

The Impact of Empowering Saudi Women on Entrepreneurship in light of The Aspirations of Vision 2030: An Applied Study on Female Entrepreneurs in The Kingdom of Saudi Arabia

DOI: <https://doi.org/10.56830/IJAMS09202401>

Shekah Al-Dahash

MSc Candidate, Collage of Business Administration, Majmaah University, Saudi Arabia

Sumia Ibrahim Ahmed 

Assistant Professor, Collage of Business Administration, Majmaah University, Saudi Arabia

S.abdallah@mu.edu.sa

Abstract

The impact of empowering women during the different stages of Saudi society the study seeks to know the impact of empowering Saudi women in entrepreneurship of various kinds, especially social and economic, and to identify the resources of women's empowerment and their effectiveness on the ground in all its stages. The study also reviews the achievements of empowering Saudi women in entrepreneurship during the Kingdom's Vision 2030 The study found that multiple areas of empowerment, where the beginning of female entrepreneurs was limited to domestic skills to do business and share business related to the economic activity of the family The questionnaire was adopted as a tool in collecting research data, as the results indicated the importance of the impact of entrepreneurship on women's personal and economic empowerment with positive answers and also in empowering women socially in terms of improving children's education and providing community services.

Keywords: Empowering Women – Entrepreneurship - Vision 2030 - Saudi Arabia

أثر تمكين المرأة السعودية على زيادة الاعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠ دراسة تطبيقية على رائدات الاعمال في المملكة العربية السعودية

شيخة بنت عبد الله الدهش

باحث ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية

سمية إبراهيم احمد 

أستاذ مساعد، كلية إدارة الأعمال، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية

الملخص:

اثر تمكين المرأة خلال المراحل المختلفة للمجتمع السعودي و تسعى الدراسة الى معرفة اثر تمكين المرأة السعودية في زياده الاعمال بأنواعه المختلفة بالأخص الاجتماعي والاقتصادي و التعرف على موارد تمكين المرأة ومدى فاعليتها على أرض الواقع بكل مراحلها كما تستعرض الدراسة منجزات تمكين المرأة السعودية في زيادة الاعمال خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتوصلت الدراسة ان مجالات تمكين متعددة حيث كانت بداية رائدات الاعمال تقتصر على مهارات المنزلية للقيام بالأعمال ومشاركة الأعمال المرتبطة بالنشاط الاقتصادي للأسرة اعتمدت الاستبانة كأداة في جمع بيانات البحث فقد اشارت النتائج الى أهمية تأثير زيادة الاعمال على تمكين المرأة الشخصي والاقتصادي بنسبة إجابات إيجابية وأيضا في تمكين المرأة اجتماعياً من حيث تحسين تعليم الأبناء وتقديم الخدمات المجتمعية
الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة - زيادة الأعمال - رؤية ٢٠٣٠ - المملكة العربية السعودية.

المحور الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً- المقدمة:

النظر إلى آيات القرآن الكريم بيان مدى اهتمام الإسلام بالمرأة وتمييزها للقيام بالتكاليف المنوطة بها، لذلك أعطاهما وخصها ديننا الحنيف حظها الأوفر من التكريم أما زوجة وبناتاً وأختاً، وتقديرًا لدور المرأة العظيم أتاحت بلادنا لها العمل في كل المجالات وتُساهم في تنمية البلاد مع الالتزام بمبادئ دينها، وذلك لإيمان حكومتنا الرشيدة بالمرأة كعنصر فعّال من عناصر قوة المجتمع وتمكينها اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً والارتقاء والتكامل بمستواها الثقافي والاقتصادي مما يُسهل عليها القيام بواجباتها الوطنية لأهميتها في توليد الوظائف وتحسين دخل الاسر مما يؤدي حتما الى تنمية الاقتصاد العام للدولة

ومما لا شك فيه أنّ تمكين المرأة سيسهم في دفع عملية التنمية بما يحقق رؤية ٢٠٣٠ حيثُ تميزت المرأة السعودية بروح المسؤولية والموازنة بين واجباتها الأسرية والعمل هذا وقد سعت المرأة السعودية جاهدة على تعزيز وتنمية دخلها من خلال الخوض في عدة من المجالات والمسارات في الاستثمارات والمشاريع الصغيرة ومن أبرز الامثلة هنا ما عرف مؤخرا بمسعى الأسر المنتجة والشركات الصغرى الخاصة المساهمة والذي يعكس اهتمام المرأة بزيادة دخل الاسرة من خلال البدء بمشاريع متواضعة لتحسين الدخل ويشير أحدث تقرير للهيئة العامة للإحصاء، المرأة السعودية شريك النجاح، ٢٠٢٠ الى ان نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء ارتفع بمعدل أكثر من ست نقاط منذ عام ٢٠١٦ ليصل الى ٢٣٪. وهذا يدل على وعي المرأة السعودية ومواكبتها للتطور السريع على الصعيد الاقتصادي المحلي ويرجع اختيار البحث لما تواجه المرأة من القضايا الاجتماعية والثقافية والاقتصادية في المجتمع السعودي شكلت تحديات ثانياً- مشكله البحث

تعد المرأة عنصراً فعالاً في عملية التنمية، وبالتالي فان زيادة تمكين المرأة قد يشكل عنصراً، ومفتاحاً أساسياً، لعملية ريادة الاعمال بشكل عام والتجارة بشكل خاص، وتم في هذه الدراسة تقدير نموذج للتمكين المرأة، والعوامل المؤثرة عليها، ولا بد من التركيز من الناحية العملية والتطبيقية على تحسين نوعية المشاريع التجارية المقدمة للمرأة وتقدير فاعلية العوامل المؤثرة عليها، وحث سبل زيادة مساهمة المرأة في سوق الأعمال كوسيلة لتسريع وتطوير شتي سبل النمو

السؤال الرئيسي: ما أثر في قدره المرأة السعودية في ريادة الاعمال
الأسئلة الفرعية:

- ما أثر المحفزات التي تدفع المرأة السعودية للدخول في مجالات التجارية؟
- ماهي التحديات التي تواجه المرأة السعودية؟
- ما دور دخول المرأة في التجارة ورياده الاعمال على مستويات التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية؟

ثالثاً- أهداف البحث:

يمكن تحديد الأهداف التي يسعى البحث الى تحقيقها بالتي :

- هدفت هذه الدراسة الى التعرف اثر تمكين المرأة السعودية من حيث أبعاده على نمو الأعمال الريادية للمرأة بأبعاده (النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة، والنمو في عدد الأنشطة التجارية التي تقدمها للأعمال الريادية)
- التعرف على دور ريادة كأداة لتعزيز مستويات التمكين بأنواعه للمرأة السعودية
- التعرف ملامح موصفات الاعمال التجارية المملوكة بواسطة رائدات أعمال سعوديات وذلك من خلال منح تسهيلات للعمليات ومساندتها

رابعاً- أهمية البحث:

ان عملية تمكين المرأة امر يحتاج الى إجراءات سريعة تفتح لها نوافذ وعي جديدة وتستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال موضوع الدراسة والمتغيرات التي تبحثها التمكين المرأة وريادة الأعمال، إذ يحظى ويأخذ مفهوم ريادة الأعمال باهتمام الباحثين والدارسين في هذا العصر، ويمكن أن تشكل الدراسة الحالية إضافة جديدة الى الدراسات السابقة في حق الريادة الأعمال للمرأة السعودية، ولتحقيق الاستغلال الأمثل على المستوى العام ورفع قدرتها في سوق العمل مما يؤدي للوصول الى معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة

خامساً- فرضيات البحث

- توجد علاقة ارتباطية بين تمكين المرأة السعودية وريادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية على ريادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مفردات عينة الدراسة حول تمكين المرأة السعودية تعزى الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لدخول إلى مجالات ريادة الأعمال.

سادساً- مبررات الدراسة

زيادة الوعي حول دور المرأة السعودية وقدراتها في كل القطاعات، توضيح العقبات التي تقف في طريق نجاح المرأة السعودية، وتعزيز فرص تواصل رائدات الأعمال مع المستثمرين والممولين والمسوقين، واكتشاف قطاعات جديدة نجحت فيها المرأة، ودعم المواهب النسائية، وتشجيع إبداع المرأة وابتكارها في شتى المجالات ومن المبررات أيضاً دعم اقتصاد المملكة وتنمية مواهب الخريجات تأهيل المرأة لسوق العمل وحضورها المتميز في المشاريع الريادية والابتكارية لتمكين المرأة السعودية

سابعاً- منهج البحث

سوف نستخدم لأثبات الفروض على المنهج الوصفي التحليلي

ثامناً- مجتمع الدراسة

سوف تقتصر الدراسة على رائدات الاعمال في توزيع الاستبانة عليهم من مختلف مناطق المملكة

تاسعاً- مصادر البيانات

- المصادر الأولية: يتناول البحث بأدراسه المرأة السعودي في ريادة الاعمال والتجارة والتي سوف تجرا من خلال الإجابة على الاستبانة المقدمة الي ١٢٠ رائدة أعمال من مختلف مناطق المملكة

- المصادر الثانوية: ساعتمد في الحصول على المصادر الثانوية من خلال الكتب والمصادر ذات العلاقة بموضوع البحث والرجوع الى الدراسات السابقة في هذا المجال، والنشرات والتقارير
عشرًا- مصطلحات ومفاهيم البحث
- تمكين المرأة: تسعى الدول التي تهدف إلى تنمية اقتصادها إلى تسهيل عملية التمكين ونشرها في المجتمع بكافة أفرادها حتى يكون لهم الحق في المشاركة واتخاذ القرارات. يتم تعريف التمكين بشكل عام على أنه توسيع قدرة الناس على اتخاذ خيارات حياتية استراتيجية. أما بالنسبة لمصطلح "تمكين المرأة"، فيعرف تمكين المرأة بأنه العملية التي تكتسب المرأة من خلالها القدرة على اتخاذ خيارات حياتية استراتيجية بهدف تحسين القضايا المهمة لحياتها الفردية والمساهمة في تحسين مجتمعها. ومع ذلك، فهو يعتبر من المصطلحات التي تم تطويرها مؤخرًا، خاصة في العالم العربي. يعتبر أيضًا مصطلحًا معقدًا لأنه لا يوجد تعريف متفق عليه بين الباحثين
- مفهوم ريادة الأعمال: عرفت الريادة بأنها "إنشاء أو تطوير مشروع لها قيمة إبداعية في أي مجال من المجالات" (الخبزيم والجاسر، ٢٠١٧). يعرف بأنه "قدرات خاصة للفرد يمكن تطويرها ومساعدته في بداية المشروع وإدارتها ومواجهة المخاطر بشكل يتسم بالاحتراف وهذه القدرات بالطبع غير متاحة للجميع، لكنهم خاصون ببعض وينجحون في عالم الأعمال على تلك القدرات وتوظيفهم المناسب

المحور الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

إن عملية تمكين المرأة تحتاج إلى إجراءات وعمليات سريعة تزيد من خلالها أبواب التطوير و الوعي جديد وتبرئ المجتمع للبدء في أخذ فكرة و تصورات لأدوارها ، لتحقيق الاستخدام الأفضل على المستوى العام ورفع قدرتها التنافسية في سوق العمل، مما يؤدي إلى الوصول إلى معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة في ظل اقتصادات الأسواق الحالية ومن منظور عالمي ظهرت فترة تاريخية جديدة تبين فيها المرأة قدرتها وتعرض نجاحاتها بكل فخر، في الواقع حقق هذا المسار نجاحًا فاليوم ، اكتسبت العديد من النساء مناصب عالية و مرموقة على المستوى الهياكل التنظيمية (أميرة، ٢٠١٧)، تنشط الآن العديد من النساء في الاقتصاد والتعليم والثقافة ، تشهد المملكة العربية السعودية تحولات اجتماعية واقتصادية كبيرة وذلك من خلال منهجية مدروسة و المتوازن نحو مزيد من التطور والنمو والرفاهية والازدهار في ضل سعيها إلى تحويل اقتصادها من اقتصاد قائم فقط على النفط إلى اقتصاد و مهني و معرفي وتوظيف الموارد إلى اقتصاد مزدهر وسيستمر هذا التحول في المملكة من مساعدة التنمية بمواردها المختلفة وفي مقدمتها الموارد البشرية وفي من أجل تحقيق رؤيتها العقلانية ، و من اهم الموارد لي الدولة تسعى للتنمية وتخطط له هو العنصر البشري ومن خلاله يمكن استخدامه في جميع الموارد المادية ولاستفادة منه إلى أقصى درجة ممكنة. ولهذا السبب لا يرجع عندما تحقق التنمية أهدافها المرجوة إلى نقص الموارد المادية بقدر ما يرجع إلى عدم كفاءة واستثمار مواردها البشرية في المجتمع وتطويره وتنمية مهاراته ، وهو ما فرض اهتمام المملكة بتمكين المرأة وتمكينها في ريادة الأعمال لأنها تعتبر من أهم أساسيات الخدمات و العمليات "المؤسسات بمختلف أنواعها واستثمارها بالشكل المثل، وللقيادة أهمية كبيرة في مختلف أنواع

المؤسسات في عصرنا الحالي وذلك لحاجة هذه المؤسسات الى التمكين ورياده ذوي الكفاءة العالية والذين يمتلكون القدرات والمهارات المناسبة، والتي يمكنهم من خلالها وضع السياسات والهياكل التنظيمية لمساعدة المؤسسة على التأقلم مع المتغيرات والتطورات المتسارعة التي تمر بها البيئات الداخلية والخارجية لهذه المؤسسات، بالإضافة الى أن القيادة هي الموجه الاساسي لدوافع واهتمامات الموارد البشرية للمؤسسات لتتناسب مع توجهات وأهداف المؤسسة، كما تسهم زيادة الاعمال في اتخاذ الإجراءات المناسبة التي تتماشى مع طموحات المؤسسة في النمو والتوسع " (توفيق، ٢٠١٧، ص ٨٤)

أولاً- مفهوم التمكين وخصائصها وابعاده واهدافها

التمكين هو من أحد أكثر الكلمات المعروفة بالمرونة في التنمية الدولية وتم استخدامه لأول مرة لوصف النضالات الشعبية امام المواجهات وتحولات العلاقات في القوة غير المتوازنة والغير المتكافئة، ثم أصبح من المصطلحات المعروفة التي يتم استخدامه في توسع النطاق من المؤسسات وجميع المنظمات غير الحكومية العالمية، والبنوك، والمنظمات الخيرية، ومؤسسات التنمية. " أما استخدامه كمصطلح يتعلق بتحسين وضع النساء، فقد بدأ في النصف الثاني من سبعينيات القرن المنصرم عندما بدأ الحديث حول ضعف سياسات التنمية الموجهة نحو المرأة، وفي تلك المرحلة عرف التمكين بأنه العمليات التي تساعد النساء على الاستقلال الذاتي والتحكم في المصير " (آل عمر والعبدى، ٢٠١٨، ص ٥٠) ، واليوم، يتم تعريف مصطلح التمكين في الشركات بشكل خاص على أنه قدرة النساء على مشاركة الأصول المادية والموارد الفكرية مع الرجال وفقاً لاستحقاقاتهم وإن استراتيجيات تنظيمية تسمح بالانتقال من منصب ضعيف إلى مناصب تنفيذية أعلى، وتأخذ في الاعتبار الجوانب الهيكلية والنفسية

تسعى الدول التي تهدف إلى تطوير اقتصادها إلى تسهيل عملية التمكين ونشرها والتوسع في المجتمع بكل جوانبه حتى يكون لهم الحق في المشاركة في التخطيط واتخاذ القرارات، يتم تعريف التمكين بشكل عام على أنه توسيع مهارات وقدرات الناس على اتخاذ خيارات حياتية استراتيجية ، ومصطلح تمكين المرأة هو أحد المصطلحات التي تم تطويرها مؤخراً ، خاصة في العالم العربي وتعد المرأة شريكاً اساسي في عمليات التنمية في مختلف دول العالم ، وقد أدى اتجاه المجتمع لإدماج المرأة في مجالات التنمية في المجتمع إلى ظهور مصطلح تمكين المرأة ، نظراً لكونها إحدى الركائز المهمة للموارد البشرية.

من أهم خصائص التمكين التي نسعى الى ألتمز بها أنها وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية. ويسعى التمكين إلى مواجهة مظاهر عدم وجود المساواة، سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية، ويعمل على تبرير ومواجهة التحديات التي تعمق مفهوم المساواة، مثل التأثير على عمليات صنع القرار، والميل إلى اختيار شخص على آخر، وتهميش الفئات الأقل؛ أهم خصائص التمكين انه ليس عملية فردية مطلقة فقط، بل تتطلب بعض القرارات فرق عمل فعالة وخبراء واستشاريين وتدخلات حاسمة من الإدارة العليا. ويمكن محاكاة برنامج التمكين الناجح في إحدى المؤسسات والمنظمات ونقله كما هو الحال في الشركات والمجالات الأخرى. ان التمكين الناجح الحقيقي لبرامج تمكين في مراعاة الشروط والمتطلبات وسعي المؤسسات لتحقيق أهداف المؤسسات التي تتوجهها وترغب في تحقيق هذا النظام والتي قد تكون

تختلف عن ظروف المؤسسة التي طبقت بنجاح تمكين. اذ انه هو الحل المتقدم والأكيد لجميع المشاكل التي تواجه المنظمات الان وتمكين رائدات الأعمال هي عملية سلوكية تتميز بالحركة غير السريعة وتتطلب وقتاً ودعماً والتزاماً من كافة الأطراف المشاركة في برنامج تمكين. إن نجاح أو فشل التمكين تحت سيطرة قادة المؤسسات، الذين يجب عليهم بشكل أساسي ان يكللوا أنفسهم بتقديم الدعم الازم وتحفيز جميع الموظفين وتوفير التواصل المستمر معهم ويتطلب التمكين الإداري برامج متميزة وفعالة للتدريب والتعليم ومتابعة وتقييم وتفعيل وإعادة ترتيب ومراقبة أداء المرؤوسين، وقد أشار أحد الباحثين على ان هناك خصائص للتمكين تلخص في الآتي :

- التمكين قوة وسلطة (مكتسبة) وتأثير يرتبط بالقدرات والإمكانات
 - التمكين حرية (فكرية) وإبداع يتوقف التمكين على الإطار الثقافي والقيمي للمنظمة، ورأس المال الاجتماعي في المجتمع ونرى أن التمكين يتوقف على الإطار الثقافي والقيمي والاجتماعي في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية
 - إقناع الذات والآخر بالقدرة على التمكين هو وسيلة لتحقيق الأهداف الاجتماعية ومؤشرات لعائد التنمية والرعاية الإنسانية وسيلة العدالة ومحاربة الفساد، وزيادة الثقة والتضامن الاجتماعي .
- يتسم تمكين المرأة في المنظمات بمجموعة من الخصائص أهمها: التمكين يعطي المرأة القوة والسلطة للتأثير فيما يتعلق بالقدرات والمهارات ويعني التمكين منح المرأة المزيد من الحرية والإبداع وأيضاً يهدف الى رعاية وتعزيز الاحتياجات الإنسانية للمرأة، مثل تأكيد الذات والكرامة. "ويمنح التمكين للممكّنات القدرة على المبادرة والجودة في العمل. والتمكين في المؤسسات سيحقق لاحقاً الأهداف المجتمعية والقيمية كالأهداف المرتبطة بعمليات التنمية المجتمعية، كما انه سيعمل على تعزيز القيم الاجتماعية كالعدالة والتضامن الاجتماعي" (مشرف والبكري، ٢٠٢١، ص. ٣٤٩)، وفيما يلي يمكن تلخيص ابعاد التمكين:

- البعد الاجتماعي: يدخل هذا البعد في حقيقة أن المرأة تستطيع تحسين واقعها الفردي والاجتماعي الذي تعيش فيه، ومن ثم يهتم هذا البعد بالمشاعر والذكاء العاطفي لدى المرأة ومدى إيمانها بإمكانية إحداث تغيير وتطوير في مسار حياتها الذي يعيش من تلقاء نفسه
- البعد المعرفي الإدراكي: ويشمل هذا البعد تحديد طبيعة العوامل والظروف التي تسبب ظروف المرأة سواء على المستوى الماكرو او المايكرو (الجزئي والكلي) في الحياة ويركز هذا البعد على إمكانية المراجعة المادية لخبرات النساء لملاحظة وتحديد أنماط السلوك المؤدية للاعتماد وتدعيم التبعية .
- البعد الاقتصادي: ويشمل زيادة إمكانية مشاركة المرأة كما سبق الذكر في الأنشطة المدرة للدخل والتي يمكن من خلالها الحصول على دخل مادي مستقل، وتدعم وحاجة المرأة إلى الحصول على الموارد المادية ومصادر الإنتاج والإنتاجية السيطرة عليهم.

كما ان الغاية الرئيسية من التمكين هي إيقاف محاولات حفز العاملين بحوافز خارجية المنشأة والاستعانة ببناء بيئة للعمل تحفزهم داخلياً (Islam, Siddiqui, Hossain, & Islam, 2014)، أي بحوافز داخلية المنشأة تنبع من ذات الشخص العاملين كالفخر بالانتماء للمنظمة والاعتزاز بممارسة العمل فيها (Nagarajan, 2013)، فيما أشارت

دراسات أخرى إلى أن الهدف الرئيسي لتمكين العاملين هو إيجاد قوى عاملة ذات قدرات فاعلة لإنتاج السلع وتقديم الخدمات، حيث يسعى التمكين إلى التعرف على سمات وصفات المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تملكها رائدات أعمال سعوديات. كما أنه من أحد أهداف التمكين الذي يسعى إليه هو تحديد دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة كأداة لتعزيز مستويات التمكين بجميع أنواعه للمرأة السعودية، ولا سيما التمكين الاقتصادي والتمكين الاجتماعي للمرأة السعودية. التمكين يعزز قدرة الإنسان ويساهم على العمل، وعلى التواصل وامتلاك القدرات، وتعزيز المهارات، وتطوير القدرات العملية والاجتماعية. (صالح، ٢٠١٤)

ويهدف التمكين إلى التعرف على خصائص وخصائص المشاريع الصغيرة والمتوسطة المملوكة لرائدات الأعمال السعوديات. كما يهدف التمكين إلى تحديد دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة كأداة لتعزيز مستويات التمكين بجميع أنواعه للمرأة السعودية، وخاصة التمكين الاقتصادي والتمكين الاجتماعي للمرأة السعودية. التمكين يعزز قدرة الشخص على العمل والتواصل وامتلاك القدرات وتعزيز المهارات وتطوير القدرات العملية والاجتماعية، الهدف الرئيسي من هذا البحث هو التعرف على الوضع الحالي ومدى قدرة المرأة السعودية على المساهمة في تعزيز دورها الريادي، بالإضافة إلى الأهداف الفرعية المتمثلة في قياس ومعرفة إسهامات تمكين المرأة في المجتمع السعودي كقيادة. والرواد، وتقديم بعض التوصيات للمختصين لزيادة تطوير وتعزيز دور المرأة واقتراح المزيد من السياسات في مجال البحث العلمي تزويد من نماذج شابة ورائدة والمشاركة في البحث وإقامة شراكات استراتيجية بين الأساتذة والطلاب في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع وإعداد كوادر شابة في مجال تمكين وريادة الأعمال للمرأة والتعامل مع الظواهر والمشكلات بالطرق العلمية. للوصول إلى استغلال مهاراتهم الإبداعية في تفسيرها وحلها

ثانياً- مفاهيم ريادة الأعمال وابعاده وعلاقة تمكين المرأة بالريادة الأعمال:

مفهوم الريادة الأعمال "الريادة هي إنشاء مشروع جديد أو فكرة جديدة، أو تقديم قيمة مضافة" (جواد، ٢٠١٥، ص ٩٨). وتجدر الإشارة على أنها تحقق قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة أو الإجراءات بشكل مميز. تلعب ريادة الأعمال دوراً رئيسياً في تحويل الإبداع والابتكار في العمليات والأنشطة إلى أعمال ومشاريع وإدخال الابتكارات إلى السوق، سواء في المنتج أو الخدمة كما أن لها دوراً مهماً في تنمية المجتمع والمساهمة في الاقتصاد وهي أداة تنافسية للمنظمات، وقد قسمت (اللحيد، ٢٠١٧، ص. ٣٢١) التعريفات من خلال ثلاثة مناظير:

- المنظور الأول: ينصب التركيز على الصفات الشخصية للقائد وقدراته الخاصة ومواهبه الشخصية التي تمكنه من قيادة وتوجيه الأفراد الآخرين، مثل تعريف بولمان للقيادة على أنها قدرة القائد على جعل الآخرين يفعلون ما يريد.
- المنظور الثاني: تهتم التعريفات فيه بالنشاط أو التصرف أو الجهد الذي يبذله القائد في عملية القيادة والتوجيه، ومن أمثلة هذا التعريفات أنها فن التنسيق بين الفراد والجماعات وشحن الهمم لبلوغ غاية أو هدف منشود.
- المنظور الثالث: يركز في تعريفه للريادة على قوة التأثير والتفاعل بين القائد وأتباعه من المرؤوسين.

أما من زاوية خصائص رائدات الأعمال الريادة تتميز بمجموعة من الخصائص حددها (علي و فريد، ٢٠١١) تتمثل فيما يلي:

- المهارات الفكرية: وتتمثل في القدرات الذهنية والعقلية التي تمكن رائد الأعمال من تبصر أهداف المنظمة وتحديد سياستها وخططها وإشراف مستقبلها برؤيا ثابتة وقدرة عالية على إدراك معالم المستقبل وما ينبغي أن تسير المنظمة المعينة في إطاره
 - المهارات الإنسانية: تتمثل قدرة رائد الأعمال في التعامل مع الآخرين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف المراد إنجازها.
 - المهارات الفنية: تتمثل القدرات الفنية المتخصصة في أحد حقول المعارف العلمية أو العملية لطبيعة الأعمال الذي يقوم بأدائه الفرد العاملين .
 - المهارات الفردية (الذاتية): إن المهارات الفردية او الشخصية التي يمتلكها الفرد تعزز من قدراتها للتأثيرية في الآخرين، وعادة ما تتباين الحاجة لوفرة هذه المهارات لطبيعة المركز الوظيفي الذي تحتله القيادة الإدارية في المنظمة .
- وتنقسم أبعاد ريادة الأعمال الي ما يلي :
- القوة: هي القدرة المتأصلة في التأثير على سلوك الآخرين، حيث ترتبط القوة عمومًا بالتحكم في الموارد القيمة أو النادرة.
 - التأثير: يظهر عندما يمارس الشخص سلطته بوعي أو بغير وعي في التأثير على سلوك شخص آخر.
- على الرغم من أهمية ريادة الأعمال كعامل مهم في النمو الاقتصادي والتنمية، إلا أن نسبة النساء اللواتي يمارسن ريادة الأعمال لا تزال منخفضة مقارنة بالمتوسط العالمي (Cohoon, Wadhwa, & Mitchell., 2010)، ومن أجل الوصول إلى فهم أكبر لطبيعة هذا العمل وتأثيره على الاقتصاد، أظهرت نتائج العديد من الدراسات أن من بين الدراسات في هذا المجال أن المرأة في الدول النامية لا تزال تعاني من العديد من الصعوبات والعقبات التي تقف في طريقها وتؤثر على نجاح أعمالها. وتبرز الحاجة الى تمكينها للنجاح في ريادة الأعمال من خلال بناء قدراتها وتزويدها بالمعلومات (Gazza, 2017)، وتحسين البيئة الريادية المحيطة برائدات الأعمال والاهتمام بسياسات دعم عمل المرأة (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠١٤).
- اما من جانب علاقة تمكين المرأة بالريادة الاعمال، فتسعى ريادة الأعمال على انها تكون أحد الأمور رافده للاقتصاد الوطني، ويعتمد الباحثون على دورها في بناء مهارات والقدرات المتميزة في المجتمعات للتكيف مع المتغيرات التي تحدث في العالم، نتيجة للأزمات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، من خلال الاستفادة من الفكر الريادي كمصدر لاستنساخ الموارد، وقد تكون الأعمال الريادية هي الخيار الوحيد للأفراد نتيجة لحاجتهم إلى مصدر رزق أو لتحسين مستواهم المعيشة. " يقيس المرصد العالمي لريادة الأعمال الريادية ضمن ثلاث مراحل رئيسة من النمو وهي: الأعمال الناشئة وتكون ملكيتها منفردة أو مشتركة، والمرحلة الثانية الأعمال الصغيرة التي تولد الدخل وتدوم لفترة زمنية قصيرة، ثم الأعمال القائمة والمستقرة".
- الصفات التي لا بد وان يتحلى بها الشخص الريادي الناجح والتي يمكن عرضها فيما يلي :

• الاستعداد والميل نحو المخاطرة: إن رائد الأعمال هو الشخص الذي يخاطر لذا فإن أهم ميزة في قيادة الأعمال هي الميل نحو المخاطرة، لذلك نجد أن الشركات الصغيرة التي يملكها شخص واحد تميل إلى المخاطرة أكثر من الشركات الكبيرة.

• الثقة بالنفس: إن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون أن هم يمكن أن يقابلوا التحديات، والثقة بالنفس يستطيع الريادي من خلالها أن يجعل من عمله عمل ناجح

• الاندفاع للعمل: يُظهر رائد الأعمال مستوى أعلى من الاندفاع نحو العمل من غيره لهذا الحماس والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الجاد والشاق.

ولأغراض الدراسة الحالية، المعايير المتعلقة بالنمو في عدد الشركات المسجلة، والنمو في الأنشطة التي تمارسها الأعمال التجارية (Al Ghamdi, 2016)، والنمو في عدد العاملين في الأعمال التجارية، والنمو في ربحية زيادة الأعمال تم تبني الأعمال التجارية. وذلك لأن هذه المواصفات المعايير مهمة في قياس مدى نمو وتسريع تطوير المشاريع الريادية، من حيث قدرتها على تحسين المستوى المعيشي لرواد الأعمال ونمو أعمالهم بالإضافة إلى توظيف القوى العاملة. لأن هذه المعايير تختلف بين الدول حسب الاختلاف في مستوى المعيشة ومدى التقدم التكنولوجي ، وفي بعض الأحيان تختلف حتى في دولة واحدة ومن المعايير المستخدمة: عدد العاملين، وحجم راس المال المستثمر، والعائد من المبيعات، والقيمة المضافة، ومستوى استخدام وتأتي أهمية مشروعات زيادة الأعمال وتمكين لها لتأخذ أهمية كبيرة في دعم الاقتصاد السعودي وزيادة قدرته التنافسية محلية ودولية، فالتوجه الجديد والمستقبلي لاقتصاديات المملكة حسب رؤية ٢٠٣٠ هو عدم الاعتماد على النفط كمورد أساسي للاقتصاد السعودي وبالتالي يكون الاتجاه نحو تنوع مصادر الدخل والاقتصاد السعودي ، بما في ذلك إشراك القطاع الخاص من خلال مشاريع زيادة الأعمال في دعم وتنوع مصادر الدخل. تعتبر زيادة الأعمال الآن ذات أهمية كبيرة ومتزايدة في نفس الوقت وبالتالي التوجه نحو تنوع مصادر الإيرادات ، تحتل زيادة الأعمال في الوقت الحالي أهمية كبيرة ومتزايدة في نفس الوقت (Argyle, 2008)، سواء كانت للاقتصادات الصناعية أو النامية ، حيث أوضحت أنها موضوع طلب اجتماعي من قبل العديد من الجهات ذات العلاقة ، الأفراد ، الدولة ، الهيئات والمنظمات (Duffie, 2012)، لما لها من آثار إيجابية على كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية وحتى البيئية ، حيث تعتبر مصدرًا مهمًا للثروة والإبداع ، والتوجه الريادي من أهم المفاهيم الأساسية في مجال زيادة الأعمال والتي حظيت بأهمية كبيرة و"تميل الأعمال الريادية الجديدة الى النمو بسرعة عند بدء التشغيل، ولكنها يمكن أن تفشل أيضا وبحسب الدراسات فان نمو الأعمال ليس بالضرورة ظاهرة مستقرة، ولا تتسم بالثبات فأبعاد النمو في الأعمال متفاوت وتتغير باستمرار تساهم زيادة الأعمال في النمو الاقتصادي، وتوفير مجالات عدة في العمل والحد من الفقر وخاصة في المجتمعات النامية، مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة" (مخدوم، ٢٠٢٠)

هناك العديد من الأهداف وراء تمكين المرأة لزيادة الأعمال (هيفاء، ٢٠٥)، من أهمها توفير بيئة عمل مناسبة لنمو الأعمال التجارية الجديدة في المراحل الأولى من حياتها، وتشجيع زيادة الأعمال، ومساعدة المشاريع الصغيرة في مواجهة المشاكل التي قد تواجهها في المنطقة. مرحلة البدء، والمساعدة في التوفيق والتنسيق بين مختلف مؤسسات التمويل

وأصحاب الأفكار. قيادة شركاء الحاضنة وجمع أفكار وإبداعات الشباب الواعد ومساعدتهم على تحويلهم إلى مشاريع استثمارية ودعم مهارات وإبداع أصحاب المشاريع الصغيرة وتنمية المهارات العملية والإدارية للمنتسبين وتحقيق المبدأ للتنمية الاجتماعية من خلال التنمية الاقتصادية لأفراد المجتمع (سمير، ٢٠١٥)، وتوفير خطوات جيدة لدعم المناسب لهذه الفئة الطموحة من خلال المكاتب و قواعد معلوماتيه واسعة من المختصين والمستشارين في كافة المجالات وفوائد رائدات الأعمال في هذا الصدد كثيرة ومتنوعة ، وهذه الفوائد واضحة وللرائدات تعطين فرص النجاح في إقامة المشاريع وتعزيز الثقة بالنفس من خلال القدرة على تأسيس إدارة المشاريع وتحسين المهارات الفنية والإدارية. ، وتسهيل عملية الاتصال وتوفير المعلومات والمعدات البسيطة للعمل وكذلك الموقع ، بالإضافة إلى توفير التمويل اللازم لإنشاء المشروع ، أما الدولة المحتضنة فهي تساهم في نمو دخل الدولة وتعزز برامج التنمية المستدامة وتجنب فشل السوق والاكنتاب (Addae-Korankye & Abada, 2017). كما أنه يعزز التنمية والتنمية الإقليمية ويوفر فرص عمل. تعاني النساء في معظم البلدان، وخاصة البلدان النامية، من مشاكل التمييز، والتمهيش، والفقر، والبطالة. لذلك يجب نشر ثقافة ريادة الأعمال. تشجع الأعمال وثقافة العمل الحر المرأة على دخول سوق العمل ، حيث تساعد العديد من النساء على الاستفادة من مهارتهن المختلفة في إنشاء مشاريعهن الخاصة التي تساعدن على تحسين ورفع مستوى معيشتهن بطريقة ما عززت دورها في تمكين القيادة والريادة من خلال تطبيقها على عدد من الرائدات في المملكة العربية السعودية لتوضيح إلى أي مدى ساهمت توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمرأة و تحفيزهن على تقليد المناصب العليا في المؤسسات السعودية من خلال المساهمة في دفع عجلة التنمية الوطنية ، وأن تصبح شريكاً ريادي تركته النساء السعوديات من خلال منحهن أفكاراً ومشاريع فعالة للنهوض بالبلاد اجتماعياً واقتصادياً ، وتحقيق قفزات نوعية في مختلف القطاعات. مجالات. امرأة في المملكة العربية السعودية تمضي بثقة في المساهمة في المستقبل، وتستمر في تلقي الرعاية والاهتمام من القيادة الرشيدة التي منحها وسائل التمكين وتعزيز دورها في مختلف المجالات. (بن رحمة، ٢٠٢٠)

ثالثاً- تمكين المرأة في رؤية ٢٠٣٠

يستعرض هذا القسم أهم الجهود التي تبذلها حكومة المملكة العربية السعودية لتحقيق المساواة التكميلية بين الرجل والمرأة في مختلف المجالات، وتعزيز حقوق المرأة وبرامج الدعم والرعاية الموجهة لها، وبالتالي تحسين بيئة عملها في كافة القطاعات وفي هذا القسم، سوف نحصل على معلومات حول حقوق المرأة وفقاً للأنظمة السعودية، وقرارات العدالة التي تعزز حقوق المرأة، وتمكين المرأة في التعليم والتدريب، وصحة المرأة، والدعم الاجتماعي، والأعمال التجارية.

تبنى أنظمة المملكة العربية السعودية المستمدة من الشريعة الإسلامية مبدأ المساواة التكميلية بين الرجل والمرأة، مع مراعاة خصائص ومستويات الطرفين لتحقيق العدالة في النهاية، حيث تؤمن المملكة العربية السعودية بأن التكامل العلاقة بين الطرفين هي وسيلة مثالية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، وبالنسبة لمعظم مجالات حقوق الإنسان لتصبح هناك مساواة مطلقة بين الرجل والمرأة، مثل الحق في العمل والتعليم والصحة والحقوق الاقتصادية.

المساواة في بيئة العمل والأجور أنشأ نظام العمل عددًا من الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة، مثل المساواة في الأجور في حال تساوي قيمة وجودة العمل، والمساواة الكاملة في المساعدة في البحث عن عمل، وفي برامج التدريب للحصول على عمل (Algophilia, 2019).

حتى في مجالات ومسارات التعليم والتطوير والتدريب، فإن أنظمة المملكة تضمن لجميع المواطنين الحق في التعليم المجاني دون أي تمييز، وإيمانًا بأهمية دور التعليم في تحقيق التنمية المستدامة وإعمال حقوق الإنسان برامج تربوية وتنموية لتحسين بيئة المرأة العاملة في المجال التربوي، حيث أعلنت ضمن البرنامج الوطني لتطوير التعليم إطلاق مبادرة لتحسين الممارسات المهنية والتعليمية للمعلمات، وإبعاد نفسها عن العزلة المهنية، وتقديم سلسلة من المحاضرات والندوات وورش العمل للمعلمات في جميع مناطق ومحافظات المملكة.

ومن جانب تمكين المرأة في التدريب والتوظيف، فقد وجهت وزارة التربية والتعليم توفير عدد من البرامج التربوية والتطويرية لتحسين بيئة المرأة العاملة في المجال التربوي، حيث أعلنت ضمن البرنامج الوطني لتطوير التعليم إطلاق مبادرة لتحسين المستوى المهني والتعليمي (Dangol, 2010). ممارسات المعلمات، والبعد عن العزلة المهنية، ويقدم مجموعة من المحاضرات والندوات وورش العمل للمعلمين في جميع المناطق والمحافظات المملكة العربية السعودية آمنت بدور المرأة كقيادية، لذلك عينت متحدثة رسمية. وزارة التربية والتعليم لأول مرة في تاريخ التعليم، وأول سيدة تشغل هذا المنصب في وزارة على مستوى المملكة. عملت المملكة على تعزيز الدور القيادي للمرأة بهدف تحقيق التوازن بين الجنسين، ومن أبرز أنشطة المبادرة: مشروع تمكين القيادات النسائية في مواقع صنع القرار، ومشروع تحقيق التوازن بين الجنسين في الخدمة المدنية، ومشروع استراتيجية العمل عن بعد في الخدمة المدنية.

من جانب تمكين المرأة في ممارسة الأعمال، فقد اتخذت وزارة التجارة، خلال الفترة الماضية، عددا من الإجراءات والبرامج لتمكين دور المرأة في المجتمع ومشاركتها في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية، بهدف زيادة حضورها في الأنشطة الاقتصادية والتنموية بشكل أو بآخر. يعزز التنمية المستدامة، ويحقق رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تفعيل مشاركة المرأة في الاقتصاد الوطني، وأبرزها: إنشاء مراكز أعمال للسيدات تتميز بتطبيق مفهوم الموظفة الشامل، في إطار جديد وجديد. بيئة عمل متطورة تعتمد على التقنيات الحديثة التي تسهل الإجراءات وتقصير الوقت لسيدات الأعمال.

المحور الثالث: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

يتناول هذا المحور تحليل نتائج الدراسة، من خلال عرض إجابات عينة الدراسة على تساؤلاتها وفرضياتها، ومناقشتها وفق المنهجية العلمية، من خلال قراءة التحليل الإحصائي لقيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج الاختبارات. ليدرس:

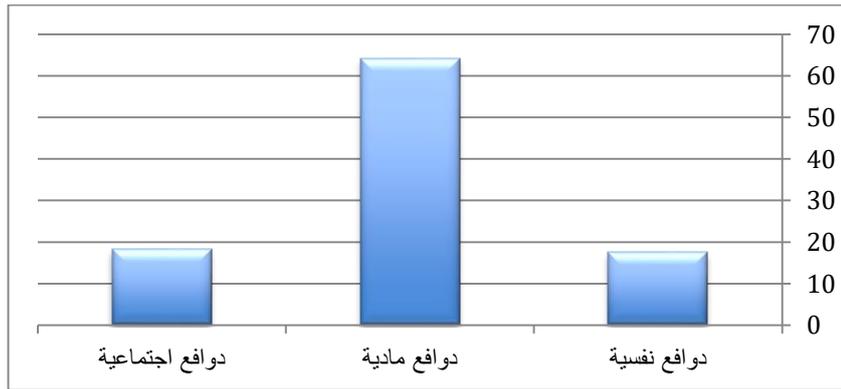
أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

تحليل ومناقشة وتفسير بيانات السؤال الأول: وجاء في السؤال الأول ما يلي: "ما هي الدوافع التي تدفع المرأة السعودية لدخول مجالات ريادة الأعمال؟"

الجدول رقم (١-٥) يوضح الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لدخول إلى مجالات ريادة الأعمال

النسبة	التكرار	الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لدخول إلى مجالات ريادة الأعمال
17.5	21	دوافع نفسية
64.2	77	دوافع مادية
18.3	22	دوافع اجتماعية
٪١٠٠	١٢٠	المجموع

الشكل رقم (١-٥) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لدخول إلى مجالات ريادة الأعمال



يتضح من الجدول رقم (١-٥) وشكل رقم (١-٥) أن: (٧٧) من عينة الدراسة يمثلون ٦٤,٢٪ من مجموع عينة الدراسة يعتقدون أن الدوافع التي تدفع المرأة السعودية للدخول. تعتبر مجالات ريادة الأعمال دوافع مالية وهي تمثل أكبر فئة في عينة الدراسة، بينما تمثل (٢٢) منها ١٨,٣٪ من مجموع مفردات عينة الدراسة. يعتقدون أن الدوافع التي تحفز المرأة السعودية على دخول مجالات ريادة الأعمال هي دوافع اجتماعية، فيما تمثل (٢١) منهم ١٧,٥٪ من مجموع مفردات عينة الدراسة يرون أن الدوافع التي تدفع المرأة السعودية لدخول مجالات ريادة الأعمال نفسية.

تحليل بيانات السؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها:

أما السؤال الثاني فكان ما يلي: "ما هي دوافع المرأة السعودية لدخول مجال ريادة الأعمال؟" للتعرف على دوافع المرأة السعودية لدخول مجال ريادة الأعمال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور دوافع المرأة السعودية للدخول في مجال ريادة الأعمال. كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (٥-٢) إجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور دوافع المرأة السعودية للدخول في مجال ريادة الأعمال مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبرة	رقم العبرة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة		
٢	٠,٦٨٥	٤,٤٧	٠	1	10	41	68	ك	تساهم المرأة السعودية في ريادة الأعمال اجتماعياً من خلال تطوير المهارات الذاتية	١
			٠	٠,٨	8.3	34.2	56.7	%		
١	٠,٧٠٦	٤,٥٨	1	1	6	32	80	ك	تساهم المرأة السعودية في ريادة الأعمال اقتصادياً من خلال تحسين الدخل	٢
			٠,٨	.8	5.0	26.7	66.7	%		
٣	٠,٨٤٧	٤,١٥	٠	4	23	44	49	ك	تساهم المرأة السعودية في ريادة الأعمال اجتماعياً من خلال تقديم برامج خدمة مجتمعية	٣
			٠	3.3	19.2	36.7	40.8	%		
٤	٠,٩٥٣	٤,٠٩	1	9	16	46	48	ك	توجد سهوله لدخول المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال	٤
			٠,٨	7.5	13.3	38.3	40.0	%		
٥	٠,٩٠٧	٣,٩٨	٠	8	26	46	40	ك	يوجد محفزات تدعم دخول المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال	٥
			٠	6.7	21.7	38.3	33.3	%		
			المتوسط العام							
		٤,٢٥								
		٠,٥٨٤								

يتضح من الجدول رقم (٥-٢) أن: أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على دوافع المرأة السعودية لدخول مجال ريادة الأعمال بمتوسط (٤,٢٥ من ٥,٠٠) وهو متوسط موجود في الدولة. الفئة الخامسة من الفئات ذات المقاييس الخمسة (من ٤,٢١ إلى ٥,٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "أوافق بشدة" في أداة الدراسة.

من خلال النتائج الموضحة أعلاه، يتضح أن هناك تبايناً في اتفاق عينة الدراسة على دوافع المرأة السعودية لدخول مجال زيادة الأعمال، حيث إن متوسطات موافقتهم على دوافع المرأة السعودية للدخول إلى المجال. تراوحت زيادة الأعمال بين (٣,٩٨ إلى ٤,٥٨)، وهي متوسطات تندرج في الفئتين. الفئة الرابعة والخامسة من الفئات ذات المقاييس الخمسة، والتي تشير إلى (موافق / موافق بشدة) في أداة الدراسة؛ وهذا ما يفسر التفاوت في اتفاق عينة الدراسة على دوافع المرأة السعودية لدخول مجال زيادة الأعمال.

أوضحت النتائج أن أفراد عينة الدراسة اتفقوا على أن هناك دافعين لدخول المرأة السعودية مجال زيادة الأعمال وهما: يتمثلان في الجملتين رقم (٢، ١) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب الموافقة القوية. من عينة الدراسة على النحو التالي: جملة رقم (٢) وهي: "تساهم المرأة السعودية في زيادة الأعمال الاجتماعية من خلال تنمية مهاراتها الذاتية". المرتبة الأولى من حيث التوافق الشديد مع عينة الدراسة بمتوسط (٤,٥٨ من ٥)

جاءت العبارة رقم (١) وهي: "المرأة السعودية تساهم في زيادة الأعمال الاجتماعية من خلال تنمية مهاراتها الذاتية" في المرتبة الثانية من حيث التوافق الشديد مع عينة الدراسة بمتوسط (٤,٤٧ من ٥).

كما أوضحت النتائج أن أفراد عينة الدراسة اتفقوا على أن هناك ثلاثة دوافع لدخول المرأة السعودية مجال زيادة الأعمال وهي تتمثل في عبارات رقم (٣، ٤، ٥) مرتبة تنازلياً حسب الدراسة. موافقة العينة على النحو التالي:

احتلت الجملة رقم (٣) وهي: "المرأة السعودية تساهم في زيادة الأعمال الاجتماعية من خلال تقديم برامج خدمة المجتمع" في المرتبة الأولى من حيث موافقة عينة الدراسة بمتوسط (٤,١٥ من ٥).

جاءت عبارة رقم (٤) وهي: (هناك سهولة دخول المرأة السعودية إلى مجال زيادة الأعمال) المرتبة الثانية من حيث الموافقة على عينة الدراسة بمتوسط (٤,٠٩ من ٥).

وجاءت عبارة رقم (٥) وهي: (هناك حوافز تدعم دخول المرأة السعودية في مجال زيادة الأعمال) في المرتبة الثالثة من حيث موافقة عينة الدراسة بمتوسط (٣,٩٨ من أصل ٥).

تحليل بيانات السؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها:

نص السؤال الثالث نصه كما يلي: "ما أثر تمكين المرأة السعودية على زيادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠؟"

للتعرف على أثر تمكين المرأة السعودية على زيادة الأعمال في ضوء تطلعات رؤية ٢٠٣٠ تم احتساب التكرارات والنسب والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات المعلمات على العبارات على محور تمكين المرأة السعودية. النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (٥-٣) إجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور تمكين المرأة السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	النسبة	درجة الموافقة					التكرار		
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
١	افتتاح المشروع	ك	56	52	11	1	0	٤,٣٦	٠,٦٨٣	١

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارة	رقم العبارة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة		
			0	0.8	9.2	43.3	46.7	%	له دور في تعزيز هوية المرأة السعودية وزيادة مستوى الثقة بقدراتها لتمكين الشخصي	
٢	٠,٧٠٨	٤,٣١	0	1	14	52	53	ك	ساهم المشروع في تحسين دخل الأسرة لتمكين الاقتصادي	٢
			3	23	28	36	30	ك	تعتبر المسؤوليات الأسرية والاجتماعية عوائق أمام رغبة النساء في الوصول إلى مناصب الإدارة العليا	٣
٥	١,١٣٦	٣,٥٦	2.5	19.2	23.3	30.0	25.0	%	ساهم المشروع في تحسين جودة تعليم الأبناء لتمكين الاجتماعي	٤
٣	٠,٩٦٩	٣,٧٩	1	10	35	41	33	ك	عدم قدرة المرأة على اتخاذ القرارات السليمة يعطل من توجهها نحو التمكين الجيد في الوقت المناسب	٥
٤	١,١٥٣	٣,٦٣	3.3	18.3	16.7	35.8	25.8	%	الرغبة في تحمل	٦
٦	١,٠٩٩	٣,٥٥	7	13	30	47	23	ك		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
			5.8	10.8	25.0	39.2	19.2	%	أقل قدر ممكن من العبء يدفع بالنساء إلى تفضيل مسارات أخرى	
٠,٥٥٦		٣,٨٧	المتوسط العام							

يتضح من الجدول رقم (٣-٥) أن: أفراد عينة الدراسة يوافقون على وجود أثر لتمكين المرأة السعودية على زيادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠ بمتوسط (٣,٨٧ من ٥,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من الفئات ذات المقاييس الخمسة (من ٣,٤١ إلى ٣,٤١). (٤,٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "موافق" في أداة الدراسة.

من خلال النتائج الموضحة أعلاه، يتضح أن هناك تبايناً في اتفاق عينة الدراسة على أثر تمكين المرأة السعودية على زيادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على تمكين المرأة السعودية. بين (٣,٥٥ إلى ٤,٣٦) وهي متوسطات تقع في الفئات الرابعة والخامس من الفئات الخمس التي تشير إلى (موافق / موافق بشدة) في أداة الدراسة؛ وهذا ما يفسر التناقض في اتفاق أفراد عينة الدراسة على تمكين المرأة السعودية.

وأظهرت النتائج أن: اتفق أفراد عينة الدراسة على أن هناك أثراً لتمكين المرأة السعودية على زيادة الأعمال في ضوء تطلعات رؤية ٢٠٣٠: وهما متمثلتان في الجملتين رقم (١، ٢) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً. حسب الموافقة القوية لعينة الدراسة على النحو التالي:

1. احتلت العبارة رقم (٢) وهي: "افتتاح المشروع دور في تعزيز هوية المرأة السعودية وزيادة مستوى الثقة في قدراتها على التمكين الشخصي" في المرتبة الأولى من حيث القبول القوي. من عينة الدراسة بمتوسط (٤,٣٦ من ٥).
2. جاءت عبارة رقم (١) وهي: "ساهم المشروع في تحسين دخل الأسرة من أجل التمكين الاقتصادي" في المرتبة الثانية من حيث التوافق الشديد مع عينة الدراسة بمتوسط (٤,٣١) من ٥.

كما أظهرت النتائج أن: أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن هناك تأثيراً لأربعة من تمكين المرأة السعودية على ريادة الأعمال في ضوء تطلعات رؤية ٢٠٣٠: وهي ممثلة بعبارات رقم (٤، ٥، ٣، ٦)، والتي تم ترتيبها تنازلياً وفقاً لموافقة عناصر عينة الدراسة. على النحو التالي:

1. جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "ساهم المشروع في تحسين جودة تعليم الأطفال للتمكين الاجتماعي" في المرتبة الأولى من حيث موافقة عينة الدراسة عليه بمتوسط (٣,٧٩ من ٥).
2. جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرارات سليمة يعيق توجهها نحو التمكين الجيد في الوقت المناسب"، جاءت في المرتبة الثانية من حيث موافقة عينة الدراسة بمتوسط (٣,٦٣ من ٥).
3. جاءت العبارة رقم (٣) وهو: "تعتبر المسؤوليات الأسرية والاجتماعية عقبات أمام رغبة المرأة في الوصول إلى المناصب الإدارية العليا، وجاء في المرتبة الثالثة من حيث الموافقة على عينة الدراسة بمتوسط (٣,٥٦ من ٥).
4. جاءت الجملة رقم (٦) وهي: "الرغبة في تحمل أقل قدر ممكن من العبء يدفع المرأة إلى تفضيل المسارات الأخرى"، جاءت في المرتبة الرابعة من حيث موافقة عينة الدراسة بمتوسط (٣,٥٥ من أصل ٥).

- تحليل بيانات السؤال الرابع ومناقشتها وتفسيرها:

وكان نص السؤال الرابع كما يلي: "ما هي التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية عند دخولها مجال ريادة الأعمال؟"

للتعرف على التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية عند دخولها مجال ريادة الأعمال تم احتساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمراتب لإجابات المعلمين على عبارات محور التحديات التي تواجه التمكين السعودي. المرأة عند دخولها مجال ريادة الأعمال. النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (٤-٥) إجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية عند دخولها في مجال ريادة الأعمال مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
٢	١,٢١٩	٣,٤٠	11	19	23	45	22	ك	افتقار الدعم الإرشادي والاستشارات في مجال ريادة	١
			9.2	15.8	19.2	37.5	18.3	%		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارة	رقم العبارة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة		
									الأعمال	
٣	١,٢٨٣	٣,٢٤	13	23	31	28	25	ك	تعقيد الإجراءات	٢
			10.8	19.2	25.8	23.3	20.8	%	اللازمة لافتتاح مشروع	
١	١,٢٦١	٣,٤٣	10	23	20	40	27	ك	تحديات ذاتية (الخوف من الفشل / ضعف الثقة.. الخ)	٣
			8.3	19.2	16.7	33.3	22.5	%		
٤	١,٤٢٦	٢,٩٨	26	23	19	31	21	ك	تحديات المجتمعية (نظرة المجتمع / رفض المجتمع.. الخ)	٤
			21.7	19.2	15.8	25.8	17.5	%		
		١,٠٥٧	٣,٢٦		المتوسط العام					

يتضح من الجدول رقم (٥-٤) أن: أفراد عينة الدراسة اتفقوا على الحيادية حيال التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية عند دخولها مجال ريادة الأعمال، بمتوسط (٣,٢٦ من ٥,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من الفئات ذات المقاييس الخمسة (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى الخيار "المحايد" في أداة الدراسة.

1. وأظهرت النتائج أن: اتفق أفراد عينة الدراسة على أن هناك تحدياً واحداً فقط يواجه تمكين المرأة السعودية عند دخولها مجال ريادة الأعمال، وهو يتمثل في العبارة رقم (٣) وهي: "التحديات الذاتية (الخوف من.. فشل / عدم ثقة... الخ) بمتوسط (٣,٤٣ من ٥).
2. كما أظهرت النتائج أن: مفردات عينة الدراسة حيادية حول ثلاثة من التحديات التي تواجه تمكين المرأة السعودية عند دخولها مجال ريادة الأعمال، وتتمثل في عبارات رقم (١، ٢، ٤) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب حيادية مفردات عينة الدراسة على النحو التالي: جاءت العبارة رقم (١)، وهي: "قلة الدعم الإرشادي والاستشارات في مجال ريادة الأعمال" احتلت المرتبة الأولى من حيث حيادية مفردات عينة الدراسة جولتها بمتوسط (٣,٤٠ من ٥).
3. جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "تعقيد الإجراءات اللازمة لفتح مشروع" في المرتبة الثانية من حيث حيادية مفردات عينة الدراسة بمتوسط (٣,٢٤ من ٥).

4. جاءت العبارة رقم (٤) وهي: التحديات المجتمعية (نظرة المجتمع / رفض المجتمع ... الخ) في المرتبة الثالثة من حيث حيادية مفردات عينة الدراسة بمتوسط (٢,٩٨ من ٥).

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

نص الفرضية الأولى كما يلي: هناك علاقة ارتباط بين تمكين المرأة السعودية وزيادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠. وللتعرف على طبيعة العلاقة بين تمكين المرأة السعودية وزيادة الأعمال في ضوء تطلعات رؤية ٢٠٣٠ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وتظهر النتائج كما في الجدول رقم (٥-٥) على النحو التالي:

جدول رقم (٥-٥) نتائج معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح طبيعة العلاقة بين تمكين المرأة السعودية وزيادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠

زيادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠		
٠,٢٨٦	معامل الارتباط	تمكين المرأة السعودية
**٠,٠٠٢	مستوى الدلالة	

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من النتائج الموضحة بالجدول رقم (٥-٤): وجود علاقة ارتباط موجبة عند مستوى (٠,٠١) بين تمكين المرأة السعودية وزيادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠ وهذا يدل على أنه كلما زاد تمكين المرأة السعودية، زاد دخولها في زيادة الأعمال في ضوء تطلعات رؤية ٢٠٣٠.

نص الفرضية الثانية على ما يلي: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية على زيادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠. للتحقق من صحة الفرضية المتعلقة بوجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية على زيادة الأعمال في ضوء تطلعات رؤية ٢٠٣٠، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل (تمكين المرأة) على المتغير التابع (زيادة الأعمال). على النحو التالي:

جدول رقم (٥-٥): يوضح مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية على زيادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	المتغير المستقل	معامل الانحدار B	T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig. T
زيادة الأعمال	٠,٢٨٦	٠,١٨٢	١٠,٤٩٤	**٠,٠٠٢	الثابت	٢,٧٠٨	٧,٥١٢	**٠,٠٠٠
	٠,٢٨٦	٠,١٨٢	١٠,٤٩٤	**٠,٠٠٢	تمكين المرأة السعودية	٠,٢٧٢	٣,٢٣٩	**٠,٠٠٢

** وجود دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) فأقل.

يتضح من الجدول السابق (0-5) أن قيمة معامل الارتباط (0,286) تدل على وجود علاقة بين تمكين المرأة السعودية لريادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية 2030، والمحسوبة (F). بقيمة (10,494) وهي ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0,002) لأنها أقل من (0,05) كما يتضح من قيمة معامل التحديد (0,182) مما يدل على أن تمكين المرأة يفسر حوالي (18,2%). التغيير الذي يطرأ على المتغير التابع (ريادة الأعمال). وكانت قيمة (ت) المحسوبة (3,239) ذات دلالة إحصائية (0,002) مما يشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية على ريادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية 2030 عند مستوى (0,05) أو أقل. نص الفرض الثالث على النحو التالي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة على تمكين المرأة السعودية، تعزى إلى الدوافع التي تدفع المرأة السعودية لدخول مجالات ريادة الأعمال. الدراسة حسب الدوافع المتغيرة التي تدفع المرأة السعودية لدخول مجالات ريادة الأعمال، استخدمت الباحثة "One Way ANOVA". ولتوضيح دلالة الفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة باختلاف متغير الدوافع التي تحفز المرأة السعودية على دخول مجالات ريادة الأعمال، كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (5-6) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)

للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لدخول إلى مجالات ريادة الأعمال

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المجالات
*0,038	3,358	0,997	2	1,994	بين المجموعات	تمكين المرأة السعودية
		0,297	117	34,744	داخل المجموعات	
			119	36,739	المجموع	

* فروق دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) فأقل

يتضح من جدول رقم (5-6): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) فأقل في إجابات عينة الدراسة على (تمكين المرأة السعودية) تعزى لمتغير الدوافع المحفزة. دخول المرأة السعودية إلى مجالات ريادة الأعمال.

ولتحديد مدى صحة الفروق بين كل فئة من فئتي سنوات الخبرة تجاه التوجه نحو تمكين المرأة السعودية، استخدمت الباحثة اختبار LSD، وهذه النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (٥-٧) نتائج اختبار "LSD" للفروق بين الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لدخول إلى مجالات ريادة الأعمال

المجالات	الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لدخول إلى مجالات ريادة الأعمال	ن	المتوسط	دوافع نفسية	دوافع مادية	دوافع اجتماعية
تمكين المرأة السعودية	دوافع نفسية	٢١	٣,٧٤	-		
	دوافع مادية	٧٧	٣,٨٢	-		
	دوافع اجتماعية	٢٢	٤,١٣	*	*	-

** فروق دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١) فأقل * فروق دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) فأقل

يتضح من جدول رقم (٥-٧): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) فأقل بين إجابات عينة الدراسة من لديهم دوافع اجتماعية لدخول مجال ريادة الأعمال وعينة الدراسة من لديهم دوافع نفسية ومادية لدخول مجالات ريادة الأعمال حول (تمكين المرأة السعودية) لصالح عينة الدراسة الذين لديهم دوافع اجتماعية لدخول مجالات ريادة الأعمال.
توصيات الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تمكين المرأة على ريادة الأعمال في جميع مجالاتها، ولتحقيق الهدف المنشود، تم استخدام أسلوب التحليل الإحصائي لمعرفة خصائص رائدات الأعمال من الناحية الاجتماعية والتعليمية وأنواع القطاعات التي تفضل المرأة السعودية الدخول والاستثمار. أما استخدام الاستبيان فقد وزع على ١٢٠ رائدة أعمال من مختلف مناطق المملكة. تمت الإجابة على الأسئلة الرئيسية للدراسة. وخلصت النتائج النوعية للمحور الأول وهو دراسة الحوافز التي تدفع المرأة السعودية لدخول عالم ريادة الأعمال، أن الدوافع النفسية والمادية لها تأثير قوي في تحفيز سيدات الأعمال لبدء مشاريعهن الخاصة. أما المحور الثاني، فتساهم المرأة السعودية في ريادة الأعمال الاجتماعية من خلال تنمية مهارات الدراسة الذاتية، وكذلك من بين التحديات التي تواجهها المرأة السعودية عند دخولها عالم ريادة الأعمال. عدم وجود دعم إرشادي، والحصول على الاستشارات التي تدعم المشروع، وضعف الموارد المالية، وصعوبة الحصول على كفاءات مهنية في بعض التخصصات. كما أشارت نتائج الإجابات على المحور الثالث: ما أثر تمكين المرأة السعودية على ريادة الأعمال في ظل تطلعات رؤية ٢٠٣٠؟

افتتاح المشروع له دور في تعزيز هوية المرأة السعودية وزيادة مستوى الثقة بقدراتها على التمكين الشخصي من حيث التأثير على الخصائص الشخصية والقيادية للمرأة. ولا يقل أهمية عن كون قيادة الأعمال عاملاً مؤثراً رئيسياً في تمكين المرأة في جميع المجالات من حيث تحسين دخل الأسرة والمساهمة في توظيف المرأة في المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية وتحسين نوعية الحياة بشكل عام. أما عن دور قيادة الأعمال في تمكين المرأة اجتماعياً من حيث تحسين تعليم الأطفال وتقديم الخدمات المجتمعية، وبناءً على نتائج الدراسة، هناك عدة توجهات وتوصيات تساهم في النهوض بتمكين المرأة من خلال زيادة الأعمال:

1. الاستفادة من التطوير التقني والتواصل الإلكتروني وتكييفه لتطوير عمل المرأة من خلال العمل عن بعد، وتحسين ظروف عمل المرأة في مختلف المجالات، وتسخيرها لتجاوز التحديات والعقبات التي تواجه تمكين المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية.
2. ضرورة تجنب رائدات الأعمال الخوف والفشل وتحمل المسؤولية
3. توفير الفرص المختلفة لتعزيز التفكير والمهارات الريادية
4. عقد الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات المتخصصة لتزويد المرأة السعودية بمهارات التمكين وقيادة الأعمال التي تحتاجها في مختلف المجالات بناءً على تحديد الاحتياجات التدريبية وبناءً على الخطط الاستراتيجية والتحديات التي تواجهها، وقياس أثر هذه الأنشطة على تطويرها أداء تنظيم المشاريع.
5. إنشاء مظلة إرشادية تقدم الدعم الاستشاري أو التدريبي لريادة الأعمال في المجالات النسائية في حالة تعثرها أو تعرضها لصعوبات خاصة في المرحلة الأولى من إنشاء المشروع.
6. تفعيل دور الجهات التي تقدم الدعم بشكل أكبر وإيصال المعلومات للشريحة المستهدفة من رائدات الأعمال من خلال ربط جميع الجهات التي تقدم أي نوع من الدعم بالمظلة الإرشادية.
7. إنشاء منصة تربط رواد الأعمال بالنساء ذوات الكفاءات المختلفة لتسهيل عملية البحث عن الكفاءات والتواصل معها

قائمة المراجع والمصادر

- الحموري، أميرة. (٢٠١٧). "دور المشروعات الصغيرة في تعزيز مشاركة المرأة في تنمية المجتمعات المحلية في المملكة العربية السعودية". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٥: ٢٥٤-٢٦٩.
- العبادي، سمير. (٢٠١٥). *المشروعات الصغيرة الممولة وأثرها التنموي*. عمان: الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- العوض، نجلاء صالح. (٢٠١٤). "معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية". الرياض: مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- شلهوب، هيفاء. (٢٠٥). "أبعاد تمكين المرأة السعودية". *المجلة العربية للدراسات الامنية*، ٣: ٣٣-٤٠.
- علي، ا. & فريد، ق. (2011). واقع المشروعات الصغيرة من وجهة نظر القائمين عليها، دراسة ميدانية على عدد من المشروعات الصغيرة في محافظة اربد، الأردن. *مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية*. 12(24): 107-130.

مخدوم، ه. ك. (2020). مدى مساهمة التمكين الإداري في تطوير القيادات الأكاديمية النسائية بالتطبيق عملي جامعة طيبة. قسم الإدارة كلية إدارة الأعمال جامعة طيبة - المملكة العربية السعودية: مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.

ياسمينه بن رحمة. (٢٠٢٠). أثر التمكين في دعم متطلبات إدارة المعرفة. الجزائر. ميله: المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميله.

Addae-Korankye, A., & Abada, A. (2017). "Microfinance and women empowerment in madina in accra, ghana". *Asian Economic and Financial Review*, 7(3): 222-231, <https://doi.org/10.18488/journal.aefr/2017.7.3/102.3.222.231..>

Al Ghamdi, A. M. (2016). The empowerment of academic women leaders at Saudi universities and its relationship to the iridinids anticreativity. (*Doctor a dissertation, Western Michigan University*).

Algophilia, L. (2019). Women Leadership in Higher Education in Saudi Arabia. United Kingdom. *International Journal of Social Sciences*.

Argyle, M. (2008). "Social encounters: Contributions to social interaction". *Aldine Transaction*.

Cphoon, J., Wadhwa, V., & Mitchell. (2010). "The anatomy of an entrepreneur successful women entrepreneurs different from men?". *Kauffman the Foundation of Entrepreneurship*.

Dangol, R. (2010). "Women Empowerment through Income Generation Programme at village Development Committee in Lalitpur District of Nepal". *Published Thesis for Master of Public Policy and Governance Programme, Department of General and Continuing Education*.

Duffle, E. (2012). "Women Empowerment and Economic Development". *Journal of Economic Literature*, 50(4) :1051-1079, <https://doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>.

Gazza, L. (2017). Renaissance of Saudi Women Leaders. *Achievement. Brunel: Brunel University*.

Islam, M., Siddiqui, M., Hossain, F., & Islam, M. (2014). "Micro Credit: The Empowerment of Women". *Business and management Horizons*, 2(1), 17.

Nagarajan, B. (2013). "Empowerment of women in India: A critical analysis". *Journal of Humanities and Social Science*, 9(2), 45-52.