

اسهامات المرأة السعودية من خلال ريادة الاعمال الاجتماعية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد

مزدهر لتحقيق رؤية المملكة

د. حنان المسعود

الأستاذ المشارك بقسم خدمة الفرد كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

**The contributions of Saudi women through social entrepreneurship in building a vibrant society and a prosperous economy to achieve the Kingdom's vision**

**Dr. Hanan Al-Masoud**

**Associate Professor, Department of Individual Service, College of Social Work, Princess Noura Bint Abdul Rahman University**

#### Abstract

This study seeks to shed light on the contributions of women and their pioneering role through social entrepreneurship in their society and enable them to contribute to the building of a vibrant society and a prosperous economy. Has this role been achieved in a good way so that it becomes an active member in the process of social entrepreneurship, Economic development, which may limit their participation and empowerment in social entrepreneurship and development projects, so that the competent authorities can address them, integrate women and empower them in the social and economic development processes in all its aspects and activate their leadership role. In this study, the study is based on the descriptive descriptive studies. The study used the social survey method in the sample method and the questionnaire tool in the data collection process directed at the women who have pioneering initiatives in the King Khalid Foundation in Riyadh, The statistical packages program (SPSS) in the process of data analysis, and some statistical measures, depending on the nature of the field and the importance of results as the results of the study describe and analyze the issue of Saudi women's contribution and empowerment in the leading social and economic development

**Keywords:** Saudi Women - Social Entrepreneurship - Vital Society - Prosperous Economy  
**المخلص:**

تسعى هذا الدراسة الى تسليط الضوء على اسهامات المرأة ودورها الريادي من خلال ريادة الاعمال الاجتماعية بمجتمعها وتمكينها في الاسهام في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر وهل تم تحقيق ذلك الدور بصورة جيدة ، بحيث تصبح عضوا فاعلاً في عملية الريادة الاجتماعية، والكشف عن أهم المعوقات الاجتماعية والثقافية وكذلك الاقتصادية التي قد تحد من مشاركتها وتمكينها في ريادة الاعمال الاجتماعية والمشاريع التنموية، حتى يتسنى للجهات المختصة معالجتها، وإدماج المرأة وتمكينها في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية بكل جوانبها وتفعيل دورها الريادي، مما قد يسهم في توفير رائدات نسائية وطنية لها دور فاعل في عمليات التنمية المستدامة، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بطريقه العينة، واداة الاستبانة في عملية جمع البيانات موجه للسيدات اللاتي لهن مبادرات ريادية في مؤسسة الملك خالد الخيرية بمنطقة الرياض، وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss) في عملية تحليل البيانات، وبعض المقاييس الإحصائية، وتبعاً لطبيعة المجال واهمية النتائج إذ تقدم نتائج الدراسة وصفاً وتحليلاً بقضية اسهام المرأة السعودية وتمكينها الريادي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.  
**الكلمات الدالة على البحث:** المرأة السعودية – ريادة الاعمال الاجتماعية – مجتمع حيوي – اقتصاد مزدهر

## مقدمة:

لقد تزايد الإتجاه العالمي نحو الاهتمام بمشاركة المرأة في الاعمال الريادية وأثر ذلك على تنشيط الاقتصاد إيماناً بأن الاستقرار والإزدهار الاقتصادي يعتمد على جهود جميع المواطنين على حد سواء رجالاً كانوا أو نساء ومدى مشاركتهم في الأعمال الإجتماعية المختلفة. (أبومدلة والعجلة، ٢٠١٣، ٩٠)

وقد اتخذت قضايا المرأة ومشاركتها في قيادة الأعمال الاجتماعية ومن ثم تنمية المجتمع مكانة مرموقة في المواثيق والمنظمات التابعة للأمم المتحدة والتي تبنت مبدأ تمكين المرأة وذلك بهدف زيادة مسؤولياتها ومشاركتها في عملية التنمية المجتمعية بإعتبارها أساس بناء المجتمع، ولكون المرأة تشكل نصف المجتمع فإن عدم تمكينها يعتبر هدراً للطاقة البشرية وبالتالي يكون عائقاً أمام تقدم المجتمع والنهوض به (زايد، ٢٠١٥، ٣٣٠)

وقد عملت حكومة المملكة العربية السعودية على تعزيز مكانة المرأة في المجتمع وذلك من خلال تحسين وتطوير واستثمار قدراتها لأجل تفعيل دورها على الجانبين المحلي والعالمي، وقد تضمنت رؤية المملكة ٢٠٣٠ أهدافاً رامية لضمان دور المرأة وتمكينها في تنمية المجتمع وإظهارها بإعتبارها من العناصر الفعالة والمؤثرة على جميع الجوانب، وقد خصصت رؤية المملكة ٢٠٣٠ هدف استراتيجي خاص بمشاركة المرأة في سوق العمل ، وريادتها للأعمال الاجتماعية المختلفة ، ووضحت حقوقها في جميع الميادين سواء إجتماعية أو صحية أو تعليمية، وإتاحة مستوى معيشي يليق بها ، وهذا يرتبط بغايات التنمية المستدامة في المجتمع السعودي، ومن الإجراءات التي إتخذتها المملكة لأجل تمكين وريادة المرأة السعودية أن أتاحت لها شغل مناصب قيادية فقد تم تخصيص (٢٠%) من مقاعد مجلس الشورى للنساء في عام (١٤٣٤هـ) بأمر ملكي، بالإضافة إلى تعيين مجموعة من النساء في القطاعات العام والخاص ، ومشاركتها في سوق العمل، حيث باتت المرأة السعودية تشكل احدى دعائم النجاح لرؤية المملكة ٢٠٣٠ فبحلول عام ٢٠٣٠ ستزيد نسبة مشاركة المرأة السعودية في العمل إلى (٣٠%) . رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦، ٣٩)

## مشكلة الدراسة:

جاءت مشكلة الدراسة من النهضة العالمية وما يشهده المجتمع السعودي من الإنفتاح على العالمية بالإضافة إلى ما نادت به رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ لرفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢% إلى ٣٠% وما أجرته الحكومة من تعديلات في التشريعات والقوانين لتمكين المرأة السعودية من ريادة الأعمال ، وتعزيز مشاركتها لتسهم بدور فعال في تحقيق التنمية والنهضة الاجتماعية والاقتصادية فكل ذلك كان له دوراً محورياً في جعل دمج المرأة في الأدوار الاجتماعية من الأسباب الضرورية والملحة لتنمية المجتمع وتعزيز المسؤولية الاجتماعية ومواجهة التحديات المجتمعية المختلفة فقد واجه المجتمع السعودي مشكلات عديدة تفرض مشاركة المرأة لكي تسهم وتشارك في إيجاد حلول مناسبة لها. وتتخلص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: كيف يمكن أن تسهم المرأة السعودية من خلال ريادة الاعمال الاجتماعية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

وبالرغم من التغيير في مكانة المرأة السعودية والأدوار المهمة التي تؤديها في المجتمع، فإنه ومنذ عام (١٤٢٧هـ) قد شهد ارتفاع في معدلات تعليمها وفقاً لبيانات وزارة التعليم الواردة في الخطة الثامنة والتاسعة في المملكة، من أن إجمالي الملحقين في برامج البكالوريوس كانوا من الإناث بنسبة بلغت (٦٩%) من حجم الخريجين، كما بلغت نسبة الخريجات خلال السنوات الأربع الأولى من خطة التنمية السابعة (٦٦%) من حجم الخريجين، إلا أنه ومن خلال بحث القوى العاملة الذي أجرته مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات في عام (١٤٢٧هـ) اتضح أن إسهام قوى العمل النسائية السعودية لا يتجاوز (١٧,٢%) من إجمالي قوى العمل. كما بلغ عدد العاملات السعوديات في المنشآت الخاصة المسجلة بوزارة العمل (٣٢,١٩%) عاملة خلال الفترة (١٤٢٥ - ١٤٢٦هـ)، مشكلات (٥,٢%) من إجمالي قوى العمل في القطاع الخاص، و

(٢٨,٧%) من إجمالي قوى العمل النسائية في هذا القطاع. وبحسب بيانات الخطة الثامنة والتاسعة يلاحظ أن مساهمة المرأة السعودية في قوى العمل يتركز في قطاع التعليم وبنسبة عالية بلغت (٨٦%)، بينما تمثل المهن والوظائف الأخرى سواء في القطاع الحكومي أو الخاص التي تشغلها المرأة السعودية فقط نسبة (١٤%) (الفايز، ٢٠١٠: ٥٦٥).

وفي دراسة: (ثابت، ٢٠٠٥)، بعنوان: تمكين المرأة ودورها في عملية التنمية، حيث هدفت إلى التعرف على أبعاد التمكين الكيفي والمهني، والاقتصادي، والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر في القطاع الرسمي، والتعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات كالدخل وسنوات الخبرة والدرجة الوظيفية ومقياس التمكين المهني والاقتصادي والاجتماعي لدى المرأة العاملة في القطاع الرسمي الحضري. توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين دخل المرأة وتمكينها مهنيًا واجتماعيًا واقتصاديًا وجاءت "رؤية السعودية" التي أعدها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة ولي العهد سمو الأمير محمد بن سلمان شاملة متكاملة لكل أطراف المجتمع، وكان للمرأة منها نصيب كبير لتعزز دورها بالمجتمع السعودي الذي يعتز بها ويفتخر بإنجازاتها. وقد عكست رؤية ٢٠٣٠ التقدير الحقيقي للقيادة والنظرة الإيجابية للمرأة السعودية، التي وضعت بصمتها المميزة في مختلف المجالات. وركزت على دعم المرأة السعودية كونها أحد العناصر المهمة لبناء الوطن، حيث تشكل ٥٠% من إجمالي مخرجات التعليم الجامعي، لذلك ستقدم لها الرؤية أقصى الدعم عبر تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها، وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة في سوق العمل. كما أن من أهداف الرؤية رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢% إلى ٣٠%، الشيء الذي سيتناسب إلى حد كبير مع مشاركتها الحقيقية في مجتمعها، واستثمار قدرات المرأة السعودية في جميع المجالات.

فرؤية المملكة ٢٠٣٠ تعد خارطة طريق تسعى لجعل المملكة أفضل وشعبها أسعد من خلال خطة استراتيجية واعية ومبدعة لاستثمار طاقات إنسان وأرض المملكة وامكاناتها الكبيرة جدا وهذه الرؤية اعتمدت على ثلاث مرتكزات أولها العمق الديني والعربي للعالمين الإسلامي والعربي وثانيها الموقع الجغرافي الذي يربط بين ثلاث قارات وثالثها هو قوة الاقتصاد السعودي، كما شملت الرؤية جميع مناحي الحياة وتنوع مصادر الدخل وللمرأة حضور بارز في الرؤية ويقع على عاتقها حمل كبير هي أهل له للمساهمة في تحقيق الرؤية من خلال التربية والتوعية والمساهمة في الانتاج الوطني كما يقع على المرأة دور مهم جدا في نشر ثقافة التخطيط الاستراتيجي على المستوى الشخصي والمؤسسي (الوادعي، ٢٠١٧م).

ففي دراسة: (أبا الخيل، ١٩٩٢)، التي هدفت إلى التعرف إلى مجالات الاستثمار المتاحة أمام المرأة السعودية في المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض، والمعوقات التي تواجهها، حيث توصلت إلى: أن المرأة تعاني من مشكلة الوكيل وما يتبعه من مشكلات تتعلق بالأمان والثقة لدى الجهات المختلفة وخاصة الجهات الرسمية، ومحدودية فرص عمل المرأة في مجال الاستثمار، وكذلك توجد معوقات اجتماعية وذاتية وتنظيمية.

بينما دراسة: (محمد، ٢٠٠٢)، والتي تدور حول إسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية المرأة لتمكينها من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلي، أكدت الدراسة على أن هناك مجموعة من الصعوبات التي تواجه الجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية المرأة لكي تستطيع أن تساعد المرأة أو تمكّنها من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلي، وأن هناك صعوبات تواجه المرأة عند الحصول على قروض من الصندوق الاجتماعي، وقدمت الباحثة تصوراً مهنيًا مقترحاً لدور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة لكي تقوم بدورها في عملية تنمية المجتمع.

أما دراسة: (عبد اللطيف، ٢٠٠٤)، بعنوان: دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة المعيلة، والتي هدفت لاختيار برنامج التدخل المهني لتفعيل دور المنظمات غير الحكومية لتمكين المرأة المعيلة وخاصة فيما يتعلق بتحسين الخدمات القائمة أو إضافة خدمات جديدة، وكذلك زيادة وعي المرأة المعيلة بظروف حياتها، والعمل على بناء قدراتها

المختلفة، والإسهام في تدعيم الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام إستراتيجية التمكين في تفعيل دور المنظمات غير الحكومية مع المرأة المعيلة

أما دراسة: (أبو عينين، ٢٠٠٧)، بعنوان: دور مؤسسات المجتمع المدني في تمكين المرأة الأردنية، والتي هدفت إلى التعرف على إسهام منظمات المجتمع المدني في تفعيل المشاركة السياسية للمرأة الأردنية، ودورها في تشكيل رأي عام يتبنى قضايا المرأة الأردنية. توصلت الدراسة إلى أن نسبة وجود المرأة الأردنية في الوظائف العليا في مختلف المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع لا زال دون المستوى المطلوب، وقد شاركت المرأة في جميع الدورات الانتخابية لكنها لم تصل إلى المجلس إلا مرتين عن طريق نظام (الكوتا)، لكن ازداد عدد النساء المرشحات للانتخابات باعداد مضاعفة عن الدورات السابقة في مجلس النواب الرابع عشر (٢٠٠٣م)

في حين ركزت دراسة: (الفايز، ٢٠١٠)، التي كانت بعنوان: الموارد البشرية النسائية السعودية "تحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين"، حيث هدفت إلى التوصل إلى مؤشرات تخطيطية لإطار تصوري مقترح لإستراتيجية تسهم في تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، وقد توصلت إلى عدة نتائج منها: أن هناك العديد المعوقات التي أدت إلى انخفاض فاعلية دور العنصر البشري النسائي السعودي في سوق العمل، منها ما يختص بالمرأة نفسها، ومعارضة بعض الأسر لعملها، وعدم تقدير المجتمع لدورها التنموي، والنظرة الدونية لبعض المهن المستحدثة في المجتمع، والتمييز المجتمعي بين الجنسين وصعوبة حصول المرأة على مناصب قيادية، والثقافة النمطية المتمثلة في تحديد أدوار خاصة بالمرأة وأدوار خاصة بالرجال

كذلك دراسة: (أحمد، ٢٠١٢)، والتي تكمن أهميتها في تمكين المرأة العراقية في المجالات التنموية (السياسية والاقتصادية والاجتماعية)، والتي هدفت إلى دراسة واقع المرأة العراقية سياسياً وتحليل المعوقات التي تواجهها وتقلل من فاعليتها، وتمكين المرأة وإدماجها في عملية التنمية وتعزيز قدراتها واعتمادها على الذات عبر إسهاماتها في الحياة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: تعاني المرأة من وجود موروث اجتماعي قائم على أساس النوع ويدفع باتجاه التحيز لصالح الرجل، وتمكين المرأة في المجالات التنموية لا يمكن أن يحقق بفعل القوانين والتشريعات الصادرة فحسب بل أن يزداد وعي المرأة بحقوقها وأن تتولد القناعة لديها بأنها قادرة على الاندماج في سوق العمل والوصول إلى المراكز المهمة والمفصلية في المجتمع.

من ذلك نجد أن المجتمع في ظل التغير الكبير الذي يمر به فهو في حاجة ماسة لخروج المرأة إلى العمل، وإدماجها وتمكينها في كل مجالات التنمية، خاصة وأن هناك قوى عاملة غير وطنية تشغل أعمالاً متنوعة وبعضها يناسب المرأة السعودية، وتستطيع أن تؤديها بكفاءة عالية جداً لو ذلت لها السبل، وأتيحت لها الفرصة.

ومن هنا فإن مشكلة الدراسة الراهنة قد تحددت في الكشف عن: "إسهامات المرأة السعودية من خلال قيادة الاعمال الاجتماعية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠"

#### ثانياً: أهمية الدراسة

يمكن أن يسهم هذا البحث في توفير قواعد بيانات مهمة ومرجعية يمكن البناء عليها والاستفادة منها في دراسات مستقبلية تتعلق بتمكين المرأة السعودية من خلال مشاريع الريادة الاجتماعية لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. ومن المتوقع أن يخرج هذا البحث بنتائج مهمة توضح الاحتياجات المهمة التي يمكن أن تسهم في تمكين المرأة السعودية من خلال مشاريع قيادة الاعمال لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك المعوقات، حتى يمكن وضع بعض التوصيات ورفعها إلى الجهات المختصة.

## ثالثاً: أهداف الدراسة

١. التعرف على دور المرأة السعودية من خلال زيادة الاعمال الاجتماعية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر.
٢. التعرف على المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة السعودية في زيادة الاعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٣. التوصل الى جملة من التوصيات والمقترحات التي يمكن ان تساهم في تحسين دور المرأة السعودية بزيادة الاعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

## رابعاً: تساؤلات الدراسة

١. ما دور المرأة السعودية من خلال زيادة الاعمال الاجتماعية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر؟
٢. ما المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة السعودية في زيادة الاعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟
٣. ما المقترحات والتوصيات التي يمكن ان تساهم في تحسين دور المرأة السعودية بزيادة الاعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

## الموجهات النظرية للدراسة:

## (١) النظرية منطلق الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على توجه نظري يعتمد على نظرية التمكين والقوة ونموذج التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع.

## أ- نظرية التمكين والقوة:

## ١- نشأة مفهوم التمكين:

وفقاً ل منكلر وولستين (١٩٩٧) فإن مفهوم التمكين ظهر لأول مره في عام (١٩٥٠) في العديد من الكتابات ، وفي تلك الفترة بدأ تنظيم العمل الاجتماع؛ حيث كان التركيز على معالجة اختلاف موازين اقوى، وفي الفترة ما بين ١٩٦٠ و ١٩٧٠ تعمق مفهوم التمكين، وأصبح له جذور في العمل الاجتماعي وأكثر تأثيراً؛ وكان ذلك بسبب ظهور حركات الحقوق المدنية وحركات المرأة وحقوق المعاقين وغيرها من الحركات المرتكزة على المجتمع.

وخلال فترة الثمانينات في عام ١٩٨٠ ظهر مفهوم التمكين في كتابات علم النفس على أنه "عملية تشاركية من خلالها يتحكم الأفراد في حياتهم وبيئتهم"، وبعد ذلك ظهر المفهوم بشكل منظم في كتابات التعليم والتمريض والصحة؛ حيث استخدمت في كتابات التعليم على أنه عملية نقل القوة من جماعة إلى أخرى، والتي ينتج عنها نوع من التحرر وتقاسم القوة والسلطة. (السكري، ٢٠٠٠،)

## مفهوم التمكين:

يقصد بكلمة تمكين في اللغة التقوية أو التعزيز، كما وردت كلمة التمكين في القرآن الكريم في قوله تعالى (وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ) (النور، ٥٥).

(السنهوري، ١٠، ٢٠٠٧)

التمكين هو عملية تعزيز القوة الشخصية والسياسية للأفراد حتى يتمكنوا من اتخاذ إجراءات لتحسين حياتهم. (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠٨)

وهو الطريقة التي بواسطتها يتم مساعدة الأفراد والجامعات والمجتمعات أن تتحكم في ظروفها، وتستطيع إنجاز أهدافها، وهكذا تكون قادرة على العمل لمساعدة نفسها وغيرها على زيادة مستوى معيشتها، بالتركيز على نقاط القوة للسيطرة على الموارد بزيادة المشاركة في الأعمال المجتمعية.

العمليات التي يقوم بها أخصائي تنظيم المجتمع المنشط لمساعدة الجماعة والمجتمع في تحقيق تأثير سياسي، أو التأثير على السلطات الرسمية، لتحقيق مطالب شرعية لهم. (عبد اللطيف، ٢٠٠٨)

#### أبعاد التمكين في مجال الخدمة الاجتماعية:

##### ١- التمكين الشخصي:

يركز على إعطاء نسق العمل القوة والقدرات لإحداث تأثير إيجابي في حياته، وتعتمد القوة الشخصية على الكفاءة والثقة بالنفس، ويشمل التمكين الشخصي تمكين نسق العمل من التمرد على العادات السيئة الراسخة، وهي عملية تعليمية لجعل العميل مشاركاً فعالاً في صياغة رؤية جديدة.

##### ٢- التمكين الإجماعي:

ويركز على إعادة الترتيب أو التغيير الجذري للقيم والمعتقدات المرتبطة بصنع القرار، ويتضمن إعطاء الأمل في إحداث تغييرات وتحولات في مؤسسات المجتمع، وتعزيز حرية الجماعات والكرامة والحكم الذاتي، والتمكين الاجتماعي يزيد من الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية ومن أمثلة البرامج القائمة على التمكين الإجماعي مشروع تعليم الكبار ومحو الأمية.

##### ٣- التمكين الاقتصادي:

وهو قدرة كل فرد في المجتمع في الحصول على الدخل الكافي ليعيش حياة كريمة، ويستطيع تلبية احتياجاته الأساسية، ويكون دور الخدمة الاجتماعية على مستوى المجتمع هو الإعداد الجيد للأخصائي الاجتماعي للمشاركة في تنمية وإدارة خطط التنمية الاقتصادية، ومن أمثلة مشروعات التمكين الاقتصادي مشروع المرأة المعيلة سواء كانت أرملة، مطلقة، أو زوجة مريض بمرض مستعصي، زوجة السجين، زوجة العاجز عجزاً جزئياً أو كلياً.

##### ٤- التمكين التعليمي:

ويركز على تنمية الموارد الإنسانية من خلال الفهم الكامل للنسق التعليمي، ويكون دور الأخصائية الاجتماعية هو تنمية القدرة على المشاركة في صياغة وتنفيذ السياسة التعليمية على مستوى الماكرو، أما على مستوى المجتمع تعمل الأخصائية الاجتماعية على المساهمة في مواجهة مشكلة التسرب من التعليم، ومحو الأمية، وإعداد المشاريع التعليمية.

##### ٥- التمكين السياسي:

يركز على تكوين النظام السياسي الذي يمكن من خلاله أن يشارك المواطنون بإسلوب قد يؤثر في تخطيط السياسة التي تؤثر في حياتهم، وهذا يكون على المستوى القومي والمجمعي، فمن أمثلة تلك المشاريع القائمة على التمكين السياسي مشروع إعداد المرأة السعودية للخوض في الانتخابات وتولي المناصب القيادية والسياسية المختلفة.

(Anderson et all,2004,79)

### بعض استراتيجيات التمكين:

يتضمن التمكين بعض الإستراتيجيات ومنها:

#### ١- استراتيجية التنظيم:

فمن الممكن أن يكون الفقير صوته غير مسموع وذلك في حالة عدم وجود منظمة أو تنظيم يعبر عنهم وعن احتياجاته، ومن هنا يأتي دور الأخصائي الاجتماعي في إتاحة الفرصة للأفراد؛ حتى يتمكنوا من التعبير عن احتياجاتهم الجماعية بطريقة لا يمكن تجاهلها.

#### ٢- استراتيجية التعليم:

وتركز هذه الاستراتيجية على قيام الاخصائي الاجتماعي بالعمل على توعية المعلمين والطلاب بخصائص المجتمع الذي يعيشون فيه وينتمون إليه، ويوضح لهم أنهم بالطبع يتأثرون بالسياسات الحالية والمستقبلية أيضاً، وأهمية الثقة بالنفس والمشاركة في تطوير السياسات التي تلبي احتياجاتهم، وأهمية التفاوض وكيفية القيام به مع أصحاب المصالح ومتخذي القرارات في المجتمع. (Dugan,2003)

### عمليات التمكين:

تشمل عمليات التمكين ما يلي:

- ١- إمتلاك سلطة صنع القرار .
- ٢- الوصول للمصادر والمعلومات المناسبة لاتخاذ القرار المناسب وفي الوقت المناسب.
- ٣- تحسين الصورة الذاتية للأفراد.
- ٤- وجود مساحة من الخيارات يمكن الاختيار منها وليس فقط ( نعم / لا).
- ٥- إمتلاك التفكير الإيجابي للقدرة على إحداث التغيير.
- ٦- القدرة على ممارسة تأكيد الذات الجماعية والمشاركة في عملية صنع القرار .
- ٧- القدرة على التعلم من أجل تحسين المهارة والقوة الشخصية والجماعية.
- ٨- زيادة القدرة لدى الآخرين حتى يتمكنوا من التفرقة بين ما هو صواب وما هو خطأ.
- ٩- القدرة على تغيير آراء وتصورات الآخرين بطريقة ديمقراطية. (De- shalit,2004,807)

### مستويات التمكين في مجال الخدمة الاجتماعية:

#### ١- مستوى الرفاهية:

ويركز هذا المستوى على تحقيق الرفاهية المادية في جميع مجالات الحياة من مستوى غذائي، والغذاء المتوفر والمتاح، وكذلك مستوى الدخل، والمستوى التعليمي، وكل ذلك بهدف تلبية احتياجات الأفراد ويتعامل هذا المستوى مع الأفراد كونهم فئة اجتماعية لها احتياجاتها المادية التي لا بد من تلبيةها وإشباعها، وذلك من خلال تحديد الوسائل المتاحة للوصول إلى ذلك.

#### ٢- مستوى الإمكانية:

يرى هذا المستوى أن كل ما يشعر به الأفراد من العجز في تلبية احتياجاتهم يرجع إلى النظم الاجتماعية القائمة في المجتمع، وللتصدي لهذه النظم لابد من التعرف على آليات المجتمع ويمكن تحقيق ذلك من خلال قيام الاخصائية الاجتماعية بنشر الوعي بالقوانين والنظم الاجتماعية.

يهدف هذا المستوى إلى استثمار الفرص والموارد المتاحة في رفع قدرات الأفراد لتحقيق تكافؤ الفرص.

#### ٣- مستوى الوعي:

يركز هذا المستوى على رفع قدرة الأفراد على التحليل النقدي الواعي لنظم التمييز السائدة ضد الأفراد والممارسات الاجتماعية الخاطئة التي تؤدي إلى استمرار تلك النظم، وذلك يتطلب معرفة الفرق بين الإدارة التي يمارسها الأفراد، والتي يمكن تغييرها، وهي ما تفرضه الثقافة الاجتماعية والتقليدية في المجتمع.

#### ٤- مستوى المشاركة:

يركز على مشاركة المرأة السعودية مشاركة ايجابية ونشطة في عملية صنع القرار، ونجد في المجتمعات التقليدية صعوبة في تطبيق هذا الشكل من المشاركة ، فكلما زادت نسبة مشاركة المرأة السعودية في زيادة الاعمال وتولي المناصب التي تمكنها من صنع واتخاذ القرارات كلما زادت المساهمات المحتملة في رفع مستوى التمكين.

#### ٥- مستوى القدرة على التصرف:

يعني قدرة المرأة السعودية من خلال مناصبها الريادية بالعمل على تحسين مستوى معيشة أفراد المجتمع وإتاحة الفرص لهم للمساهمة في إتخاذ القرارات التي يروا أنها الافضل في تحسين مستوى حياتهم الاجتماعية. (السروجي، ٢٠٢٢)

#### منظور منح القوة:

منظور القوة هو طريقة للنظر أو توجيه الإهتمام من لدن الأخصائي الاجتماعي نحو مناطق معينة لدى العملاء لغرض مساعدتهم. وينطلق المنظور من بعض القواعد والمبادئ والأفكار التي تتطلب من الأخصائي الاجتماعي تحديد الإمكانيات والمهارات ومواهب والآمال والطموحات الكامنة لدى العملاء وتأكيدهما ومن ثم حشدها واستخراجها بطريقة فنية لتمكينهم من العيش بشكل سليم داخل المجتمع (Kim,2008)، أخذا بعين الاعتبار أن العوامل الشخصية للعملاء، والجوانب الثقافية من حياتهم، بجانب مصادر الأسرة والمجتمع مطلوبة لتحقيق عملية المساعدة. (Saleebey,1998)

تقوم الافتراضات الأساسية لمنظور القوة على قدرات العميل. حيث يرى المنظور أن كل عميل يمتلك مهارات ومواهب قد يكون بعضها غير مستغل، كما أن كل مهارة أو موهبة قابلة للتطوير والتحسين. ومن الافتراضات أيضاً أن النمو يمكن أن يتحقق للأفراد من خلال التركيز على نقاط القوة - تحديداً- بدلاً من الاستغراق في نواحي العجز لديهم . ومن النقاط المهمة التي يؤمن بها منظور القوة ما يتعلق بالنظر إلى العملاء على أساس من المساواة، مع محاولة المساعدة لتحديد المشكلات وتحديد الحلول. (Bell,2003)

يعرف منح القوة بأنه لفظ يشير إلى التفويض أو السلطة أو التمكين ، وفضل البعض استخدام هذا اللفظ بدلاً من التمكين الذي قد يسبب التباساً في الفهم.

وهو الأسلوب الذي بواسطته يكتسب الفرد والمنظمات والمجتمعات المحلية السيطرة والتحكم في حياتهم في ضوء ثقافة المجتمع المحيط.

#### مبادئ نظرية منح القوة:

يقدم " ساليبي (Saleebey,2009) ستة مبادئ رئيسة يمكن اعتبارها دلياً لعملية المساعدة المبنية على منظور القوة. وهذه المبادئ يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

١- نقاط القوة في الفرد والأسرة والمجتمع: حيث يكون على الأخصائي الاجتماعي النظر إلى العميل على أنه عنصر مركب يمتلك مهارات ونقاط قوة ربما لا تبدو أو تظهر للوهلة الأولى. بالإضافة

إلى أن ذلك العميل لديه - في الغالب - أسرة ومجتمع يفترض اكتشافها والإستفادة منها في عملية المساعدة.

٢- الأمراض والانتهاكات والصراعات يمكن أن تكون بمثابة فرص: فالعملاء الذين يتعرضون للصددمات ليسوا دائماً ضحايا عاجزين أو أنهم مصابون بأضرار لا يمكن معالجتها، المواقف الصعبة يمكن أن يتعلم العملاء منها مهارات جديدة ويكتسبوا من خلالها عوامل وقاية إيجابية.

٣- احترام طموحات العميل: في الغالب يكون لدى العملاء طموحات ورغبات وآمال وتطلعات، ولكن يعمل البعض على كبح مثل هذه الآمال والطموحات بدعوى أنها غير واقعية. الأخصائيين الاجتماعيين يفترض فيهم إقناع العملاء على أن أوضاعهم يمكن حلها أو تحسينها أو التعامل معها بنجاح، وعليه فالآمال والطموحات واقعية وليست بعيدة المنال.

٤- التعاون مع العميل: إن ممارسة دور الخبير أو المتخصص لا يعني أن الأخصائي الاجتماعي حتماً سيقدر نقاط القوة وإمكانات العميل، ولهذا يؤكد منظور القوة على مبدأ التعاون بين الأخصائي الاجتماعي والعميل كمبدأ جوهري خلال عملية المساعدة المبنية على منظور القوة .

٥- المصادر البيئية: كل مجتمع بغض النظر عن فقره أو شح مصادره يظل فيه ما يمكن أن يقدمه من معرفة ومساعدة ومصادر مفيدة، هذه المصادر ليس بالضرورة توفرها لدى المؤسسات العامة التي تقدم الخدمات الاجتماعية في المجتمع، لكنها بالتأكيد ستكون مصادر عظيمة ومفيدة ونافعة للعملاء (Rapp,1998).

٦- الرعاية لبعضنا البعض: يؤمن منظور القوة بأهمية المجتمع وتماسكه وشموله لجميع أعضائه، كما يدرك المنظور أهمية العدالة الاجتماعية. هذه الرؤيا تبنى كفرضية أساسية للرعاية المتبادلة بين أعضاء المجتمع، وكنموذج رئيس للمشاركة المدنية.

#### ب- نموذج التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع:

إن نموذج التنمية الاجتماعية والاقتصادية يشكل مدخل مجتمعي متكامل للتنمية يهدف إلى توليد الثروة والقدرة والتمكن والريادة في المجتمعات والقطاع غير الربحي والمنظمات ذات الدخل المنخفض وقليلة الثروة عن طريق الشراكة مع المهمتين من القطاعين العام والربحي لتنمية وتطوير استراتيجيات استثمارية اجتماعية واقتصادية للتجديد الاقتصادي للمجتمع وتنشيط المجتمع. والأخصائيات الاجتماعيات السعوديات في ظل نموذج التنمية الاقتصادية والاجتماعية ينخرطن في تولي مناصب ريادية مختلفة منها العمل على تنظيم المجتمع، وتمنمية المهارات القيادية ، وتطوير البرامج وتنفيذها ، وإدارة الخدمات الاجتماعية، والمدافعة في مجال السياسات لتحقيق نجاح كبير ومستدام، ويتطلب نموذج التنمية الاقتصادية والاجتماعية تضامناً مع الظروف البيئية والاستثمار في المجتمعات المحلية الفقيرة من قبل المجتمع ككل. Sherraden (and Mason ,2008,381)

#### (٢) مفاهيم الدراسة:

##### • المرأة السعودية:

أطلق مفهوم "المرأة السعودية" على الأنثى التي تحمل جنسية المملكة العربية السعودية بعد تأسيسها على يد الملك عبد العزيز آل سعود في ٢٣ سبتمبر 1932 وكذلك يُطلق على الأنثى (فتاة أو سيدة) التي عاشت على ذات الأرض والجغرافيا في شبه الجزيرة العربية منذ بداية الوجود الإنساني عليها.

وتعرف المرأة السعودية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها "الأنثى التي تحمل الجنسية السعودية، والتي يتراوح عمرها (من ١٨ سنة فما فوق)، القادرة على العمل والإنتاج، والمشاركة في المجالات التنموية المختلفة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة، عاملة أو غير عاملة، ريفية أو حضرية، أو غير ذلك على أن تكون ممثلة لجميع الفئات الاجتماعية المختلفة للمرأة السعودية في المجتمع السعودي".

#### • مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية Social Entrepreneurship

اشتقت كلمة Entrepreneurship من الكلمة الفرنسية Entrepreneur ، والتي تعني التصرف فيما في اليد، وكان أول من استخدم هذا المصطلح رجل الأعمال ريتشارد كانتيلون Richard cantillon ، في القرن الثامن عشر، حيث وصف المبادر Entrepreneur بأنه وسيط تجاري، أو معتمد، يتحمل المخاطر في الأسواق من أجل الربح. وبالتدريج أصبح هذا المصطلح يعني المبادر أو الرائد، أو كل من يخاطر بنفسه لخوض تجربة جديدة، وقد أسس كانتيلون فكرته عن الريادة على ثلاث معاني وهي: الإبداع، المخاطرة، اقتناص الفرص، ومن ثم كانت الريادة في نظره تعني شمولية هذه العناصر معاً، ثم أضيف وصف الاجتماعية إلى كلمة الريادة. (خيري، ٢٠١٣، ١٠)

فقد كانت هناك العديد من المحاولات لوضع تعريف لمفهوم الريادة الاجتماعية، ويمكن تلخيص أهم هذه التعريفات كما رصدتها أدبيات علوم التنمية والاجتماع في الولايات المتحدة وأوروبا فيما يلي :

- عرفها (Fowler) على أنها: عملية خلق بنى وهياكل اقتصادية - اجتماعية قابلة للتطبيق، وعلاقات ومؤسسات وممارسات تعظم الفوائد الاجتماعية .

- ووفق تعريف (معهد الريادة الاجتماعية) فإن الريادة الاجتماعية هي: فن تحقيق عوائد مالية واجتماعية من مشروعات استثمارية.

- أما (Hogg, Hibert) وآخرون فقد عرفوها على أنها: استخدام سلوك ريادي لغايات اجتماعية أكثر من كونها ربحية، أو هي تعظيم الفوائد التي تجنيها مجموعات محرومة في المجتمع.

- أما المركز الكندي للريادة الاجتماعية فقد فرق بين قطاعين أساسيين للريادة الاجتماعية

✓ في القطاع الربحي: تشمل الأنشطة التي تركز على أهمية إدراج البعد الاجتماعي للقطاع الخاص.

✓ في القطاع غير الربحي: تشير إلى أنشطة تشجع مزيداً من الريادة في المجتمع، من أجل زيادة التأثير في

عملية التنمية المستدامة. (Johanna, 2003, 3)

- وعرفها كل من (Letts, Brown, Alvord) على أنها: إيجاد حلول مبدعة لمشكلات اجتماعية، وحشد الأفكار والقدرات والموارد والترتيبات الاجتماعية اللازمة لإحداث تغييرات اجتماعية مستدامة .

- أما مدرسة (Saïd) لإدارة الأعمال، فقد ذكرت أن الريادة الاجتماعية هي: نهج مستدام، مبدع، واحترافي، لتغيير ممنهج، يقتنص كل الفرص الممكنة.

- وفي نظر كل من (Mort, Weerawardena, Carnegie) تعد الريادة الاجتماعية بناءً متعدد الأبعاد، يتضمن قيمًا وسلوكيات ريادية، لتحقيق أهداف اجتماعية، وهي القدرة على اقتناص الفرص، لخلق قيم اجتماعية. (Jhanna, 2004, 4)

وريادة الأعمال الاجتماعية هي الريادة التي توجد نماذج جديدة لتوفر المنتجات والخدمات التي تلي مباشرة الاحتياجات الاجتماعية الأساسية التي تقوم عليها التنمية المستدامة مثل أهداف التنمية للألفية MDGS. وريادة الأعمال الاجتماعية توجد في العادة الكثير من القيم عندما تلي الاحتياجات الإنسانية الأساسية مثل توفير الأدوية أو الأغذية التي يمكن أن تكون مسألة حياة أو موت بالنسبة لمن يستقبلها. (Seelos et all , 2005, 243)

وتُعرف أيضاً بأنها نشاط ذو قيمة اجتماعية، له سمة الابتكارية ويهدف لإحداث تغيير بيئي من خلال حل مشكلة اجتماعية، يكون لهذا الحل صفة الاستدامة، ويساعد على خلق فرص، وعلى مواجهة مخاطر اجتماعية؛ إضافة إلى ما يمكن أن يحققه من عوائد اقتصادية (الناجم، ٢٠١، ٨٨).

يقصد بريادة الأعمال الاجتماعية العملية التي يمكن من خلالها مواجهة التحديات الاجتماعية والبيئية بطريقة تتسم بالكفاءة والإبداع، وتتضمن حلولاً غير تقليدية ومستدامة. (شاهين، ٢٠١٦، ٧)

### ١. تعريف رائد العمل الاجتماعي Social Entrepreneur

هو شخص مبدع، لديه التزام تجاه المجتمع، وقدرة على إيجاد حلول للمشاكل الاجتماعية التي تتسم بالرؤية والواقعية؛ بحيث تكون قابلة للتطبيق في هيئة مشروعات. (2011, Brock & Ashoka)

هو الشخص الذي يستطيع أن ينتج ويسوق سلعة أو خدمة تساعد على تحسين الظروف المعيشية للفقراء والمهمشين من أفراد المجتمع. (شاهين، ٢٠١٦، ٧)

وهو الشخص الذي يكسر المسار بأفكار جديدة قوية والذي يجمع بين الرؤية والابتكار في حل المشكلات بشكل واقعي. (سعيد، ٨٤، ٢٠١٤)

### ٢. وتُعرف الخدمة الاجتماعية في مجال ريادة الأعمال الاجتماعية :

هي بناء مشاريع ريادية باستخدام الفكر الريادي الذي توجهه وتقوده أخلاقيات وقيم مهنة الخدمة الاجتماعية، والقائم على أساس التداخل ما بين الخدمات الاجتماعية، وعلم إدارة الأعمال ومهارات العلاقات العامة، والمهارات القيادية؛ بهدف تحقيق تغيير اجتماعي ملموس لحل مشكلات قائمة بطرق مبتكرة تضمن الشفافية والاستمرارية. (سعيد، ٢٠١٤، ٨٠)

### ٣. المؤسسة الاجتماعية Social Enterprise

وهي المنظمة - الهادفة للربح أو غير الهادفة للربح - التي تستهدف مواجهة التحديات الاجتماعية البيئية لتعظيم الآثار الاجتماعية الإيجابية، وترشيد استخدام الموارد من خلال نموذج عمل مستدام وقابل للتطبيق ويمكن قياسه. (شاهين، ٢٠١٦، ٧)

### ٤. سمات رواد الأعمال الاجتماعية:

يمكن القول إن هناك أربع سمات أساسية تميز الريادة عن غيرها من أشكال العمل المجتمعي، وتتلخص فيما يلي:

- التفكير غير التقليدي:

تهدف الريادة الاجتماعية إلى ما أسماه الاقتصادي جوزيف شومبيتر بـ"التدمير الخلاق"، الذي يعبر عن تحول ثوري لنمط الانتاج، ولكنه هنا في حالة الريادة الاجتماعية يعبر عن تحول ثوري لمواجهة التحديات الاجتماعية.

- تقديم حلول مستدامة:

ينبغي على الريادة الاجتماعية أن تنطوي على استراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة، وتقديم حلول دائمة لمشكلات متأصلة في المجتمع، وألا تكون مجرد حلول وقتية أو ذات أثر هامشي محدود.

- تحقيق الأثر الاجتماعي الإيجابي:

تستلزم الريادة الاجتماعية إحداث أثر اجتماعي ملحوظ للمجتمعات التي عانت طويلاً من التهميش والحرمان من قبل الجهات الفاعلة ومؤسسات الدولة، وبالتالي يمكن قياس هذا الأثر، بمقارنة حال هذا المجتمع قبل ظهور حلول مبدعة لمشكلاته المستعصية بما بعدها. (أمين، ٢٠١٩، ٣١)

## ٥. سمات الرياديين الاجتماعيين في مجال الخدمة الاجتماعية:

- حيث تم تحديد أهم المعارف والمهارات التي يجب أن يكتسبها الأخصائي الاجتماعي الريادي على النحو التالي:
- ١- قاعدة معرفية تتمحور حول أخلاقيات المهنة، والتفكير الريادي، والتنمية الاجتماعية، وتطبيق السياسات الاجتماعية، وكذلك المعارف الإدارية.
  - ٢- سمات شخصية تتمثل في القدرة على القيادة، والصبر، والمثابرة، والإصرار، والتفكير الناقد.
  - ٣- التحلي بمهارات إدارية كالتخطيط الاستراتيجي، وتكتيكات التسويق، ومهارات العلاقات العامة، والقدرة على تطوير الموارد المتاحة واكتشاف غير المتاحة.
  - ٤- القدرة على الابتكار والمجازفة المدروسة وتحمل المخاطر. (رمضان، ٢٠٢٠، ٣٨٠)
  ٦. الركائز الأساسية التي تبنى عليها شخصية وسلوك رائد العمل الاجتماعي:
- يرى سكومبتر Schumpeter أن رائد العمل الاجتماعي يبني شخصيته، ومن ثم سلوكه، على أربعة ركائز أساسية وهي:

- ١- الاعتماد الكبير على الذات والاستخدام الأفضل لخصائصها.
  - ٢- السعي للتميز، ومن ثم التفرد، والإنجاز.
  - ٣- التفاؤل المفرط والطموح لتحقيق هدف محدد بعناية وبعد دراسة.
  - ٤- النزوع المستمر نحو تفضيل تحديات المخاطر المتوسطة التي لا يمكن تصنيفها على أنها سهلة للغاية، ولكنها بالقدر ذاته ليست مدمرة. (Schumpeter, 2003, 1)
  ٧. الاقتصاد المزدهر:
- فالاقتصاد المزدهر هو الذي يوفر الفرص للجميع وذلك من خلال بناء نظام تعليمي منسجم مع احتياجات السوق، ويجهز الشباب من الجنسين بالمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، إلى جانب توفير فرص اقتصادية لرواد الأعمال والمشاريع الصغيرة بالإضافة إلى الشركات الكبيرة. (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦)
٨. مجتمع حيوي:

ويقصد به مجتمع يعيش كل مواطن فيه حياة سعيدة ومرضية بمستوى معيشي يضمن بيئة صحية وأمنة للعائلات، ويوفر التعليم والرعاية الصحية بمستوى عالمي. (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦)

## ٩. تعريف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠:

تعرف بأنها رؤية شاملة أطلقتها المملكة العربية السعودية تركز على مرتكزات ثلاثة وهي: العمق العربي والاسلامي، والقوة الاستثمارية، وأهمية الموقع الجغرافي الاستراتيجي، لتفتح مجالاً أرحب للقطاع الخاص ليكون شريكاً بتسهيل أعماله، وتشجيعه، لينمو ويكون واحداً من أكبر اقتصاديات العالم، ويصبح محركاً لتوظيف المواطنين، ومصدراً لتحقيق الازدهار للوطن والرفاه للمجتمع، وهذا الوعد يقوم على التعاون والشراكة في تحمل المسؤولية. (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦)

**منهجية البحث:**

أولاً: نوع البحث: يعد هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية.

ثانياً: منهج البحث: منهج المسح الاجتماعي بطريق العينة في عملية جمع البيانات نظراً لأنه من المناهج الأساسية التي تستخدم في البحوث الوصفية، ويمكن من خلاله جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها، كما أنه يعطي

نتائج يمكن أن تكون شاملة وتعمم على المجتمع. كذلك المنهج التحليلي في عملية تحليل البيانات، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss).

ثالثاً: مجتمع البحث ومجالاته: ويشمل مجتمع البحث الحالي جميع النساء البالغات من سن (١٨ سنة فما فوق).  
المجال المكاني: مؤسسة الملك خالد الخيرية بمنطقة الرياض.  
المجال البشري: تم اختيار عينة الدراسة التي تمثلت في (٣١٣) مفردة وهي عينة من النساء المتقدمات بمشاريع ومبادرات رياضية لمؤسسة الملك خالد الخيرية بمدينة الرياض.  
المجال الزمني: فترة إجراء هذه الدراسة الفصل الدراسي الأول من العام ١٤٤٤ هـ استغرقت عملية جمع البيانات ٣ أشهر.

رابعاً: أدوات البحث: بناءً على البيانات التي يراد جمعها والمنهج المتبع في هذا البحث تم استخدام أداة الاستبيان مع النساء السعوديات اللاتي تقدمن بمساهمات ومبادرات اجتماعية لمؤسسة الملك خالد الخيرية، وتم تصميمها وفقاً لمحاور البحث، بحيث شملت مجموعة من العبارات المرتبطة بمشكلة، وأهداف، وتساؤلات البحث.  
سادساً: صدق أداة البحث: (الاستبانة) استخدمت الباحثة في هذه الدراسة الاستبيان كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك لمعرفة اسهامات المرأة السعودية من خلال قيادة الاعمال الاجتماعية ببناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، كما تم الاعتماد في بناء الاستبيان على ما ورد في الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة. حيث قامت الباحثة بإعداد استبانة تكونت من اربعة محاور رئيسية .  
أ- الصدق الظاهري:

من أجل التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) تم عرضها على بعض المحكمين من أعضاء وعضوات هيئة التدريس والمختصين، لتحكيمها من حيث ارتباط العبارات بالمحاور المراد قياسها وسلامتها من حيث الصياغة والمضمون ومدى تناسبها مع أهداف وتساؤلات البحث.

#### ب- الصدق الداخلي للاستبانة (الاتساق الداخلي): Internal Consistently Validity

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية لمحاور الاستبانة، وسوف يستخدم لذلك برنامج (SPSS).

سابعاً: ثبات الاستبانة: **Reliability** تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha.

ثامناً: الأساليب الإحصائية: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة (النساء السعوديات)، المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة البحث، (النساء السعوديات)، حول عبارات محاور الاستبانة، الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، معامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدق الاستبانة، معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.

النتائج الميدانية للدراسة:

أولاً: الخصائص العامة لعينة الدراسة:

الجدول (١)

توزيع أفراد عينة البحث تبعاً للعمر

العمر	ك	%
٣٠ - ٣٥ سنة	٩٩	٣١,٦٣%
٣٥ - ٤٠ سنة	٢١٢	٦٧,٧٣%
٤٠ سنة فأكثر	٢	٠,٦٤%
المجموع	٣١٣	١٠٠%

وعند تقسيم أفراد العينة تبعاً للعمر ، تبين أن نسبة (٦٧ و٧٣ %) من العينة، اللواتي يمثلن الفئة (٣٥ - ٤٠ سنة)، في حين كانت نسبة اللواتي يمثلن الفئة (٣٠-٣٥ سنة) قد بلغت نسبتهن (٦٣ و٣١%)، وبأقل النسب جاءت الفئة (٤٠ سنة فأكثر) بنسبة بلغت (٠,٦٤%).

الجدول (٢)

توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لعدد سنوات الخبرة في ريادة الاعمال الاجتماعية

سنوات الخبرة	ك	%
سنة - ٥ سنوات	١٠٨	٣٤,٥١%
٥ - ١٠ سنوات	١٩١	٦١,٠٢%
١٠ سنوات فأكثر	١٤	٤,٤٧%
المجموع	٣١٣	١٠٠%

وعند تقسيم أفراد العينة تبعاً لسنوات الخبرة في ريادة الاعمال، تبين أن نسبة من لديهن خبرة من (٥ - ١٠ سنوات) قد بلغت (٦١,٠٢%)، بينما من كانت لديهن خبرة من (٥ - ١٠ سنوات) قد بلغت نسبتهن (٣٤,٥١%)، في حين بلغت نسبة اللواتي لديهن خبرة أكثر من (١٠ سنوات) (٤,٤٧%).

الجدول (٣)

توزيع أفراد عينة البحث تبعاً للمؤهل الدراسي

المؤهل العلمي	ك	%
الثانوية العامة	٩٩	٣١,٦٣%
دبلوم مابعد الثانوية	١٠٨	٣٤,٥١%
البكالوريوس	١٠٦	٣٤,٥٠%
المجموع	٣١٣	١٠٠%

يتضح من بيانات الجدول السابق أن اعلى نسبة كانت لحملة دبلوم مابعد الثانوية من عينة الدراسة بنسبة بلغت (٣٤,٥١%)، بينما كانت نسبة حملة البكالوريوس قد بلغت (٣٤,٥٠%)، وبلغت نسبة حملة مؤهل الثانوية العامة (٣١,٦٣%) من العينة.

الجدول (٤)

رأي العينة حول مفهوم ريادة الاعمال الاجتماعية

رأي العينة حول مفهوم ريادة الاعمال	ك	%
هو أحد أنواع ريادة الأعمال التي تهتم بالجانب الاجتماعي على وجه الخصوص	١٨	٥,٧٥%
هي مشروعات هدفها الرئيسي حل المشاكل الاجتماعية والقضايا	٩٩	٣١,٦٣%

المجموع	ك	%
هي استخدام الاساليب الابداعية والمبتكرة لتنمية المشروعات والمؤسسات التي تحقق تاثير اجتماعي واسع النطاق	٤٣	١٣,٧٤%
هي نوع من الأعمال التي تهدف إلى تعريف و تشخيص المشاكل و الحاجات الاجتماعية	٤٥	١٤,٣٧%
هي فكرة ابتكارية تعالج قضية اجتماعية، وقابلة للتطبيق كمشروع ريادي يحل المشكلة ويحقق أثرًا اجتماعيًا واستدامة	١٠٨	٣٤,٥١%
المجموع	٣١٣	١٠٠%

يوضح هذا الجدول مفهوم عينة الدراسة لريادة الاعمال الاجتماعية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر، وذلك كما يلي:

١. بلغت نسبة (٣٤,٥١%) لمن اجاب من عينة الدراسة (بانها هي فكرة ابتكارية تعالج قضية اجتماعية، وقابلة للتطبيق كمشروع ريادي يحل المشكلة ويحقق أثرًا اجتماعيًا واستدامة).
٢. بلغت نسبة (٣١,٦٣%) لمن اجاب من عينة الدراسة (بانها هي مشروعات هدفها الرئيسي حل المشاكل الاجتماعية والقضايا المجتمعية).
٣. بلغت نسبة (٤١,٣٧%) لمن اجاب من عينة الدراسة (بانها هي نوع من الأعمال التي تهدف إلى تعريف و تشخيص المشاكل و الحاجات الاجتماعية) وهي قريبة من نسبة (١٣,٧٤%) لمن اجاب بانها هي (هي استخدام الاساليب الابداعية والمبتكرة لتنمية المشروعات والمؤسسات التي تحقق تاثير اجتماعي واسع النطاق).
٤. بينما اقل نسبة (٥,٧٥%) للعينة لمن ذكروا بانها هي (هي أحد أنواع ريادة الأعمال التي تهتم بالجانب الاجتماعي على وجه الخصوص).

#### الجدول (٥)

اسهامات المرأة السعودية من خلال ريادة الاعمال في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر  
لتحقيق رؤية ٢٠٣٠

الترتيب	%	ك	مدى وجود اسهامات للمرأة السعودية من خلال ريادة الاعمال
١	٨٠,٥١%	٢٥٢	نعم
٢	١٣,٧٤%	٤٣	الى حد ما
٣	٥,٧٥%	١٨	لا
	١٠٠%	٣١٣	المجموع

يوضح الجدول السابق أن:

الاجابات جاءت نعم، إلى حد ما، لا ، وذلك لأفراد عينة الدراسة على بعد مدى وجود اسهامات للمرأة السعودية من خلال ريادة الاعمال حيث جاءت النسبة المئوية المرتفعة للاجابة بنعم حيث بلغت النسبة ٨٠,٥١% ، وأقل نسبة للاجابة بلا حيث بلغت ٥,٧٥% من أفراد عينة الدراسة مما يؤكد على ارتفاع نسبة مشاركة المرأة السعودية واسهاماتها الواضحة

## الجدول رقم (٦)

يوضح استجابات عينة الدراسة تبعاً لدور المرأة السعودية من خلال ريادة الأعمال الاجتماعية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر

لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠

الترتيب	غير موافق		موافق الى حد ما		موافق		دور المرأة السعودية من خلال ريادة الأعمال الاجتماعية	م
	%	ك	%	ك	%	ك		
٥	٦٠,٠٦%	١٨٨	٣١,٣١%	٩٨	٨,٦٣%	٢٧	تتامي الدور القيادي للمرأة السعودية وتمكينها من مواقع صنع القرار.	١
٤	٥٥%	١٧٢	٣٢,٨%	١٠٢	١٢,٢%	٣٨	عضوية المرأة السعودية في مجلس الشورى جعلها في موقف ريادي للأعمال الاجتماعية.	٢
١٠	٨٠,٨٣%	٢٥٣	١٦,٢٩%	٥١	٢,٨٨%	٩	مشاركتها الفعالة بالغرفة التجارية، كذلك توجه بعض النساء السعوديات في الآونة الأخيرة لممارسة الحرف المهنية والعمل في المصانع.	٣
٢	٥٥,٥٩%	١٧٤	٣٠,٣٥%	٩٥	١٤,٠٦%	٤٤	تحقيق المرأة السعودية العديد من الاستثمارات في المشروعات الصغيرة.	٤
٨	٧٠,٦١%	٢٢١	٢٤,٢٨%	٧٦	٥,١١%	١٦	بروز نماذج نسائية سعودية بهرت العالم في مجالات مختلفة (الصحي - المعرفي - الإداري - الاقتصادي)	٥
٣	٦٣,٢٦%	١٩٨	٢٣%	٧٢	١٣,٧٤%	٤٣	دخولها في في صناديق الاستثمار وقفزت المحافظ النسائية الاستثمارية للأعلى.	٦
٦	٦٧,٧٣%	٢١٢	٢٤,٢٨%	٧٦	٧,٩٩%	٢٥	مشاركة المرأة السعودية في اعداد خطة العمل للمشروع (تحتوي على تحليل المنتجات و الخدمات , تحليل السوق , الخطة الاستراتيجية التسويقية , التحليل المالي)	٧
٧	٦٨,٦٩%	٢١٥	٢٤,٩٢%	٧٨	٦,٣٩%	٢٠	وجود العديد من التجارب والنماذج السعودية الناجحة في مجال سعوده الوظائف النسائية.	٨
٦	٧٣,٤٨%	٢٣٠	١٨,٥٣%	٥٨	٧,٩٩%	٢٥	انتشار محال بيع المستلزمات النسائية في مناطق ومدن المملكة كافة، وإمكانية استيعابها للنساء الراغبات في العمل في مجال بيع المستلزمات النسائية.	٩
٩	٦٩,٩٧%	٢١٩	٢٥,٢٤%	٧٩	٤,٧٩%	١٥	تزايد عدد المشاريع الاستثمارية والاقتصادية التي تمتلكها سيدات سعودية.	١٠
٩	٧٠,٢٩%	٢٢٠	٢٤,٩٢%	٧٨	٤,٧٩%	١٥	اصبحت المرأة السعودية قادرة على استخراج صك لاي نشاط تجاري و الاعتماد على نفسها في ضوء	١١

التطورات الحديثة.							
٩	%٦٤,٢٢	٢٠١	%٣٠,٩٩	٩٧	%٤,٧٩	١٥	١٢ دخولها سوق الأسهم كمجال استثماري.
١١	%٧١,٢٥	٢٢٣	%٢٦,٢٠	٨٢	%٢,٥٦	٨	١٣ قدرة على الاستفادة من آليات تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي توفرها المملكة السعودية لتحفيز ريادة الأعمال في مختلف القطاعات الاقتصادية.
١	%٥٥,٢٧	١٧٣	%٢٧,٤٨	٨٦	%١٧,٢٥	٥٤	١٤ تواجدا لافتا للنظر في الاستثمار العقاري، تمتلك عقارات

يوضح الجدول السابق ان:

مستوى دور المرأة السعودية من خلال ريادة الأعمال الاجتماعية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ منخفض حيث جاء في الترتيب الاول تواجدا لافتا للنظر في الاستثمار العقاري، تمتلك عقارات وذلك بنسبة %١٧,٢٥، ويليه في الترتيب الثاني تحقيق المرأة السعودية العديد من الاستثمارات في المشروعات الصغيرة بنسبة %١٤,٠٦ وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (محمد، ٢٠٠٢) التي أشارت في جانب من نتائجها إلى أن هناك صعوبات تواجه المرأة عند الحصول على قروض من الصندوق الاجتماعي، ودراسة (السبئي، ٢٠٢٢) التي أكدت على وجود تحديات تواجه مشاريع ريادة الأعمال في منطقة نجران واخيراً الترتيب الحادي عشر لمتغير قدرة على الاستفادة من آليات تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي توفرها المملكة السعودية لتحفيز ريادة الأعمال في مختلف القطاعات الاقتصادية وذلك بنسبة %٢,٥٦ وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة في أن أن المرأة السعودية تعاني من مشكلة الوكيل وما يتبعه من مشكلات تتعلق بالأمان والثقة لدى الجهات المختلفة وخاصة الجهات الرسمية.

ثالثاً: التعرف على المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة:

الجدول رقم (٧)

يوضح استجابات عينة الدراسة تبعاً للمعوقات التي تحد من مشاركة المرأة السعودية في ريادة الأعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠

الترتيب	غير موافق		موافق الى حد ما		موافق		المعوقات	م
	%	ك	%	ك	%	ك		
٢	%١٧,٥٧	٥٥	%٢٩,٧١	٩٣	%٥٢,٧٢	١٦٥	مقاومة العادات والتقاليد مع عدم ثقة المجتمع بقدرة المرأة على ريادة الأعمال والمشروعات	١
١٣	%٤٤,٧٣	١٤٠	%٢٩,٣٩	٩٢	%٢٥,٨٨	٨١	عدم تجاوب صناديق الاقراض المتخصصة مع	٢

							طلبات رائدات الاعمال الراغبات في تفعيل الصناعة أبرزها برنامج عبداللطيف جميل وصندوق المؤية وصندوق الأمير سلطان لدعم المشاريع الصغيرة للسيدات.	
٦	%١٩,١٧	٦٠	%٣٧,٠٦	١١٦	%٤٣,٧٧	١٣٧	عدم وجود انظمة وتشريعات تنظم مهمة المرأة في مجال الاستثمار.	٣
١	%١١,١٨	٣٥	%٣٤,٨٢	١٠٩	%٥٣,٩٩	١٦٩	تعثر صرف الضمان الاجتماعي للأرامل والمطلقات في حال حصولهن على أحد القروض	٤
١٢	%٣١,٦٣	٩٩	%٣٧,٠٦	١١٦	%٣١,٣١	٩٨	ضرورة ايجاد الوكيل مع البيروقراطية والمماثلة في دراسة المعاملات التجارية.	٥
٥	%٢٤,٢٨	٧٦	%٣١,٣١	٩٨	%٤٤,٤١	١٣٩	شروط موافقة ولي الامر ووجود معرف مما ادى الى عدم مقدرتها بمتابعة عملها، ومعاناتها في الحصول على التراخيص.	٦
١	%١٥,٣٤	٤٨	%٣٠,٦٧	٩٦	%٥٣,٩٩	١٦٩	الانشطة الاستثمارية المسموح بها للمرأة محدودة مما يؤدي الى شعور المرأة بالاحباط	٧
١٠	%٣٠,٠٣	٩٤	%٣٢,٥٩	١٠٢	%٣٧,٣٨	١١٧	صعوبة استخراج رخص من الأمانة والبلدية، ووزارة التجارة، والغرفة التجارية، انتهاء بمكتب العمل	٨
١١	%٣٢,٢٧	١٠١	%٣٤,١٩	١٠٧	%٣٣,٥٥	١٠٥	قلة وجود حاضنات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة مع قلة خبرة المرأة في ريادة الاعمال الاجتماعية	٩
٩	%٢٣,٩٦	٧٥	%٣٥,٤٦	١١١	%٤٠,٥٨	١٢٧	كثرة المسؤوليات الاسرية	١٠

							وتعددتها تشكل عائقا امام المرأة لمشاركتها في ريادة الاعمال والمشروعات.	
٨	%٢٦,٥٢	٨٣	%٣٢,٥٩	١٠٢	%٤٠,٨٩	١٢٨	تدني مستوى الروح الريادية وضعف المبادرة لدى المرأة من اهم اسباب ضعفها في ريادة الاعمال.	١١
٣	%١٥,٠٢	٤٧	%٣٣,٦٧	١٠٦	%٥١,١٢	١٦٠	معارضة بعض الأسر في المجتمع السعودي مساهمتها من خلال ريادة الاعمال الاجتماعية.	١٢
٧	%١٧,٢٥	٥٤	%٤٠,٥٨	١٢٧	%٤٢,١٧	١٣٢	صعوبة تحصيل رأس المال بسبب الإجراءات المعقدة من البنوك في عملية التمويل وارتفاع تكاليف إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة	١٣
٤	%١٥,٩٧	٥٠	%٣٧,٣٨	١١٧	%٤٦,٦٥	١٤٦	ضعف دراسات جدوى المشروع .	١٤
٨	%٢٤,٩٢	٧٨	%٣٤,١٩	١٠٧	%٤٠,٨٩	١٢٨	عدم وجود الجرأة والوعي الكافي لأهمية وكيفية دخول المرأة مجال ريادة الاعمال	١٥

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة السعودية في ريادة الاعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ فقد جاء في الترتيب الاول بعد تعثر صرف الضمان الاجتماعي للأرامل والمطلقات في حال حصولهن على أحد القروض والانشطة الاستثمارية المسموح بها للمرأة محدودة ، والانشطة الاستثمارية المسموح بها للمرأة محدودة مما يؤدي الى شعور المرأة بالاحباط وذلك بنسبة ٥٣,٩٩% وتؤكد على ذلك دراسة أبا الخيل (١٩٩٢)، في محدودية فرص عمل المرأة في مجال الاستثمار، بينما جاء في المستوى الثالث عشر والأخير بعد عدم تجاوب صناديق الاقراض المتخصصة مع طلبات رائدات الاعمال الراغبات في تفعيل الصناعة أبرزها برنامج عبداللطيف جميل وصندوق المؤنثة وصندوق الأمير سلطان لدعم المشاريع الصغيرة للسيدات وذلك بنسبة ٢٥,٨٨% وتتفق مع ذلك دراسة محمد (٢٠٠٢) التي أشارت إلى وجود صعوبات تواجه المرأة عند الحصول على قروض من الصندوق الاجتماعي.

رابعاً: الاقتراحات والتوصيات التي يمكن ان تساهم في تحسين دور المرأة السعودية بزيادة الاعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة

الجدول رقم (٨)

يوضح استجابات عينة الدراسة تبعا للمقترحات والتوصيات التي تساهم في تحسين دور المرأة السعودية بزيادة الاعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠

م	التوصيات والمقترحات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	
١	تغيير الصورة السائدة والنمطية في المجتمع بخصوص الحصول على الوظيفة وأنها تقدم الأمان إلى ضرورة نشر ثقافة العمل الحر وتعزيز ثقافة الاستثمار لدى النساء	٢٢٤	٧١,٥٧%	٦٢	١٩,٨١%	٢٧	٨,٦٣%	٢
٢	ضرورة دعم رائدات المشاريع الصغيرة في حل الصعوبات الحكومية من خلال سن تشريعات وقوانين تُسهل قيام المرأة بالمشاريع الصغيرة وحفظ حقوقها ودعمها في هذا المجال.	٢٠٠	٦٣,٩٠%	٧٦	٢٤,٢٨%	٣٧	١١,٨٢%	١٢
٣	اعطاء المرأة حقها كاملا في جميع المجالات وتمكينها اجتماعيا وثقافيا	٢٠٤	٦٥,١٨%	٧٤	٢٣,٦٤%	٣٥	١١,١٨%	١١
٤	تقديم الدعم المناسب والمطلوب للمرأة في المشاريع الخاصة لدعم مساهمتها في ريادة الاعمال الاجتماعية.	٢١٦	٦٩,٠١%	٧٥	٢٣,٩٦%	٢٢	٧,٠٣%	٥
٥	توفير برامج تدريبية في مجال التسويق والمالية والإدارة تساعد رائدات الأعمال وصاحبات المشاريع في التغلب على هذه الصعوبات المالية والإدارية والتسويقية عند خوض تجربة المشاريع الصغيرة.	٢١٤	٦٨,٣٧%	٧١	٢٢,٦٨%	٢٨	٨,٩٥%	٧
٦	ضرورة وجود رؤية وخطة واضحة تُسهل على رائدات الأعمال الدخول والمنافسة والاستمرار في المشاريع الصغيرة	٢١٦	٦٩,٠١%	٦٧	٢١,٤١%	٣٠	٩,٥٨%	٥
٧	ضرورة توفير مؤسسات مالية إضافية تساعد في تمويل هذه المشاريع الصغيرة لتشجيع رائدات هذه المشاريع على القيام بمثلها واستمراريتها، وكذلك دعم رجال الأعمال ومبادراتهم	٢٠٥	٦٥,٥٠%	٧٩	٢٦,١%	١٩	٦,٣%	١٠
٨	للإعلام دور فعال في ابراز دور المرأة في تنمية المجتمع ضرورة سن قوانين وتبني خطاب وسياسة إعلامية لأهمية دور المرأة في مجال العمل، بخاصة مجال المشاريع الصغيرة	٢١٥	٦٨,٧٠%	٧٢	٢٣%	٢٦	٨,٣١%	٦
٩	توعية المجتمع بحقوق المرأة ودورها، له اثر كبير في مساعدة المرأة على تأدية دورها الفعال في ريادة الاعمال	٢١٣	٦٨,٠٥%	٧٨	٢٤,٩٢%	٢٢	٧,٠٣%	٨

الاجتماعية.						
٤	٢٣	%٧,٣٥	٧١	%٦٩,٩٧	٢١٩	١٠ نشر معلومات كافية بالدعم والتمويل تكون في متناول أيدي المقبلات على إقامة المشاريع والريادة
٩	٢٧	%٨,٦٣	٧٦	%٦٧,٠٩	٢١٠	١١ الزام مؤسسات العمل الخاصة بالمساهمة مع جهود الحكومة الرامية إلى توظيف المرأة توفير قاعدة بيانات حول المشاريع الصغيرة ومعلومات دقيقة حول سوق العمل والنقص الموجود فيه، لتوجيه رائدات الأعمال الصغيرة
١	٢٥	%٧,٩٩	٦١	%٧٢,٥٢	٢٢٧	١٢ زيادة الدورات التدريبية المساعدة على زيادة خبرة المرأة في القيادة والأعمال الادارية
٣	٣٣	%١٠,٥٤	٥٨	%٧٠,٩٣	٢٢٢	١٣ تسهيل إجراءات استخراج الرخص وتسهيلها من جهات ترخيص المشاريع ودعمها ومنح المرأة الصلاحيات الكاملة وتمكينها بدون الحاجة إلى المُعرف

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المقترحات والتوصيات التي تساهم في تحسين دور المرأة السعودية بزيادة الاعمال الاجتماعية لتنمية مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ فقد جاءت في المرتبة الأولى زيادة الدورات التدريبية المساعدة على زيادة خبرة المرأة في القيادة والأعمال الادارية وذلك بنسبة ٧٢,٥٢%، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الفايز، ٢٠١٠) في وجود صعوبة في حصول المرأة على مناصب قيادية، ودراسة (أبو عيينين، ٢٠٠٧) التي أشارت إلى أنه بالرغم من مشاركة المرأة في جميع الدورات الانتخابية لكنها لم تصل إلى المجلس إلا مرتين عن طريق نظام (الكوتا)، بينما جاء في المرتبة الثانية عشر والأخيرة ضرورة دعم رائدات المشاريع الصغيرة في حل الصعوبات الحكومية من خلال سن تشريعات وقوانين تُسهل قيام المرأة بالمشاريع الصغيرة وحفظ حقوقها ودعمها في هذا المجال وذلك بنسبة ٦٣,٩٠%

من العرض السابق لجدول الدراسة يمكن استخلاص النتائج العامة التالية:

١. ان استجابات عينة الدراسة تبعاً لوجود دور للمرأة السعودية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر من

خلال ريادة الاعمال الاجتماعية، وذلك كما يلي:

- بلغت نسبة (٨٠,٥١%) لمن اجاب من عينة الدراسة (بنعم).

٢. ان دور المرأة السعودية من خلال ريادة الاعمال الاجتماعية في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق

رؤية المملكة ٢٠٣٠، يتبلور في النقاط التالية:

- عضوية المرأة السعودية في مجلس الشورى، بنسبة بلغت (١٢,٢%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٢,٨%)

للإجابة الى حد ما.

- دخول المرأة في مجالات العقارات والاستثمار العقاري ومساهمتها في رفع مستوى الانتاجية فيه، بنسبة بلغت

(١٧,٢٥%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٧,٤٨%) للإجابة الى حد ما.

- تحقيق المرأة السعودية العديد من الاستثمارات في المشروعات الصغيرة، بنسبة بلغت (١٤,٠٦%) للإجابة

أوافق، ونسبة (٣٠,٣٥%) للإجابة الى حد ما.

- تنامي الدور القيادي للمرأة السعودية وتمكينها من مواقع صنع القرار، بنسبة بلغت (٨,٦٣%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣١,٣١%) للإجابة الى حد ما.
  - دخولها في صناديق الاستثمار وقفزت المحافظ النسائية الاستثمارية للاعلى، بنسبة بلغت (١٣,٧٤%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٣%) للإجابة الى حد ما.
  - دخولها سوق الاسهم كمجال استثماري، بنسبة بلغت (٤,٧٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٠,٩٩%) للإجابة الى حد ما.
  - مشاركة المرأة السعودية في اعداد خطة العمل للمشروع ( تحتوي على تحليل المنتجات و الخدمات , تحليل السوق , الخطة الاستراتيجية التسويقية ,التحليل المالي), بنسبة بلغت (٧,٩٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٤,٢٨%) للإجابة الى حد ما.
  - وجود العديد من التجارب والنماذج السعودية الناجحة في مجال سعوده الوظائف النسائية، بنسبة بلغت (٦,٣٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٤,٩٢%) للإجابة الى حد ما.
  - تزايد عدد المشاريع الاستثمارية والاقتصادية التي تمتلكها سيدات سعودية، بنسبة بلغت (٤,٧٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٥,٢٤%) للإجابة الى حد ما.
  - ان المرأة السعودية اصبحت قادرة على الاعتماد على نفسها في استخراج صك تجاري لاي نشاط في ضوء التطورات الحديثة، بنسبة بلغت (٤,٧٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٤,٩٢%) للإجابة الى حد ما.
  - بروز نماذج نسائية سعودية بهرت العالم في مجالات مختلفة (الصحي - المعرفي - الاداري - الاقتصادي)، بنسبة بلغت (٥,١١%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٤,٢٨%) للإجابة الى حد ما.
  - قدرة على الاستفادة من آليات تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي توفرها المملكة السعودية لتحفيز زيادة الأعمال في مختلف القطاعات الاقتصادية.. بنسبة بلغت (٢,٥٦%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٦,٢٠%) للإجابة الى حد ما.
  - انتشار محال بيع المستلزمات النسائية في مناطق ومدن المملكة كافة، وإمكانية استيعابها للنساء الراغبات في العمل في مجال بيع المستلزمات النسائية، بنسبة بلغت (٧,٩٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (١٨,٥٣%) للإجابة الى حد ما.
  - مشاركتها الفعالة بالغرفة التجارية، كذلك توجه بعض النساء السعوديات في الآونة الأخيرة لممارسة الحرف المهنية والعمل في المصانع، بنسبة بلغت (٢,٨٨%) للإجابة أوافق، ونسبة (١٦,٢٩%) للإجابة الى حد ما.
٣. لقد اتضح من نتائج الدراسة ان المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة بزيادة الاعمال الاجتماعية لبناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، جاءت مرتبة تنازليا كما يلي:
- تعثر صرف الضمان الاجتماعي للأرامل والمطلقات في حال حصولهن على أحد القروض، بنسبة بلغت (٥٣,٩٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٤,٨٢%) للإجابة الى حد ما.
  - معارضة بعض الأسر في المجتمع السعودي مساهمتها من خلال زيادة الاعمال الاجتماعية.. بنسبة بلغت (٥١,١٢%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٣,٦٧%) للإجابة الى حد ما.
  - الانشطة الاستثمارية المسموح بها للمرأة محدودة مما يؤدي الى شعور المرأة بالاحباط، بنسبة بلغت (٥٣,٩٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٠,٦٧%) للإجابة الى حد ما.

- ضعف دراسات جدوى المشروع، بنسبة بلغت (٤٦,٦٥%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٧,٣٨%) للإجابة الى حد ما.
  - صعوبة تحصيل رأس المال بسبب الإجراءات المعقدة من البنوك في عملية التمويل وارتفاع تكاليف إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، بنسبة بلغت (٤٢,١٧%) للإجابة أوافق، ونسبة (٤٠,٥٨%) للإجابة الى حد ما.
  - مقاومة العادات والتقاليد مع عدم ثقة المجتمع بقدرة المرأة على قيادة الاعمال والمشروعات ، بنسبة بلغت (٥٢,٧٢%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٩,٧١%) للإجابة الى حد ما.
  - عدم وجود انظمة وتشريعات تنظم مهمة المرأة في مجال الاستثمار، بنسبة بلغت (٤٣,٧٧%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٧,٠٦%) للإجابة الى حد ما.
  - كثرة المسؤوليات الاسرية وتعددتها تشكل عائقا امام المرأة لمشاركتها في قيادة الاعمال والمشروعات، بنسبة بلغت (٤٠,٥٨%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٥,٤٦%) للإجابة الى حد ما.
  - شرط موافقة ولي الامر ووجود معرف مما ادى الى عدم مقدرتها بمتابعة عملها، ومعاناتها في الحصول على التراخيص، بنسبة بلغت (٤٤,٤١%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣١,٣١%) للإجابة الى حد ما.
  - عدم وجود الجرأة والوعي الكافي لأهمية وكيفية دخول المرأة مجال قيادة الاعمال ، بنسبة بلغت (٤٠,٨٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٤,١٩%) للإجابة الى حد ما.
  - تدني مستوى الروح الريادية وضعف المبادرة لدى المرأة من اهم اسباب ضعفها في قيادة الاعمال، بنسبة بلغت (٤٠,٨٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٢,٥٩%) للإجابة الى حد ما.
  - صعوبة استخراج رخص من الأمانة والبلدية، ووزارة التجارة، والغرفة التجارية، انتهاء بمكتب العمل، بنسبة بلغت (٣٧,٣٨%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٢,٥٩%) للإجابة الى حد ما.
  - ضرورة ايجاد الوكيل مع البيروقراطية والمماطلة في دراسة المعاملات التجارية، بنسبة بلغت (٣١,٣١%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٧,٠٦%) للإجابة الى حد ما.
  - قلة وجود حاضنات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة مع قلة خبرة المرأة في قيادة الاعمال الاجتماعية ، بنسبة بلغت (٣٣,٥٥%) للإجابة أوافق، ونسبة (٣٤,١٩%) للإجابة الى حد ما.
  - عدم تجاوب صناديق الاقراض المتخصصة مع طلبات رائدات الاعمال الراغبات في تفعيل الصناعة أبرزها برنامج عبداللطيف جميل وصندوق المؤوية وصندوق الأمير سلطان لدعم المشاريع الصغيرة للسيدات، بنسبة بلغت (٢٥,٨٨%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٩,٣٩%) للإجابة الى حد ما.
٤. لقد اتضح من نتائج الدراسة ان التوصيات والمقترحات التي تساهم في تحسين دور المرأة السعودية بريادة الاعمال الاجتماعية لبناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، جاءت مرتبة تنازليا كما يلي:

- تقديم الدعم المناسب والمطلوب للمرأة في المشاريع الخاصة لدعم مساهمتها في تنمية المجتمع، بنسبة بلغت (٦٩,٠١%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٣,٩٦%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- توعية المجتمع بحقوق المرأة ودورها، له اثر كبير في مساعدة المرأة على تأدية دورها الفعال في تنمية مجتمع حيوي، بنسبة بلغت (٦٨,٠٥%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٤,٩٢%) للإجابة اوافق إلى حد ما.

- تشجيع المرأة وتنمية قدرتها عقليا وفكريا واجتماعيا وعدم التقليل من دورها التي تؤديه، بنسبة بلغت (٦٩,٩٧%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٢,٦٨%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- زيادة الدورات التدريبية للمساعدة على زيادة خبرة المرأة في القيادة والاعمال الادارية، بنسبة بلغت (٧٢,٥٢%) للإجابة أوافق، ونسبة (١٩,٤٩%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- تغيير الصورة السائدة والنمطية في المجتمع بخصوص الحصول على الوظيفة وأنها تقدم الأمان إلى ضرورة نشر ثقافة العمل الحر وتعزيز ثقافة الاستثمار لدى النساء، بنسبة بلغت (٧١,٥٧%) للإجابة أوافق، ونسبة (١٩,٨١%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- للإعلام دور فعال في ابراز دور المرأة في تنمية المجتمع ضرورة سن قوانين وتبني خطاب وسياسة إعلامية لأهمية دور المرأة في مجال العمل، بخاصة مجال المشاريع الصغيرة ، بنسبة بلغت (٦٨,٧٠%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٣%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- ضرورة توفير مؤسسات مالية إضافية تساعد في تمويل هذه المشاريع الصغيرة لتشجيع رائدات هذه المشاريع على القيام بمثلها واستمراريتها، وكذلك دعم رجال الأعمال ومبادرتهم، بنسبة بلغت (٦٥,٥٠%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٦,١%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- الزام مؤسسات العمل الخاصة بالمساهمة مع جهود الحكومة الزامية إلى توظيف المرأة توفير قاعدة بيانات حول المشاريع الصغيرة ومعلومات دقيقة حول سوق العمل والنقص الموجود فيه، لتوجيه رائدات الأعمال الصغيرة، بنسبة بلغت (٦٧,٠٩%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٤,٢٨%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- توفير برامج تدريبية في مجال التسويق والمالية والإدارة تساعد رائدات الأعمال وصاحبات المشاريع في التغلب على هذه الصعوبات المالية والإدارية والتسويقية عند خوض تجربة المشاريع الصغيرة، بنسبة بلغت (٦٨,٣٧%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٢,٦٨%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- ضرورة وجود رؤية وخطة واضحة تُسهل على رائدات الأعمال الدخول والمنافسة والاستمرار في المشاريع الصغيرة، بنسبة بلغت (٦٩,٠١%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢١,٤١%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- تسهيل إجراءات استخراج الرخص وتعجيلها من جهات ترخيص المشاريع ودعمها ومنح المرأة الصلاحيات الكاملة وتمكينها بدون الحاجة إلى المُعرف، بنسبة بلغت (٧٠,٩٣%) للإجابة أوافق، ونسبة (١٨,٥٣%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- اعطاء المرأة حقها الكامل في جميع المجالات وتمكينها اجتماعيا وثقافيا، بنسبة بلغت (٦٥,١٨%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٣,٦٤%) للإجابة اوافق إلى حد ما.
- ضرورة دعم رائدات المشاريع الصغيرة في حل الصعوبات الحكومية من خلال سن تشريعات وقوانين تُسهل قيام المرأة بالمشاريع الصغيرة وحفظ حقوقها ودعمها في هذا المجال، بنسبة بلغت (٦٣,٩٠%) للإجابة أوافق، ونسبة (٢٤,٢٨%) للإجابة اوافق إلى حد ما.

وفي ضوء نتائج البحث يمكن للباحثة ان تقدم مجموعة من التوصيات والمقترحات كما يلي:

- ◀ ضرورة تفعيل الإجراءات المساعدة على اسهام المرأة السعودية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال العمل في ريادة الاعمال الاجتماعية في كافة القطاعات.
- ◀ المساهمة في تحقيق رؤية ٢٠٣٠ والخاصة برفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وذلك عن طريق فتح قنوات ريادة اعمال مستحدثة وخاصة في العمل بالمشروعات الصغيرة والاستثمار .

- ◀ ضرورة اتاحة الفرصة لمشاركة المرأة في صنع وصياغة وتحليل السياسات الاجتماعية والاقتصادية على المستوى الوطني بصفة عامة وسياسات العمل بصفة خاصة.
- ◀ تسليط الضوء على التجارب الناجحة من القيادات الادارية النسوية السعودية وأبرزها في المجتمع باعتبارها نماذج متميزة بهدف تعزيز الثقة بالنساء الاخريات وإثارة الطموح لديهن للوصول لتلك المواقع.
- ◀ نشر ثقافة حقوق المرأة وتصحيح الصورة الذهنية النمطية السلبية عنها وتعزيز مكانتها في المجتمع، وتحسين نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة بإبراز دورها الهام بالمجتمع. واعطاء المرأة حقها كاملا في جميع المجالات وتمكينها اجتماعيا وثقافيا.
- ◀ إجراء الدراسات المتعلقة في مجال ممارسة المرأة للعمل الريادي وتشخيص المعوقات التي تواجهها أثناء عملها ووضع الحلول اللازمة لها واستثمار وسائل الإعلام في غرس القيم والمفاهيم الإيجابية نحو دور المرأة في الحياة الاجتماعية والعملية.
- ◀ تقديم الدعم المناسب والمطلوب للمرأة في المشاريع الخاصة لدعم مساهمتها في تنمية المجتمع، مع الاهتمام بزيادة الدورات التدريبية المساعدة على زيادة خبرة المرأة في القيادة والأعمال الادارية.

## المراجع

١. أبا الخيل، نورة عبدالله. (١٩٩٢م). مجالات الاستثمار المتاحة أمام المرأة السعودية في المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض، مركز البحوث، جامعة الملك سعود، الرياض: المملكة العربية السعودية.
٢. أبومدلة، سمير مصطفى والعجله، مازن صلاح. (٢٠١٣). التحديات التي تواجه ريادة الأعمال بين الشباب في فلسطين. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. (٥)، ٨٨-١٠٨.
٣. أمين، أمل خيري. (٢٠١٩). تجارب في الريادة الاجتماعية فنون الإبداع المجتمعي، ط٢.
٤. خيري، أمل. (٢٠١٣). تجارب في الريادة المجتمعية، القاهرة: مؤسسة إقرأ للنشر والتوزيع والترجمة، ١٠-١١.
٥. رمضان، جيهان عبد الحميد. (٢٠٢٠). مبادرة تطوير مقترحة لدعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. ٥١، (٢)، ٣٦٩-٤٠٢.
٦. زايد، أميرة. (٢٠١٥). الإتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. (٦٧)، ٣٢٥-٣٥٩.
٧. السروجي، طلعت مصطفى. (٢٠٢٢). السياسة الاجتماعية في اطار المتغيرات العالمية الجديدة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، ط١.
٨. سعيد، لنا حسن. (٢٠١٤). ريادة الأعمال الاجتماعية وموقف الخدمة الاجتماعية منها، بحث منشور في المجلة الاجتماعية، المجلة السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (٨).
٩. السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الأسكندرية.
١٠. السنهوري، أحمد محمد. (٢٠٠٧). منهج الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين، القاهرة، دار النهضة العربية.
١١. شاهين، تيريزا. (٢٠١٦). مقدمة إلى ريادة الأعمال الاجتماعية. (٢).
١٢. عبداللطيف، رشاد. (٢٠٠٣). نماذج ونظريات ممارسة طريقة تنظيم المجتمع، كلية الخدمة الاجتماعية، القاهرة.

١٣. الفايز، ميسون (٢٠١٠م)، الموارد البشرية النسائية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للمتكمين.
١٤. المجلس القومي للمرأة "مشروعات وبرامج" ١٥/١٠/٢٠٠٨، مأخوذ من: <http://www.ncwegypt.com/arabic/prog.jsp>
١٥. محمد، نفين عبدالمنعم. (٢٠٠٢م). إسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية المرأة لتمكينها من القيام في تنمية المجتمع المحلي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة: مصر.
١٦. المملكة العربية السعودية. (٢٠١٦). رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، تاريخ الاسترداد ٩-٦-٢٠١٩.
١٧. الناجم، مجيدة محمد. (٢٠١٨). ريادة العمال الاجتماعية مفهومها - مقوماتها - دورها في تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية، مجلة العلوم الانسانية والإدارية، جامعة المجمعة، مركز النشر والترجمة.
1. Aba Al-Khail, Noura Abdullah (1992 AD). Areas of investment available to Saudi women in small projects in Riyadh, Research Center, King Saud University, Riyadh: Kingdom of Saudi Arabia.
  2. Abu Mudalla, Samir Mustafa, and Al-Ajla, Mazen Salah. (2013). Challenges facing entrepreneurship among youth in Palestine. Palestine University Journal for Research and Studies. (5), 88-108.
  3. Amin, Amal Khairi (2019). Experiments in social entrepreneurship, the arts of community creativity, 2nd edition.
  4. Khairy, Amal (2013). Experiences in Community Leadership, Cairo: Iqraa Foundation for Publishing, Distribution and Translation, 10-11.
  5. Ramadan, Jihan Abdel Hamid (2020). A proposed development initiative to support the role of social work education institutions in developing students' attitudes towards social entrepreneurship, Journal of Studies in Social Work and Human Sciences. 51 (2), 369-402.
  6. Zayed, Amira (2015). Modern trends in empowering women for community development, Journal of Arab Studies in Education and Psychology. (67), 325-359.
  7. Al-Sarouji, Talaat Mustafa. (2022). Social policy in the context of new global changes, Dar Al-Fikr Al-Arabi for printing and publishing, 1st edition.
  8. Saeed, Lana Hassan. (2014). Social entrepreneurship and the attitude of social service towards it, research published in the Social Journal, Saudi Journal of Sociology and Social Work, Imam Muhammad bin Saud Islamic University. (8).
  9. Al-Sukkari, Ahmed Shafiq (2000). Dictionary of Social Work and Social Services, University Knowledge House, Alexandria.
  10. Al-Sanhouri, Ahmed Muhammad. (2007). Advanced General Practice Curriculum for Social Work and the Challenges of the Twenty-First Century, Cairo, Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
  11. Shaheen, Theresa. (2016). Introduction to Social Entrepreneurship. (2).
  12. Abdul Latif, Rashad (2003). Models and theories of community organization practice, College of Social Work, Cairo.
  13. Al-Fayez, Maysoon (2010 AD), Women's human resources towards a strategic framework for a future vision of empowerment.
  14. National Council for Women "Projects and Programs" 10/15/2008, taken from: <http://www.ncwegypt.com/arabic/prog.jsp>
  15. Muhammad, Nevin Abdel Moneim (2002 AD). Contributions of NGOs working in the field of women's care to enable them to carry out development in the local community, unpublished master's thesis, Faculty of Social Work, Helwan University, Cairo: Egypt.

16. Saudi Arabia. (2016). Vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030, retrieved 9-6-2019.
17. Al-Najim, Majida Muhammad (2018). Entrepreneurship of social workers, its concept - its components - its role in improving social welfare services, Journal of Human and Administrative Sciences, Majmaah University, Publishing and Translation Center.
18. Anderson, Stephen : " empowerment and social Work and practie" *Journal of social development, Africa*, 2004, p.p79-82.
19. Bell, H. (2003). Strengths and secondary trauma in family violence work. *Social Work*, 48(4), 513-522.
20. De-shalit.a: (2004). Political philosophy and Empowering eitizens. *Political stadies*. 53(4). 802-818.
21. Dugan, Maire. (2003). Empowerment. 1/11/2008. Retrived from
22. <http://www.beyondintractability.org/essay/empowerment>.
23. Johanna Mair & Ernesto Noboa, Social Entrepreneurship: How Intentions to Create a Social Enterprise Get Formed, IESE Business School, Universidad de Navarra, Barcelona, working paper No. 521, Sep 2003, p.3.
24. Johanna Mair & Ignasi Marti, Social Entrepreneurship Research: A Source of Explanation, Prediction and Delight, IESE Business School, Universidad de Navarra, Barcelona, working paper No. 546, March 2004, p.4
25. Kim, J. S. (2008). Strengths perspective. *Encyclopedia of Social Work* (20th ed.). Washington DC: NASW Press.
26. Rapp, C. A. (1998). The strengths model: Case management with people suffering from severe and persistent mental illness. New York: Oxford University Press.
27. Saleebey, D. (1996). The strengths in social work practice: Extensions and cautions. *Social Work*, 41(3), 296-305.
28. Schumpeter, Joseph A. (2003). Entrepreneurship, Style and Vision, In Jurgen G. Backhaus (ED), New York Kluwer Academic Publishers.
29. Seelor, C., & Mair, J. (2005). Social entrepreneurship: Creating new business models to serve the poor. *Business Horizons*, 48(3), p.243.
30. Sherraden, Margaret Sherrard and Mason, Lisa Reyes .(2008). Community Economic Development, *Encyclopedia of Social Work*, (20 ed) , Edited by Terry Mizrahi and Larry E. Davis, Oxford University Press. p 381.