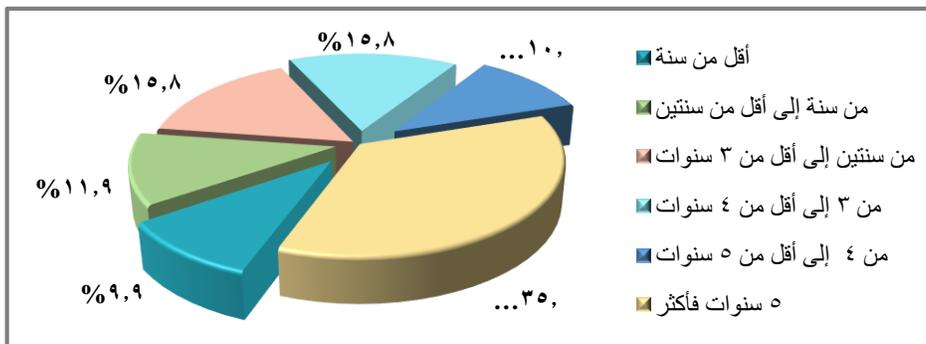
شكل رقم (٩) حجم المشروع



شكل رقم (١٠) مجال نشاط المشروع



شكل رقم (١١) عمر المشروع

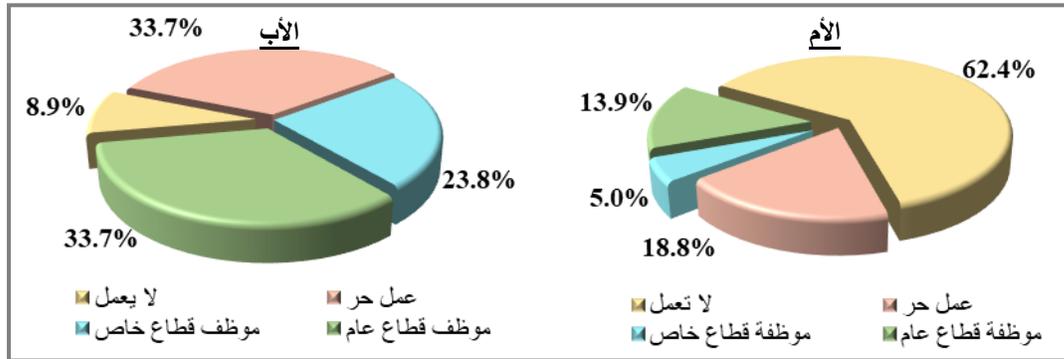


٣-٣ الخلفية الريادية ومقومات نجاح المشروع:

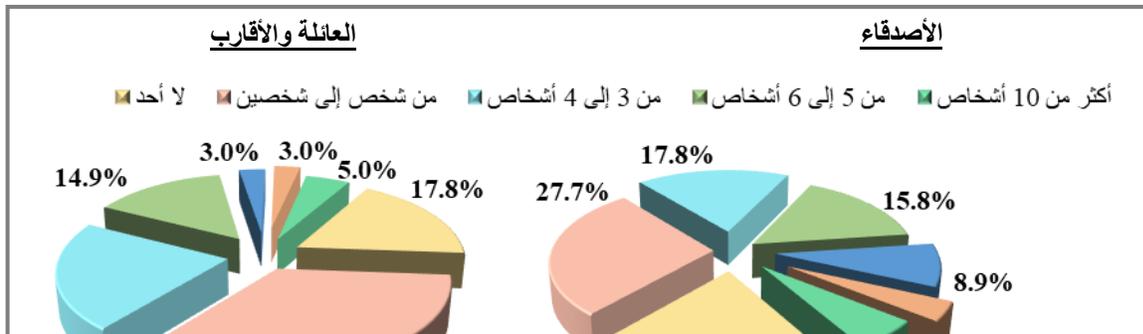
أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى التأثير الأبي على الخلفية الريادية، حيث أن ٣٤% من المستطلعات أبواهن من رجال الأعمال، مقابل ١٩% فقط لدى أمهاتهن مشاريع خاصة. وكما يوضح الشكل (١٢)، فقد أشارت ٣٤% من المستطلعات أن أبواهن يعملون في القطاع الحكومي، و ٢٤% في القطاع الخاص، و ٩% أبواهن غير عاملين. أما بالنسبة للأم فقد أشارت النتائج إلى أن أغلبية المستطلعات أمهاتهن لا يعملن بنسبة ٦٢%، بينما ١٥% تعمل أمهاتهن في القطاع الحكومي، و ٤% فقط في القطاع الخاص. ويوضح الشكل (١٣) من يمتلك مشاريع خاصة من العائلة والأقارب، حيث لدى الأغلبية العظمى من المستطلعات (٨٢%) أقرباء يمتلكون مشاريع خاصة، ٣٥% منهن يمتلك شخص إلى شخصين من أقربائهن مشاريع خاصة، و ٢١% منهن يمتلك ٣ إلى ٤ أقرباء مشاريع خاصة، وحوالي ١٥% لديهن من ٥ إلى ٦ أقرباء، وقرابة ١١% لديهن ٧ أقرباء فأكثر يمتلكون مشاريع خاصة. وبالنسبة للأصدقاء أشارت النتائج إلى أن الغالبية العظمى من العينة (٨٠%) لدى أصدقائهن مشاريع خاصة.

كما أن ٦٧% من المستطلعات لدى أحد أفراد أسرهن مشروعاً خاصاً، وذلك بنسبة ٦٧% تقريباً. وقد شارك قرابة نصف المستطلعات (٤٨%) في مشروع لأحد أقربائهن أو أصدقائهن، تقاضى قرابة نصفهن (٥٢%) أجراً أو مكافأة على تلك المشاركة. وصرحت الغالبية العظمى (٨٠%) ممن شارك في أحد مشاريع أقربائهن وأصدقائهن، بأن تلك المشاركة قد أثرت عليهن ليبدأن مشاريعهن الخاصة.

شكل رقم (١٢) عمل الوالدين



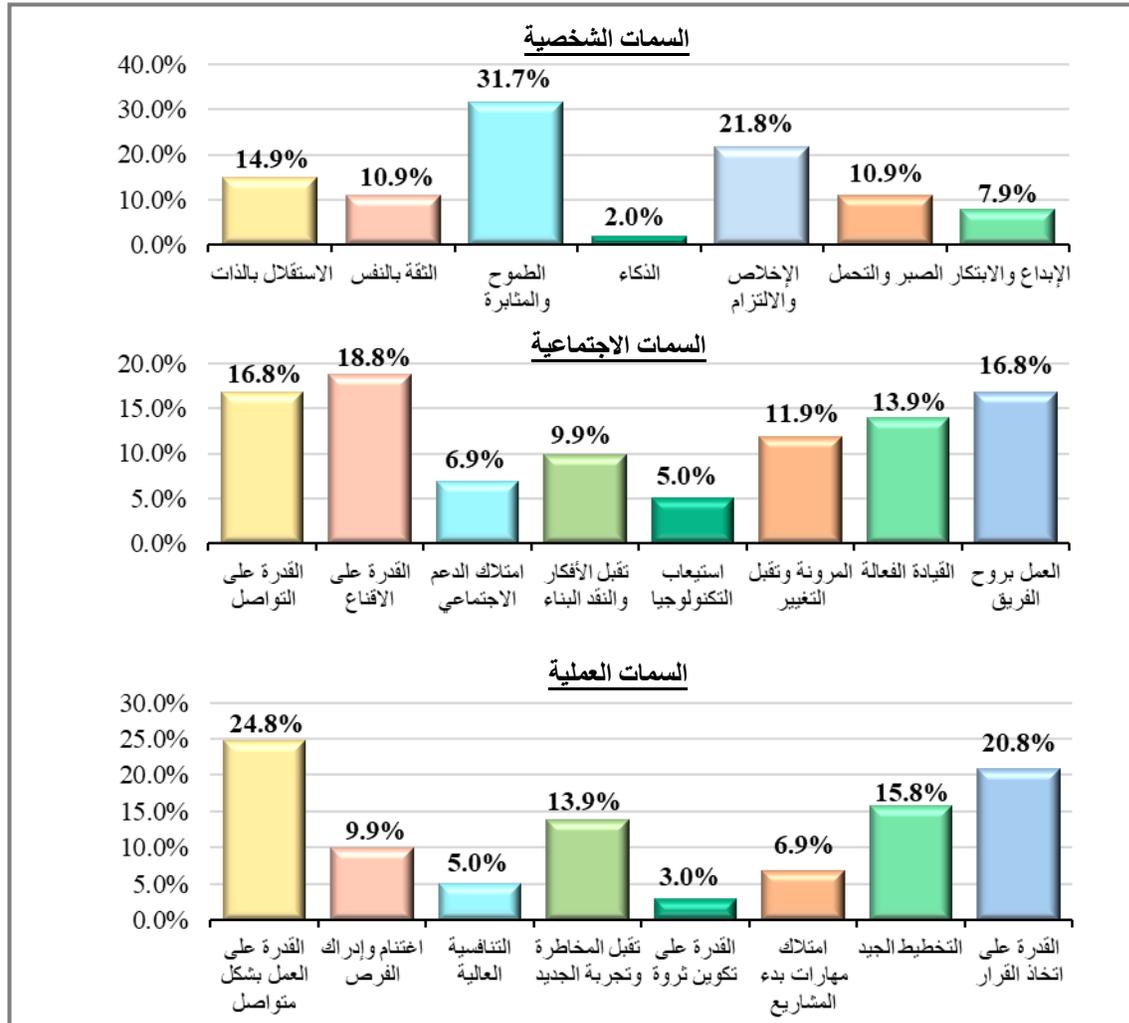
شكل رقم (١٣) العائلة والأقارب والأصدقاء من أصحاب المشاريع



٣-٤ السمات التي تتمتع بها رائدات الأعمال:

تم تقسيم السمات التي يمكن أن يعزز وجودها نجاح رائدة الأعمال إلى: صفات شخصية، واجتماعية، وعملية، وسئلت المستطلعات عن أبرز صفة يتمتعن بها في كل جانب. وكما يتضح من الشكل (١٤)، فقد أسفرت نتائج تحليل الصفات الشخصية عن تصدر "الطموح والمثابرة" كالصفة الأبرز لدى ٣٢% من المستطلعات، تلتها صفة "الإخلاص والالتزام" بنسبة ٢٢%، ثم "الاستقلال بالذات" بنسبة ١٥%. وتعادلت النسب بين صفات "الثقة في النفس" و"الصبر والتحمل" بنسبة ١١% لكل منهما، ثم "الإبداع والابتكار" في المرتبة قبل الأخيرة بنسبة ٨%. وأخيرا حصلت صفة الذكاء على أقل نسبة وهي ٢% فقط من المستطلعين. أما الصفات الاجتماعية فكان أبرزها "القدرة على الإقناع" بنسبة ١٩%، يليها بنسب متساوية "القدرة على التواصل" و"العمل بروح الفريق" بواقع ١٧% لكل منهما، ثم "القيادة الفعالة" (١٤%) و"المرونة وتقبل التغيير" (١٢%)، ف"تقبل الأفكار والنقد البناء" (١٠%). وأخيرا يأتي "امتلاك الدعم الاجتماعي" ثم "استيعاب التكنولوجيا" (٧% و٥% فقط وعلى التوالي). وبالنسبة للصفات العملية، كانت "القدرة على العمل بشكل متواصل" الصفة الأبرز لدى ٢٥% من المستطلعات، يليها "القدرة على اتخاذ القرار" بنسبة ٢١%، ثم "التخطيط الجيد" (١٦%)، و"تقبل المخاطرة وتجربة الجديد" (١٤%)، ف"اغتنام وإدراك الفرص" (١٠%). وأخيراً "امتلاك مهارات بدء المشاريع" و"القدرة على تكوين ثروة" (٧% و٣% على التوالي).

شكل رقم (١٤) أبرز سمات المستطلعات

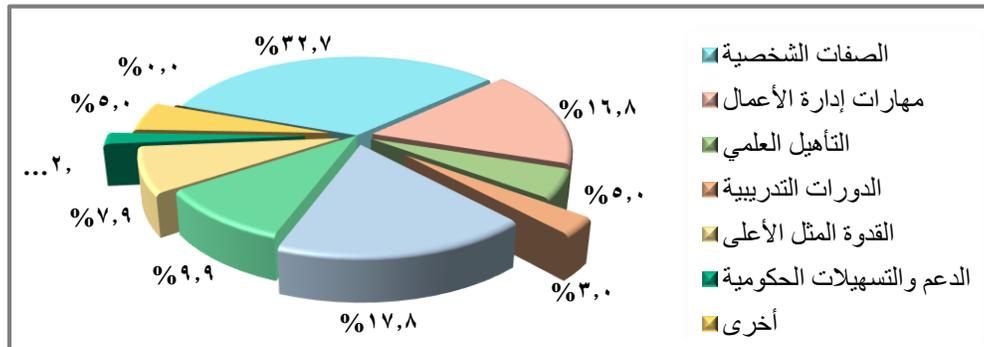


ومن جانب آخر، تم إعداد قائمة بمجموعة من السمات العامة لرواد الأعمال ومدى انطباقها على المستطلعات، وقد لوحظ انطباق معظم السمات على المستطلعات نسبياً، كما اتضح أن "الإخلاص في العمل والالتزام بكامل المسؤوليات" سمة تنطبق وبدرجة عالية على ٧٦% من المستطلعات، يليها "السعي للاستقلال بالذات وتحقيق حرية الاختيار والعمل" و"الثقة العالية بالنفس والقدرة على النجاح والتميز" (٧٠% من المستطلعات لكل منهما)، ثم "الطموح والعمل بدون يأس لبلوغ الأهداف" (٦٩%)، و"التحلي بالصبر والقدرة على تحمل الصعوبات" (٦٠%). أما أقل السمات انطباقاً على المستطلعات فتمثل "تقبل المخاطرة والقدرة على التعامل مع المخاطر" و"معرفة كيفية جني الأموال وتكوين ثروة من المشروع".

٤-٣ مقومات نجاح رائدات الأعمال:

تظهر النتائج رضا غالبية المستطلعات عن مستوى نجاحهن الشخصي كرائدات أعمال، حيث وصفت حوالي ٢٦% من المستطلعات مستواههن بالمرضي للغاية، كما وصف ٣٧% مستواههن بالمرضي، وكانت حوالي ٢٧% من المستطلعات على الحياد، بينما أقر قرابة ٩% من المستطلعات بأن مستواههن غير مرضي و٢% فقط وصفن مستواههن بغير المرضي تماماً. وكما يتضح من الشكل (١٥)، تأتي الصفات الشخصية في المرتبة الأولى من وجهة نظر المستطلعات كأهم أسباب النجاح (٣٣%)، يليها دعم أفراد الأسرة (١٨%)، ثم مهارات إدارة الأعمال (١٧%)، ثم العلاقات الاجتماعية (١٠%). تأتي "القدوة والمثل الأعلى" في المرتبة الخامسة (٨%)، ثم التأهيل العلمي (٥%)، فالدورات التدريبية (٣%)، وأخيراً الدعم والتسهيلات الحكومية (٢%). كما اختارت ٥% من العينة أسباب أخرى للنجاح تركزت في الرغبة والعزيمة والإصرار، ثم الدعم المادي. وبشكل عام فإن أغلبية العينة تظهر رضاها عن جاهزية المرأة السعودية وقدرتها على النجاح كرائدة أعمال، حيث وصف قرابة ٣٦% من العينة أداء المرأة السعودية في هذا المجال بالمرضي جداً، و٣٢% تقريبا بالمرضي، أما نسبة عدم الرضا فكانت ٦% فقط (٢% غير مرضي و٤% غير مرضي تماماً)، بينما وقف حوالي ٢٧% على الحياد.

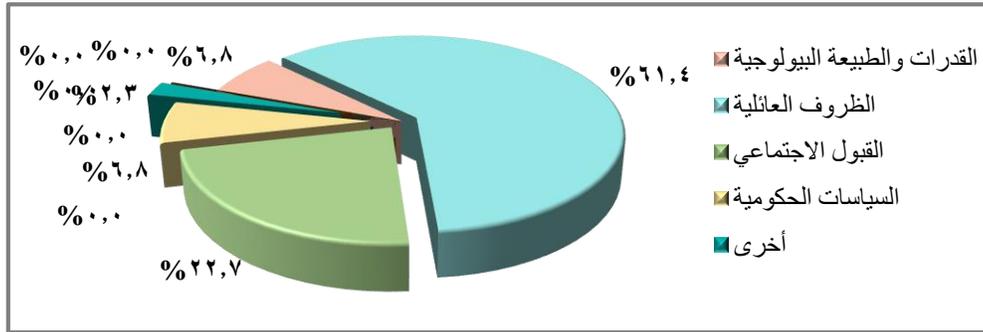
شكل رقم (١٥) أهم مقومات النجاح في رائدات الأعمال



٦-٣ المحفزات والدوافع الريادية:

ترى أغلبية المستطلعات أن الإناث ليسوا أقل اهتماماً وتحفيزاً من الذكور لدخول مجال ريادة الأعمال، وذلك بنسبة ٥٦%، بينما لا يتفق البقية مع ذلك بسبب الظروف العائلية التي لا تولي أهمية للإناث مقارنة بالذكور (٦١%)، يليها كما يتضح من الشكل (١٦) تدني القبول الاجتماعي لعمل المرأة في المجال الحر (٢٣%)، وكذلك السياسات الحكومية المميزة للرجل (٧%)، فضلاً عن القدرات الطبيعية والبيولوجية للمرأة (٧%). كما وترى الغالبية العظمى من المستطلعات مجال ريادة الأعمال خياراً مهنيًا جذاباً للمرأة السعودية بنسبة تفوق ٧٥% (٥٠% يرونه جذاباً جداً و٢٥% يرونه جذاباً)، وذلك في مقابل ٤% لا يرونه خياراً جذاباً، و٣% فقط لا يرونه جذاباً مطلقاً، واختار حوالي ١٨% من العينة الحياد في هذه النقطة.

شكل رقم (١٦) الأسباب التي تجعل الإناث أقل تحفيزاً من الذكور لريادة الأعمال



وفيما يخص الدوافع الشخصية لاختيار ريادة الأعمال والموضحة بالجدول رقم (١)، فقد حصل دافع "الميل للاستقلالية في العمل واتخاذ القرار" على المرتبة الأولى كسبب ودافع لاختيار المستطلعات ريادة الأعمال كمهنة، تلاه بشكل متقارب كل من "مزاولة المهنة والمهارات الخاصة" و"تأمين دخل منصف وأمن مالي لائق" في المترتبتين الثانية والثالثة. وفي المرتبة الرابعة جاء دافع "تحقيق الربح وتكوين الثروة"، يليه "الشعور بالإحباط نتيجة تهميش دور المرأة، والرغبة في إثبات الذات". أما بخصوص الأسباب والمحفزات الخارجية والموضحة بالجدول رقم (٢)، فقد كان محفز "وجود طلب واعد في السوق على المنتجات المماثلة" في المقام الأول، يليه "وجود نماذج مشرفة لنجاح رواد الأعمال في العالم تشجع على المحاولة"، ثم "نشر الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي لفكر الريادة وتشجيعها على بدء المشاريع" و"النجاح الذي حققته المرأة السعودية"، فحافز "ممارسة أفراد العائلة لريادة الأعمال". أما المراتب الثلاث الأخيرة فكانت لحافز "تشجيع المناهج الجامعية على

الانخراط في العمل الحر"، ثم "تقديم الحكومة والأجهزة المعنية الدعم والتمويل لرواد الأعمال"، وأخيراً "المساعدات التي تقدمها الشركات الكبرى لرواد الأعمال".

جدول رقم (١) المحفزات والدوافع الشخصية لريادة الأعمال

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحفزات والدوافع
2,71	7,83	الميل للاستقلالية في العمل وفي اتخاذ القرار
2,55	6,90	مزاوله الموهبة والمهارات الخاصة
2,42	6,88	تأمين دخل منصف وآمن مالي لائق
2,73	6,44	تحقيق الربح وتكوين الثروة
2,65	6,22	تحقيق مركز اجتماعي لائق والحصول على التقدير والاحترام
2,52	6,09	الميل للابتكار والإبداع
2,63	4,87	الرغبة في المخاطرة وتجربة ما هو جديد ومختلف
2,94	4,82	عدم ملائمة الوظائف المتاحة للظروف والإمكانيات الشخصية
2,90	4,50	عدم وجود وظائف وارتفاع معدل البطالة
2,66	3,22	الشعور بالإحباط نتيجة تهميش دور المرأة، والرغبة في إثبات الذات

جدول رقم (٢) المحفزات والدوافع الخارجية لريادة الأعمال

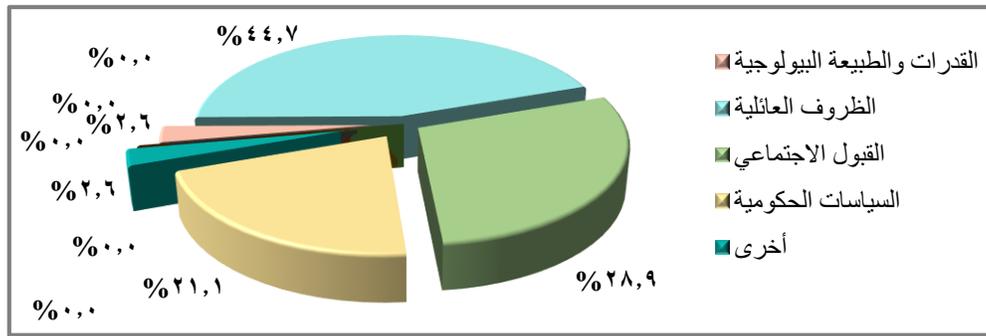
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
2,88	7,06	وجود طلب واعد في السوق على المنتجات المماثلة
2,60	6,88	النماذج المشرفة لنجاح رواد الأعمال في العالم تشجع على المحاولة
2,58	6,66	الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي تنشر الفكر الريادة وتشجع على بدء المشاريع
2,61	6,52	النجاح الذي حققته المرأة السعودية محلياً يحفز الغير للمحاولة
2,86	6,01	الأصدقاء / الأقارب يمارسون أعمالهم الخاصة
3,22	5,74	ممارسة أفراد العائلة لريادة الأعمال
2,53	5,31	وسائل الإعلام التقليدية تشجع النساء دائماً على إقامة أعمالهن الخاص
2,68	4,57	المناهج الجامعية شجعتني على الانخراط في العمل الحر
2,87	4,06	تقديم الحكومة والأجهزة المعنية بالدعم والتمويل لرواد الأعمال
2,42	3,92	المساعدات التي تقدمها الشركات الكبرى لرواد الأعمال

٧-٣ الصعوبات والتحديات التي تواجه رائدات الأعمال:

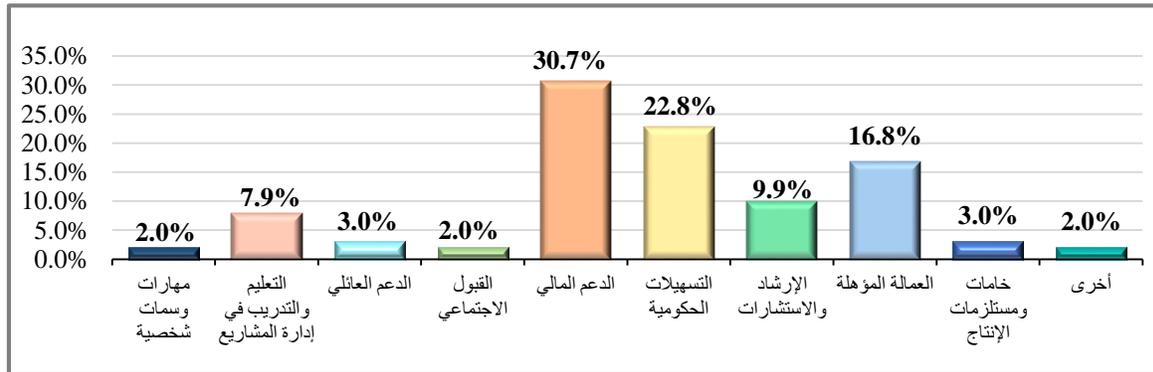
اتفقت آراء غالبية المستطلعات على أن الإناث يواجهن صعوبات أكثر من الذكور في مجال ريادة الأعمال، وذلك بنسبة ٧٦%، فكانت "الظروف العائلية" -الشكل (١٦)- هي السبب الأبرز (٤٥%) في مواجهة الإناث لصعوبة دخول مجال ريادة الأعمال بشكل أكثر من الذكور، يأتي بعدها "القبول الاجتماعي" (٢٩%)، تليه "السياسات الحكومية" (٢١%)، وأخيراً

"القدرات والطبيعة البيولوجية للمرأة". وفيما يتعلق باحتياجات رائدات الأعمال والموضحة بالشكل (١٧)، فقد أجابت ٣١% من المستطلعات أن "الدعم المالي" هو الاحتياج الأهم بالنسبة لهن، يليه "التسهيلات الحكومية" (٢٣%)، ثم توفر "العمالة المؤهلة" (١٧%)، فالحاجة إلى "الإرشاد والاستشارات" (١٠%) و"التعليم والتدريب في إدارة المشاريع" (٨%). أما أقل الاحتياجات فتمثلت "الدعم العائلي" و"خامات ومستلزمات الإنتاج" (٣% لكل منهما)، ثم "المهارات والسمات الشخصية" (٢%)، وأخيراً "التفرغ" (١%).

شكل رقم (١٦) أبرز الصعوبات والتحديات التي تواجه رائدات الأعمال



شكل رقم (١٧) أهم احتياجات رائدات الأعمال



هذا وقد تم وضع قائمة بعشرة تحديات يمكن أن تواجه رائدات الأعمال، كي يتم ترتيبها من قبل المستطلعات وفق الأهمية. جاء في مقدمة هذه التحديات -كما في الجدول (٣)- "عدم وجود دخل ثابت من المشروع يحقق الأمن المالي"، ثم "عدم

توفر التمويل الذاتي، وبعده "صعوبة التفرغ للأعمال الأسرية لضيق الوقت"، و"عدم المعرفة والوعي الكافي بالأنظمة واللوائح والقوانين". وفي المرتبتين الأخيرتين وبدرجات متقاربة جدا كان تحدي "ضعف روح المبادرة والطموح العالي"، ثم "الافتقار إلى الثقة الكافية بالنفس والخوف من الفشل". وحول التحديات الخارجية التي يمكن أن تواجه رائدات الأعمال، لم تكن هناك فروقا كبيرة جدا في الترتيب بين العوامل المختلفة، حيث يقل الفرق بين أكبر متوسط وأقل متوسط عن درجتين، مما يوحي بوجود اختلاف ملحوظ في الآراء حول ترتيب أهم العوامل. ومع ذلك تصدر "تعقد وطول الإجراءات الحكومية" قائمة التحديات، يليه "عدم توفر مصادر التمويل الداعمة أو التسهيلات البنكية المناسبة (القروض)"، ثم "عدم توفر البيئة التجارية المناسبة للعمل والاستثمار". أما التحديات الأقل أهمية فتتمثل في "عدم القبول المجتمعي لاستقلالية المرأة ماديا وعمليا"، ثم "التفرقة المجتمعية بين الجنسين".

جدول رقم (3) أبرز التحديات الشخصية لرائدات الأعمال

التحديات الشخصية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عدم وجود دخل ثابت من المشروع والذي يحقق الأمن المالي	7,42	2,43
عدم توفر التمويل الذاتي الكافي لمواجهة احتياجات المشروع	6,56	2,81
صعوبة التفرغ للأعمال الأسرية لضيق الوقت	6,41	2,86
عدم المعرفة والوعي الكافي بالأنظمة واللوائح والقوانين	6,23	2,59
عدم القدرة على تحمل المخاطرة	5,92	2,66
عدم القدرة على العمل لساعات طويلة	5,22	2,87
الافتقار إلى المهارات الكافية لإدارة الأعمال	4,88	2,63
عدم القدرة على مواكبة التكنولوجيا سريعة التطور	4,54	2,88
ضعف روح المبادرة والطموح العالي	3,93	2,91
الافتقار إلى الثقة الكافية بالنفس والخوف من الفشل	3,92	2,56

جدول رقم (3) أبرز التحديات الخارجية لرائدات الأعمال

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التحديات الخارجية
3,17	6,50	تعقد وطول الإجراءات الحكومية
2,75	6,23	عدم توفر مصادر التمويل الداعمة أو التسهيلات البنكية المناسبة
2,66	6,00	عدم توفر البيئة التجارية المناسبة للعمل والاستثمار
2,42	5,94	غياب الدعم المؤسسي والممارسات السلبية للشركات الكبرى
2,64	5,87	المنافسة العالية في السوق
2,93	5,67	عدم وجود البيانات الكافية وصعوبة الحصول على المعلومات
3,24	5,06	الميل الأسري لوظائف القطاع العام أو الوظيفة الثابتة (بأجر مضمون)
2,77	5,03	عدم القبول الاجتماعي الكافي لعمل المرأة في مجال القطاع الخاص
2,69	4,83	عدم القبول المجتمعي لاستقلالية المرأة مادياً أو عملياً
3,39	4,61	التفرقة المجتمعية بين الجنسين

٣-٨ آمال وتطلعات رائدات الأعمال:

تم وضع مجموعة من التوصيات بناء على ما اتضح من الأدبيات والدراسات السابقة، وتم سؤال المستطلعات لترتيبها من الأقل إلى الأكثر أهمية. اتضح أن معظم التوصيات على قدر متقارب في الأهمية (كما في الجدول (٤))، وإن كانت التوصية بـ"رفع مستوى الوعي بأهمية عمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية" هي الأعلى أهمية، يليها تسهيل الإجراءات الحكومية المرتبطة بالأعمال التجارية النسائية، ثم تعزيز القيم الأخلاقية والشفافية في التعاملات التجارية"، وأخيراً "وجود جهات علمية موثوقة مختصة بتوليد الأفكار الريادية وتوجيهها ودعمها" و"توفير قواعد بيانات تساعد على ربط الأنشطة التجارية بالسوق والعملاء".

جدول رقم (٤) مرنيات المستطلعات حول تعزيز ريادة الأعمال النسائية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
رفع مستوى الوعي بأهمية عمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية.	7,52	3,17
تسهيل الإجراءات الحكومية المرتبطة بالأعمال التجارية النسائية.	7,50	3,09
تعزيز القيم الأخلاقية والشفافية في التعاملات العملية والتجارية.	7,04	3,78
نشر ثقافة العمل الحر وأهمية ريادة الأعمال عبر وسائل الإعلام المختلفة.	6,88	3,32
وجود جهات متخصصة لتقديم الدورات التدريبية عالية المستوى لبدء المشاريع، ودعمها لرائدات الأعمال مادياً ومعنوياً خلال السنوات الأولى للمشروع.	6,71	2,69
قيام المؤسسات التعليمية بدور أكبر في تعزيز روح الريادة وتنظيم المشاريع، وتوجيه الشباب لمجالات ريادة الأعمال.	6,64	2,86
إنشاء صناديق حكومية أو مشتركة لرأس المال المخاطر لتمويل المشروعات الناشئة.	6,49	3,29
قيام البنوك بدور أكبر في إصلاح وتغيير نظام الإقراض الخاص بالضمانات.	6,16	3,17
نشر التجارب الناجحة والنماذج المشرفة للمرأة السعودية كمحفز للأخريات.	6,10	3,06
وجود جهات علمية موثوقة مختصة بتوليد الأفكار الريادية وتوجيهها ودعمها.	6,09	2,98
توفير قواعد بيانات تساعد على ربط الأنشطة التجارية بالسوق وبالعملاء.	6,01	3,37

٤ - الخلاصة والتوصيات

حظي موضوع ريادة الأعمال النسائية باهتمام كبير في الآونة الأخيرة، نظراً لما تحققه ريادة الأعمال من جهة وعمل المرأة من الجهة الأخرى من منافع اقتصادية، كالتأثير على النمو والتنمية الاقتصادية، وتنوع لمصادر الدخل، وتوليد للفرص الوظيفية. ورغم أن عمل المرأة يشكل قوة دافعة للتنمية الاقتصادية والرفاهية المجتمعية، غير أن النساء في الكثير من دول العالم لا يزلن محاطات بنظم وقيود تعيق من مشاركتهن المنصفة والفاعلة في المجتمع. وفي المملكة العربية السعودية تزداد هذه الظاهرة حدة لعوامل عدة. وتماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية الطموحة ٢٠٣٠، ومع توجهات الدولة في رفع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، ودعم دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، جاءت هذه الدراسة لتبحث في طبيعة مشاركة المرأة السعودية في مجالات ريادة الأعمال بنظرة شمولية لكافة جوانب الريادة (السمات، المقومات، المحفزات، التحديات، والتطلعات والآمال). وقد تمكنت الدراسة من استخلاص مجموعة من النتائج والاستنتاجات، تم بناءً عليها وضع التوصيات من خلال نموذج 6 M's لتعزيز ريادة الأعمال النسائية وتفعيل دروها على المستوى المطلوب.

٤-١ أهم النتائج والاستنتاجات:

أولاً- أتضح أن رائدات الأعمال السعوديات هن من متوسطات العمر، متزوجات وأمهات، متعلقات تعليمياً عالياً (خاصة في مجال الاقتصاد والأعمال والعلوم الإنسانية والاجتماعية). كما اتضح أن ٧٤% منهن يتخذن ريادة الأعمال مهنة أساسية، ٣٥% منهن يبحثن عن وظيفة ثابتة إلى جانب المشروع التجاري، لتأمين متطلبات الحياة المادية، خاصة ومستوى الدخل الشخصي يقع في المتوسط دون ٥٠٠٠ ريال، وكذلك يعد الدخل العائلي متواضع نسبياً حيث يقع في المتوسط ضمن فئة الدخل ما بين ١٠-١٥ ألف ريال. هذا وقد اتضح أيضاً أن معظم رائدات هن صاحبات مشروعات متناهية الصغر (يقول عدد العاملين فيها ١٠)، وقد يعود ذلك إلى طبيعة المنتجات ومحدودية رأس المال. هذا وتجدر الإشارة إلى وجود نسبة لا يمكن الاستهانة بها من رائدات الأعمال يعد دخلهن من ريادة الأعمال مصدراً حيوياً وأساسياً في دخل أسرهن، حيث أن هذا الدخل لا يكفي للوصول إلى مستوى مادي عالي وإنما ربما بالكاد يساهم في تأمين الاحتياجات الأساسية لهن ولأسرهن.

ثانياً- تعد تجربة المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال تجربة ناجحة ومرضية، رغم الصعوبات والتحديات التي تواجهها، خاصة مع توافر العديد من السمات الريادية في رائدات الأعمال^{١٥}، فعلى المستوى الشخصي تعتبر رائدات الأعمال السعوديات طموحات ومثابرات^{١٦}، مخلصات وملتزمات بأعمالهن، ومستقلات بذواتهن. وعلى المستوى الاجتماعي يتمتعن بالقدرة على الإقناع، التواصل الجيد، والعمل بروح الفريق. أما على الصعيد العملي فيتميزن بالقدرة على العمل بشكل متواصل، اتخاذ القرار، والتخطيط الجيد. هذا بينما تفتقر رائدات الأعمال للذكاء والإبداع والابتكار كسمات على

^{١٥} تأكيداً على دراسة (Bokhari (2013)، فإن تأصل روح الريادة بين الشباب تجذبهم إلى الأفكار الإبداعية والفرص الاستثمارية فيستغلونها وينجحون في تحويلها إلى مشاريع ناجحة، وهذا ما يتضح من توافر سمات الريادة لدى السعوديات والتي كان لها دورها في استدامة المشاريع (٥ سنوات فأكثر).

^{١٦} وهذا ما يتفق ودراسة (Alturki & Braswell (2010) في كون الطموح والمثابرة من أبرز الصفات التي تميز رائدات الأعمال السعوديات.

المستوى الشخصي، ويفتقرن مجتمعياً إلى استيعاب التكنولوجيا والدعم الاجتماعي، وإلى مهارات بدء المشاريع، القدرة على تكوين ثروة، اغتنام الفرص، والتنافسية العالية عملياً. ولما كانت السمات الريادية منها ماهو فطري (الذكاء، الإبداع، النشاط المفرط، الشجاعة، المخاطرة، وغيرها)، ومنها ما هو مكتسب (التواصل، العمل بروح الفريق، اغتنام الفرص، التخطيط الجيد، وغيرها)، تتضح هنا أهمية صقل المهارت الريادية من خلال المناهج التعليمية والبرامج التدريبية.

ثالثاً- تعد الصفات الشخصية أهم عوامل نجاح رائدات الأعمال، يليها دعم أفراد الأسرة، ثم مهارات إدارة الأعمال، فالعلاقات الاجتماعية. وبشكل عام يعد الإخلاص في العمل والالتزام أهم صفات رائدات الأعمال الناجحات، يليه السعي للاستقلال بالذات وتحقيق حرية الاختيار، ثم الثقة العالية في النفس والقدرة على النجاح والتميز. وعليه فإن تسلح رائدات بأسس وعوامل النجاح له ضرورته لتحقيق هدف المشاركة في المشاريع والنجاح فيها. هذا وتنتمي العديد من رائدات الأعمال إلى أسرة يمتلك الأب فيها مشروعاً خاصاً، وبعضهن تمتلك الأم مشروعاً خاصاً، مما يؤكد نتائج الدراسات السابقة في تأثير الوالدين وفي تأثير الجينات الوراثية على التوجه الريادي (Islam et al. 2018). كما أن وجود محيط من الأقراب والأصدقاء الذين يمتلكون تجربة ناجحة في الأعمال والمشاريع يؤثر إيجابياً وبدرجة متوسطة في تحفيز المرأة، كما أن مشاركة المرأة في مشاريع الأهل والأقاربها عملياً غالباً ما يشكل عاملاً مهماً في تحفيزها لبدء مشروعها الخاص.

رابعاً- يعد مجال الأعمال مجالاً جذاباً للمرأة السعودية بدرجة كبيرة، كونه يؤمن لها الاستقلالية في العمل واتخاذ القرارات، كما يؤمن لها فرصة لاستغلال وتطوير مواهبها ومهاراتها في أعمال نافعة لها وللمجتمع، وتتمكن من خلاله من تأمين دخل مالي جيد وتكوين ثروة. وفي المقابل تحتاج المرأة السعودية إلى التغلب على كثير من الصعوبات -المذكورة سابقاً- لتتمكن من النجاح والاستمرار في هذا المجال. أما بخصوص الشعور بالتهميش والرغبة في إثبات الذات فيبدو أنه عامل ذو تأثير ضعيف في اتجاه المرأة للعمل الحر مقارنة بالأسباب والعوامل الأخرى.

خامساً- تؤثر ظروف السوق بدرجة كبيرة في تحفيز النساء السعوديات لدخول مجال ريادة الأعمال، فوجود الطلب على منتجات المشاريع يعد من أهم الأسباب الخارجية التي تحفز من لديهن القدرة والمهارة والإمكانيات لبدء المشاريع، بالرغم من الصعوبات الموجودة. وعليه فإن تعزيز هذا التأثير يتطلب وجود بيانات محدثة وباستمرار حول أوضاع السوق واحتياجاته وربطها بالأنشطة التجارية.

سادساً- يحفز وجود نماذج مشرفة لرواد الأعمال عالمياً ومحلياً رائدات الواعدات لدخول مجالات الريادة، بالإضافة لحافز نشر فكر الريادة عبر مواقع التواصل الاجتماعي والإنترنت الذي يعد من الحوافز الخارجية المهمة، مما يبرز الدور الإعلامي في نشر ثقافة العمل الحر وصور للنماذج الناجحة في ريادة الأعمال. كما وتجدر الإشارة إلى أن وسائل التواصل الاجتماعي والإنترنت تؤثر في تشجيع وتحفيز فكر الريادة لدى السيدات أكثر من وسائل الإعلام التقليدية (التلفزيون والراديو والصحف)، وهذا ما يتوافق منطقياً مع التوجهات التكنولوجية المعاصرة.

سابعاً- يبدو الدعم والتمويل الحكومي لرواد الأعمال عاملاً غير مؤثر بدرجة كبيرة في جذب المرأة لدخول مجال الأعمال مقارنة بالعوامل الأخرى، وكذلك المساعدات التي تقدمها الشركات الكبرى لرواد الأعمال. وهذا ما يؤكد كون تعقد وطول الإجراءات الحكومية وعدم توفر مصادر التمويل الداعمة كأكثر التحديات الخارجية التي تواجه رائدات الأعمال. ثامناً- لا تشكل المناهج الجامعية ومبادرات الدعم الحكومي تأثيراً يذكر في تحفيز النساء لدخول مجال الأعمال، هذا على الرغم من افتقار مفردات العينة إلى مهارات إدارة الأعمال والمهارات الريادية اللازمة لنجاح المشاريع من ناحية، وإلى كون السياسات الحكومية وعدم توافر الدعم الحكومي يشكل تحدياً أمام المشاريع الريادية النسائية من الناحية الأخرى. ومن هنا تتضح أهمية إعادة النظر في المناهج التعليمية بمؤسسات التعليم العالي بما يتوافق مع احتياجات السوق والتطلعات الاقتصادية للدولة، وتوجيه الدعم الحكومي بشكل أكثر فعالية.

تاسعاً- على الرغم من أن النساء لا يجدن أنفسهن أقل تحفيزاً لمجال ريادة الأعمال من الذكور، إلا أنهن يواجهن صعوبات أكثر. وفي المقابل، وجد تطابق إلى حد كبير في ترتيب مفردات العينة للصعوبات التي تواجه رائدات الأعمال من ناحية، وللعوامل غير المحفزة لدخول المرأة مجال ريادة الأعمال من ناحية أخرى. جاءت الظروف العائلية في المرتبة الأولى، لتولي المرأة مسؤوليات متعددة ما بين العمل والمنزل؛ يليها القبول الاجتماعي لطبيعة المجتمع الذي تنتشر فيه بعض المفاهيم المعوقة لانخراط المرأة في العمل الحر، وإن لوحظ أن هذه المفاهيم قد سلكت منحى التغيير الإيجابي مع التوجهات الاقتصادية الجديدة للدولة نحو دعم المرأة ودعم مشاركتها العملية والتنموية في المجتمع؛ ثم تشكل السياسات الحكومية عاملاً مهماً أيضاً في تلك النقطة ولكن بدرجة أقل، ما يعني الحاجة للمزيد من التسهيلات الحكومية؛ وأخيراً القدرات الطبيعية والبيولوجية للمرأة والتي لم تمثل صعوبة أو عائقاً ذا قيمة أمامها لدخول مجال الأعمال الحرة والنجاح فيه.

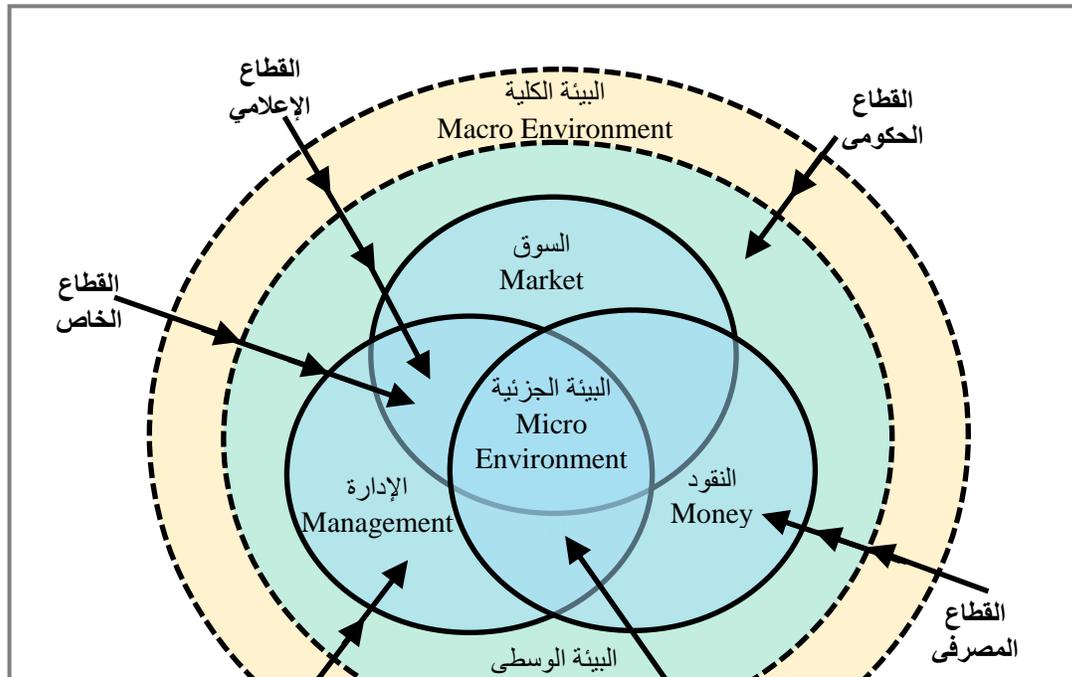
عاشراً- يعد الدعم المالي الاحتياج الأبرز لرائدات الأعمال، يلي ذلك السياسات الحكومية ثم العمالة المؤهلة في مختلف المجالات. إن عدم وجود دخل ثابت من المشاريع يصعب معه تحقيق الأمن المالي، خاصة في ظل وجود تحديات واضحة من حيث توفير التمويل الكافي لمواجهة احتياجات المشروع بالذات في فترات الركود والأزمات الاقتصادية، مما يهدد استمرارية الكثيرات من رائدات الأعمال في السوق، وهو أمر يؤثر سلباً على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي بشكل عام.

٢-٤ المرئيات والتوصيات:

أشارت نتائج الدراسة المسحية بالإضافة للدراسات السابقة إلى أن المرأة بشكل عام - والمرأة السعودية خاصة - غالباً ما تواجه صعوبات أكثر من الذكور لدخول مجال الأعمال، ورغم ذلك يمكن القول بأنها ليست أقل اهتماماً أو تحفيزاً من الذكور لدخول ريادة الأعمال. لكنها تحتاج إلى مزيد من التشجيع والتحفيز لتتخطى الصعوبات التي تواجهها في ذلك المجال، ولتعزز مشاركتها الفاعلة في هذا المجال، الأمر الذي يساعد في تقليص حجم البطالة وتوليد المزيد من الوظائف المتنوعة بالإضافة للمساهمة في الإنتاج، وبالتالي دعم الاقتصاد الوطني بما يحقق رؤية الدولة وتطلعاتها المستقبلية.

ومن واقع مرئيات رائدات الأعمال وترتيب المقترحات وفق أولوياتها، تم وضع مرئيات الدراسة وتوصياتها لتعزيز مشاركة المرأة في ريادة الأعمال وتمكينها من النجاح والاستدامة في مجال العمل الحر. وتعتمد هذه التوصيات كحلول مقترحة على نموذج الخمس الكبار 5 M's، الذي يتضمن الحلول من جانب البيئة الكلية Macro environment والبيئة الوسطى Meso environment، مع تضمين هذه الدراسة للبيئة الداخلية (الجزئية) Micro environment، وذلك لوضع ريادة الأعمال النسائية ضمن البيئة الشاملة التي يعمل المشروع ولبنات مكوناته الأساسية (السوق، النقود، والإدارة) في إطارها ويتأثر بها، كما يتضح من الشكل التالي:

شكل رقم (١٨) إطار تعزيز ريادة الأعمال النسائية في المملكة



المصدر: من تطوير الباحثات لنموذج 5M's (Brush *et al.*, 2009: 13).

ومن هنا يمكننا عرض التوصيات وفق الإطار المقترح وحسب الأولويات على النحو التالي:

أولاً- رفع مستوى الوعي بأهمية عمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية، مما يحفز المزيد من الإناث لبدء المشاريع. وهنا يكون للقطاع الإعلامي دوره في رفع مستوى الوعي الاجتماعي من خلال إظهار دور المشاركة الاقتصادية من جهة، ونشر التجارب والنماذج الناجحة في المشاريع الريادية من الجهة الأخرى. كما يكون للقطاع التعليمي دوره في نشر ثقافة العمل الحر ضمن المناهج التعليمية والأنشطة اللاصفية. وكذلك يكون للتأثير العائلي دوره في تشكيل الشخصية الريادية وتنمية السمات المحققة للنجاح وفي توفير الدعم المادي والمعنوي للأبناء في مجال تنظيم المشاريع.

ثانياً- وضع السياسات الحكومية المعززة للمشاركة النسائية، من خلال سهولة وسرعة الإجراءات ومنح التسهيلات اللازمة، سواء بالنسبة لرائدات الأعمال الجدد لبدء مشاريعهن، أو دعم المشاريع القائمة في السوق، خاصة من لديهن أفكار ريادية تسهم في تنوع الاقتصاد والإنتاج، وكذلك من لديهن مشاريع متناهية الصغر (وبمثلن الأغلبية العظمى من رائدات الأعمال) يعتمدن عليها بشكل أساسي لتأمين حياتهن واحتياجاتهن هن وأسرهن. هذا إضافة إلى دور الدولة في تشجيع المستثمرين والشركات الكبرى والبنوك والمؤسسات التمويلية على تقديم الدعم اللوجستي اللازم، وتشكيل البيئة التجارية المشجعة والعادلة لنمو واستدامة المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. فضلاً عن ضرورة تعزيز القيم الأخلاقية والشفافية في التعاملات العملية والتجارية، وذلك من خلال نشر الوعي باخلاقيات العمل ومكافحة الفساد، وكذلك من خلال اتخاذ الجهات الحكومية ذات العلاقة للمزيد من الإجراءات الصارمة لمكافحة الفساد بكافة أشكاله.

ثالثاً- نشر ثقافة العمل الحر وأهمية قيادة الأعمال عبر وسائل الإعلام المختلفة، من خلال مبادرات القطاع الإعلامي بإنتاج وسائل إعلامية متنوعة بشكل جذاب ومبتكر تستهدف وسائل التواصل الاجتماعي بالدرجة الأولى، تهدف إلى تثقيف المجتمع ورفع مستوى الوعي المجتمعي. هذا بالإضافة إلى التعريف بالمشاريع الرائدة والترويج عن منتجاتها مما يشكل حلقة وصل بين البيئة الجزئية والوسطى لريادة الأعمال، وكذلك رصد النماذج المشرفة عالمياً ومحلياً في هذا مجال وعرض تجاربها للتحفيز والاستفادة.

رابعاً- وجود جهات متخصصة لتقديم الدورات التدريبية عالية المستوى لبدء المشاريع، ودعمها لرائدات الأعمال مادياً ومعنوياً خلال السنوات الأولى للمشروع. وهنا يكون للقطاع التعليمي الدور الأبرز في تطوير مهارات الريادة من توليد الأفكار

والابتكار وبدء المشاريع ودراسات الجدوى وغيرها من المهارات الإدارية والتسويقية، سواء من خلال المناهج التعليمية والأنشطة اللاصفية، أو بالتعاون مع القطاع الخاص (من باب المسؤولية الاجتماعية) ومؤسسات المجتمع المدني المختلفة وذات الاهتمام بريادة الأعمال وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة. يؤدي ذلك إلى صقل السمات الريادية ومقومات النجاح لدى المقبلات على العمل الحر من جانب، وإلى تطوير مهارات خريجات الجامعات بالصورة التي تؤهلن لسوق العمل ولسد احتياجات المشاريع من الأيدي العاملة الماهرة، فتعزز من دور المشاريع الريادية في توفير فرص العمل اللائق لهن من الجانب الآخر. هذا فضلاً عن حتمية قيام المؤسسات التعليمية بدور أكبر في تعزيز روح الريادة وتنظيم المشاريع وتوجيه الشباب لمجالات ريادة الأعمال، وذلك بدء من التعليم الرسمي وتضمين المفهوم الريادي ضمن المناهج الدراسية والأنشطة المختلفة، ووصولاً إلى التعليم العالي الذي يناط عليه بمسؤولية أكبر في تفعيل برامج متخصصة لريادة الأعمال ودورات مكثفة في مهارات إنشاء المشاريع الريادية، فضلاً عن حتمية التركيز على الابتكار والإبداع والذي تفتقر إليه معظم رائدات الأعمال السعوديات.

خامساً- إنشاء صناديق حكومية أو مشتركة لرأس المال المخاطر لتمويل المشروعات الناشئة وفي مراحل انطلاقتها الأولية، وذلك بتعاون بن القطاع العام والقطاع الخاص (الشركات الكبرى)، لتخطي المشاكل والصعوبات التمويلية لرائدات الأعمال السعوديات، وتوسيع فرص تمويل المشاريع الريادية خاصة في المجالات التي تتواءم مع الرؤى المستقبلية للدولة.

سادساً- قيام البنوك والمؤسسات التمويلية بدور أكبر في وضع برامج تمويلية ميسرة لتوفير الدعم المالي لرائدات الأعمال، خاصة الجدد منهن وصاحبات المشاريع المتميزة. ودعم المشاريع المتعثرة بسبب نقص التمويل خاصة في فترات الركود الاقتصادي، لا سيما إذا كانت تلك المشاريع ذات أفكار مختلفة وجديدة تسهم في تنوع الاقتصاد الوطني.

سابعاً- وجود جهات علمية موثوقة مختصة بتوليد الأفكار الريادية وتوجيهها ودعمها، بالإضافة لتقديم الاستشارات، تحت إشراف مؤسسات التعليم العالي وبالتعاون مع القطاعين العام والخاص، على أن يتم التنسيق بينها تحت مظلة واحدة أساسية، عوضاً عن تشتيت الجهود بين العديد من الجهات والتي تعمل منفردة.

ثامناً- توفير قواعد بيانات شاملة ومحدثة باستمرار عن أحوال السوق والمنتجات والمستهلكين وكافة المتغيرات ذات العلاقة، تحت إشراف القطاع العام وربطها مع الخاص ومراكز الأبحاث (في مؤسسات التعليم العالي أو غيرها)، مما يسهل على رائدات الأعمال على اغتنام الفرص الاستثمارية وتطوير أعمالهن بكفاءة بناء على بيانات صحيحة وموثوقة. هذا فضلاً عن إجراء دراسات مرجعية حول أوضاع واحتياجات السوق، ووضع مقترحات لمجالات المشاريع الناجحة والمطلوبة في السوق من ناحية، والمشاريع ذات الأفكار الجديدة من ناحية أخرى والتي ستسهم في إحداث تطور نوعي اجتماعياً واقتصادياً، بالإضافة لرصد المشاريع المستهلكة، وإتاحة تلك الدراسات لكل من ترغب في دخول مجال ريادة الأعمال للاستفادة منها.

المراجع:

بخاري، عبلة عبد الحميد (٢٠١٢). التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية وأثره على النمو الاقتصادي خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٠م). مجلة البحوث الإدارية، ٤ (أكتوبر): ٩٠-١٤٦.

حسين، إيمان (٢٠١٦). مدى توفر السمات الريادية لدى طلاب وطالبات جامعة الملك سعود: دراسة ميدانية بمدينة الرياض. المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال ٢٠١٦، ٢٩-٣١ مارس، الرياض.

المري، ياسر سالم (٢٠١٣). ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية مقارنة. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

http://www.nauss.edu.sa/Ar/DigitalLibrary/ScientificTheses/Documents/d_as_2013_01.pdf

منتدى الرياض الاقتصادي (٢٠٠٥). المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية. الدورة الثانية، ٤-٦ أكتوبر، الرياض. <http://www.riyadhdef.com/files/d2/4.pdf>

منظمة العمل الدولية (٢٠١١). تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين: لماذا يتسم تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين بالأهمية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية؟ مناقشة الجلسة الخاصة. الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر، ١١-١٤ أكتوبر، جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا.

الهيئة العامة للإحصاء (٢٠١٨). الكتاب الإحصائي السنوي، ٥٤. <https://www.stats.gov.sa/ar/1006>

Àcs, Z.J.; Szerb, L.; and Lloyd, A. (2018). *Global Entrepreneurship Index*. The Global Entrepreneurship and Development Institute, Washington, D.C.

Ahmad, S.Z. (2011). Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia: An empirical investigation. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3 (2): 123-143.

Al-Asfour, A.; Tlaiss, H.A.; Khan, S.A.; Rajasekar, J. (2017). Saudi Women's Work Challenges and Barriers to Career Advancement. *Career Development International*, 22 (2): 184-199.

Al-Kwafi, O.S.; Khoa, T.T.; Ongsakul, V.; and Ahmed, Z.U. (2020). Determinants of Female Entrepreneurship Success across Saudi Arabia. *Journal of Transnational Management*, 25 (1): 3-29.

Almobaireek, W.N. and Manolova, T.S. (2012). Who Wants to be an Entrepreneur? Entrepreneurial Intentions Among Saudi University Students. *African Journal of Business Management*, 6 (11): 4029-4040.

Almobaireek, W.N. and Manolova, T.S. (2013). Entrepreneurial motivations Among Female University Youth in Saudi Arabia. *Journal of Business Economics and Management*, 14 (1): 56-75.

- Alturki, N. and Braswell, R. (2010). Businesswomen in Saudi Arabia: Characteristics, Challenges, and Aspiration in a Regional Context. *Al-Sayedah Khadijah Bint Khuwailid Businesswomen Center*, Jeddah Chamber of Commerce & Industry.
- Amiri, N.S. and Marimaei, M.R. (2012). Concept of Entrepreneurship and Entrepreneurs Traits and Characteristics. *Scholarly Journal of Business Administration*, 2 (7): 150-155.
- Balasundaram, N.; Absar, Mir Mohammad N.; and Akhter, S. (2010). Empowering Women through Entrepreneurship Development in Emerging Economies: An Overview. *International Conference on Knowledge Globalization (ICKG)*, 5-7 May, Dhaka.
- Balhara, S. and Singh, A. (2015). Women Entrepreneurship: A Big Motivation. *Business and Economic Research*, 5 (2): 207-216.
- Bin Shmailan, A. (2017). Compare the Characteristics of Male and Female Entrepreneurs as Explorative Study. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 5 (4): 1-7.
- Bokhari, A.A.H (2013). Entrepreneurship as a solution to youth unemployment in the Kingdom of Saudi Arabia. *American Journal of Scientific Research*, 87: 120-134.
- Bosma, N.; Hill, S.; Ionescu-Somers, A.; Kelly, D.; Levie, J.; Tarnawa, A. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor: 2019/2020 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association, London.
- Brush, C.; de Bruin, A.; and Welter, F. (2009). A Gender-aware Framework for Women's Entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1 (1): 8-24.
- Buttner, H. and Moore, D. (1997). Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self-Reported Motivations and Correlates with Success. *Journal of Small Business Management*, 35 (1): 34-46.
- Bygrave, W. and Zacharakis, A. (2011). *Entrepreneurship*. 2nd ed. John Willy & Sons, Inc.
- Danish, A.Y. and Smith, H. (2012). Female entrepreneurship in Saudi Arabia: opportunities and challenges. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4 (3): 216-235.
- Elam, A.B.; Brush, C.G.; Greene, P.G.; Baumer, B.; Dean, M.; and Heavlow, R. (2019). *Global Entrepreneurship Monitor: 2018/2019 Women's Entrepreneurship Report*. The Global Entrepreneurship Research Association, London.
- Elimam, H.; Abdullah, L.; Albanawi, N.; and Bokhari, A. (2014). The contribution of the Saudi woman in economic development. *International Journal of Business and Economic Development*, 2 (3): 60-67.

- Hvidt, M. (2018). The New Role of Women in the New Saudi Arabian Economy. *Center for Mellemøststudier, Syddansk Universitet, Odense.*
- Ilyas, M. (2020). Gender Role Stereotyping and Entrepreneurial Intentions among Saudi Females. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 11 (9): 1-12.
- Islam, M.; Bokhari, A.A.H.; and Abalala, T.S. (2018). Perception to Start up Business as a Career Choice among Saudi Female Higher Education Students. *Societies*, 8 (31): 1-22.
- Jadwa Investment (2019), Saudi Labor Market Update -Q1 2019. Retrieved from: <http://www.jadwa.com/en/researchsection/research/economic-research/labor-market-reports>
- Kabeer, N. (2012). Women's economic empowerment and inclusive growth: labour market and enterprise development. Department for International Development. *SIG Working Paper 2012/1.*
- Kelley, D.J.; Baumer, B.S.; Brush, C.; Greene, P.G.; Mahdavi, M.; Majbouri, M.; Cole, M.; Dean, M.; and Heavlow, R. (2017). *Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 Report on Women's Entrepreneurship*, Babson College. Global Entrepreneurship Research Association, London.
- Kerr, S.P.; Kerr, W.R.; and Xu, T. (2017). Personality Traits of Entrepreneurs: A Review of Recent Literature. *Harvard Business School, Working Paper 18-047.*
- Khan, M. (2017). Saudi Arabian Female Startups Status Quo. *International Journal of Entrepreneurship*, 21 (2): 1-27.
- Klasen, S. and Lamanna, F. (2003). The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth in the Middle East and North Africa. Background paper for Women in the Public Sphere. *World Bank*, Washington, DC.
- Lavelle, K. and Al Sheikh, H. (2013). Giving Voice to Women Entrepreneurs in Saudi Arabia. Women's Entrepreneurship Initiative Ltd.
- Lockyer, J. and George, S. (2012). What Women Want: Barriers to Female Entrepreneurship in the Female Entrepreneurship in the West Midlands. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4 (2): 179-195.
- Mozammel, S. and Zaman, F. (2018). Possible Strategies to Motivate Women Entrepreneurship as a Tool Behind Socio-Economic Development of GCC: The Role of Stakeholders. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VI (5): 777-797.

- Naseem, S. and Dhruva, K. (2017). Issues and Challenges of Saudi Female Labor Force and the Role of Vision 2030: A Working Paper. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7 (4): 23-27.
- Sadi, M.A. and Al-Ghazali, B.M. (2010). Doing Business with Impudence: A Focus on Women Entrepreneurship in Saudi Arabia. *African Journal of Business Management*, 4 (1): 1-11.
- Sadi, M.A. and Al-Ghazali, B. M. (2012). The Dynamic of Entrepreneurial Motivation Among Women: A Comparative Study of Businesswomen in Saudi Arabia and Bahrain. In: Mohamed A. Ramady (ed.). *The GCC Economies: Stepping Up to Future Challenges*. Springer, Chapter 18: 217-227.
- Schwab, K. (2019), *The Global Competitiveness Report*, World Economic Forum. Geneva.
- Sida (2015). Supporting Women's Economic Empowerment: Scope for Sida's Engagement. *International Organization and Policy Support*.
- Welsh, D.; Memili, E.; Kaciak, E.; and Al Sadon, A. (2014). Saudi Women Entrepreneurs: A growing economic segment. *Journal of Business Research*, 67: 758-762.
- World Bank (2020). *Doing Business 2020: Comparing Business Regulation in 190 Economies*. International Bank for Reconstruction and Development. Washington DC.