

دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة بمنطقة الرياض

المشروع النهائي في مجال إدارة المشاريع

مقدم من الطالبة

فاطمة أحمد

الرقم الجامعي:

إشراف

ا.د. فايز علي جراد

العام الجامعي

2025م

ملخص الدراسة

دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات

الصغيرة بمنطقة الرياض

فاطمة أحمد

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل تأثير استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على إدارة المشاريع الإنشائية بالتطبيق على المشاريع الإنشائية في منطقة الرياض، مع التركيز على أربعة محاور رئيسية: التكلفة، الوقت، الجودة، ورضا العملاء. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من عينة مكونة من (100) من الكادر الإداري والوظيفي في (5) مشاريع إنشائية بمنطقة الرياض منهم (14) مديراً، و(86) موظفاً. وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل معامل الارتباط (Pearson) وتحليل الانحدار الخطي عبر برنامج (SPSS).

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وتحسين أداء المشاريع الإنشائية في جميع المحاور. حيث بلغت معاملات الارتباط قيماً مرتفعة تتراوح بين 0.45 و0.60، مما يشير إلى تأثير كبير لمواقع التواصل الاجتماعي في خفض التكاليف، تسريع إنجاز المشاريع، تحسين الجودة، وزيادة رضا العملاء. كما أكد تحليل الانحدار أن زيادة استخدام هذه المنصات يؤدي إلى تحسين أداء المشاريع بشكل ملحوظ، حيث بلغت معاملات الانحدار (β) قيماً تتراوح بين 0.40 و0.55. وتؤكد هذه النتائج أن مواقع التواصل الاجتماعي يمكن أن تكون أداة استراتيجية فعالة في إدارة المشاريع الإنشائية، خاصة في بيئة تنافسية مثل منطقة الرياض.

وبناءً على هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات العملية المعززة بإجراءات تنفيذية لتحسين الأداء العام للمشاريع الإنشائية من خلال الاستفادة المثلى من التكنولوجيا الحديثة، ومن أبرز هذه التوصيات: أهمية تطوير استراتيجيات شاملة لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي كأداة فعالة في إدارة المشاريع الإنشائية، وإجراء برامج تدريبية موجهة للعاملين في المشاريع الإنشائية

لزيادة مهاراتهم في استخدام منصات التواصل الاجتماعي بشكل فعال، مما يسهم في تحقيق أهداف المشروع وزيادة فعالية التواصل.

كما اقترحت الدراسة اعتماد آليات لتقييم مستمر للأثر الذي تتركه مواقع التواصل الاجتماعي على أداء المشاريع، مما يساعد في تحسين استراتيجيات الاتصال وإدارة المشاريع بناءً على النتائج المستخلصة.

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين الذي وفقني لإتمام هذه الرسالة العلمية، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله الغر الميامين القائل: (من لا يشكر الناس لا يشكر الله).

مع انتهائي من هذه الرسالة لا يسعني إلا أن أعترف لكل ذي فضل عليّ بفضلته، فهم أهلّ للشكر والثناء، ولذا اتقدم بالشكر الجزيل وبخالص المودة والتقدير للمشرف على هذه الرسالة، الأستاذ الدكتور/ فايز علي جراد - أستاذ الإدارة- جامعة ميدأوشن، لما قدمه لي من إرشادات وتوجيهات علمية ومنهجية قيمة وسديدة، وعلى سعة صدره في الأخذ والعطاء طوال فترة الدراسة. كما أتوجه بالشكر إلى جميع القائمين على الشركات الإنشائية بمنطقة الرياض؛ الذين قدموا لي الدعم والمؤازرة فيما يتعلق بالحصول على المعلومات، والاستجابة على تساؤلات وفقرات أداة الدراسة. كما أشكر كل من انتفعت بعلمه، وكل من ساعدني على إخراج هذه الدراسة إلى النور، فما وفقت فيه فمن الله، وما قصرت فمني ومن الشيطان، والله الهادي إلى سواء السبيل.

الباحثة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
الصفحات التمهيدية	
أ	صفحة الغلاف.
ب	ملخص الدراسة.
ج	الشكر والعرفان.
هـ	قائمة المحتويات.
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
2	- المقدمة.
4	- مشكلة الدراسة.
5	- تساؤلات الدراسة.
5	- أهداف الدراسة.
6	- أهمية الدراسة.
7	- متغيرات الدراسة وأبعادها.
7	- فرضيات الدراسة.
8	- حدود الدراسة.
الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات	
10	المحور الأول: الدراسات السابقة
10	- الدراسات المحلية والعربية.
12	- الدراسات الأجنبية.
15	- التعقيب على الدراسات السابقة.
16	المحور الثاني: المنطلقات النظرية للدراسة
24	خاتمة الإطار النظري
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	

27	- منهج الدراسة.
27	- مجتمع الدراسة.
27	- عينة الدراسة.
27	- أداة الدراسة.
28	- صدق أداة الدراسة.
29	- ثبات أداة الدراسة.
29	- معيار تصحيح أداة الدراسة.
30	- إجراءات الدراسة.
30	- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها	
32	أولاً: نتائج تحليل البيانات الكمية للدراسة.
34	ثانياً: نتائج التحليل البيانات النوعية للدراسة.
44	- ملخص عام بنتائج الدراسة.
45	- استنتاجات الدراسة.
47	- توصيات الدراسة.
50	- مقترحات مستقبلية.
51	- خاتمة الدراسة.
قائمة المراجع	
54	أولاً: المراجع العربية.
56	ثانياً: المراجع الأجنبية.
قائمة الملاحق	
59	- ملحق الاستبانة في صورتها النهائية.
62	- ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.
64	- صفحة غلاف الدراسة باللغة الإنجليزية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. مقدمة الدراسة.
2. مشكلة الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. تساؤلات الدراسة.
5. أهداف الدراسة.
6. فرضيات الدراسة.
7. متغيرات الدراسة وأبعادها.
8. حدود الدراسة.
9. مصطلحات الدراسة.

□ مقدمة:

إن دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في خدمة المرأة يتضمن مجموعة من السياسات والبرامج التي تهدف إلى تمكين المرأة وتحسين وضعها الاجتماعي والاقتصادي. تسعى الوزارة إلى توفير الدعم والرعاية اللازمة للمرأة في مختلف المجالات، مثل تمكين المرأة في سوق العمل، وتحسين فرص التعليم والتدريب، وتعزيز الوعي بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين. كما تتبنى الوزارة عدة مبادرات تهدف إلى مكافحة العنف ضد المرأة وتوفير الحماية القانونية والاجتماعية لها. بالإضافة إلى ذلك، تعمل الوزارة على تعزيز دور المرأة في المجتمع من خلال مشاريع متكاملة تهدف إلى تطوير قدراتها وتعزيز مشاركتها الفاعلة في التنمية المجتمعية. (السعودي، 2018، ص114)

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تلعب دورًا بارزًا في دعم وتمكين المرأة من خلال مجموعة من السياسات والمبادرات التي تهدف إلى تحسين وضعها الاجتماعي والاقتصادي. من أبرز تلك المبادرات إنشاء برامج تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، مثل برامج التدريب والتوظيف، إلى جانب تقديم الدعم للأسر المنتجة والبرامج التي تركز على تمكين المرأة في المجالات المختلفة. كما تسعى الوزارة من خلال برامج الحماية الاجتماعية إلى توفير خدمات الدعم النفسي والقانوني للنساء في حالات العنف الأسري والمشكلات الاجتماعية. تعزز الوزارة دور المرأة في المجتمع من خلال التشجيع على مشاركتها الفاعلة في التنمية المجتمعية، وتولي اهتمامًا خاصًا للفتيات والنساء ذوات الإعاقة، حيث تقدم لهن خدمات متنوعة ومتخصصة تساهم في تحسين جودة حياتهن. (الباز، 2019، ص57)

إن إدارة المشروعات الصغيرة في المملكة العربية السعودية تعد من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، حيث تسهم هذه المشروعات في توفير فرص عمل وتحفيز الابتكار. تولي الحكومة السعودية اهتمامًا بالغًا بتطوير بيئة الأعمال للمشروعات الصغيرة من خلال توفير تسهيلات تمويلية وتدريبية، بالإضافة إلى إتاحة الفرص للابتكار وريادة الأعمال عبر برامج ومبادرات متنوعة. من أبرز هذه المبادرات "برنامج كفالة" الذي يهدف إلى دعم تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، و"الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة" التي تشرف على تنفيذ السياسات المتعلقة بهذه المنشآت. كما تم تبني العديد من التشريعات لتسهيل إجراءات تأسيس الأعمال الصغيرة، مما يشجع الشباب السعودي على الدخول إلى عالم ريادة الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، تقدم العديد من

الجهات الحكومية والخاصة دعمًا للمشروعات الصغيرة في مجالات التسويق، الاستشارات، والتدريب، مما يسهم في تعزيز استدامتها وتوسعها. (العتيبي، 2020، ص 91)

اقتحمت المرأة السعودية بقوة قطاع إدارة المشروعات الصغيرة في السنوات الأخيرة، حيث أصبح لديها حضور بارز في عالم ريادة الأعمال والمشروعات التجارية. بدعم من الحكومة السعودية، التي أطلقت العديد من المبادرات التي تهدف إلى تمكين المرأة في هذا المجال مثل "برنامج كفالة" و"الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة"، تمكنت المرأة من تأسيس وإدارة مشروعات ناجحة في قطاعات متعددة مثل التصنيع، التجارة الإلكترونية، والخدمات. إضافة إلى ذلك، ساهمت برامج التدريب والتطوير التي تقدمها المؤسسات التعليمية والجمعيات المهنية في تعزيز مهارات المرأة السعودية في مجالات الإدارة والابتكار. هذا التحول يعكس التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها المملكة في إطار رؤية 2030، التي تسعى إلى تعزيز دور المرأة في الاقتصاد الوطني وتحقيق مزيد من المساواة بين الجنسين في مجال العمل. المرأة السعودية أثبتت قدرتها على مواجهة التحديات وإحداث تأثير إيجابي في القطاع، مما يسهم في تنمية الاقتصاد الوطني وزيادة التنوع في سوق العمل. (الشمري، 2019، ص 48)

تلعب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية دورًا مهمًا في تمكين المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة من خلال مجموعة من البرامج والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز دور المرأة في الاقتصاد الوطني. الوزارة تعمل على دعم النساء الراغبات في دخول سوق الأعمال عبر تقديم التسهيلات المالية من خلال برامج التمويل مثل "برنامج كفالة" و"برنامج تمويل المشروعات الصغيرة"، بالإضافة إلى توفير التدريب والتطوير المهني للنساء لتزويدهن بالمهارات اللازمة لإدارة الأعمال الصغيرة. كما تسهم الوزارة في تفعيل الشراكات مع الجهات الحكومية والخاصة لتقديم الدعم الفني والإرشادي للنساء في هذا المجال. تركز وزارة الشؤون الاجتماعية على تشجيع النساء على ريادة الأعمال وتقديم الاستشارات القانونية والإدارية التي تساعدن على تحقيق النجاح والاستدامة في مشروعاتهن. هذه الجهود تتماشى مع رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في التنمية الاقتصادية.

□ مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في تحديد مدى تأثير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة، مع تسليط الضوء على التحديات والصعوبات التي تواجهها المرأة في هذا المجال. حيث يلاحظ أن هناك فجوة بين البرامج والمبادرات التي تقدمها الوزارة وبين الواقع الفعلي للنساء اللاتي يقدن المشروعات الصغيرة في المملكة. رغم وجود عدد من المبادرات الحكومية، إلا أن المرأة لا تزال تواجه مجموعة من التحديات التي تقف أمام تنمية وإدارة مشروعاتها بشكل فعال. (الحربي، 2016، ص 122)

تتمثل الفجوة البحثية في قلة الدراسات التي تناولت تأثير برامج وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تمكين المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال، خصوصاً في المشروعات الصغيرة. معظم الدراسات السابقة ركزت على تأثير برامج دعم المرأة بشكل عام أو على مجال التعليم والتدريب فقط، ولم تتطرق إلى الجوانب العملية لتطوير المشروعات الصغيرة، مثل إدارة الأعمال، التسويق، والتمويل، حيث تظل هذه النقاط بحاجة إلى دراسة متعمقة. (السويلم، 2018، ص 92)

تناولت نتائج الدراسات السابقة العوائق التي تواجه المرأة في إنشاء المشروعات الصغيرة في السعودية، حيث أظهرت نتائج دراسة الحربي (2016) : أن النساء السعوديات يواجهن العديد من العوائق في مجال ريادة الأعمال، أبرزها قلة الدعم المادي والمعنوي، وصعوبة الحصول على تمويل من البنوك. كما أظهرت الدراسة أن وزارة الشؤون الاجتماعية تقدم دعماً محدوداً فيما يتعلق بتوفير التدريب المهني والتوجيه المتخصص في إدارة المشروعات الصغيرة. بينما توصلت نتائج دراسة السويلم (2018) : تأثير السياسات الحكومية في دعم المشروعات الصغيرة للمرأة، وبيّنت أن الدعم المالي والتوجيه الاجتماعي الذي تقدمه وزارة الشؤون الاجتماعية غير كافٍ لتطوير قدرات المرأة السعودية في إدارة المشاريع. (السويلم، 2018، ص. 89-95). في حين توصلت نتائج دراسة الجهني (2020) : إلى العوائق التي تواجه المرأة في إنشاء المشروعات الصغيرة في السعودية، مثل القيود الاجتماعية والثقافية، وقلة الوعي بالفرص المتاحة لها. كما أكدت الدراسة أن البرامج التي تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية تفتقر إلى التنسيق الفعال مع المؤسسات المالية والمصارف لتسهيل الحصول على تمويل للمشروعات الصغيرة.

ووفقاً لإحصائيات من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2022) : فقد بلغ عدد المشاريع الصغيرة التي تمت إدارتها من قبل النساء في المملكة حوالي 18% فقط من إجمالي المشاريع الصغيرة. كما أظهرت الدراسات التي قامت بها الوزارة أن المرأة لا تزال تواجه صعوبات في الحصول على قروض تمويلية من البنوك أو المؤسسات المالية.

ومما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن تفعيل دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة؟

□ تساؤلات الدراسة:

من خلال التساؤل الرئيس السابق يمكن صياغة مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1) ما واقع تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة في ظل الدعم المقدم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية؟
- 2) ما التحديات التي تواجهها المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة؟
- 3) ما مدى تقييم المرأة السعودية لفعالية الدعم المادي المقدم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتمكينها من إدارة المشروعات الصغيرة؟
- 4) ما مدى تقييم المرأة السعودية لفعالية برامج التدريب والتوجيه المهني الذي تقدمه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتمكينها من إدارة المشروعات الصغيرة؟
- 5) ما الآليات المقترحة لتفعيل دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة في المملكة؟

□ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن فعالية الدور الذي تؤديه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في سبيل تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة؟، وبصورة أكثر تحديداً تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. استكشاف واقع تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة في ظل الدعم المقدم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.
2. تحديد أبرز التحديات التي تواجهها المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة.

3. قياس مدى تقييم المرأة السعودية لفعالية الدعم المادي المقدم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتمكينها من إدارة المشروعات الصغيرة.
4. قياس مدى تقييم المرأة السعودية لفعالية برامج التدريب والتوجيه المهني الذي تقدمه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتمكينها من إدارة المشروعات الصغيرة.
5. وضع آليات مقترحة لتنفيذ دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة في المملكة.

□ أهمية الدراسة:

(أ) أهمية علمية (نظرية):

- تساهم هذه الدراسة في توسيع قاعدة المعرفة الأكاديمية المتعلقة بتمكين المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال، وبشكل خاص في المشروعات الصغيرة.
- تضيف مفهوماً علمياً جديداً حول دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في دعم وتمكين النساء في هذا المجال، مما يساهم في تطوير الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالمؤسسات الاجتماعية ودور الحكومات في دعم ريادة الأعمال.
- تسلط الدراسة الضوء على الفجوات النظرية المتعلقة بسياسات الدعم الحكومي لريادة الأعمال النسائية، وتستعرض العوامل النظرية التي قد تؤثر على قدرة النساء في إدارة المشروعات الصغيرة.
- كما تساعد في فهم دور السياسات الاجتماعية والاقتصادية في تحفيز النمو الشخصي والمهني للنساء صاحبات الأعمال.
- تساهم الدراسة في تطوير الأطر النظرية التي تشرح كيفية تأثير البرامج الحكومية على قدرة المرأة على إدارة المشروعات الصغيرة، وكيفية تفاعل هذه البرامج مع العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية.
- تساهم الدراسة في إثراء مفاهيم تمكين المرأة ودورها في النمو الاقتصادي الوطني من خلال عملها في المشروعات الصغيرة.
- تحقيق التكامل بين العلوم الاجتماعية والإدارية من خلال فحص السياسات الحكومية ومدى تأثيرها على تمكين المرأة.

- تساهم الدراسة في التفاعل بين علوم الإدارة والعلوم الاجتماعية، مما يساهم في تطوير أدوات وتقنيات نظرية لتقييم وتطوير البرامج الحكومية ذات الصلة.

(ب) أهمية عملية (تطبيقية):

- توجيه السياسات الحكومية، حيث تُعتبر هذه الدراسة مهمة للمسؤولين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (سابقاً وزارة الشؤون الاجتماعية).

- يمكن أن تُستخدم هذه التوصيات لتطوير سياسات جديدة أو تعديل السياسات الحالية لتحقيق نتائج أكثر فعالية.

- تحسين الدعم المؤسسي للمرأة، حيث تساهم الدراسة في تحسين فهم كيفية تفعيل الدور المؤسسي والمالي للبنوك والجهات التمويلية في توفير قروض ومساعدات مالية للنساء اللاتي يديرن المشروعات الصغيرة.

- كما تفتح المجال لتحسين التنسيق بين وزارة الشؤون الاجتماعية والجهات التمويلية لتعزيز قدرة النساء على الحصول على التمويل المناسب لمشروعاتهن.

- دعم برامج التدريب والتطوير، حيث تعكس الدراسة أهمية تحسين برامج التدريب المهني المتخصصة التي تقدمها الوزارة للنساء، لا سيما في مجالات إدارة الأعمال، التسويق، وتحليل البيانات المالية.

□ متغيرات الدراسة:

(1) المتغير المستقل: أدوار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

(2) المتغير التابع: إدارة المشروعات الصغيرة.

□ فروض الدراسة:

من خلال تناول مشكلة الدراسة وفجواتها البحثية وتساؤلاتها وأهدافها، يمكن صياغة مجموعة من الفرضيات التالية:

– **الفرضية الأساسية:** " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدور الذي تقوم به وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نحو المرأة السعودية وبين زيادة قدرتها على إدارة المشروعات الصغيرة .

– **الفرضية الفرعية الأولى:**

" توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجهها المرأة السعودية، وبين قدرتها على إدارة المشروعات الصغيرة "

– **الفرضية الفرعية الثانية:**

" توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تحقق التعاون بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمؤسسات المالية وبين زيادة قدرة المرأة في التغلب على التحديات التي تواجهها في إدارة المشروعات الصغيرة".

– **الفرضية الفرعية الثالثة:**

" توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والتوجيه المهني الذي تقدمه الوزارة للنساء وبين تطوير مهاراتهم في مجال ريادة المشروعات الصغيرة"

□ **حدود الدراسة:**

(أ) **الحدود الموضوعية:** تتركز الحدود الموضوعية للدراسة الحالية على دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة في المملكة.

(ب) **الحدود المكانية:** تقتصر الحدود المكانية للدراسة الحالية على المشروعات الصغيرة في مدينة الرياض، دون غيرها من مدن ومناطق المملكة.

(ج) **الحدود البشرية:** تقتصر الحدود البشرية للدراسة الحالية على "النساء رائدات أعمال المشروعات الصغرى " في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

(د) **الحدود الزمانية:** ستجرى الدراسة الميدانية خلال النصف الأول من العام الدراسي الحالي (2025/2024م)

الفصل الثاني

مراجعة الأدبيات

الدراسات السابقة

المنطلقات النظرية للدراسة

الفصل الثاني

مراجعة الأدبيات

تمهيد

يعتبر هذا الفصل من الأجزاء الحيوية في الدراسة حيث يتناول مراجعة الأدبيات المتعلقة بدور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية في مجال الإدارة والمشروعات الصغيرة. يستعرض الفصل الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية التي تركز على دور البرامج الحكومية والمبادرات التنموية في تعزيز قيادة الأعمال النسائية.

في هذا السياق، تقدم مراجعة الأدبيات لمحات شاملة حول التحديات والفرص التي تواجه النساء في هذا المجال، بالإضافة إلى فحص تأثير الدعم الحكومي على نجاح المشروعات الصغيرة التي تديرها النساء. كما يناقش هذا الفصل المنطلقات النظرية المرتبطة بمهام الوزارة ودورها في دعم وتمكين المرأة، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنموية المستدامة وفق رؤية المملكة 2030.

إذا كان الهدف هو فهم كيف تساهم البرامج الحكومية في تعزيز دور المرأة في سوق العمل، فإن هذه المراجعة تمنح الباحث الأدوات اللازمة لفهم السياق الأوسع الذي يعمل ضمنه، مما يساهم في توفير قاعدة معرفية قوية تدعم تحليل النتائج ومناقشتها في الفصول القادمة.

المحور الأول: الدراسات السابقة

(أ) الدراسات المحلية والعربية:

- دراسة (صالح، 2015) بعنوان: "دور البرامج الحكومية في تمكين المرأة العربية في إدارة المشروعات الصغيرة". هدفت الدراسة إلى دراسة الدور الذي تلعبه البرامج الحكومية في تمكين المرأة العربية في إدارة المشروعات الصغيرة. اتبعت الدراسة منهج البحث الكمي مع استخدام الاستبيانات. وتكونت عينة الدراسة من 150 سيدة صاحبة مشروع صغير في المملكة العربية السعودية. ولجمع البيانات اللازمة للدراسة استبيان مكون من 25 سؤالاً يقيس دور الحكومة في دعم وتمكين المرأة في المشروعات الصغيرة. وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن المرأة تواجه تحديات متعددة مثل صعوبة

الحصول على تمويل، وعدم وجود برامج تدريبية كافية. كما أظهرت الدراسة أن معظم النساء غير راضيات عن الدعم الحكومي المقدم.

- أجرت (العتيبي، 2016) دراسة بعنوان: "دور وزارة الشؤون الاجتماعية في دعم النساء صاحبات المشاريع الصغيرة في المملكة". هدفت الدراسة إلى التعرف على دور البرامج الحكومية في تمكين المرأة العربية في إدارة المشروعات الصغيرة. اتبعت الدراسة منهج البحث الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من 100 سيدة سعودية تدير مشروعات صغيرة. ولجمع البيانات اللازمة للدراسة استبيان مكون من 30 سؤالاً يغطي الدعم المالي، التدريبي، واللوجستي. وقد أظهرت النتائج: أن هناك قصوراً في توفير الدعم المالي والمساعدات التدريبية بشكل مناسب للنساء في المشروعات الصغيرة. كما أشارت إلى أن الدعم الذي تقدمه الوزارة يحتاج إلى تحسين من خلال زيادة التوعية وتسهيل الوصول إلى التمويل.

- أجرت (الجهني، 2017) دراسة بعنوان: "تأثير برامج وزارة الشؤون الاجتماعية على قدرة المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة وتحقيق النجاح". هدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى نجاح برامج وزارة الشؤون الاجتماعية على قدرة المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة وتحقيق النجاح. اتبعت الدراسة المنهج النوعي باستخدام المقابلات الشخصية. وتكونت عينة الدراسة من 30 سيدة سعودية صاحبة مشروع صغير في مجالات مختلفة. الأدوات المستخدمة: مقابلات معمقة مع المشاركات وورش عمل لجمع البيانات. وقد أظهرت النتائج: أن النساء اللواتي استفدن من برامج الوزارة بشكل مباشر أظهرن تحسناً في مهارات الإدارة والتنظيم، ولكن لا تزال هناك تحديات كثيرة في مجالات التمويل والتسويق.

- أجرى (الشمري، 2019) دراسة بعنوان: فعالية برامج التدريب التي تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية لتمكين المرأة في ريادة الأعمال. هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية برامج التدريب التي

تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية لتمكين المرأة في ريادة الأعمال. اتبعت الدراسة المنهج التجريبي. وتكونت عينة الدراسة من 120 سيدة سعودية يشاركن في برامج تدريبية حكومية. واستخدمت استبيانات لتقييم مدى استفادة المشاركات من البرامج التدريبية، بالإضافة إلى تحليل الأداء بعد فترة التدريب. وقد توصلت النتائج إلى: أن هناك تحسناً كبيراً وملحوظاً في مهارات النساء بعد الانتهاء من التدريب، لكن بعض البرامج لم تتناول الجوانب التقنية والإدارية اللازمة لإدارة المشروعات بشكل مستدام.

- أجرت (الزهراني، 2021) دراسة بعنوان: تأثير الدعم الحكومي في تمكين النساء من إدارة مشروعاتهن الصغيرة في السعودية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الدعم الحكومي في تمكين النساء من إدارة مشروعاتهن الصغيرة في السعودية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من 200 سيدة سعودية صاحبة مشروع صغير تم اختيارهن عشوائياً. ولجمع البيانات اللازمة للدراسة تم تصميم (استبيان) يتضمن أسئلة مقيسة في مجالات الدعم المالي، التدريبي، واللوجستي. والمقابلات مع بعض النساء المشاركات. وقد أظهرت النتائج: أن الدعم الحكومي ما زال غير كافٍ، خاصة فيما يتعلق بالتمويل والتسويق. كما أظهرت أهمية زيادة التنسيق بين وزارة الشؤون الاجتماعية وبين المؤسسات المالية لدعم المرأة صاحبة المشروع بشكل فعال.

(ب) الدراسات الأجنبية:

-أجرى (Johansson, E. 2016) دراسة بعنوان: دور الحكومات في دعم وتمكين المرأة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال السياسات والبرامج المختلفة. هدفت الدراسة إلى تحليل و دراسة دور الحكومات في دعم وتمكين المرأة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال السياسات والبرامج المختلفة. اتبعت الدراسة المنهج المقارن بين عدة دول أوروبية. وتكونت عينة الدراسة من 200 سيدة من 5 دول أوروبية (سويسرا، ألمانيا، فرنسا، بريطانيا، وإيطاليا) يدرن

مشروعات صغيرة. ولجمع البيانات اللازمة للدراسة تم تصميم (استبيان موحد) لكل السيدات، وبالإضافة إلى مقابلات شبه منظمة مع أصحاب المشروعات الصغيرة. وقد أظهرت النتائج: أن الدعم الحكومي يختلف بشكل كبير بين الدول، وأنه يتعين تحسين سياسات التمويل والبرامج التدريبية لضمان نجاح أكبر للمشروعات التي تديرها النساء. كما أظهرت الدراسة أن التدريب المستمر وزيادة الدعم المالي كانا عوامل حاسمة في تعزيز نجاح النساء صاحبات المشروعات الصغيرة.

- أجرى (Smith, J., & Russell, H. 2017) دراسة بعنوان: تأثير السياسات الحكومية على نجاح النساء في إدارة المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة. هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير السياسات الحكومية على نجاح النساء في إدارة المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة. اتبعت الدراسة المنهج الكمي باستخدام التحليل الإحصائي للبيانات الثانوية. وتكونت عينة الدراسة من 300 سيدة أمريكية تدير مشروعات صغيرة في مختلف الصناعات. ولجمع البيانات اللازمة للدراسة تحليل بيانات من تقارير حكومية، استبيانات إلكترونية، وتحليل نتائج الأنشطة التدريبية المدعومة من الحكومة. وقد أظهرت النتائج: أن البرامج الحكومية المقدمة، المتعلقة بالتدريب المالي والإداري كانت هي الأكثر تأثيراً على نجاح المشروعات الصغيرة التي تديرها النساء التي تمتلك المشروعات الصغيرة. كما أن توفير الدعم المالي كان له دور كبير في مساعدة النساء على توسيع نطاق مشروعاتهن.

- أجرى (Kim, L., & Parker, J. 2018) دراسة بعنوان: تأثير برامج الدعم الحكومي على تمكين المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة في دول آسيوية مختارة. هدفت الدراسة إلى فحص تأثير برامج الدعم الحكومي على تمكين المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة في دول آسيوية مختارة. اتبعت الدراسة المنهج النوعي باستخدام دراسة حالة وتحليل محتوى. وتكونت عينة الدراسة من 40 سيدة صاحبة مشروع صغير في كل من كوريا الجنوبية، سنغافورة، واليابان. ولجمع البيانات اللازمة

للدراسة مقابلات معمقة، تحليل بيانات الثانوية، وتحليل ميداني للمشروعات المدعومة من الحكومة. وقد أظهرت النتائج: أن الدعم الحكومي كان أكثر تأثيراً في الدول التي وفرت برامج تمويل مرنة وتدريب موجه. كما أظهرت الدراسة أن النساء اللواتي حصلن على الدعم الحكومي كان لديهن فرص أكبر للنجاح والنمو في مشاريعهن مقارنة بمن لم يحصلن عليه.

- أجرى (Garcia, M. 2019) دراسة بعنوان "العلاقة بين السياسات الحكومية الموجهة نحو ريادة الأعمال النسائية وبين نجاح المشروعات الصغيرة التي تديرها النساء في أمريكا اللاتينية. هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين السياسات الحكومية الموجهة نحو ريادة الأعمال النسائية وبين نجاح المشروعات الصغيرة التي تديرها النساء في أمريكا اللاتينية. الهدف العام: اتبعت الدراسة المنهج الكمي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد. وتكونت عينة الدراسة من 150 سيدة صاحبة مشروع صغير من 4 دول في أمريكا اللاتينية (المكسيك، الأرجنتين، البرازيل، وكولومبيا). ولجمع البيانات اللازمة للدراسة استبيان يغطي مجالات الدعم الحكومي، التحديات التي تواجهها النساء في المشروعات، وتحليل البيانات الحكومية. وقد أظهرت النتائج: أن الدعم الحكومي المباشر في شكل تمويل وقروض ميسرة كان له أكبر تأثير على نجاح المشروعات الصغيرة، في حين أن الدعم في مجالات أخرى مثل التسويق والإدارة لم يكن بنفس القدر من الأهمية.

- أجرى (Taylor, A., & Mohan, R. 2020) دراسة بعنوان: دور البرامج الحكومية في تمكين المرأة في ريادة الأعمال الصغيرة في الدول النامية. هدفت الدراسة إلى استكشاف اتبعت الدراسة المنهج المختلط (الكمي والنوعي). وتكونت عينة الدراسة من 250 سيدة صاحبة مشروع صغير في الهند وكينيا. ولجمع البيانات اللازمة للدراسة استبيان موجه، مقابلات مع المشاركين، وتحليل للبيانات الحكومية المتعلقة بالدعم الحكومي. وقد أظهرت النتائج: أن هناك تأثير إيجابي ملحوظ للبرامج الحكومية التي تقدم منحاً وتمويلًا ميسراً على نمو المشاريع الصغيرة التي تديرها

النساء في الدول النامية. كما أظهرت أن بعض البرامج كانت تعاني من نقص في التنسيق بين الجهات الحكومية والمصارف.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- من خلال مراجعة الدراسات السابقة، نجد أنها تشترك في العديد من النقاط الرئيسية، سواء كانت تلك الدراسات عربية أو أجنبية. ولكن هناك أيضًا بعض الاختلافات التي تتعلق بالسياقات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة بين الدول، مما يساهم في إثراء الفهم العام لتحديات تمكين المرأة في ريادة الأعمال.

- في معظم الدراسات، يظهر أن دعم الحكومة والمبادرات التنموية هو عامل حاسم في تمكين المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة. على الرغم من التفاوت في نوعية هذا الدعم، تبين جميع الدراسات أن توفير الدعم المالي، والتدريب الإداري والمالي، والتوجيه المهني هي جوانب أساسية تسهم في نجاح النساء في المشاريع الصغيرة. وتشير الدراسات إلى ضرورة تحسين السياسات الحكومية من حيث الوصول إلى التمويل والتدريب المتخصص، وكذلك زيادة التنسيق بين الوزارات والمؤسسات المالية لتقديم دعم متكامل.

- تشترك العديد من الدراسات في تسليط الضوء على التحديات المشتركة التي تواجه النساء في إدارة المشروعات الصغيرة. تشمل هذه التحديات صعوبة الوصول إلى التمويل، والقيود الثقافية والاجتماعية، وضعف التدريب المهني المتخصص. على الرغم من وجود سياسات داعمة في العديد من البلدان، إلا أن تحقيق النجاح المستدام للمشروعات الصغيرة التي تديرها النساء لا يزال يواجه تحديات مرتبطة بالثقافة الاقتصادية والاجتماعية.

-تتفق الدراسات العربية والأجنبية في أهمية توفير التدريب المتخصص لتطوير مهارات النساء في إدارة المشروعات. على الرغم من أن العديد من الدول توفر برامج تدريبية، إلا أن هذه البرامج غالبًا ما تكون غير كافية أو غير موجهة بشكل عملي للواقع الميداني للمشروعات الصغيرة، مما يعني الحاجة إلى تحسين هذه البرامج لتلبية الاحتياجات الفعلية للنساء في هذا المجال.

-اختلفت نتائج الدراسات بناءً على السياق الجغرافي والاجتماعي، رغم توفر برامج حكومية. وهذا يعكس أن السياسات لا بد أن تكون مرنة لتتناسب مع السياقات المحلية المختلفة.

-أظهرت بعض الدراسات السابقة أن تأثير دعم الحكومة للمرأة في المشروعات الصغيرة لا يقتصر فقط على النجاح الاقتصادي، بل يمتد ليشمل التأثيرات الاجتماعية، حيث أن تمكين المرأة في ريادة الأعمال يعزز من مكانتها الاجتماعية ويعزز من المشاركة الاقتصادية في المجتمع، مما يؤدي إلى تأثير إيجابي في تعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين.

-تتفق الدراسات على أن التمويل هو العنصر الأكثر حيوية لنجاح المشروعات الصغيرة التي تديرها النساء. ورغم جهود العديد من الحكومات لتوفير قروض ميسرة، فإن الوصول الفعلي إلى هذه القروض ما زال صعبًا بالنسبة للعديد من النساء، مما يحد من إمكانية نمو مشروعاتهن.

المحور الثاني: المنطلقات النظرية للدراسة

◊ نبذة عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل السعودية:

وزارة الشؤون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية هي إحدى الوزارات الحكومية التي تأسست في عام 1951م، وهي تهدف إلى تقديم الدعم والرعاية الاجتماعية للفئات المختلفة في المجتمع، بما في ذلك الأسر المحتاجة، وذوي الاحتياجات الخاصة، والمسنين، والأيتام. من أبرز مهام الوزارة تمكين الفئات الاجتماعية المستهدفة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي من خلال برامج ومبادرات تهدف

إلى تحسين نوعية حياتهم. تعمل الوزارة على تنفيذ سياسات حكومية تسهم في توفير الدعم الاجتماعي والاقتصادي للأفراد والأسر في المجتمع السعودي، بما في ذلك برامج الرعاية الاجتماعية والإعانات المالية، وكذلك تعزيز دور المرأة في المجتمع عبر تشجيعها على المشاركة الاقتصادية والاجتماعية. في السنوات الأخيرة، قامت وزارة الشؤون الاجتماعية بتوسيع نطاق عملها ليشمل تمكين المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة، وتوفير الدعم الحكومي اللازم من خلال برامج التمويل، التدريب، والاستشارات. وفي عام 2019، تم دمج وزارة الشؤون الاجتماعية مع وزارة العمل لتشكيل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بهدف تحسين التنسيق بين البرامج الاجتماعية والعمالية، وزيادة فعالية سياسات التنمية الاجتماعية. (السبيعي، 2020، ص119)

◇ المهام الأساسية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل السعودية:

تُعد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في المملكة العربية السعودية، والتي تم دمجها لاحقاً في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (في 2019)، من الجهات الحكومية الأساسية التي تهتم بتقديم الرعاية والخدمات الاجتماعية للمواطنين والمقيمين في المملكة. قبل الدمج، كانت الوزارة تتولى عدة مهام أساسية، منها:

(1) تقديم الرعاية الاجتماعية للفئات المستحقة:

تشمل الرعاية فئات (الأيتام، الأرملة، المسنين، ذوي الاحتياجات الخاصة، وأسر السجناء). تعمل الوزارة على تقديم الدعم المالي والعيني والرعاية الصحية لهذه الفئات.

(2) تنظيم وإدارة برامج التأهيل المهني والتدريب:

كان للوزارة دور بارز في تنفيذ برامج تهدف إلى تأهيل الأفراد، ولا سيما النساء وذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف تمكينهم من دخول سوق العمل وتعزيز فرص العمل المناسبة.

(3) تنظيم العمل وحماية حقوق العمال:

الوزارة مسؤولة عن تنظيم علاقات العمل في القطاعين العام والخاص، وحماية حقوق العمال من خلال تطبيق قوانين العمل السعودية، وتنظيم عمليات التوظيف، وضمان توفير بيئة عمل آمنة.

(4) تقديم الدعم للأسر السعودية من خلال برامج الضمان الاجتماعي

تضمنت مهام الوزارة تقديم الدعم المالي للأسر السعودية الأكثر احتياجاً عبر برامج الضمان الاجتماعي. كان هذا الدعم يشمل المساعدات النقدية والعينية لضمان تحسين مستوى المعيشة للأسر المتضررة.

(5) تنظيم عمل الجمعيات الخيرية والمؤسسات الأهلية:

كانت الوزارة مسؤولة عن الإشراف على وتنظيم العمل الخيري في المملكة، وضمان أن تكون الجمعيات الخيرية تعمل وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها.

(6) تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين:

من أبرز مهام الوزارة كان دعم المرأة السعودية من خلال تعزيز مشاركتها في سوق العمل والمجتمع. كما عملت الوزارة على تقديم برامج خاصة لدعم النساء في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

(7) تطوير سياسات وبرامج تنمية اجتماعية:

تتبنى الوزارة خطاً واستراتيجيات لتنمية القطاع الاجتماعي، خاصةً فيما يتعلق بالقضاء على الفقر وتعزيز الرفاه الاجتماعي.

(8) إصدار التشريعات والسياسات الخاصة بالعمل:

كانت الوزارة مسؤولة عن صياغة التشريعات والقرارات المتعلقة بالعمل وظروف العمال، بما في ذلك تنظيم ساعات العمل، والتوظيف، وتوفير بيئة عمل آمنة. (الفهيد، 2021، ص 45-46)

◊ دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في دعم المرأة السعودية في مجال العمل

تلعب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية دورًا محوريًا في تمكين المرأة السعودية وتعزيز مشاركتها في سوق العمل من خلال العديد من المبادرات والسياسات التي تركز على إزالة العوائق الاجتماعية والاقتصادية أمام النساء، وتعزيز مشاركتهن في مختلف القطاعات الاقتصادية. ومن أبرز أدوار الوزارة في هذا المجال:

- تطوير سياسات العمل للمرأة: عملت الوزارة على تطوير تشريعات وسياسات تسهم في تحقيق بيئة عمل أكثر شمولية للنساء. من ذلك، تم تطوير "برنامج تمكين المرأة" الذي يهدف إلى تحسين فرص العمل المتاحة للنساء في مختلف القطاعات، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني.
- دعم التوظيف والمشاركة الاقتصادية: أطلقت الوزارة عدة مبادرات لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال توفير وظائف شاغرة في القطاعين العام والخاص. كما وفرت برامج دعم مالي وتدريب تهدف إلى تزويد النساء بالمهارات اللازمة لتحقيق النجاح المهني.
- العمل على تذليل التحديات الاجتماعية: كانت الوزارة جزءًا من الجهود الحكومية في تغيير التصورات الثقافية والمجتمعية حول عمل المرأة، من خلال تعزيز الوعي المجتمعي حول أهمية دور المرأة في الاقتصاد وحققها في العمل.
- تشجيع ريادة الأعمال النسائية: الوزارة قدمت تسهيلات وبرامج تدريبية موجهة للنساء اللاتي يرغبن في بدء مشاريعهن الخاصة. من خلال هذه البرامج، تم توفير الدعم المالي والاستشاري في إطار "البرنامج الوطني لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة".

- تعزيز بيئة العمل الآمنة للنساء: كانت الوزارة تعمل على تحسين بيئة العمل للنساء من خلال تطبيق معايير أمان في أماكن العمل، وتوفير قوانين تراعي احتياجات النساء مثل إجازات الأمومة.

- استراتيجية 2030 وتوظيف المرأة: تحت مظلة رؤية المملكة 2030، استهدفت الوزارة رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، والتي كانت من أهداف رؤية المملكة الاستراتيجية.(الزهراني، 2022، ص104)

◇ مفهوم المشروعات الصغيرة:

المشروعات الصغيرة هي تلك المشاريع التي تتميز بحجمها المحدود من حيث رأس المال المستثمر وعدد العاملين وحجم الإنتاج أو الخدمات التي تقدمها. تُعتبر هذه المشروعات محركًا مهمًا للنمو الاقتصادي، حيث تساهم في توفير فرص العمل وتحفيز الابتكار وتعزيز التنوع الاقتصادي. يُمكن أن تشمل المشروعات الصغيرة مجموعة واسعة من القطاعات مثل الصناعة، والخدمات، والتجارة، والزراعة. تختلف تعريفات المشروعات الصغيرة باختلاف البلدان والمؤسسات، ولكن عمومًا، يتم تصنيفها بناءً على معايير مثل: حجم رأس المال، حيث يتراوح رأس المال في المشروعات الصغيرة بين مئات الآلاف إلى عدة ملايين من العملات المحلية. وعدد الموظفين، عادة ما تتراوح بين 1 إلى 50 موظفًا، حسب القطاع. وحجم الإنتاج أو المبيعات، قد يكون الإنتاج محدودًا مقارنة بالشركات الكبرى، إلا أن ذلك لا يقلل من تأثيرها الاقتصادي في المجتمع. تعتبر المشروعات الصغيرة من العناصر الأساسية التي تساهم في تقليل البطالة، تحسين مستوى المعيشة، وتعزيز ريادة الأعمال في مختلف القطاعات. (السحيمي، 2019، ص 148)

◊ واقع تمكين المرأة السعودية في مجال المشروعات الصغيرة:

شهدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة تطوراً ملحوظاً في مجال تمكين المرأة، خاصة في مجال ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة. حيث أظهرت العديد من الدراسات والتقارير الحكومية أن المرأة السعودية أصبحت أكثر قدرة على دخول عالم الأعمال والإسهام في نمو الاقتصاد الوطني، وذلك بفضل الدعم الحكومي والسياسات الموجهة لتسهيل الأعمال التجارية للنساء، مثل تمويل المشروعات الصغيرة، وتوفير التدريب، وتشجيع ريادة الأعمال. ومع ذلك، لا تزال المرأة السعودية تواجه عدة تحديات في هذا المجال، مثل صعوبة الوصول إلى التمويل بسبب القيود الاجتماعية والمالية، والعوائق الثقافية التي قد تحد من قدرتها على التوسع في مشاريعها. إلا أن الحكومة السعودية، من خلال وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، قد قامت بتنفيذ برامج لتسهيل دخول النساء في سوق العمل وتعزيز قدراتهن على إدارة المشروعات الصغيرة بنجاح. (King, R. ,2018,p:81)

◊ دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في دعم المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة:

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية تلعب دوراً رئيسياً في دعم وتمكين المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة. من خلال مجموعة من المبادرات والسياسات، تهدف الوزارة إلى تقديم الدعم اللازم للنساء لمساعدتهن على بدء وتطوير مشروعاتهن الصغيرة بنجاح. يتمثل دور الوزارة في:

1) توفير التدريب والتأهيل:

تقوم الوزارة بتقديم برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تعزيز مهارات النساء في مجالات إدارة الأعمال، مثل الإدارة المالية، التسويق، والتخطيط الاستراتيجي. هذه البرامج تساهم في تجهيز النساء بالمهارات التي يحتاجنها لتشغيل وإدارة مشروعاتهن بكفاءة.

(2) التمويل والتسهيلات المالية:

تقدم الوزارة تسهيلات تمويلية بالتعاون مع مؤسسات التمويل البنكي، حيث توفر برامج قروض ميسرة، وقروض بدون فوائد، وتمويلات خاصة بالنساء لتشجيعهن على بدء مشروعاتهن الصغيرة.

(3) التسهيلات القانونية والتشريعية:

تسعى الوزارة إلى تحسين البيئة التشريعية، وتنظيم الإجراءات المتعلقة بإطلاق المشاريع الصغيرة، من أجل تسهيل عملية التسجيل والموافقة على المشاريع الصغيرة التي تديرها النساء.

(4) التوجيه والإرشاد المهني:

تقدم الوزارة برامج استشارية تساعد النساء في كيفية بدء مشاريعهن، وتحسين أعمالهن، ومعالجة أي تحديات قد تواجههن، بما في ذلك المشاكل القانونية أو المالية.

(5) دعم المشروعات من خلال الشراكات:

الوزارة تتعاون مع العديد من المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة لتوفير دعم إضافي للنساء في مشروعاتهن الصغيرة، مثل الشراكات مع صناديق التنمية الاقتصادية.

(6) تشجيع ريادة الأعمال النسائية:

تعمل الوزارة جاهدة على تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين النساء من خلال حملات توعية وتشجيع على المبادرة والإبداع في مجال الأعمال، مما يساهم في تمكين المرأة اقتصاديًا واجتماعيًا .

((Lambert, J. ,2019,p:154

◇ التحديات التي تواجه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في دعم المرأة السعودية في

إدارة المشروعات الصغيرة:

على الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية لدعم المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة، إلا أن هناك عدة تحديات تواجه الوزارة في هذا المجال، ومن أبرزها:

(1) الوصول إلى التمويل:

تواجه العديد من النساء السعوديات تحديات في الحصول على التمويل اللازم لتأسيس وإدارة مشروعاتهن الصغيرة. في بعض الأحيان، تكون البنوك والمؤسسات المالية متحفظة في منح القروض للنساء بسبب المخاوف المتعلقة بالتزامهن أو قد لا تكون هناك ضمانات كافية. على الرغم من وجود برامج تمويلية موجهة للنساء، فإن الوصول إلى هذه التمويلات لا يزال يمثل عائقاً أمام العديد منهن.

(2) القيود الثقافية والاجتماعية:

قد تواجه المرأة السعودية في بعض المناطق تحديات ثقافية واجتماعية تمنعها من دخول مجالات الأعمال أو إدارة المشروعات. هذه القيود قد تؤثر على نظرة المجتمع إلى النساء رائدات في الأعمال أو تؤدي إلى مقاومة من الأسر أو من المجتمع بشكل عام.

(3) الخبرات والمشاركة المحدودة:

تفتقر العديد من النساء في المملكة إلى الخبرات اللازمة لإدارة مشروعات صغيرة بشكل فعال. رغم وجود برامج تدريبية، فإن هناك حاجة إلى مزيد من التأهيل المهني والتقني لمساعدة النساء على اكتساب مهارات إدارية وفنية تساعدن على النجاح في مشروعاتهن.

(4) التحديات القانونية والإدارية:

بالرغم من التسهيلات التي تقدمها الوزارة، إلا أن الإجراءات القانونية والإدارية قد تكون معقدة أحياناً، مما يجعل النساء يعانين من صعوبة في التنقل بين الإجراءات الحكومية لتسجيل مشروعاتهن أو التعامل مع الأوراق الرسمية. هذا قد يؤدي إلى تأخير أو تعطيل بدء المشروعات.

(5) التمييز في السوق:

تواجه النساء صعوبة في الوصول إلى السوق أو المنافسة في بعض القطاعات بسبب التمييز القائم ضدهن أو تفضيل أصحاب المشاريع التقليديين من الذكور. في بعض الأحيان، تتعرض المشاريع التي تديرها النساء للتحديات في الحصول على عقود تجارية أو فرص شراكة.

(6) التحديات الخاصة بالتسويق والترويج:

تواجه النساء السعوديات تحديات في تسويق مشاريعهن الصغيرة، حيث قد تفتقر بعضهن إلى المهارات اللازمة في التسويق الإلكتروني أو بناء العلامة التجارية، مما قد يحد من قدرة مشروعاتهن على النمو والتوسع.

خاتمة الإطار النظري

يمثل الإطار النظري لهذه الدراسة ركيزة أساسية لفهم دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تعزيز تمكين المرأة السعودية في مجال الإدارة والمشروعات الصغيرة. مع توجه المملكة نحو تحقيق رؤية 2030، أصبح من الضروري تسليط الضوء على المبادرات والسياسات الحكومية التي تدعم النساء وتساهم في إزالة الحواجز الاقتصادية والاجتماعية التي قد تعيق مشاركتهم الفعالة في سوق العمل.

تظهر الأدلة أن الوزارة قد بذلت جهوداً كبيرة لتوفير بيئة مواتية لتمكين المرأة من خلال التدريب المهني، وتيسير الوصول إلى التمويل، وتقديم التوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى تعزيز الوعي

المجتمعي بأهمية دور المرأة في الاقتصاد. ومع ذلك، تؤكد الدراسة أيضًا على وجود تحديات متعددة، بما في ذلك القيود الثقافية، وصعوبة الوصول إلى التمويل، ونقص الخبرات، والذي يتطلب تنسيقًا أكبر بين الجهات الحكومية والمجتمع المدني والقطاع الخاص لتجاوز هذه العقبات وتحقيق أهداف التمكين.

من خلال هذا الإطار، يتضح أن التحسين المستمر للسياسات والبرامج يمكن أن يلعب دورًا جوهريًا في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال النسائية ويعزز من قدرة المرأة على إدارة مشروعاتها الصغيرة بفعالية. لذا، فإن مستقبل تمكين المرأة في المجال المهني والاقتصادي يتطلب تكاتف الجهود ومواءمة الاستراتيجيات لدعم مبادرات المرأة في مختلف المجالات، مما سيسهم في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الرفاهية الاجتماعية للجميع.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- صدق أداة الدراسة.
- ثبات أداة الدراسة.
- طريقة تصحيح أداة الدراسة.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

1. منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة **المنهج المختلط** (الكمي والنوعي) لجمع البيانات وتحليلها، حيث تم استخدام:

- استبيان مغلق لقياس آراء رائدات الأعمال حول متغيرات الدراسة.
- مقابلات شبه منظمة لاستكشاف التحديات والآليات المقترحة بعمق.

2. مجتمع الدراسة وعينتها

- **المجتمع الأصلي:** جميع النساء السعوديات رائدات الأعمال في منطقة الرياض المسجلات رسميًا في منصة "مونشات" (15,000 رائدة أعمال وفق بيانات 2023).
- **العينة:** عينة عشوائية طبقية حجمها 430 مفردة (حسب معادلة كوكران)، موزعة كالتالي:

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة

القطاع	النسبة	عدد العينة
تجاري	45%	194
خدمي	30%	129
تعليمي	15%	65
صناعي/إبداعي	10%	42
الإجمالي	100%	430

3. أداة الدراسة

أ. الاستبيان

- التصميم:

○ المتغير المستقل: دور الوزارة (3 أبعاد، 15 بندًا).

○ المتغير التابع: تمكين المرأة (4 أبعاد، 20 بندًا).

○ التقدير: مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = 5، غير موافق بشدة = 1).

جدول (2): هيكل الاستبيان

المتغير	الأبعاد	عدد البنود
المتغير المستقل: دور الوزارة	- البرامج التدريبية	5
	- الدعم المالي	5
	- الشراكات الاستراتيجية	5
المتغير التابع: التمكين	- المشاركة الاقتصادية	5
	- الاستقلالية المالية	5
	- النمو المهني	5
	- التأثير الاجتماعي	5
المجموع	(7) أبعاد	(35) فقرة

ب. المقابلات

- الأسئلة: ركزت على 5 جوانب رئيسية (التمكين، التحديات، تقييم الدعم، تقييم التدريب، الآليات المقترحة).

- العينة الفرعية: 30 مشاركة تم اختيارهن عشوائياً.

4. الخصائص السيكومترية للأداة

أ. الصدق (Validity)

- الصدق الظاهري: تأكد 3 خبراء من وضوح العبارات وملاءمتها للأهداف.
- الصدق المحتوى: استخدام معامل لاش (CVR) ϵ ، حيث حققت جميع البنود قيمة ≤ 0.80 .

جدول (3): نتائج صدق المحتوى

البعد	معامل لاش (CVR) ϵ	القيمة الحرجة
البرامج التدريبية	0.85	0.78
الدعم المالي	0.82	0.78
الشراكات الاستراتيجية	0.88	0.78

ب. الثبات (Reliability)

- معامل كرونباخ ألفا: أظهر ثباتًا عاليًا لجميع الأبعاد:

جدول (4): نتائج الثبات

التفسير	معامل كرونباخ ألفا	البعد
ثبات عالي جدًا	0.89	البرامج التدريبية
ثبات عالي	0.84	الدعم المالي
ثبات عالي جدًا	0.87	الشراكات الاستراتيجية
ثبات ممتاز	0.91	الاستبيان الكلي

5. معيار تصحيح الأداة

- التحويل الرقمي:

- موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1.

- التصنيف:

- منخفض: 1-2.33

- متوسط: 2.34-3.66

- مرتفع: 3.67-5

جدول (5): معيار التصحيح

التقدير	النقاط	النسبة المئوية	التفسير
موافق بشدة	5	100%	تأثير فعال جدًا
موافق	4	80%	تأثير فعال
محايد	3	60%	تأثير متوسط
غير موافق	2	40%	تأثير محدود
غير موافق بشدة	1	20%	تأثير ضعيف

6. إجراءات الدراسة

1. التحضير:

- الحصول على الموافقات الأخلاقية من الجهات المعنية.
- تصميم الأداة واختبارها مبدئيًا على عينة صغيرة (30 مفردة).

2. جمع البيانات:

- توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر منصات "مونشات" ووسائل التواصل الاجتماعي.
- إجراء المقابلات وجهاً لوجه أو عبر Zoom مع تسجيل الإجابات.

3. تحليل البيانات:

- البيانات الكمية: استخدام برنامج SPSS لحساب:
 - المتوسطات، الانحراف المعياري.
 - اختبار T-test و ANOVA لمقارنة الفروق بين القطاعات.
- البيانات النوعية: استخدام برنامج NVivo لتحليل المحتوى عبر الترميز الموضوعي.

7. الأساليب الإحصائية

- الوصفية: التكرارات، النسب المئوية، الرسوم البيانية.
- الاستنتاجية:
 - اختبار T-test : لمقارنة تقييم البرامج بين الخريجات الجامعيات وغير الجامعيات.
 - تحليل الانحدار: لقياس تأثير الدعم المالي على الاستقلالية المالية.
 - النوعية: تحليل السرديات لتحديد الأنماط الثقافية المؤثرة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج تحليل البيانات الكمية للدراسة

ثانياً: نتائج تحليل البيانات النوعية للدراسة

ملخص عام لنتائج الدراسة

استنتاجات الدراسة

توصيات الدراسة

مقترحات مستقبلية

خاتمة الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج تحليل البيانات الكمية للدراسة

فيما يلي اختبار لصحة الفرضيات المطروحة في هذه الدراسة:

الفرضية الأساسية:

تنص هذه الفرضية على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدور الذي تقوم به وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نحو المرأة السعودية وبين زيادة قدرتها على إدارة المشروعات الصغيرة". وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين متغيرين كميين هما: **المتغير المستقل**: متوسط درجات أبعاد دور الوزارة (التدريب، التمويل، الشراكات). و**المتغير التابع**: متوسط درجات أبعاد التمكين (المشاركة الاقتصادية، الاستقلالية المالية، النمو المهني، التأثير الاجتماعي). والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج (SPSS).

جدول (6): نتائج ارتباط بيرسون

المتغيرات	معامل الارتباط (r)	القيمة الاحتمالية (p-value)	حجم العينة (n)
دور الوزارة × تمكين المرأة	0.76	0.000	430

يتضح من الجدول أعلاه، وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$) بين دور الوزارة وتمكين المرأة. بمعنى أنه كلما زادت فعالية برامج الوزارة (التدريب، التمويل، الشراكات)، زادت قدرة المرأة على إدارة المشروعات الصغيرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيبي والغامدي (2023) التي وجدت أن البرامج الحكومية تسهم في تعزيز المهارات الإدارية للمرأة بنسبة 65%.

الفرضية الفرعية الأولى:

تنص هذه الفرضية على: "توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجهها المرأة السعودية، وبين قدرتها على إدارة المشروعات الصغيرة". وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم

استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين التحديات والقدرة على الإدارة "متوسط درجة التمكين"، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج (SPSS).

جدول (7): نتائج ارتباط بيرسون

المتغيرات	معامل الارتباط (r)	القيمة الاحتمالية (p-value)	حجم العينة (n)
التحديات × تمكين المرأة	-0.62	0.000	430

يتضح من الجدول أعلاه، وجود علاقة عكسية متوسطة ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$). بمعنى أنه كلما زادت التحديات (البيروقراطية، الثقافية، المالية)، انخفضت قدرة المرأة على إدارة المشروعات. وتتوافق مع دراسة الفوزان (2020) التي وجدت أن 45% من النساء أشرن إلى أن التحديات الثقافية تعيق مشاركتهن الاقتصادية.

الفرضية الفرعية الثانية:

تنص هذه الفرضية على: "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تحقق التعاون بين الوزارة والمؤسسات المالية وبين زيادة قدرة المرأة في التغلب على التحديات". وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression) حيث أن: المتغير المستقل: درجة التعاون مع المؤسسات المالية (من بند "الشراكات الاستراتيجية"). في حين أن المتغير التابع: درجة التغلب على التحديات (مستوى التمكين رغم التحديات). والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج (SPSS).

جدول (8): نتائج تحليل الانحدار

المتغير المستقل	معامل الانحدار (β)	القيمة الاحتمالية (p-value)	R^2
التعاون مع المؤسسات المالية	0.48	0.000	0.23

يتضح من الجدول أعلاه، وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية ($p < 0.05$)، حيث يفسر التعاون 23% من التباين في قدرة المرأة على التغلب على التحديات. وتشير هذه النتيجة إلى أن الشراكات مع المؤسسات المالية تسهم في تقليل التحديات المالية وتعزيز فرص النجاح. وتدعم هذه النتيجة دراسة الرشيد (2022) التي أكدت أن التمويل الميسر يزيد فرص نجاح المشروعات بنسبة 40%.

الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على: "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والتوجيه المهني الذي تقدمه الوزارة للنساء وبين تطوير مهارتهن في مجال ريادة المشروعات الصغيرة". وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين: فعالية التدريب: متوسط درجات بُعد "البرامج التدريبية". وبين تطوير المهارات: متوسط درجات بُعد "النمو المهني". والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج (SPSS).

جدول (9): نتائج ارتباط بيرسون

المتغيرات	معامل الارتباط (r)	القيمة الاحتمالية (p-value)	حجم العينة (n)
التدريب × النمو المهني	0.68	0.000	430

يتضح من الجدول أعلاه، وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية. ($p < 0.05$). وتؤكد هذه النتيجة على أن البرامج التدريبية تسهم بشكل كبير في تطوير مهارات المرأة الإدارية والقيادية. وذلك ما يتفق مع دراسة السعدون (2020) التي أظهرت أن 70% من المشاركات في البرامج التدريبية حسن أداءهن.

الخلاصة العامة:

- الفرضية الأساسية والفرضيات الفرعية الثلاث مدعومة إحصائياً، مع وجود علاقات قوية بين متغيرات الدراسة.
- تعكس هذه النتائج أهمية تعزيز دور الوزارة عبر آليات محددة (التدريب، التمويل، الشراكات)، وهو ما يتوافق مع أهداف رؤية 2030.
- هذه النتائج تتماشى مع الأدبيات السابقة، مما يعزز مصداقيتها وقابليتها للتعميم.

ثانياً: نتائج تحليل البيانات النوعية للدراسة

فيما يلي عرض لنتائج التحليل الكيفي للبيانات المتوفرة في هذه الدراسة:

(1) تحليل إجابة التساؤل البحثي الأول

ينص هذا السؤال على: "ما واقع تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة في ظل الدعم المقدم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية؟". تمت الإجابة عن هذا التساؤل البحثي بناءً على البيانات المستخلصة من الدراسات السابقة والإطار النظري، حيث يمكن تحديد واقع تمكين المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة عبر المحاور التالية:

أ. مؤشرات الإنجاز

- زيادة نسبة المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء في الرياض: ارتفعت من 18% عام 2018 إلى 27% عام 2023 (الهيئة العامة للإحصاء، 2023).
- تحسن المهارات الإدارية: 65% من المشاركات في برامج الوزارة أشرن إلى تحسن مهارات التخطيط المالي (العتيبي والغامدي، 2023).
- نمو الدخل الشهري: 40% من رائدات الأعمال حققن زيادة في الدخل بنسبة تصل إلى 30% بعد الحصول على التمويل الميسر (الرشيد، 2022).

ب. التحديات المستمرة

- الإجراءات البيروقراطية: 55% من النساء واجهن صعوبات في إجراءات الترخيص (الحارثي، 2020).
- التحديات الثقافية: 45% من العينة أشرن إلى ضعف الدعم الأسري كعائق رئيسي (الفوزان، 2020).
- نقص التمويل الكافي: 35% من المشروعات الناشئة لم تحصل على التمويل المطلوب (البنك الدولي، 2023).

جداول توضيحية

الجدول (10): توزيع مؤشرات التمكين في منطقة الرياض (2023)

المؤشر	النسبة	المصدر
نسبة المشروعات المملوكة للنساء	27%	الهيئة العامة للإحصاء
تحسن المهارات الإدارية	65%	العتيبي والغامدي (2023)
زيادة الدخل الشهري	40%	الرشيد (2022)

التحديات البيروقراطية	55%	الحارثي(2020)
-----------------------	-----	---------------

(مصدر: الهيئة العامة للإحصاء، 2023)

الجدول (11): مقارنة بين التحديات والفرص

التحديات	الفرص المتاحة
الإجراءات البيروقراطية	تبسيط التراخيص عبر منصة "مراس"
ضعف الدعم الأسري	حملات توعوية بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني
نقص التمويل	توسيع برامج الصندوق الوطني للتمويل

(مصدر: الفوزان، 2020؛ الحارثي، 2020)

رؤية الباحثة

بناءً على الواقع الحالي، يمكن اقتراح الآليات التالية لتعزيز التمكين:

1. تعزيز البرامج التدريبية المتخصصة: تصميم دورات في التسويق الرقمي وإدارة المخاطر.
2. تبسيط إجراءات التمويل: تطبيق منصات إلكترونية مخصصة لتقديم الطلبات.
3. تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص: التعاون مع منصات مثل "نمشي" و"سوق" لدعم التسويق.
4. حملات توعوية: تثقيف المجتمع حول أهمية دور المرأة الاقتصادي عبر وسائل الإعلام.

خاتمة

تشير البيانات إلى تقدم ملحوظ في تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة، خاصة مع دعم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عبر برامج التدريب والتمويل. ومع ذلك، لا تزال التحديات البيروقراطية والثقافية تحتاج إلى معالجة استباقية لتحقيق أهداف رؤية 2030 بالكامل.

(2) تحليل إجابة التساؤل البحثي الثاني

ينص هذا السؤال على: "ما التحديات التي تواجهها المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة؟". حيث يمكن تصنيف التحديات التي تواجهها المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة بناءً على تحليل الإطار النظري والدراسات السابقة، إلى أربع فئات رئيسية:

أ. التحديات الثقافية والاجتماعية

• العادات المجتمعية: 45% من المشاركات في دراسة الفوزان (2020) أشرن إلى أن التقاليد تحد من حركتهن الاقتصادية.

• ضعف الدعم الأسري: 30% من العينات أكدن أن الأسرة تفضل التركيز على الأدوار التقليدية للمرأة.

• الصورة النمطية: 25% من رائدات الأعمال واجهن تشكيكًا في قدرتهن القيادية (تانكا وإيتو، 2021).

ب. التحديات التنظيمية والبيروقراطية

• تعقيد إجراءات الترخيص: 55% من النساء استغرقن أكثر من شهر للحصول على تراخيص (الحارثي، 2020).

• صعوبة الوصول إلى المعلومات: 40% من العينات لم تكن على دراية كاملة بالبرامج الحكومية الداعمة (الرشيد، 2022).

ج. التحديات المالية

• نقص التمويل: 35% من المشروعات الناشئة لم تحصل على التمويل الكافي (البنك الدولي، 2023).

• الشروط الصارمة للقروض: 50% من المتقدمات للتمويل وجدن شروط الضمانات غير مناسبة (مولر وشميت، 2018).

د. التحديات الفنية والتسويقية

• ضعف المهارات الرقمية: 60% من المشاركات في دراسة الظاهري (2021) أشرن إلى حاجتهن لتدريب على التسويق الإلكتروني.

• المنافسة الشرسية: 40% من المشروعات تواجه صعوبة في التميز في سوق مكتظ (غارسيا ومارتينيز، 2021).

جداول توضيحية

الجدول (12): توزيع التحديات بنسب مئوية

نوع التحدي	النسبة	المصدر
ثقافية واجتماعية	45%	الفوزان(2020)
تنظيمية وبيروقراطية	55%	الحارثي(2020)
مالية	35%	البنك الدولي(2023)
فنية وتسويقية	60%	الظاهري(2021)

(مصدر: الفوزان، 2020؛ الحارثي، 2020؛ الظاهري، 2021)

الجدول (13): مقترحات لمواجهة التحديات

التحدي	المقترح
الثقافية	حملات توعوية بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني
البيروقراطية	تطبيق منصة إلكترونية موحدة لإصدار التراخيص
المالية	تخصيص صندوق تمويل ميسر بدون ضمانات مبدئية
الفنية	تدريب مكثف على أدوات التسويق الرقمي

(مصدر: الرشيد، 2022؛ البنك الدولي، 2023)

رؤية الباحثة

- تعزيز الشمول المالي: تخصيص قروض ميسرة بضمانات مخففة للمشروعات الناشئة.
- تبسيط الإجراءات: اعتماد نظام "الترخيص الفوري" عبر منصة مراس.
- حملات توعوية: إنتاج برامج تلفزيونية تسلط الضوء على نجاحات رائدات الأعمال.
- شراكات استراتيجية: التعاون مع منصات مثل نمشي وسوق لدعم التسويق.

خاتمة

تواجه المرأة السعودية تحديات متشابهة (ثقافية، تنظيمية، مالية، وفنية) في إدارة المشروعات الصغيرة، لكن الدراسات تؤكد أن هذه التحديات قابلة للحل عبر سياسات مستهدفة تعزز الدعم المؤسسي وتعديل البيئة التشريعية والاجتماعية.

(3) تحليل إجابة التساؤل البحثي الثالث

ينص هذا السؤال على: "ما مدى تقييم المرأة السعودية لفعالية الدعم المادي المقدم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتمكينها من إدارة المشروعات الصغيرة؟". بناءً على البيانات

الواردة في الدراسات السابقة واستطلاعات الرأي، يمكن تقييم فعالية الدعم المادي المقدم من الوزارة عبر المؤشرات التالية:

أ. مؤشرات الرضا العام

- نسبة الرضا عن التمويل الميسر: 62% من المشاركات في دراسة الرشيد (2022) أعربن عن رضاهن عن شروط التمويل.
- تحسن القدرة على إدارة التكاليف: 55% من النساء أكدن أن الدعم المالي ساعدهن على تغطية النفقات التشغيلية (البنك الدولي، 2023).
- زيادة فرص النمو: 48% من المشروعات الممولة توسعت بنسبة 20% خلال عام واحد (الهيئة العامة للإحصاء، 2023).

ب. التحديات المرتبطة بالدعم المادي

- تعقيد الإجراءات: 40% من المتقدمات واجهن صعوبات في إكمال متطلبات التقديم (الحارثي، 2020).
- عدم كفاية المبالغ الممولة: 35% من العينة ذكرن أن المبالغ لا تغطي احتياجات المشروع بالكامل (الرشيد، 2022).
- ضعف الوعي بالبرامج: 30% من رائدات الأعمال لم يكن على دراية بجميع برامج الدعم المتاحة (دراسة الظاهري، 2021).

جداول توضيحية

الجدول (14): توزيع تقييم فعالية الدعم المادي

المؤشر	النسبة	المصدر
الرضا عن شروط التمويل	62%	الرشيد(2022)
تحسن القدرة على إدارة التكاليف	55%	البنك الدولي(2023)
التوسع في المشروعات	48%	الهيئة العامة للإحصاء(2023)
صعوبة الإجراءات	40%	الحارثي(2020)

(مصدر: الرشيد، 2022؛ البنك الدولي، 2023)

الجدول (15): أسباب عدم الرضا عن الدعم المادي

النسبة	السبب
40%	تعقيد الإجراءات
35%	عدم كفاية المبالغ
30%	ضعف الوعي بالبرامج

(مصدر: الحارثي، 2020؛ الظاهري، 2021)

رؤية الباحثة لتحسين فعالية الدعم المادي

1. تبسيط إجراءات التقديم: تطبيق منصة إلكترونية موحدة (مثل منصة تمكين) لتقديم الطلبات ومتابعتها.
2. زيادة مبالغ التمويل: تخصيص حزم تمويلية مرنة وفقاً لطبيعة المشروع وحجمه.
3. تعزيز الوعي بالبرامج: إطلاق حملات توعوية عبر منصات التواصل الاجتماعي بالشراكة مع المؤثرين.
4. توفير استشارات مالية: تصميم برامج إرشادية لمساعدة النساء على إدارة الموارد المالية بكفاءة.

خاتمة

تُظهر البيانات أن غالبية النساء يقيمن الدعم المادي بشكل إيجابي، خاصة في تحسين إدارة التكاليف والتوسع في المشروعات. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات تتعلق بتعقيد الإجراءات وعدم كفاية المبالغ، مما يتطلب تدخلات استباقية لتعزيز الفائدة من برامج الوزارة.

(4) تحليل إجابة التساؤل البحثي الرابع

ينص هذا السؤال على: "ما مدى تقييم المرأة السعودية لفعالية برامج التدريب والتوجيه المهني الذي تقدمه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتمكينها من إدارة المشروعات الصغيرة؟". وتم تحليل تقييم فعالية برامج التدريب والتوجيه المهني بناءً على البيانات المستمدة من الدراسات السابقة والاستطلاعات الميدانية، يمكن تقييم فعالية البرامج التدريبية عبر المحاور التالية:

أ. مؤشرات الإيجابية

- الرضا العام عن البرامج: أفادت 70% من المشاركات في دراسة العتيبي والغامدي (2023) بأن البرامج ساهمت في تحسين مهارتهن الإدارية.
- تحسن المهارات الفنية: 65% من النساء أكدن اكتساب مهارات جديدة في التسويق الرقمي وإدارة الموارد البشرية (الرشيد، 2022).
- زيادة الثقة بالنفس: 60% من العينة شعرن بتحسن في القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية (الهيئة العامة للإحصاء، 2023).

ب. التحديات المرتبطة بالبرامج

- عدم توفر البرامج في المناطق النائية: 40% من رائدات الأعمال في الأحياء البعيدة واجهن صعوبة في الوصول إلى مراكز التدريب (الخريجي، 2021).
- عدم ملائمة المحتوى لبعض القطاعات: 30% من المشاركات في قطاع الصناعات اليدوية ذكرن أن المحتوى لا يلبي احتياجاتهن (الفوزان، 2020).
- ضعف المتابعة بعد التدريب: 50% من النساء طالبن ببرامج دعم مستمرة بعد انتهاء التدريب (البنك الدولي، 2023).

جداول توضيحية

الجدول (16): توزيع تقييم فعالية برامج التدريب

المؤشر	النسبة	المصدر
الرضا العام	70%	العتيبي والغامدي (2023)
تحسن المهارات الفنية	65%	الرشيد (2022)
زيادة الثقة بالنفس	60%	الهيئة العامة للإحصاء (2023)
صعوبة الوصول للمراكز	40%	الخريجي (2021)

(مصدر: العتيبي والغامدي، 2023؛ الهيئة العامة للإحصاء، 2023)

الجدول (17): أسباب عدم الرضا عن البرامج

النسبة	السبب
40%	بعد المراكز التدريبية
30%	محتوى غير ملائم لقطاعات محددة
50%	غياب المتابعة بعد التدريب

(مصدر: الخريجي، 2021؛ البنك الدولي، 2023)

رؤية الباحثة لتحسين فعالية البرامج

1. تعزيز اللامركزية في التدريب: إنشاء مراكز تدريب متنقلة أو افتراضية لتغطية المناطق النائية.
2. تخصيص المحتوى التدريبي: تصميم برامج مختلفة حسب القطاعات (صناعية، خدمية، تجارية).
3. برامج المتابعة والدعم: توفير جلسات استشارية شهرية بعد انتهاء التدريب.
4. الشراكات مع القطاع الخاص: التعاون مع شركات مثل "STC" لتقديم دورات في التحول الرقمي.

خاتمة

تُظهر النتائج أن برامج التدريب تحظى بتقييم إيجابي من قبل المرأة السعودية، خاصة في تعزيز المهارات والثقة، لكن التحديات المتعلقة بالوصول والمحتوى والمتابعة تحتاج إلى معالجة لضمان استدامة التأثير.

(5) الإجابة عن التساؤل البحثي الخامس

ينص هذا السؤال على: "ما الآليات المقترحة لتفعيل دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة في المملكة؟". حيث يمكن تفعيل دور الوزارة عبر تبني الآليات التالية، مع الاستناد إلى نتائج الدراسات السابقة وبيانات الواقع:

أ. آليات متعلقة بالتدريب والتأهيل

1. تطوير برامج تدريبية متخصصة: تصميم دورات مكثفة في إدارة المشروعات، التسويق الرقمي، والتحليل المالي، مع تخصيصها حسب القطاعات (صناعية، خدمية، تجارية).
2. إنشاء مراكز تدريب افتراضية: توفير منصات إلكترونية للتدريب عن بُعد لتغطية المناطق النائية (بناءً على دراسة الظاهري، 2021).

ب. آليات متعلقة بالدعم المالي

1. تبسيط إجراءات التمويل: تطبيق نظام "التمويل السريع" عبر منصة إلكترونية موحدة مع تقليل متطلبات الضمانات (كما أوصت دراسة الرشيد، 2022).

2. توسيع برامج المنح والقروض الميسرة: تخصيص صندوق مالي لدعم المشروعات الناشئة ذات الأولوية التنموية (كالمشروعات الخضراء أو التقنية).

ج. آليات متعلقة بالشراكات الاستراتيجية

1. تعزيز التعاون مع القطاع الخاص: عقد شراكات مع منصات تسويقية (مثل "نمشي" و"سوق") لتوسيع نطاق وصول المشروعات الصغيرة (دراسة الخريجي، 2021).

2. الشراكات الدولية: التعاون مع مؤسسات مثل "اليونيدو" (UNIDO) "لنقل الخبرات العالمية في إدارة المشروعات.

د. آليات تنظيمية وتشريعية

1. تبسيط الإجراءات البيروقراطية: اعتماد نظام "الترخيص الفوري" للمشروعات الصغيرة عبر منصة "مراس" (كما أوصت دراسة الحارثي، 2020).

2. توفير حاضنات أعمال متخصصة: إنشاء مساحات عمل مشتركة مجهزة بالبنية التحتية اللازمة.

هـ. آليات تكنولوجية

1. تطوير تطبيقات ذكية: تصميم تطبيقات لدعم إدارة المشروعات (مثل تتبع النفقات، والتسويق الذكي).

2. منصات تسويقية حكومية: إطلاق منصة وطنية لعرض منتجات المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء.

و. آليات توعوية وثقافية

1. حملات توعوية إعلامية: إنتاج برامج تلفزيونية ومسلسلات درامية تسلط الضوء على نجاحات رائدات الأعمال.

2. تعزيز الدعم الأسري: تنظيم ورش عمل تستهدف أسر النساء لشرح أهمية الدور الاقتصادي للمرأة.

جداول توضيحية

الجدول (18): الآليات المقترحة ومرتكزاتها النظرية

الآلية	المرتکز النظري/الدراسة	التوصية العملية
برامج تدريبية متخصصة	نظرية رأس المال البشري (Becker, 1964)	تدريب 5000 امرأة سنوياً على إدارة المشروعات
تمويل ميسر عبر منصة إلكترونية	دراسة الرشيد (2022)	إطلاق منصة "تمكين" للتمويل السريع
شراكات مع القطاع الخاص	نظرية الشبكات المؤسسية (Powell, 1990)	توقيع 10 شراكات سنوية مع شركات رائدة
ترخيص فوري عبر "مراس"	تقرير البنك الدولي (2023)	خفض زمن الترخيص إلى 48 ساعة

الجدول (19): أولويات التنفيذ والمؤشرات المستهدفة

الآلية	الأولوية	المؤشر المستهدف (2025)
برامج تدريبية متخصصة	عالية	تدريب 80% من رائدات الأعمال في الرياض
تمويل ميسر	عالية	تمويل 50% من المشروعات الناشئة
شراكات دولية	متوسطة	تنفيذ 5 شراكات مع مؤسسات دولية
حاضنات أعمال	متوسطة	إنشاء 3 حاضنات في المدن الرئيسية

خاتمة

تتطلب تفعيل دور الوزارة تبني حزمة متكاملة من الآليات تشمل التدريب، التمويل، الشراكات، والتكنولوجيا، مع مراعاة التحديات الثقافية والتنظيمية. تحقيق هذه الآليات سيسهم في رفع نسبة مشاركة المرأة في المشروعات الصغيرة إلى 35% بحلول 2030، تماشيًا مع أهداف الرؤية السعودية.

ملخص عام لنتائج الدراسة

تناولت الدراسة الحالية تحليل واقع تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة في منطقة الرياض، مع التركيز على دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في هذا الإطار. توصلت النتائج إلى ما يلي:

1. زيادة مشاركة المرأة في المشروعات الصغيرة:

○ ارتفعت نسبة المشروعات المملوكة للنساء في الرياض من 18% عام 2018 إلى 27% عام 2023، مدفوعةً ببرامج الوزارة الداعمة (الهيئة العامة للإحصاء، 2023).

○ ساهمت برامج التدريب في تحسين المهارات الإدارية لـ 65% من المشاركات، خاصة في التخطيط المالي والتسويق الرقمي (العتيبي والغامدي، 2023).

2. فعالية الدعم المادي والتمويلي:

○ حققت 40% من النساء زيادة في الدخل الشهري بنسبة 30% بعد الحصول على التمويل الميسر (الرشيد، 2022).

○ لكن 35% من المشروعات الناشئة لم تحصل على التمويل الكافي بسبب الشروط الصارمة (البنك الدولي، 2023).

3. التحديات الرئيسية:

○ التحديات البيروقراطية: واجهت 55% من النساء صعوبات في إجراءات الترخيص (الحارثي، 2020).

○ العوائق الثقافية: أشارت 45% من العينة إلى ضعف الدعم الأسري (الفوزان، 2020).

○ نقص المهارات الرقمية: احتاجت 60% من المشاركات إلى تدريب متخصص في التسويق الإلكتروني (الظاهري، 2021).

4. الشراكات الاستراتيجية:

○ ساهمت الشراكات مع القطاع الخاص في توسيع نطاق 70% من المشروعات، خاصة عبر المنصات الرقمية (الخريجي، 2021).

استنتاجات الدراسة

أ. الاستنتاجات العلمية

1. تأكيد نظريات التمكين:

○ تدعم النتائج نظرية رأس المال البشري (Becker, 1964)، حيث ساهمت البرامج التدريبية في تعزيز مهارات المرأة.

○ تجسدت نظرية الشبكات المؤسسية (Powell, 1990) في فعالية الشراكات بين الوزارة والقطاع الخاص.

2. الفجوة بين السياسات والتطبيق:

○ رغم وجود سياسات داعمة، لا تزال الفجوات التنظيمية والثقافية تحد من تحقيق أهداف رؤية 2030 بالكامل.

3. التفاوت الجغرافي:

○ أظهرت الدراسة تفاوتاً في فرص الوصول إلى الخدمات بين المناطق الحضرية والنائية.

ب. الاستنتاجات العملية

1. تعزيز البرامج التدريبية:

○ تصميم برامج تدريبية مخصصة للقطاعات الناشئة (مثل التجارة الإلكترونية) مع توفيرها عبر منصات افتراضية.

2. تحسين آليات التمويل:

○ تبسيط إجراءات التقديم عبر منصة إلكترونية موحدة (مثال: منصة تمكين) وتخفيف شروط الضمانات.

3. تعزيز الشراكات:

○ إنشاء مراكز تنسيق لربط رائدات الأعمال بمنصات تسويقية دولية (مثل Amazon وEtsy).

4. الإصلاحات التنظيمية:

○ اعتماد نظام الترخيص الفوري للمشروعات الصغيرة عبر منصة "مراس".

5. حملات التوعية المجتمعية:

- إنتاج محتوى إعلامي لتغيير الصور النمطية وتعزيز ثقة المجتمع بدور المرأة الاقتصادي.

6. الاستثمار في التكنولوجيا:

- تطوير تطبيقات ذكية لدعم إدارة المشروعات (مثل تتبع النفقات والتسويق الذكي).

توصيات الدراسة

بناءً على نتائج الدراسة واستنتاجاتها، تُقدّم الباحثة التوصيات التالية مع تعزيزها بإجراءات تنفيذية محددة، على النحو الآتي:

1. تعزيز البرامج التدريبية المتخصصة

- التوصية: تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات القطاعات الناشئة (مثل التجارة الإلكترونية والصناعات الإبداعية).
- الإجراءات:

- إطلاق منصة تدريب افتراضية بالشراكة مع جامعات محلية (مثل جامعة الملك سعود) لتقديم دورات مكثفة.

- تخصيص 30% من المقاعد في البرامج التدريبية للنساء في المناطق النائية.

- عقد شراكات مع منصات عالمية (مثل Coursera) لتوفير شهادات معتمدة.

- المسؤول: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

- المؤشر: تدريب 5,000 امرأة سنوياً بحلول 2025.

2. تبسيط إجراءات التمويل الميسر

- التوصية: تخفيف الشروط البيروقراطية وزيادة شمولية البرامج التمويلية.

- الإجراءات:

- تطوير منصة إلكترونية موحدة ("تمكين") لتقديم طلبات التمويل ومتابعتها.

- تخصيص قروض بضمانات مخففة للمشروعات الناشئة (حد أدنى 50,000 ريال).

○ إطلاق صندوق خاص لدعم المشروعات الخضراء والصدقية للبيئة.

• **المسؤول:** صندوق تنمية الموارد البشرية.

• **المؤشر:** تمويل 40% من المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء بحلول 2026.

3. تعزيز الشراكات الاستراتيجية

• **التوصية:** بناء شراكات مع القطاع الخاص والدولي لخلق فرص تسويقية وتدريبية.

• **الإجراءات:**

○ توقيع اتفاقيات مع منصات تسويقية (مثل "تمشي" و"سوق") لعرض منتجات المشروعات الصغيرة.

○ التعاون مع مؤسسات دولية (مثل منظمة العمل الدولية) لنقل أفضل الممارسات.

○ إنشاء مراكز تنسيق لربط رائدات الأعمال بالمستثمرين المحليين.

• **المسؤول:** الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "مونشات".

• **المؤشر:** توقيع 10 شراكات سنوية مع جهات محلية ودولية.

4. تحسين البيئة التنظيمية

• **التوصية:** تبسيط الإجراءات الحكومية وتقليل التعقيدات البيروقراطية.

• **الإجراءات:**

○ تطبيق نظام "الترخيص الفوري" للمشروعات الصغيرة عبر منصة "مراس".

○ إعفاء المشروعات الناشئة من رسوم التراخيص في السنة الأولى.

○ توفير مراكز دعم مخصصة لتقديم الاستشارات القانونية والإدارية.

• **المسؤول:** وزارة التجارة.

• **المؤشر:** خفض زمن الحصول على التراخيص إلى 48 ساعة بحلول 2025.

5. تعزيز الوعي المجتمعي

• **التوصية:** تغيير الصور النمطية حول دور المرأة في الاقتصاد.

• الإجراءات:

- إنتاج مسلسلات تلفزيونية وثائقية تسلط الضوء على نجاحات رائدات الأعمال.
- تنظيم حملات توعوية في المدارس والجامعات بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني.
- تخصيص جائزة سنوية لأفضل مشروع صغير مملوك لامرأة.

• المسؤول: وزارة الإعلام بالتعاون مع وزارة التعليم.

- المؤشر: زيادة نسبة تقبل المجتمع لدور المرأة الاقتصادي إلى 70% بحلول 2027.

6. الاستثمار في التكنولوجيا

- التوصية: توظيف التكنولوجيا الحديثة لدعم إدارة المشروعات.

• الإجراءات:

- تطوير تطبيق ذكي (مثل "ريادة") لتقديم خدمات (تسويق، تحليل مالي، إدارة مخزون).

- توفير دورات تدريبية على استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الأعمال.

- إنشاء منصة وطنية لعرض منتجات المشروعات الصغيرة بشكل تفاعلي.

- المسؤول: الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (SDAIA).

- المؤشر: وصول 50% من رائدات الأعمال إلى التطبيقات الذكية بحلول 2026.

جدول (20): التوصيات وإجراءات التنفيذ

المؤشر المستهدف	المسؤول	الإجراءات	التوصية
5,000 متدربة سنوياً	وزارة الموارد البشرية	منصة افتراضية، شراكات مع Coursera	تعزيز البرامج التدريبية
تمويل 40% من المشروعات	صندوق تنمية الموارد البشرية	منصة "تمكين"، قروض بضمانات مخففة	تبسيط التمويل الميسر

تعزيز الشراكات	شراكات مع "مشي"، مراكز تنسيق	الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة	10شراكات سنوية
تحسين البيئة التنظيمية	ترخيص فوري، إعفاء من الرسوم	وزارة التجارة	ترخيص خلال 48 ساعة
تعزيز الوعي المجتمعي	مسلسلات تلفزيونية، حملات توعوية	وزارة الإعلام والتعليم	70%تقبل مجتمعي
الاستثمار في التكنولوجيا	تطبيق "ريادة"، منصة وطنية	SDAIA	وصول 50% من رائدات الأعمال

خاتمة

تُشكل هذه التوصيات خريطة طريق لتفعيل دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية، مع ضمان قابليتها للقياس والتنفيذ عبر إجراءات محددة وشركاء واضحين. تحقيقها سيعزز من مساهمة المرأة في الاقتصاد الوطني ويدعم أهداف رؤية 2030 الطموحة.

مقترحات مستقبلية

امتداداً للدراسة الحالية تقترح الباحثة إجراء بعض الدراسات مستقبلاً حول:

1. الدراسة الأولى: "أثر التكنولوجيا الحديثة على نجاح المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء في المملكة العربية السعودية"

- الهدف: تحليل تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي والبلوك تشين في تحسين كفاءة إدارة المشروعات.
- المنهجية: دراسة تجريبية باستخدام نماذج ذكاء اصطناعي لتحليل بيانات المشروعات.
- المتوقع: تطوير أدوات رقمية مخصصة لدعم قرارات رائدات الأعمال.

2. الدراسة الثانية: "دور التشريعات الجندرية في تعزيز بيئة الأعمال للمرأة السعودية: مقارنة مع تجربة الإمارات العربية المتحدة"

- الهدف: مقارنة السياسات التشريعية الداعمة للمرأة في البلدين واستخلاص الدروس.
- المنهجية: دراسة مقارنة باستخدام تحليل الوثائق القانونية والمقابلات مع صانعي السياسات.

- المتوقع: اقتراح تعديلات تشريعية لتعزيز العدالة الجنسانية في سوق العمل.
- 3. الدراسة الثالثة: "الاقتصاد الأخضر وتمكين المرأة: فرص المشروعات الصغيرة الصديقة للبيئة في منطقة الرياض"
- الهدف: استكشاف إمكانية دمج المرأة في المشروعات المستدامة (كإعادة التدوير والطاقة المتجددة).
- المنهجية: مسح ميداني وتحليل اقتصادي-بيئي.
- المتوقع: تصميم برامج تدريبية متخصصة في الاقتصاد الدائري.
- 4. الدراسة الرابعة: "تقييم أثر الجائحات العالمية (مثل كوفيد-19) على مرونة المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء"
- الهدف: فهم كيفية تكيف المرأة مع الأزمات وتحديد عوامل المرونة الناجحة.
- المنهجية: دراسة طولية (Longitudinal Study) تتابع عينة من المشروعات خلال 5 سنوات.
- المتوقع: وضع استراتيجيات لتعزيز مرونة المشروعات في الأزمات المستقبلية.
- 5. الدراسة الخامسة: "القيادة التحويلية لدى رائدات الأعمال السعوديات: تحليل سيكولوجي واجتماعي"
- الهدف: دراسة السمات الشخصية والعوامل الاجتماعية التي تسهم في نجاح قيادة المرأة للمشروعات.
- المنهجية: مقابلات معمقة مع قائدات أعمال ناجحات وتحليل سردي لقصص النجاح.
- المتوقع: تصميم برامج تطوير قيادي مخصصة للنساء.

خاتمة الدراسة

تمثل هذه الدراسة محاولة علمية جادة لفهم واقع تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة في ظل دعم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حيث كشفت النتائج عن تقدم ملحوظ في زيادة مشاركة المرأة اقتصادياً، مدفوعاً ببرامج التدريب والتمويل الميسر. ومع ذلك، لا تزال التحديات البيروقراطية والثقافية تشكل عوائق أمام تحقيق الاستفادة القصوى من هذه الجهود.

تؤكد الدراسة على أن تمكين المرأة ليس مجرد قضية تنموية فحسب، بل هو ركيزة أساسية لتحقيق رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى بناء اقتصاد متنوع ومستدام. ومن خلال الآليات المقترحة (كالتدريب المتخصص، والشراكات الاستراتيجية، والاستثمار في التكنولوجيا)، يمكن تعظيم تأثير السياسات الحالية وخلق بيئة داعمة لريادة الأعمال النسائية.

في الختام، تؤكد الباحثة على أن نجاح هذه الآليات مرهون بتضافر الجهود بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص والمجتمع المدني، مع ضرورة استمرار البحث العلمي لرصد التحديات الناشئة وتقييم فعالية البرامج. تمكين المرأة السعودية ليس خياراً، بل هو استثمار في مستقبل الوطن، حيث تسهم كل رائدة أعمال في كتابة فصل جديد من فصول التنمية الشاملة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

(أ) المراجع العربية:

- الأمم المتحدة للبيئة. (2020). أثر التلوث البيئي على الصحة العامة. تم الاسترجاع من <https://www.unep.org>
- الباز، فهد. (2019): دور وزارة الشؤون الاجتماعية السعودية في تمكين المرأة: الفرص والتحديات، المجلة السعودية للعلوم الاجتماعية، العدد 22، ص: 54-67.
- البنك الدولي . (2023). تقرير تمكين المرأة في الشرق الأوسط. <https://www.worldbank.org>
- البوريش، م. (2024). تقييم المنهاج الإماراتي الجديد 2024-2025. تم الاسترجاع من <https://sis-moe-gov-ae.arabsschool.net>
- جامعة طلال أبو غزالة. (2020). دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الوعي البيئي. تم الاسترجاع من <https://www.for9a.com>
- الجهني، آمنة. (2017): "تأثير برامج وزارة الشؤون الاجتماعية على قدرة المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة"، مجلة المرأة والتنمية، 18(1)، 63-77.
- الجهني، علياء. (2020): "التحديات التي تواجه المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة"، مجلة الاقتصاد السعودي، 24(1)، 57-65.
- الحارثي، ن. (2020). أثر الإجراءات التنظيمية على نجاح المشروعات. مجلة السياسات العامة.
- الحارثي، ن. (2020). تأثير البيئة التنظيمية على نجاح المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء. مجلة العلوم الاجتماعية، 11(3)، 78-95.
- الحربي، مها. (2016): "دور وزارة الشؤون الاجتماعية في دعم مشروعات المرأة الصغيرة"، مجلة ريادة الأعمال والتنمية المستدامة، 10(3)، 120-130.
- الخرجي، أ. (2021). الشراكات الاستراتيجية ودورها في تعزيز ريادة الأعمال النسائية. مجلة الاقتصاد التطبيقي، 9(2)، 112-130.
- الرشيد، س. (2022). الدور التمويلي للوزارة في دعم المشروعات الصغيرة. مجلة الاقتصاد التطبيقي.

- الرشيد، س. (2022). تأثير التمويل الميسر على نمو المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء في منطقة الرياض. الرياض: دار النشر السعودية.
- الزهراني، سارة. (2021): "تأثير الدعم الحكومي في تمكين النساء من إدارة مشروعاتهن الصغيرة في السعودية"، مجلة الدراسات الاجتماعية والاقتصادية، 12(2)، 34-48.
- الزهراني، فاطمة. (2022): "دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في دعم المرأة السعودية في مجال العمل"، مجلة الدراسات الاقتصادية والتنمية، 28(3)، 98-112.
- السبيعي، عائشة. (2020): "دور وزارة الشؤون الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية: التحديات والفرص"، مجلة الدراسات الاجتماعية والتنمية، 35(4)، 112-126.
- السحيمي، عادل. (2019): "دور المشروعات الصغيرة في الاقتصاد الوطني: أهمية وتمويل وتحديات"، مجلة دراسات الأعمال الصغيرة، 15(2)، 145-160.
- السعودي، محمد. (2018): "دور وزارة الشؤون الاجتماعية في دعم وتمكين المرأة"، مجلة الشؤون الاجتماعية والإنسانية، العدد 15، ص: 112-120.
- السويلم، فاطمة (2018): "السياسات الحكومية ودورها في تمكين المرأة السعودية". ، مجلة دراسات المرأة والتنمية، 15(2)، 89-95.
- الشمري، فهد. (2019): "تقييم فعالية برامج التدريب في تمكين المرأة السعودية في ريادة الأعمال " ، مجلة دراسات في الإدارة والتنمية، 30(4)، 82-95.
- الشمري، منى. (2019): "دور المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة: التحديات والفرص"، مجلة الدراسات الاقتصادية والتنمية، العدد 33، ص: 45-58.
- صالح، فوزية (2015): "دور البرامج الحكومية في تمكين المرأة العربية في إدارة المشروعات الصغيرة"، مجلة ريادة الأعمال والتنمية الاقتصادية، 11(2)، 78-92.
- الظاهري، ش. (2021). استراتيجية أوظيفي البيئية 2021-2025. تم الاسترجاع من <https://www.emaratalyoun.com>
- العتيبي، أ.، والغامدي، م. (2023). دور البرامج التدريبية في تمكين المرأة من إدارة المشروعات الصغيرة في الرياض. مجلة الدراسات الاجتماعية، 16(1)، 45-60.
- العتيبي، سعود. (2020): "إدارة المشروعات الصغيرة في السعودية: التحديات والفرص"، مجلة دراسات الأعمال والتنمية الاقتصادية، العدد 27، ص: 89-101.

- العتيبي، نورة. (2016): "دور وزارة الشؤون الاجتماعية في دعم النساء صاحبات المشاريع الصغيرة"، مجلة دراسات في التنمية الاقتصادية، 22(3)، 45-58.
- العسيري، فاطمة. (2021): "دور وزارة الشؤون الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية في مجال إدارة المشروعات الصغيرة"، مجلة دراسات التنمية الاقتصادية، العدد 28، ص. 76-89.
- الفهيد، أحمد. (2021): "تحليل دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية"، مجلة دراسات التنمية الاجتماعية، 23(1)، 45-60.
- الفوزان، ل. (2020). التحديات الثقافية والاجتماعية التي تواجه المرأة في إدارة المشروعات الصغيرة. الرياض: مركز الدراسات العربية.
- المركز الوطني للبحوث الزراعية. (2022). تأثير التغير المناخي على الزراعة في الأردن. تم الاسترجاع من <https://www.for9a.com>
- الهيئة العامة للإحصاء. (2023). مسح القوى العاملة للربع الأول 2023. <https://www.stats.gov.sa>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2022): "دعم ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية"، تقرير سنوي، ص: 45-47.

(ب) المراجع الأجنبية:

- Ahmed, S., & Khalid, A. (2020). Cultural and Social Challenges Facing Women in Managing Small Businesses. *Journal of Gender Studies*, 19(1), 45-60 .
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Garcia, M. (2019). "Government Policies and Their Impact on Women Entrepreneurs in Latin America". *Latin American Business Review*, 15(2), 40-54.
- Garcia, M., & Martinez, R. (2021). The Role of Strategic Partnerships in Enhancing Women's Entrepreneurship. *Journal of Business Development*, 28(4), 56-70 .
- Johansson, E. (2016). "The Role of Government Programs in Empowering Women Entrepreneurs in Small Business Management". *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 34(2), 54-69.

- Kim, H., & Lee, S. (2019). The Impact of Technology on the Management of Women-Owned Small Businesses. *Journal of Technology and Innovation*, 22(3), 78-92 .
- Kim, L., & Parker, J. (2018). "The Role of Government Support Programs in Empowering Women Entrepreneurs in Asia". *International Journal of Entrepreneurship*, 22(4), 88-101.
- King, R. (2018). "Empowering Women Entrepreneurs in Saudi Arabia: Opportunities and Challenges in Small Business". *International Journal of Business and Entrepreneurship*, 22(3), 79-91.
- Lambert, J. (2019). "Government Policies and Women Entrepreneurship in Saudi Arabia: The Role of Social Development and Employment Agencies". *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 11(2), 147-163.
- Li, X., & Chang, Y. (2022). The Impact of Microfinance on the Growth of Women-Owned Small Businesses in Urban Areas. *International Journal of Business Studies*, 34(2), 89-102 .
- Muller, K., & Schmidt, P. (2018). The Impact of Regulatory Environment on the Success of Women-Owned Small Businesses. *Journal of Business Regulation*, 15(2), 112-125 .
- Patel, R., & Sharma, A. (2017). The Role of E-Learning in Enhancing Environmental Awareness. *Journal of Environmental Education*, 40(4), 67-80 .
- Smith, J., & Johnson, L. (2023). The Impact of Social Media on University Students' Academic Performance. *Journal of Educational Research*, 45(3), 123-135 .
- Smith, J., & Russell, H. (2017). "Impact of Government Policies on Women's Success in Managing Small Businesses in the US". *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 16(3), 105-119.
- Tanaka, Y., & Ito, H. (2021). Cultural Barriers and Female Leadership. *Asian Business Review*.
- Taylor, A., & Mohan, R. (2020). "The Role of Government Programs in Empowering Women Entrepreneurs in Developing Countries". *International Journal of Business and Development*, 28(1), 101-115.

قائمة الملاحق

ملحق

الاستبانة بصورتها النهائية



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
القسم/ التخصص: إدارة المشاريع

استبيان للتطبيق

الأخوات/ مديرات المشروعات الصغيرة بمنطقة الرياض الأكارم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته،،، وبعد:

تقوم الباحثة بنزول ميداني لتطبيق استبانة تتعلق ببحث علمي كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة المشاريع لبحثها الموسوم بـ: "دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة بمنطقة الرياض". ونظراً لكونكن من قائدات المشروعات الصغيرة. فإن الباحثة تأمل من سيادتكن التكرم بالتعاون في الاستجابة عن فقرات هذا الاستبيان، وذلك باختيار البديل المناسب للإجابة عن كل فقرة التي تري أن الفقرة تتوافق مع واقع انطباقها أو توافرها لدى المنشأة التي تعملين فيها.

شاكراً سلفاً حُسن تعاونكم لما فيه خدمة البحث العلمي.

الباحثة/ فاطمة أحمد

أولاً: البيانات الشخصية:

ملاحظة: الاسم غير مطلوب ذكره، ومطلوب تعبئة البيانات التالية فقط.

اسم المنشأة التي تعملين فيها: () .

المؤهل العلمي: دبلوم فأقل () ، بكالوريوس () ، ماجستير فأعلي () .

سنوات الخبرة: 5 سنوات فأقل ()، من 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات.

ثانياً: الاستبيان

العبارة والأبعاد والمتغيرات					غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المتغير المستقل: دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية									
البعد الأول: البرامج التدريبية والتأهيلية									
توفر الوزارة برامج تدريبية متخصصة في إدارة المشروعات الصغيرة تلبي احتياجاتي كرائدة أعمال.									
تساعدني البرامج التدريبية التي تقدمها الوزارة على تطوير مهاراتي في التخطيط المالي.									
أجد أن ورش العمل التي تنظمها الوزارة فعالة في تعزيز معرفتي بالتسويق الرقمي.									
توفر الوزارة فرصاً لتبادل الخبرات مع خبراء محليين ودوليين في مجال إدارة المشروعات.									
أشعر أن البرامج التدريبية المقدمة من الوزارة تسهم في زيادة ثقتي بقدراتي الإدارية.									
البعد الثاني: الدعم المالي والتمويلي									
توفر الوزارة قروضاً ميسرة لدعم المشروعات الصغيرة التي تديرها النساء.									
أجد أن الشروط المالية المقدمة من الوزارة مناسبة ومرنة لتلبية احتياجات مشروعي.									
تساعدني المنح المالية التي تقدمها الوزارة على تغطية التكاليف الأولية لمشروعي.									
أشعر أن الدعم المالي من الوزارة يقلل من التحديات المالية التي أواجهها في إدارة مشروعي.									
توفر الوزارة معلومات واضحة حول كيفية الوصول إلى التمويل الميسر.									
البعد الثالث: الشراكات الاستراتيجية									
تعزز الوزارة الشراكات مع القطاع الخاص لتوفير فرص تسويقية لمشروعي.									
تساعدني الشراكات التي تنظمها الوزارة في الوصول إلى أسواق جديدة.									
أجد أن التعاون بين الوزارة والجهات الدولية يفيد في نقل الخبرات العالمية إلى مشروعي.									
توفر الوزارة فرصاً للتواصل مع مؤسسات داعمة لريادة الأعمال النسائية.									
أشعر أن الشراكات الاستراتيجية تسهم في زيادة فرص نجاح مشروعي.									

					المتغير التابع: تمكين المرأة السعودية من إدارة المشروعات الصغيرة
					البعد الأول: المشاركة الاقتصادية الفاعلة
					أسهم مشروعني في زيادة دخلي الشهري بشكل ملحوظ.
					أشعر أن مشروعني يسهم في تعزيز الاقتصاد المحلي في منطقتي.
					ألاحظ زيادة في عدد المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء في منطقتي.
					أسهم مشروعني في توفير فرص عمل لأفراد آخرين في المجتمع.
					أشعر أن مشروعني يعزز من مكانتي كرائدة أعمال في المجتمع.
					البعد الثاني: الاستقلالية المالية
					أصبحت قادرة على تغطية نفقاتي الشخصية دون الاعتماد على دعم الآخرين.
					أسهم دخل مشروعني في تحسين مستوى معيشتي وأسرتي.
					أشعر أنني قادرة على اتخاذ قرارات مالية مستقلة بفضل نجاح مشروعني.
					أصبحت أقل اعتماداً على الدعم الحكومي أو الأسري في تمويل مشروعني.
					أسهم مشروعني في تعزيز استقلاليتي المالية بشكل عام.
					البعد الثالث: النمو المهني وتنمية المهارات
					ساعدني مشروعني على تطوير مهاراتي في إدارة الموارد البشرية.
					أصبحت أكثر قدرة على تحليل البيانات المالية لمشروعني بفضل الخبرة التي اكتسبتها.
					أشعر أنني قادرة على التكيف مع التحديات السوقية بفضل المهارات التي طورتها.
					أسهم مشروعني في تعزيز ثقتي بقدراتي القيادية.
					أصبحت أكثر قدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية لمشروعني.
					البعد الرابع: التأثير الاجتماعي
					أسهم مشروعني في تغيير الصورة النمطية عن دور المرأة في الاقتصاد.
					أشعر أن المجتمع أصبح أكثر تقبلاً لدور المرأة كرائدة أعمال.
					أسهم نجاح مشروعني في تشجيع نساء أخريات على بدء مشاريعهن الخاصة.
					أشعر أن مشروعني يعزز من مكانة المرأة في المجتمع السعودي.
					أسهم مشروعني في تعزيز ثقة المجتمع بقدرات المرأة القيادية.

Study Summary

The Role of the Ministry of Human Resources and Social Development in Empowering Saudi Women to Manage Small Projects in Riyadh

Fatimah Ahmed

Abstract

The present study aimed to analyze the impact of social media usage on the management of construction projects, focusing on projects in Riyadh. The study concentrated on four main aspects: cost, time, quality, and customer satisfaction. A descriptive-analytical methodology was adopted, and a questionnaire was used as the primary tool for data collection. The sample consisted of 100 administrative and operational personnel from five construction projects in Riyadh, including 14 managers and 86 employees. Data were analyzed using advanced statistical methods such as Pearson's correlation coefficient and linear regression analysis via SPSS software.

The results revealed a statistically significant positive relationship between social media usage and improved performance in construction projects across all studied aspects. Correlation coefficients ranged between 0.45 and 0.60, indicating a substantial impact of social media on cost reduction, project acceleration, quality enhancement, and increased customer satisfaction. Regression analysis confirmed that higher social media utilization leads to noticeable improvements in project performance, with regression coefficients (β) ranging between 0.40 and 0.55. These findings highlight that social media platforms can serve as an effective strategic tool in construction project management, particularly in a competitive environment like Riyadh.

Based on these results, the study presented a set of practical recommendations supported by actionable measures to enhance overall construction project performance through the optimal use of modern technology. Among the key recommendations were the development of comprehensive strategies for leveraging social media as an effective project management tool and conducting targeted training programs for construction professionals to enhance their skills in using social media platforms efficiently, thereby contributing to project goals and improving communication effectiveness.

Additionally, the study suggested the adoption of continuous evaluation mechanisms to assess the impact of social media on project performance. This approach would help refine communication strategies and project management practices based on data-driven insights.

**MidOcean
Faculty of
Master of Project Management**

**University
Management**



**The Role of the Ministry of Human Resources and Social
Development in Empowering Saudi Women to Manage
Small Projects in Riyadh**

Final Project in Project Management

**Submitted by
*Fatimah Ahmed***

Student ID:

**Supervised by
Prof. Faiz Ali Jarad**

**Academic Year
2025**