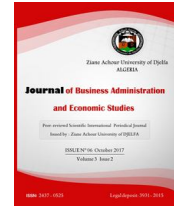




مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

موقع المجلة:

محددات ريادة الأعمال النسوية وفق مؤشرات المرصد العالمي لريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية -مقارنة تحليلية-

Determinants of women's entrepreneurship according to the indicators of the GEM in the KSA - Analytical approach-

شيبوط سليمان،^{1*} Chibout Slimane، chibout.slimane@gmail.com،

بن أحمد الحاجة سعيدة،² Benahmed elhadja saida، benahmedsa198@gmail.com،

¹ جامعة زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)

² جامعة زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)

تاريخ الإرسال: 2021/11/23	تاريخ القبول: 2021/12/30	تاريخ النشر: 2021/12/31
ملخص	الكلمات المفتاحية	
هدفت الدراسة إلى معرفة خصائص ريادة الأعمال النسوية بالمملكة العربية السعودية استنادا إلى محددات مؤشرات تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عن ريادة الأعمال النسائية 2019-2020. وقد توصلنا إلى أن للمرأة السعودية اهتمام بالقيم الاجتماعية الإيجابية، و مجال ريادة الأعمال، وهذا ما يترجم ارتفاع معدل نواياها و إمكانية مساهمتها في توفير فرص العمل، بالرغم من خوفها من الفشل، وتتميز ريادة الأعمال النسوية بالمملكة بمعدلات منخفضة في المراحل المستقرة مقارنة بمتوسط معدلات المرصد، عكس ما هو في المراحل المبكرة.	ريادة الأعمال؛ ريادة الأعمال النسوية؛ المرصد العالمي لريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية	

تصنيف JEL: L26 ؛ L29

Abstract	Keywords
The study aimed to know the characteristics of women's entrepreneurship in the KSA, based on the determinants of the indicators of the GEM report on women's entrepreneurship 2019-2020. We have concluded that Saudi women are interested in positive social values and in the field of entrepreneurship, and this translates to the high rate of their intentions and the possibility of their contribution to providing job opportunities, despite their fear of failure. Women entrepreneurship in the Kingdom is characterized by low rates in the stable stages compared to the average rates of the observatory. , the opposite of what is in the early stages.	Entrepreneurs hip; Women's entrepreneurship; Global Entrepreneurs hip Monitor(GEM) in Kingdom Saudi Arabia (KSA)

JEL Classification Codes : L26 ; L29

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: chibout.slimane@gmail.com

1. مقدمة:

أصبح موضوع ريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات موضوعا يحتل حيزا كبيرا من اهتمام الحكومات والعديد من الدول، فتبني مثل هاته المشاريع بات حتمية ملحة للنهوض باقتصاديات الدول لتزويد من مستوى تطورها و نمائها و قوتها.

إن الدخول إلى عالم الأعمال يعد خطوة مهمة جدا في حياة الفرد خاصة إذا تعلق الأمر بطرح منتج جديد مبتكر، ولم يقتصر موضوع ريادة الأعمال و إنشاء المشاريع على الرياديين الرجال فحسب ، فقد بادرت المرأة الريادية مبادرة جد ملموسة في هذا المجال وزاحمت بذلك الرجل الريادي في كل الأنشطة التي ولجها، بل و تعدت إلى أنشطة لم يجرى الرجل الريادي نفسه على خوضها.

وبالنظر لما سبق، تحاول هاته الدراسة تقديم مساهمة متواضعة تتعلق بتوضيح بعض المفاهيم المتعلقة بالريادة النسوية، وذلك بتسليط الضوء على الريادة النسوية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المرصد العلمي لريادة الاعمال بالمملكة العربية السعودية، و بحث أهم المميزات التي تتميز بها ريادة الأعمال النسوية بالمملكة وذلك عن طريق تحليل جملة من المؤشرات .

1. مشكلة الدراسة:

و من هنا يتبادر في أذهاننا طرح التساؤل التالي :

ماهي خصائص ريادة الأعمال النسوية بالمملكة العربية السعودية استنادا إلى محددات مؤشرات المرصد العالمي لريادة الأعمال؟

2. أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذا البحث إلى:

- التعرف على ماهية ريادة الأعمال النسوية و أهم الفروق بينها و بين ريادة الأعمال الرجالية.
- معرفة خصائص ريادة الأعمال النسوية بالمملكة العربية السعودية استنادا الى محددات مؤشرات المرصد العالمي لريادة الأعمال.

3. أهمية الدراسة :

وتكمن أهمية موضوع البحث في ما يلي:

- يعتبر موضوع ريادة الأعمال النسوية من المواضيع التي لقيت اهتماما واسعا من قبل الباحثين خاصة في الفترة الأخيرة.
- إظهار أهم الفوارق بين ريادة الأعمال النسوية و ريادة الأعمال الرجالية، في المملكة العربية السعودية، و ذلك بتحليل أهم المؤشرات المقدمة من طرف المرصد العالمي لريادة الأعمال بالسعودية، و الخروج بقراءة مفيدة لهاته المؤشرات للحصول على نتائج قيمة.

4. منهج البحث والأدوات المستخدمة :

من أجل معالجة موضوع بحثنا، استخدمنا المنهج الوصفي ،وهذا من خلال استخلاص الشق النظري من أهم الدراسات والأطروحات و الكتب و المقالات العلمية ،أما الشق التطبيقي فسيكون عبارة عن قراءة تحليلية للمؤشرات المقدمة من طرف المرصد العلمي لريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية.

II. الإطار النظري لريادة الأعمال النسوية

1. مفهوم ريادة وريادي الأعمال

عموماً يستخدم مصطلح الريادة للتعبير عن جهود الأفراد الذين يعملون خارج نطاق المنظمات الحالية وتؤثر الأنشطة الريادية في النظم الاقتصادية السائدة من خلال القاعدة الاقتصادية للمجتمع والمتمثلة في إيجاد مجالات وظيفية جديدة للمواطنين وتقديم بعض الخدمات الجديدة وكمدخل لتطوير الأعمال إلى الحد الذي باتت تشكل بموجبه أحد محاور التنمية الاقتصادية في المجتمعات . (جودة و علوان، 2018، ص2)

يعرف **Richard Cantillon** ريادة الأعمال على أنها "التوظيف الذاتي بغض النظر عن الطبيعة أو الاتجاه، وذلك مع تحمل الأخطار وتنظيم عوامل الإنتاج لإنتاج سلعة أو خدمة مطلوبة في السوق". (ميساوي، 2019-2020، ص6) ويعرف **Beranger** وآخرون ريادة الأعمال **Entrepreneuriat** المشتقة من **Entrepreneurship** والمرتكزة على إنشاء وتنمية أنشطة، فريادة الأعمال يمكن أن تعرف بطريقتين . (الطيف و كوراد، 2017، ص94) - على أساس أنها نشاط : أو مجموعة من الأنشطة و السيرورات تدمج إنشاء وتنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط.

- على أساس أنها تخصص جامعي : أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي.

وفقاً لـ **Y. Gasse** و **A. D'Amours** فإن ريادة الأعمال هي "تخصيص الموارد البشرية والمادية والمالية بهدف إنشاء وتطوير وتنفيذ حلول لتلبية احتياجات الأفراد" (Asl & Nour, 2018, P392)

ويعرف **الاتحاد الأوروبي** ريادة الأعمال بأنها: "الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار أو الإبداع والفاعلية وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة (ميساوي، 2019-2020، ص7) إذن يمكن القول أن مفهوم ريادة الأعمال مجملاً هو: "التوظيف الذاتي لمختلف الموارد ، وذلك بإنشاء مشروع قائم على الإبداع و المخاطرة، في سبيل إيجاد حل لتلبية حاجات الأفراد ، و كذا بغية خلق الثروة."

أما ريادي الأعمال ،فاعتبره ماكس فيبر أنه هو الفاعل المركزي لسيرورة المؤسسة ،و الذي يتميز بتلك الشخصية الكاريزماتية والمستعدة للمخاطرة، من خلال روح المبادرة، وتقديس العمل، واعتماد مبدأ الريح، فالريادي حسب فيبر هو "ذلك الشخص القادر على تسيير مقاولته بطريقة عقلانية يتمتع بروح المبادرة ويتحمل نتائج المخاطرة". (بامحمد و عباوي، 2020، ص43).

أما **ماكلياند Mecllland** فيرى بان الريادي هو: "الشخص الذي يتصف بالحماس وروح المخاطرة المحسوبة ويمتلك رغبة قوية في الانجاز" (جودة و علوان، 2018، ص3)

ووفقاً لما قاله الخبير الاقتصادي جوزيف شومبيتر ، فإن "رائد الأعمال هو الشخص الذي يريد و القادر على تحويل فكرة إلى ابتكار ناجح ". (BERREZIGA & MEZIANE, P 2)

و منه يمكن اعتبار الريادي على أنه: الشخص المتصف بروح المبادرة ،و القادر على تحمل المخاطر في سبيل تحويل أفكاره إلى ابتكارات ناجحة.

2. مفهوم المرأة الريادية : عموماً لا يختلف مفهوم المرأة الريادية عن الرجل الريادي ، فهناك من عرفها بأنها :هي المرأة التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء، وقامت بشراء أو ورثت مؤسسة، حيث تتحمل مسؤوليتها المالية، الإدارية والاجتماعية، وهي تساهم يومياً في تسييرها الجاري ، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية

لإنشاء أو الحصول :على مؤسسة و تديرها بطريقة إبداعية و ذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة و دخول أسواق جديدة. (طويطي و وزاني، 2019، ص614)

كما تم تعرفها بأنها تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال لحسابها الخاص، و هي تلك التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والإدارة ، واثقة من قدراتها و إمكاناتها، هدفها النجاح والتفوق. (طويطي و وزاني، 2019، ص615)

ومنه فالمرأة الريادية :هي تلك المرأة القادرة على إنشاء مشروعها الخاص ، لكونها تمتلك روح المبادرة و القدرة على تحمل المخاطر، و تدير مشروعها بطرق إبداعية بغية الحصول على منتجات جديدة تمكنها من الدخول إلى أسواق جديدة.

ويمكن تصنيف المرأة الرائدة لأربعة أصناف و التي تم تحديدها انطلاقا من التعريف المتفق عليه للأدوار حسب النوع و الذي يقتضي بتعريف المرأة الرائدة حسب درجة قبولها لتبعية الرجل: (ضيف و بوران، 2017، ص122)

المرأة الرائدة المألوفة أو التقليدية: تتميز هذه الفئة من النساء بقدرتهن على التأقلم مع الضغط المتولد داخل الأسرة وخبرتهن المهنية معظمهن متزوجات وينشان مؤسساتهن بالاعتماد على المهارات المكتسبة من خلال متابعتهن لا دوارهن الأنثوية التقليدية.

- المرأة الرائدة المبدعة: تتميز هذه الفئة من النساء بقدرتهن العالية في الإبداع ولرفضهن للانصياع لفكرة تبعية الرجل وفكرة تأنيث أدوار المرأة من مميزات هذه الفئة أنهم يعتبرن ريادة الأعمال كمحور أساسي في الحياة وهن نساء ذات مستوى تعليمي عالي نجحن في تأسيس وتسيير مشروعاتهن على جميع المستويات وبالأخص المستوى التنظيمي هذه الفئة هن النساء الرائدات استطعن أن يجعلن من المشاكل والعراقيل التي تواجهن دافعا لتعزيز روح المبادرة وتحقيق طموحاتهن
- المرأة الرائدة المنزلية أو الأسرية: تتميز هذه الفئة من النساء بكونهن يتمتعن بحس منخفض لريادة الأعمال فهن يجذبن دورهن كأمهات أو ربات بيوت كدور أساس على فكرة الاستقلالية ويعتبرن ريادة الأعمال دور ثانوي لكن ريادة الأعمال تمنح لهن فرصة تحقيق الذات.
- المرأة الرائدة المتطرفة: تتميز هذه الفئة من النساء بكونهن يرفضن فكرة التبعية للرجل هن في اغلب الأحيان من أتباع الفكر الإنساني الذي ينادي بالمساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع ويتميز بالتوفيق ما بين الجانب الاقتصادي والاجتماعي لمؤسساتهن ، كما يعتمدن على مؤشر الأرباح المحققة من طرفهن لتعزيز الفكر الإنساني .

3. مراحل تطور ريادة الأعمال و ريادة الأعمال النسوية:

إن ظهور ريادة الأعمال النسوية لم يكن من العدم بل كان ناتج عن تراكمات من الجهود، و الجدول أدناه يلخص أهمية المحطات التي مرت بها:

الجدول رقم(01) يمثل: مراحل تطور ريادة الأعمال النسوية

1976: أول مقالة في مجلة
1979: أول تقرير
1981: أول مؤتمر تقديم
1985: أول كتاب أكاديمي

1986: أول دراسة أدبية
1989: أول إصدار
1997: أول عدد خاص بمجلة
1998: أول مؤتمر موجه
2003: أول مؤتمر أكاديمي
2009: أول مجلة أكاديمية متخصصة

المصدر : (زايد و خويلدات، 2017، ص3-4)

4. خصائص وسمات المرأة الريادية

تتميز المرأة الريادية بخصائص تميزها عن غيرها من النساء يمكن تصنيفها كما يلي: (بدو، بن مرزوق، و سعيح، 2017، ص210-211)

4-1 الخصائص الاجتماعية

- توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار؛
- القدرة الكبيرة على التوفيق بين الحياة الخاصة ومسؤوليتها اتجاه ريادة الأعمال؛
- المرونة في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي والخارجي.

4-2 الخصائص الذاتية

- توفر روح المبادرة، أي أن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وتقديم الإضافات؛
- الإبداع والابتكار والاهتمام بالمستقبل؛
- القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها.

4-3 الخصائص التنظيمية والتعليمية

- امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته؛
- المهارة في التنظيم، لكي تحقق المرأة الريادية النجاح عليها أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهارتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا.

5. مميزات ريادة الأعمال النسوية مقارنة بالريادة الرجالية:

لقد أولت العديد من الدراسات اهتماما بالغا بمميزات ريادة الأعمال النسوية، وذلك من خلال التمييز بين ثلاث عناصر والتي يمكن تلخيصها في الجدول الموالي:

جدول رقم(02):مميزات ريادة الأعمال النسوية مقارنة بالريادة الرجالية

صفات المرأة الريادية مقارنة بالرجل الريادي	خصائص المؤسسات المسيرة من طرف المرأة مقارنة بالرجل	طرق التسيير المتبعة من طرف المرأة مقارنة بالرجل
<ul style="list-style-type: none"> - أقل سناً؛ -تلتحق بالعمل الريادي بعد قضاء فترة طويلة من البطالة أو المكوث في البيت أو في عملها السابق؛ - أقل كفاءة؛ - أقل خبرة في تسيير المؤسسات؛ - أقل خبرة في مجال النشاط؛ -أقل كفاءة على المستوى المالي أو الريادي. 	<ul style="list-style-type: none"> - أقل سناً وحجماً؛ - تمركز النشاطات في القطاعات منخفضة النمو؛ - ليس فيها شركاء؛ - أطول بقاء؛ - أقل نجاحاً؛ - مردودية ونمو متماثل. 	<ul style="list-style-type: none"> - تفضل الهيكل التنظيمي الأفقي؛ - نمط تسييري مرن؛ - تشجيع المشاركة؛ - تقاسم السلطة والمعلومة مع الغير؛ -لديها قدرات تفاوضية معتبرة؛ - تهتم بتحقيق الأهداف الشخصية والاجتماعية بالدرجة الأولى؛ - أكثر حفاظاً و توفيراً للموارد.

المصدر: (بوشارب و موساوي، 2015، ص96)

6. أسباب لجوء المرأة للأعمال الريادية:

يوجد جملة من الأسباب التي دفعت بشكل أو بآخر المرأة إلى القيام بالأعمال الريادية ، نذكر منها ما يلي: (مغتات، حي، و نزار، 2018، ص7)

- العائد الضعيف للأسرة، و انعدام فرص العمل.
- الحاجة إلى ترتيب عمل مرن بسبب الالتزامات العائلية.
- لإثبات الذات والرغبة في تحقيق الثراء والقوة.
- بسبب التطور التكنولوجي توفرت للمرأة تكنولوجيا حديثة لخدمات البيت .
- وهناك نساء اخترن إنشاء مؤسسات خاصة بهن هذا تلبية لمحفزات شخصية مثل:
- تحسين نوعية المعيشة.
- إثراء حياتهن الاجتماعية والاقتصادية.
- ملاً الفراغ أي الأشغال بفعل شيء.
- إعطاء قيمة للعلم والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة.
- الانفتاح.
- الحصول على الاستقلالية الذاتية.

ويمكن تصنيف النساء الرياديات وفقا لدوافعهن إلى ثلاثة فئات وهي: (طويطي و وزاني، 2019، ص617)

- **النساء الرياديات بدافع الضرورة** : التي أنشأت مؤسساتها هربا من البطالة، وتتميز هذه الفئة بدرجة منخفضة من الخبرة.
- **النساء الرياديات بدافع اختياري** : تتميز بمستوى عال من الخبرة المهنية، لذلك قيادة الأعمال بالنسبة لهن هي فرصة لمواصلة النمو باستغلال مهارتهن.
- **النساء الرياديات اللواتي يرغبن** : في التوفيق بين الأسرة و الحياة المهنية، هذه الفئة في الواقع تريد مواصلة حياتها المهنية مع بعض الحرية لتحقيق حياة أسرهم.

7. عوائق قيادة الأعمال النسوية

و يمكن تلخيص بعض من العوامل التي تعيق المرأة على أداء أعمالها الريادية فيما يلي :

الجدول رقم(03): يمثل عوائق قيادة الأعمال النسوية

عوائق خاصة بتطوير المؤسسة	عوائق خاصة بتسيير مؤسسة صغيرة	عوائق خاصة بإنشاء مؤسسة	عوائق عامة
<ul style="list-style-type: none"> • عدم قدرتهن على توليد النمو لمؤسساتهن خاصة رقم الأعمال • نقص التحفيز • نقص التمويل 	<ul style="list-style-type: none"> • الاختلافات بين الجنسين تمس أيضا مستوى السلوك والنواتج المالية 	<ul style="list-style-type: none"> • بالتمويل الخارجي ومشكلة التمييز بين الجنسين، 	<ul style="list-style-type: none"> • غياب نموذج مقالو لتقليده • نقص الخبرة • غياب الشبكات المفيدة والوضع الاجتماعي • غياب الموارد المالية • ضرورة القيام بعدة نشاطات في آن واحد

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد: (مغتات، حي، و نذار، 2018، ص 8-9)

III. عرض و تحليل مؤشرات تقرير قيادة الأعمال النسوية للمرصد العالمي لريادة الأعمال بالسعودية

وقد قمنا بدراسة و تحليل لتقرير الوارد من المرصد العالمي لريادة الأعمال عن الريادة النسوية بالمملكة العربية السعودية 2019-2020.

1- المؤشرات الديمغرافية والاقتصادية للمملكة

وقد بينت المؤشرات الديمغرافية و الاقتصادية بالمملكة ما يلي:

- وتمثل النساء 42 % من عدد سكان المملكة العربية السعودية 34 البالغ مليون نسمة ؛ و وجود فجوة بنحو % 16 بين الجنسين؛
 - يمثل الوافدون أكثر من 37 % من عدد سكان المملكة، وتبلغ نسبة الرجال نحو 70 % ؛
 - تتراوح أعمار ثلاثة أرباع سكان المملكة بين 15 عاماً و 64 عاماً؛
 - مساحة المملكة قدرت بـ 2,149,690 كلم²، وكثافة السكانية منخفضة 15 نسمة/كلم²؛
 - نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي في المملكة 20,796 دولار ، لتحتل بذلك المرتبة 41 من بين 196 دولة ؛
 - احتلت المملكة المرتبة 40 في مؤشر الأمم المتحدة للتنمية البشرية من بين 189 دولة عام 2018.
 - مؤشر الفجوة بين الجنسين ، يحلل تقسيم الموارد والفرص بين الرجال والنساء في وقياس حجم عدم المساواة بين الجنسين ، وقد وجاء تقييم المملكة في هذا المؤشر في عام 2018 بـ 0.5829 لتحتل المرتبة 141 من بين 144 دولة .
- وبالتالي بوجود هاته المعطيات بالمملكة يمكن لريادة الأعمال أن تلعب دوراً أساسياً في تقليل الفجوة بين الجنسين، لتستكمل الجهود الأخرى الموجهة نحو تمكين المرأة في المجتمع السعودي.

2- المواقف الاجتماعية:

و قد كانت المواقف الاجتماعية بالمملكة كما يلي:

- حوالي 65 % من النساء في المملكة تفضلن أن يتمتع الجميع بمستوى معيشة متشابه، مقابل 62.4% للرجال ؛ مما يعكس الاستعدادية لدى الجنسين في تقليل الفجوة الاجتماعية ؛
- تروى 63 % من النساء بالمملكة أن تأسيس شركة جديدة يعتبر خياراً مهنيًا مرغوباً فيه، مقابل 58.3% من الرجال، مما يعكس تقارب وجهات النظر بين الجنسين؛
- أشار معظم سكان المملكة بأن تأسيس شركة جديدة يعتبر خياراً مهنيًا منشوداً ، (النساء 63%، الرجال % 58.3)، و هذا يتناسب مع صعوبة التوظيف التي يعاني منها الجنسين معا؛
- وترى 71% من نساء المملكة أن من ينجحون في تأسيس شركة جديدة يحظون بمكانة عالية واحترام كبير، مقابل 65.4% من الرجال، فإقامة المشاريع وإنجاحها جزء من تحقيق الذات؛
- تعتقد معظم النساء أن رواد الأعمال يتمتعون بمكانة عالية واحترام كبير 71 % ، وأن وسائل الإعلام تسلط الضوء على رواد الأعمال الناجحين، مقابل بنسبة أقل 65.4% من الرجال، مما يجعله حافزاً للنساء على إنشاء مشاريعهن أكثر من الرجال ؛
- أشارت نسبة أقل من النساء إلى أنه من السهل تأسيس شركة جديدة 42 %، في حين رأت نسبة أقل من الرجال 37% ، فالجنسين يدركان العقبات التي تعيق عملية إنشاء شركة جديد ؛
- يرى الجنسين معا أن الشركات من حولهم تضع حل المشاكل الاجتماعية كهدف أساسي لها (48% من النساء و 47% من الرجال)، ودرجتها ضمن قائمة الأهداف لمنشودة من إنشاء منشآتهم الخاصة ، لكن بدرجة أقل من الأهداف الاقتصادية ؛

الجدول رقم (04) التصورات المجتمعية بشأن ريادة الأعمال في المملكة بحسب الجنس لسنة 2019

سنة 2019 %		القيم المجتمعية المتعلقة بريادة الأعمال بحسب الجنس، في المملكة
الرجال	النساء	
62.4	64.9	معظم السكان يفضلون أن يتمتع الجميع بمستوى معيشة متشابه
58.3	63	معظم السكان يرون أن تأسيس شركة جديدة يعتبر خياراً هنيئاً مرغوباً فيه
71	65.4	من ينجحون في تأسيس شركة جديدة يحظون بمكانة عالية واحترام كبير.
55.8	63.6	كثيراً ما تعرض وسائل الإعلام العامة و /أو شبكة الإنترنت قصصاً عن الشركات الجديدة الناجحة
36.9	41.9	من السهل تأسيس شركة جديدة
46.4	47.7	كثيراً ما تضع الشركات حل المشاكل الاجتماعية كهدف أساسي لها

المصدر : (تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عن ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية ، 2019 - 2020، ص24)

3- التصورات الذاتية و الارتباط :

يشمل تحليل التصورات الذاتية و الارتباط بشأن ريادة الأعمال ما يلي:

- أن أغلبية الجنسين أدركوا وجود فرص جيدة لتأسيس شركة في المنطقة التي يعيشون فيها (النساء 69.6% و الرجال 63.7%)؛
- وقد أشارت معظم النساء في المملكة إلى أن لديهن القدرات اللازمة (المعرفة، المهارة و الخبرة) لتأسيس شركة جديدة بنسبة 63 %، و يرى ذلك الرجال أيضا بنسبة أعلى 68%؛
- يرى الجنسين و بنسبة قليلة نسبيا أن الخوف من الفشل يحول بين إنشاء شركاتهم الخاصة بهم؛
- تمثل المعرفة الشخصية بشخص قام بتأسيس شركة محفزا جيد لدى الجنسين لإنشاء مشاريعهم الخاصة ، (النساء 81.2%، الرجال %).

يمكننا جليا رؤية وجود تكافؤ بين الجنسين عام 2019 ، و هذا يدل على أن النساء لديهن ثقة في قدرتهن على تأسيس الشركات، و هذا مؤشر جيد لمستقبل الواعد لريادة الأعمال النسائية في المملكة، و بأن جهود الحكومة لتمكين المرأة سيجنى ثمارها في الأجل القريب.

الجدول رقم (05) التصورات الذاتية والارتباطات الفردية بحسب الجنس في المملكة سنة 2019

سنة 2019 %		التصورات الذاتية و الارتباط
الرجال	النساء	
63.7	69.6	هناك فرص جيدة لتأسيس شركة في المنطقة التي تعيش فيها خلال الستة أشهر القادمة
65.9	62.9	تتوفر المعرفة والمهارة والخبرة اللازمة لتأسيس شركة جديدة
45.6	44.9	الخوف من الفشل من تأسيس شركة جديدة

83.6	81.2	المعرفة الشخصية بشخص قام بتأسيس شركة خلال العامين الماضيين
------	------	--

المصدر: (تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عن ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية ، 2019-
2020، ص28)

المراحل المختلفة لنشاط ريادة الأعمال

- يمكن ملاحظته أن نسب النوايا لإنشاء شركات للجنسين (32.7% للنساء ، 38% للرجال) و هي نسب تعد مرتفعة نسبيا إذا ما قورنت بمعدلات إجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة ، فالعازمون على تأسيس شركات خاصة بهم أكثر من المنشأة حقيقة، قد يكون بسبب معوقات تحول بين تحقيق ذلك ،فنسب النوايا المرتفعة دلالة على الانطباعات الإيجابية تجاه ريادة الأعمال.
- فمعدلات إجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة لدى الجنسين تكاد تكون متماثلة (14.7% للنساء و 13.4% للرجال) فالفجوة بينهم جد ضئيلة نسبيا ؛
- تشمل أنشطة الأعمال المستقرة الأشخاص الذين يمتلكون ويديرون شركات تعمل في السوق منذ أكثر من 42 شهراً .وتعتبر معدلات النساء(3.7%) في هذا المقياس أقل بكثير من معدلات إجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة(14.7%)، ومعدل أنشطة الأعمال المستقرة لدى الرجال (6.6%) مقابل (13.4%) كمعدل إجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة لديهم؛
- تعد معدلات إغلاق الشركات مرتفعة نسبياً ومقاربة لكلا الجنسين ، وقد يكون الأمر راجعا لخلل في التوجه، أو عدم الجاهزية للاستمرار ، أو أن بيئة الأعمال تشكل عائقا لهم.

الجدول رقم(06)المشاركة في مراحل أنشطة الأعمال بحسب الجنس في المملكة

سنة 2019%		مراحل ريادة الأعمال
رجال	نساء	
38	32.7	النوايا
13.4	14.7	إجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة
6.6	3.7	أنشطة الأعمال المستقرة
4.6	5	الإغلاق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد (تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عن ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية ، 2019-2020، ص34)

دوافع النشاط الريادي في المراحل المبكرة :وكانت دوافع النشاط الريادي في المراحل المبكرة كالآتي:

- يعتبر دافع إيجاد مصدر للدخل بحكم ندرة الوظائف ابرز دافع لدى سكان المملكة حيث يرى (الرجال بنسبة 75% و النساء 68% ، و فالجنسين معا يحركهما الدافع الاقتصادي؛

- و يأخذ دافع تكوين الثروة المرتبة الثانية للقيام بأعمال ريادية كونها مصدرا للدخل، حيث يرى ذلك الجنسين معا (69% للرجال، 56% للنساء) ، فالجنسين معا يطمحان للثراء ؛
- كما يأخذ دافع الرغبة إحداث فارق في العالم حيزا هاما في تفكير الجنسين معا و بنسب متقاربة جدا (45.5% للرجال، 43.6% للنساء)
- و يعتبر دافع مواصلة أحد التقاليد العائلية أقل أهمية بالنسبة للجنسين معا و بفارق بسيط (37.7% للرجال ، 34.7% للنساء) .

الجدول رقم (07) الدافع لتأسيس الشركات بالنسبة لمعدلات إجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة بحسب الجنس في المملكة.

الدوافع	الرجال %	النساء %
إيجاد مصدر للدخل ندره الوظائف	75.5	68.5
مواصلة أحد التقاليد العائلية	37.7	34.7
تكوين ثروة جيدة أو دخل مرتفع للغاية	68.9	56.0
إحداث فارق في العالم	45.5	43.6

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات (تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عن ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية ، 2019-2020، ص39).

4- قطاع الأعمال:

يشمل قطاع الأعمال أنشطة أعمال مستقرة و أخرى في المراحل مبكرة.

أنشطة الأعمال المستقرة:

- يأخذ القطاع الاستهلاكي أولوية بالغة لدى الجنسين معا (71.2% للرجال، 71.7% للنساء) ، لوجود عوائق الدخول للسوق جد منخفضة ، لكن المنافسة جد محتدمة و الأرباح منخفضة .
- و تعتبر الصناعات لتحويلية خيارا مثاليا للجنسين معا وهذا لاحتدام المنافسة في القطاع الاستهلاكي و نلاحظ أن نسبة المشاركة فيه لدى الرجال 20% أعلى منه عند النساء 16% .
- و بالنسبة لقطاع خدمات الأعمال فيشهد معدلات منخفضة ، و رغم ذلك تصدره المرأة بنسبة 13.3%، مقابل 8.7% فقط بالنسبة لرجال .
- ولا ينشط كلا من الجنسين بقطاع الصناعات الاستخراجية.

إجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة:

- يأخذ القطاع الاستهلاكي أولوية بالغة لدى الرجال (68.4%) أعلى منه لدى النساء (32%) فالرجال يدركون احتدام المنافسة في القطاع و أن الأرباح انخفضت، فبدأ التوجه نحو قطاعات أخرى أقل تنافسية و أعلى ربحية.
- فالصناعات التحويلية خيار مثالي للجنسين معا وهذا لاحتدام المنافسة في القطاع الاستهلاكي و نلاحظ أن نسبة المشاركة فيه لدى الرجال 20.1% أعلى منه عند النساء 15% .

- و بالنسبة لقطاع خدمات الأعمال فيشهد معدلات منخفضة جداً، و تراجع المرأة فيه بنسبة 6.6%، مقابل تقدم الجنس الآخر فيه 10.9% ووجود فارق مهم بين الجنسين.
 - الصناعات الاستخراجية بدأت في الظهور و بنسب جد ضئيلة مع تقدم المرأة 1.2% على الرجل 0.7% في ذلك.
- الجدول رقم (08) التوزيع القطاعي لإجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة وأنشطة الأعمال المستقرة حسب الجنس

القطاع	أنشطة الأعمال المستقرة		إجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة	
	الرجال %	النساء %	الرجال %	النساء %
التوجه الاستهلاكي	71.2	71.7	68.4	76.3
خدمات الأعمال	8.7	13.3	10.9	6.6
الصناعات التحويلية	20.1	15	20.0	16.0
الصناعات الاستخراجية	00.0	00.0	0.7	1.2

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات (تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عن ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية ، 2019-2020، ص43).

IV. الخاتمة

وفي الأخير نجد أن ريادة الأعمال النسوية تحتل أهمية بالغة على مختلف الأصعدة خاصة الاقتصادية منها و الاجتماعية ، و هذه الأهمية جعلت مختلف الدول تهتم بتقديم الخدمات الضرورية التي تحتاجها المرأة الريادية لإنشاء عمل ريادي ، فطبيعة العمل الريادي النسوي ذو تركيبة خاصة تختلف عن العمل الريادي الرجالي، لما تملكه المرأة الريادية من صفات ودوافع تجعل منها مميزة في مجال عملها . فالمملكة العربية السعودية على غرار الكثير من الدول ، أولت اهتماما بالغاً بريادة الأعمال النسوية ، و لفهم حيثياتها قام المرصد العالمي لريادة الأعمال بالمملكة بالبحث في خصائص الريادة النسوية .

وعلى ضوء ما سبق توصلت دراستنا إلى جملة من الاستنتاجات وهي:

- تملك الملكة بمؤشرات ديمغرافية و اقتصادية ممتازة و محفزة للعمل الريادي عموماً ؛
- تهتم المرأة السعودية بالقيم الاجتماعية الإيجابية ، إلى جانب اهتمامها بمجال ريادة الأعمال؛
- تدرك المرأة السعودية بوجود فرص لتأسيس عملها الريادي، و تؤمن بقدراتها اللازمة لفعل ذلك، لكن تعاني خوفاً من الفشل رغم إمكانيتها النسبية من تحمل المخاطر.
- تتميز المرأة السعودية بامتلاك نوايا لإنشاء عمل ريادي ، لكن ما يتم انجازه فعلياً يعتبر ضئيل نسبياً، وهذا راجع لبعض العراقيل .
- تتميز ريادة الأعمال النسوية بالمملكة بمعدلات منخفضة في المراحل المستقرة مقارنة بمتوسط معدلات المرصد، عكس ما هو عليه في المراحل المبكرة ، لحدثة ادراكهن تبني الفكر الريادي.

- توجه رائدات الأعمال بالمملكة للقطاع التحويلي لاحتمام المنافسة في القطاع الاستهلاكي .
كما توصلنا في دراستنا هاته الى مجموعة من التوصيات وهي:
- المرأة السعودية مهتمة بالقيم الاجتماعية الإيجابية ، و لديها مستوى وعي و اهتمام بريادة الأعمال ، فعلى الحكومة و الجهات الوصية مواصلة جهوداتهم لتحويل هذه المواقف الإيجابية إلى أنشطة ريادية فعلية ، و كذا لتقليل هاجزا لخوف من الفشل لديهن ، و دعمهن نفسيا و ماديا و معنويا لتجسيد النوايا و استغلال الفرص على شكل مشروعات ناضجة ناجحة .
- رغم خوض رائدات الأعمال في القطاع الاستهلاكي منخفض المعوقات، و بالرغم من تحولهن إلى القطاع التحويلي إلا أن مبادراتهن جد محتشمة في القطاعات الأخرى ، لذا وجب البحث في المعوقات التي تحول بينهن و بين الخوض في تلك القطاعات و السعي للحد منها؛

V. قائمة المراجع:

- 1) Asl, A., & Nour, H. B. (2018). Female Entrepreneurship in Morocco, Obstacles and Ways to Overcome Them. 6th International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship New Business Models and Institutional Entrepreneurs: Leading Disruptive Change - Dubrovnik .
- 2) BERREZIGA, A., & MEZIANE, A. (s.d.). LA CULTURE ENTREPRENEURIALE CHEZ LES ENTREPRENEURS ALGERIENS, Colloque National sur : les Stratégies d'Organisation et d'Accompagnement des PME en Algérie. UNIVERSITE KASDI MERBAH OUARGLA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET SCIENCES DE GESTION .
- 3) تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عن ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية . (2019-2020).
- 4) صبرينة مغتات، سارة حي، و رشيدة نذار . (2018). واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية. مجلة العلوم لاقتصادية، المجلد 14، العدد 16 .
- 5) عائشة ضيف، و سمية بوران. (2017). دراسة ميدانية لريادة الأعمال النسائية في منطقة الشرق الأوسط التحديات والفرص . مجلة اقتصاديات المال و الأعمال GFBE .
- 6) عبد الباقي ميساوي. (2019-2020). عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة . أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ،شعبة علوم التسيير ،تخصص إدارة المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة .
- 7) عبد الكريم الطيف، و فاطيمة كوراد. (2017). تفعيل أسس الحوكمة في الدول النامية كمدخل لتطوير المقاولاتية النسوية . الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية - تحديات وحلول- .

- (8) محمد بدو، نبيل بن مرزوق، و مونيعة سعيح. (2017). واقع والتحديات التي تواجهها المقاولات النسوية في الجزائر. الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية - تحديات وحلول- .
- (9) مراد زايد، و صالح خويلدات. (2017). ريادة الأعمال النسوية في ظل تحديات بيئة الأعمال حالة ريادة الأعمال الجزائريات. الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، جامعة حمة لخضر، الوادي .
- (10) مصطفى طويطي، و ليدية وزاني. (2019). تقييم فعالية آليات دعم المقاولات النسوية في الاقتصاد الجزائري:قراءة إحصائية. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد: 08 العدد 04 .
- (11) ناصر بوشارب، و الهام موساوي. (2015). تمويل الصندوق الوطني لتأمين على البطالة للمشاريع النسوية الخاصة بالبناء و الأشغال العمومية-دراسة حالة ولاية سطيف-. مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، العدد. 3 .
- (12) ندوة هلال جودة، و شذى احمد علوان. (2018). ريادة الأعمال النسائية: المتطلبات والمعوقات دراسة تحليلية في محافظة البصرة . الإدارة والاقتصاد جامعة البصرة، مؤتمر جامعة فيلاديلفيا ،الأردن .
- (13) نفيسة بامحمد، و زهرة عباوي. (2020). المرأة المقاولات ، منطلق اختيار المشروع في الجزائر -دراسة ميدانية لعينة من المقاولات النسوية المصغرة بولاية سطيف-. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المجلد 04، العدد 01 .