

اعداد الطالبة
هند مساوى

الرقم الأكاديمي
243001346

إشراف الدكتور
د/ أحمد راجح

العام الدراسي
١٤٤٧هـ/2025م

عنوان البحث

ريادة الاعمال النسائية في القطاع الصحي الخاص في المملكة العربية السعودية
التحديات والفرص

**Women's Entrepreneurship in the Private Healthcare
Sector in Saudi Arabia: Challenges and Opportunities**

الإهداء والشكر

إلى من كانا لي السند بعد الله، إلى والديّ العزيزين
إلى أمي الحبيبة التي غرست في نفسي حب العلم والدعاء الصادق
وإلى أبي الذي علّمني معنى الصبر والإصرار
إلى إخوتي وأصدقائي وكل من شجعني في مسيرتي العلمية
أهدي هذا العمل المتواضع عرفاناً وامتناناً
بفضل الله وتوفيقه استطعت إتمام هذا البحث فالحمد لله حمداً كثيراً
طيباً مباركاً فيه
أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذي ومشرفي الفاضل الدكتور
(أحمد راجح) على ما بذله من وقت وجهد وما قدّمه من توجيه ودعم
كريم كان له الأثر في إنجاز هذا البحث
وايضاً نأعبر عن امتناني لإدارة (جامعة ميد آو شن)
ولجميع الكادر الأكاديمي والإداري الذين كانوا دوماً خير معين وداعم خلال
الدراسة.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الاهداء والشكر	2
قائمة المحتويات	4-3
الفصل الاول	5
1.1 المقدمة	6
2.1 مشكلة الدراسة	7-6
3.1 أهمية الدراسة	7
1.4 أهداف الدراسة	8-7
1.5 أسئلة الدراسة	8
الفصل الثاني	9
1.2 الدراسات السابقة	11-10
2.2 الإطار النظري	11
1.2.2 نظرية التمكين الاقتصادي للمرأة	12-11
2.2.2 نظرية زيادة الأعمال النسائية	14-12
2.2.3 نظرية العوامل المؤسسية (Institutional Theory)	16-14
4.2.2 نظرية الدور الاجتماعي (Role Theory)	17-16
3.2 فرضيات الدراسة	17
1.3.2 الفرضية الأولى	17
2.3.2 الفرضية الثانية	18-17
3.3.2 الفرضية الثالثة	20-18
4.3.2 الفرضية الرابعة	21-20
5.3.2 الفرضية الخامسة	22-21
الفصل الثالث	23
1.3 منهجية الدراسة	24
2.3 نوع الدراسة	24
3.3 مجتمع الدراسة	24
4.3 عينة الدراسة	24

24	5.3 طريقة التحليل
28-25	6.3 أدوات جمع البيانات
29	الفصل الرابع
32-30	1.4 نتائج الدراسة
33	2.4 نتائج الدراسة ومناقشة الفرضية الثانية
34-33	3.4 التأثير السلبي للتحديات التنظيمية
34	4.4 دلالات النتائج في سياق رؤية 2030
35-34	5.4 نتائج الدراسة صحة الفرضية الثالثة
35	6.4 نتائج الفرضية الرابعة
36	الفصل الخامس
38-37	1.5 التوصيات
40-39	2.5 المراجع
41	3.5 ملخص الدراسة باللغة العربية
42	4.5 ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

الفصل الأول

1.1 المقدمة

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً نوعياً في تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في مختلف المجالات ومنها مجال ريادة الأعمال، وقد أسهمت رؤية السعودية 2030 في فتح آفاق واسعة للنساء لا سيما في القطاع الصحي الذي يعد من أكثر القطاعات الحيوية والنمو المستمر.

يمثل دخول المرأة إلى مجال ريادة الأعمال في القطاع الصحي تحدياً وفرصة في آن واحد فهو مجال يتطلب مهارات إدارية وخبرة مهنية ودعم مؤسسي وتشريعي وتسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع ريادة الأعمال النسائية في هذا القطاع واستكشاف التحديات التي تعترض طريق رائدات الأعمال والفرص التي يمكن أن تعزز نجاحهم.

انطلاقاً من رؤية المملكة 2030 وبرامجها، حظي ملف المرأة باهتمام كبير من حكومة المملكة العربية السعودية، وكذلك من الجهات ذات العلاقة، ومنها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وقد خُصص أحد أهداف الرؤية لضمان زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. ومن هذا المنطلق، تسارعت خطوات المرأة السعودية نحو التمكين بفضل صدور العديد من القرارات والتشريعات والأنظمة التي تعزز مكانتها في المجتمع، وبذلك أصبحت شريكاً فاعلاً في التنمية الوطنية في جميع المجالات: الاقتصادية، والاجتماعية، والعلمية، والثقافية، وغيرها، وعلى جميع المستويات

2.1 مشكلة الدراسة

على الرغم من التقدم الملحوظ في تمكين المرأة السعودية لاتزال هناك تحديات تواجه رائدات الأعمال في القطاع الصحي الخاص وتشمل هذه التحديات صعوبة الحصول على التمويل والمعوقات الإدارية والتنظيمية وصعوبة التوازن بين المسؤوليات الأسرية والمهنية

كما تواجه بعض النساء تحديات ثقافية ومجتمعية تعيق تطور مشاريعهم مما يستدعي تحليلاً معمقاً لتحديد هذه المعوقات واقتراح الحلول المناسبة

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة

ما هي أبرز تحديات والفرص التي تواجه رائدات الأعمال السعوديات في القطاع الصحي الخاص

وكيف تؤثر هذه التحديات على استمرارية مشاريعهم ؟

3.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على فئة رائدات الأعمال في القطاع الصحي الخاص وفي فئة لم تحظ بكثير من الدراسات وتساهم الدراسة في الكشف عن التحديات والفرص بما يقيد صناع القرار والمؤسسات الداعمة والمهتمين بتطوير بيئة زيادة الأعمال النسائية.

وتتجلى الأهمية في جوانب من أبرزها

• أهمية تطبيقية

تمكن نتائج الدراسة الجهات المعنية وزارة الصحة، هيئات ريادة الأعمال، صناديق التمويل من فهم التحديات الفعلية التي تواجه رائدات الأعمال وبالتالي تحسين السياسات والبرامج الموجهة له م

• أهمية مجتمعية

من خلال إبراز دور المرأة السعودية الريادي تساهم الدراسة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى النساء وتشجيع المزيد من النساء في القطاعات المهنية المهمة

• أهمية علمية

تقدم الدراسة إضافة إلى الأدبيات العلمية في مجال ريادة الأعمال النسائية، خصوصا في القطاع الصحي الذي لم يتناول بالقدر الكافي في السياق السعودي

4.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل واقع ريادة الأعمال النسائية في القطاع الصحي الخاص في المملكة العربية السعودية من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1) التعرف على واقع ريادة الأعمال النسائية في القطاع الصحي الخاص في السعودية

2) استكشاف أبرز التحديات التي تواجه رائدات الأعمال في هذا القطاع

3) تحليل الفرص المتاحة التي يمكن أن تدعم نجاح المشاريع النسائية الصحية

4) تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة ريادة الأعمال النسائية في هذا المجال .

5) تسليط الضوء على الأبعاد الاجتماعية والثقافية التي قد تؤثر على مسيرة المرأة الريادية في

القطاع الصحي

1.5 أسئلة الدراسة

ترتكز هذه الدراسة على تساؤل رئيسي هو ما أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية والمعوقات التي تواجهه؟ ويمكن الإجابة عنه من خلال الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما المبادئ التي يركز عليها التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية؟

٢. ما الآليات التي تسهم في التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية؟

٣. ما المستويات المهمة لتمكين المرأة السعودية اقتصادياً؟

٤. ما المؤشرات الاقتصادية المهمة لتمكين المرأة السعودية اقتصادياً؟

٥. ما المعوقات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية؟

الفصل الثاني

1.2 الدراسات السابقة

١- نورة السعدي (2021) واقع رائدات الأعمال في القطاع الطبي بمدينة الرياض، ص 112-134

أهم النتائج: أشارت إلى أن الدعم الأسري والتوجيه المهني يشكلان عنصرين حاسمين في نجاح الريادة النسائية في المجال الطبي

٢- ريم الهزاع (2020) التحديات التمويلية والإدارية الريادة المرأة في القطاع الصحي ص 85-103

أهم النتائج: أبرزت العوائق التمويلية والإدارية كمعوقات رئيسية، وأوصت بإنشاء برامج دعم مالي خاصة بالنساء الرياديات.

٣- شريفة الزهراني (2019) أثر العوامل الاجتماعية والثقافية على قرارات الاستثمار النسائي ص 45-67 . أهم النتائج بينت

أن القيود الاجتماعية تلعب دورًا في تعطيل المبادرات الريادية، خاصة في المناطق التقليدية .

٤- هدى العمري (2022) أثر التعليم والتدريب المهني في نجاح المشاريع الريادية للنساء، ص 201-224

أهم النتائج: أكدت أن التعليم والتدريب يساهمان بشكل كبير في تمكين النساء وإكسابهن مهارات إدارية فعالة

٥- سارة الجني (2020) ريادة الأعمال النسائية في المجال الصحي التحديات المهنية، ص 64-90

أهم النتائج ناقشت التحديات المهنية التي تواجه النساء في القطاع الصحي مثل ضعف التقدير المؤسسي والتمييز الوظيفي.

6- Al-Dajani & Marlow (2010). Impact of Gender on Entrepreneurial Experience in the Middle

East. pp. 60-77 أهم النتائج كشفت أن الفجوة بين الجنسين ما زالت تؤثر على فرص زيادة النساء في العالم العربي،

بما في ذلك السعودية.

7- Ahmad, S. Z. (2011). Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in Saudi Arabia -Y pp. 123-143

أهم النتائج وصف خصائص رائدات الأعمال السعوديات مثل التعليم العالي والعوائق الثقافية ومحدودية التمويل ل

8- Abdelzaher, D. M. (2018). Women Entrepreneurs and the Saudi Vision 2030, pp. 11-18-A ربطت

، وركزت على أثر التمكين الحكومي 2030 بين زيادة المرأة والرؤية الوطنية

ثابت أهم النتائج: تقرير عالمي أظهر تحديات رائدات الأعمال في عدة دول مع مقارنة توضيحية لوضع السعودية.

10- in Saudi Arabia. Alshebami & Seraj (2020). The impact of training programs on entrepreneurial

performance-1 pp. 1-11

2.2 الاطار النظري

تركز هذه الدراسة على مجموعة من النظريات ذات الصلة وأهمها

2.2.1 نظرية التمكين الاقتصادي للمرأة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية والمعوقات التي تواجهه، وتمثلت الأبعاد في: المبادئ الآليات المستويات، والمؤشرات واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها : أن تمكين المرأة السعودية اقتصادياً يركز على مبدأ تنمية قدراتها الشخصية، تحقيق العدالة والمساواة القانونية ومساعدتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة، وتمثلت الآليات في زيادة الفرص الاقتصادية بتوسيع ميادين فرص العمل للمرأة، رفع نسبة مساهمتها في مواقع صنع القرار ورسم السياسات الاقتصادية، ومن مستويات تمكين المرأة اقتصادياً : حصولها على الموارد والتمويل والخدمات، مشاركتها بصورة متساوية مع الرجل في كافة المشاريع التنموية ومن المؤشرات التي تقيس تمكين المرأة اقتصادياً : زيادة الأنشطة والمشروعات التي تزيد من دخلها، المساواة النوعية في الأجور والرواتب، وزيادة فرصها في الحصول على القروض والتسهيلات الائتمانية، ومن المعوقات التي تواجه تمكين المرأة اقتصادياً: وجود بعض الموروثات المجتمعية التي تقلص من مشاركتها في التنمية، قلة الدورات التدريبية المقدمة للمرأة العاملة لرفع كفاءتها، وضعف الوعي الاقتصادي للمرأة.

- تكمن أهمية الدراسة في أنها تبحث في موضوع يستهدف (٠٦,٤٩) من سكان المجتمع السعودي وهن النساء اللاتي يشكلن نصف المجتمع السعودي تقريباً، ويؤثرن بشكل كبير على المجتمع واقتصاده حيث إن زيادة التمكين الاقتصادي للمرأة التي تمتلك قدرات متقاربة مع الرجل من شأنه أن يؤدي إلى استثمار طاقات كبيرة معطلة ويزيد من خلق فرص العمل ودفع عجلة النمو الاقتصادي إلى الأمام من خلال اعترافه بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية.

- تبرز أهمية الدراسة في أنها تتزامن مع رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) التي من ضمن أهدافها تحقيق اقتصاد مزدهر يصل بالمجتمع السعودي إلى مستوى الرفاهية .
- زيادة الوعي بأهمية تمكين المرأة السعودية اقتصاديا والوقوف على المبادئ والآليات التي تسهم في ذلك، والمؤشرات التي يمكن من خلالها قياسه، وكذلك المعوقات التي تقف أمام تمكين المرأة اقتصاديا.
- تعد هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العلمية والمهتمين بقضايا المرأة عامة والمرأة السعودية خاصة.
- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع التمكين الاقتصادي فهو يسهم في بناء القدرات الذاتية للمرأة السعودية ورفع مستوى وعيها وزيادة ثقتها بنفسها بأنها قادرة على أداء جميع الأدوار في مختلف المجالات.
- ندرة الدراسات التي تناولت التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية - في حدود علم الباحثة.
- قد تفيد نتائج الدراسة المهتمين وصناع القرار في توسيع الفرص أمام المرأة السعودية وتمكينها اقتصاديا وإزالة كافة المعوقات التي تحول دون تمكينها اقتصاديا.

2.2.2 نظرية زيادة الأعمال النسائية

تركز على الخصائص والسلوكيات التي تميز المرأة الريادية والتحديات الفريدة التي تواجهها والمحفزات التي تدفعها لبدء

مشروع خاص

تتجه نظرية ريادة الأعمال النسائية في السعودية نحو تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً، مع التركيز على زيادة مشاركتها في سوق العمل وتأسيس المشاريع الخاصة [1، 6]. هذه النظرية مدعومة برؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تعزيز دور المرأة في التنمية

أهم جوانب نظرية ريادة الأعمال النسائية في السعودية:

- تمكين المرأة: تهدف النظرية إلى تمكين المرأة من خلال توفير فرص متساوية في التعليم والتدريب والتوظيف، بالإضافة إلى تسهيل وصولها إلى التمويل اللازم لبدء مشاريعها الخاصة [1، 3] .
- دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة:

تركز النظرية على دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء، حيث تعتبر هذه المشاريع محركاً أساسياً للنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل.

- تغيير المفاهيم المجتمعية:

تسعى النظرية إلى تغيير المفاهيم المجتمعية السلبية تجاه عمل المرأة، وتعزيز الوعي بأهمية دورها في التنمية الاقتصادية.

- توفير بيئة داعمة:

تعمل النظرية على توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال النسائية من خلال تسهيل الإجراءات الحكومية، وتوفير برامج تدريبية متخصصة، وتقديم الدعم المالي والاستشاري [1، 11].

- العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال النسائية :

✓ العوامل الشخصية:

تشمل مهارات المرأة وقدراتها، ومستوى تعليمها، وخبرتها العملية، وثقتها بنفسها .

✓ العوامل البيئية:

تشمل القوانين والتشريعات، والسياسات الحكومية، والبيئة الاجتماعية والاقتصادية، وتوفر البنية التحتية.

✓ التحديات:

تواجه ريادة الأعمال النسائية في السعودية بعض التحديات مثل العادات والتقاليد المحافظة، والقيود القانونية، وصعوبة التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

✓ النتائج المتوقعة:

1) زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل: من المتوقع أن تساهم نظرية ريادة الأعمال النسائية في زيادة نسبة

مشاركة المرأة في سوق العمل وتأسيسها لمشاريع خاصة بها.

2) نمو الاقتصاد: من المتوقع أن يساهم تزايد ريادة الأعمال النسائية في نمو الاقتصاد السعودي وتحقيق التنوع

الاقتصادي.

3) تغيير اجتماعي: من المتوقع أن تساهم هذه النظرية في تغيير المفاهيم المجتمعية السلبية تجاه عمل المرأة وتمكينها

اقتصادياً واجتماعياً.

- أمثلة على مبادرات لدعم ريادة الأعمال النسائية :

✓ برنامج تمكين المرأة: يهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تقديم

مزيغ من التدريب والتوظيف وفرص التمويل.

✓ مبادرة "مشروع نماء": تقدم التمويل والدعم الفني والتدريب لأصحاب المشاريع

الصغيرة.

✓ حاضنات الأعمال: توفر بيئة حاضنة للطلاب لتطوير أفكارهم المبتكرة واختبارها

وتوسيع نطاقها.

✓ برامج متخصصة في إدارة الأعمال: تقدمها الجامعات لتدريب رواد الأعمال وتأهيلهم.

2.2.3 نظرية العوامل المؤسسية (Institutional Theory)

تشرح كيف تؤثر اللوائح والسياسات والثقافة المؤسسية على بيئة العمل الريادي وعلى دخول النساء إلى مجالات غير تقليدية

كالصحة

- أولاً: اللوائح والسياسات:

✓ القوانين والتشريعات: يمكن أن توفر القوانين والتشريعات الداعمة لريادة الأعمال النسائية، مثل قوانين

حماية الملكية الفكرية، وقوانين العمل المرنة، فرصًا متكافئة للنساء في الوصول إلى التمويل والتدريب

والأسواق.

✓ السياسات الحكومية: يمكن للسياسات الحكومية التي تشجع على ريادة الأعمال، مثل توفير الحوافز

الضريبية، وتسهيل إجراءات التسجيل، وتقديم الدعم المالي، أن تخلق بيئة مواتية لنمو الشركات الناشئة

النسائية.

✓ اللوائح التنظيمية: يمكن للوائح التنظيمية الصارمة في بعض القطاعات، مثل قطاع الصحة، أن تخلق

حواجز أمام دخول النساء، خاصة في المجالات التي تتطلب تراخيص خاصة أو استيفاء معايير معينة.

- ثانيًا: الثقافة المؤسسية:

✓ التوجه نحو المساواة بين الجنسين: الثقافة المؤسسية التي تعزز المساواة بين الجنسين في بيئة العمل،

وتعترف بقدرات المرأة، وتوفر فرصاً متكافئة للترقية والتطور، تساهم في تمكين النساء في ريادة الأعمال

.

✓ دعم ريادة الأعمال النسائية: المؤسسات التي تدعم صراحة ريادة الأعمال النسائية، من خلال برامج

تدريبية وتوجيهية، وإتاحة شبكات الدعم، تخلق بيئة أكثر تقبلاً وتشجيعاً للنساء.

✓ التغلب على التحيزات الجنسانية: يجب أن تعمل المؤسسات على التغلب على التحيزات الجنسانية في

عملية التوظيف والتقييم والترقية، لضمان تكافؤ الفرص للجميع.

✓ توفير بيئة عمل آمنة: يجب أن توفر المؤسسات بيئة عمل آمنة ومحترمة للنساء، خالية من التحرش

والتمييز، مما يساهم في زيادة ثقتهم بأنفسهن وقدرتهن على النجاح.

• ثالثاً: تأثيرها على دخول النساء إلى مجالات غير تقليدية:

✓ تأثير إيجابي: عندما تكون اللوائح والسياسات داعمة، والثقافة المؤسسية متقبلة، تزداد فرص دخول

النساء إلى مجالات غير تقليدية مثل الصحة في السعودية، حيث يمكنهم إطلاق مشاريعهم الريادية في

هذا القطاع، وتقديم خدمات مبتكرة ومنافسة.

✓ تأثير سلبي: عندما تكون اللوائح والسياسات غير مواتية، والثقافة المؤسسية متحيزة، قد تواجه النساء

صعوبات في دخول هذه المجالات، ويواجهن تحديات في الحصول على التمويل والتدريب والدعم اللازم.

• أمثلة على تأثير اللوائح والسياسات والثقافة المؤسسية على ريادة الأعمال النسائية في قطاع الصحة السعودية:

✓ اللوائح: قد تتطلب بعض التخصصات الطبية، مثل التخدير أو الجراحة، شروطاً معينة تتطلب سنوات

طويلة من التدريب، مما قد يشكل تحدياً للنساء اللواتي قد يفضلن التوفيق بين العمل والحياة الأسرية.

✓ السياسات: يمكن للسياسات الحكومية التي تشجع على الاستثمار في القطاع الخاص الصحي، وتسهيل

إجراءات تأسيس الشركات، أن تدعم دخول النساء إلى هذا القطاع.

✓ الثقافة: يمكن للثقافة المؤسسية التي تقدر العمل الجماعي والمرونة، وتوفير بيئة عمل داعمة للأمّهات، أن

تشجع المزيد من النساء على العمل في القطاع الصحي، وأن تطلقن مشاريعهن الخاصة فيه.

4.2.2 نظرية الدور الاجتماعي (Role Theory)

تُستخدم نظرية الدور الاجتماعي لفهم تأثير التوقعات المجتمعية المتعلقة بأدوار النساء في الثقافة السعودية على قراراتهن

المهنية والريادية.

تدرس هذه النظرية كيف أن الأدوار المحددة مسبقاً (مثل دور المرأة كأم وزوجة) قد تؤثر على خياراتهن المهنية، مثل

اختيار وظائف معينة أو تبني قيادة الأعمال

- تأثير نظرية الدور الاجتماعي على النساء في السعودية:

✓ الأدوار التقليدية: في المملكة العربية السعودية، غالباً ما تُربط المرأة بأدوار تقليدية مثل الزوجة والأم، مما قد

يحد من طموحاتها المهنية والريادية.

✓ التوقعات المجتمعية: قد تواجه النساء ضغوطاً اجتماعية للتركيز على هذه الأدوار التقليدية، مما يجعلهن أقل

عرضة لمتابعة مسارات مهنية أو ريادية.

✓ الصور النمطية: يمكن أن تؤثر الصور النمطية حول قدرات النساء في المجالات المهنية والريادية على ثقتهن

بأنفسهن وقدرتهن على المنافسة في سوق العمل.

✓ الفرص المتاحة: قد تؤدي التوقعات المجتمعية إلى تقييد الوصول إلى الفرص التعليمية والمهنية والتمويلية

المتاحة للنساء، مما يعيق تطورهن في مجال قيادة الأعمال.

✓ دعم الأسر والمجتمع: قد لا تجد النساء الدعم الكافي من أسرهن ومجتمعاتهن لمتابعة مسارات مهنية أو ريادية،

مما يجعلهن أكثر عرضة للتخلي عن هذه المسارات.

- أمثلة على تأثير نظرية الدور :

١. قد تفضل المرأة في السعودية التركيز على دورها كأم وزوجة، وتأجيل أو التخلي عن طموحاتها المهنية

لتلبية هذه التوقعات المجتمعية .

٢. قد تواجه المرأة صعوبة في الحصول على تمويل لمشروعها الريادي بسبب الصور النمطية حول

قدرات النساء في مجال الأعمال.

٣. قد تجد المرأة صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتها المنزلية والعملية، مما يؤثر على أدائها في كليهما.

• تطور دور المرأة في السعودية:

تشهد المملكة العربية السعودية تغييرات اجتماعية واقتصادية متزايدة، مما يؤدي إلى إعادة تعريف دور المرأة في

المجتمع.

هناك زيادة في وعي المجتمع بأهمية تمكين المرأة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

تتجه السياسات الحكومية نحو دعم مشاركة المرأة في سوق العمل وتعزيز ريادتها.

2.3 فرضيات الدراسة

بناء على أهداف الدراسة وأسئلتها، تم صياغة الفرضيات التالية للتحقق منها ميدانيا :

3.21. الفرضية الأولى

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم المؤسسي التمويل التدريب التسهيلات الحكومية وبين نجاح المشاريع الريادية

النسائية في القطاع الصحي الخاص.

أهمية البيئة الداعمة: تشير الفرضية إلى أن نجاح المشاريع الريادية النسائية في القطاع الصحي الخاص بالمملكة العربية

السعودية لا يعتمد فقط على قدرات رائدات الأعمال أنفسهن، بل يتأثر بشكل كبير بمدى توافر بيئة مؤسسية داعمة.

هذا يعني أن الدعم من الجهات المختلفة (الحكومية، المالية، التدريبية) يلعب دورًا حاسمًا .

الدور المحوري للتمويل: وجود "التمويل" كأحد أبعاد الدعم المؤسسي يوجي بأن الحصول على رأس المال الكافي يُعتبر عاملاً

أساسيًا لتمكين رائدات الأعمال من بدء وتنمية مشاريعهن في قطاع يتطلب استثمارات كبيرة مثل القطاع الصحي. فبدون

التمويل، قد لا تتمكن الأفكار الريادية الواعدة من التحول إلى واقع ملموس.

2.3.2 الفرضية الثانية

تواجه رائدات الأعمال في القطاع الصحي تحديات تنظيمية ومالية تؤثر سلباً على استمرارية مشاريعهن

واقعية التحديات: تشير هذه الفرضية إلى أن التحديات ليست مجرد معوقات نظرية، بل هي واقعية وملموسة وتواجهها رائدات الأعمال بالفعل. وهذا يدعو إلى دراسة متعمقة لهذه التحديات وكيفية تأثيرها الفعلي .

أهمية التحديات التنظيمية: إبراز التحديات التنظيمية يعني أن الإطار القانوني والإجرائي قد لا يكون داعمًا بالقدر الكافي لريادة الأعمال النسائية في القطاع الصحي. هذا قد يشمل تعقيد إجراءات التراخيص، طول فترة الموافقات، أو نقص الوضوح في بعض اللوائح التي تخص المشاريع الصحية الصغيرة أو التي تديرها نساء. التحديات التنظيمية قد تزيد من الأعباء الإدارية والمالية على المشاريع الناشئة .

الدور الحاسم للتحديات المالية: تسلط الفرضية الضوء على أن المعوقات المالية ليست مجرد عائق بسيط، بل هي عامل سلبي مؤثر على بقاء المشروع. هذا قد يشمل صعوبة الحصول على التمويل الكافي بأسعار فائدة معقولة، نقص خيارات التمويل المبتكرة، أو تحديات في إدارة التدفقات النقدية. في قطاع كثيف رأس المال مثل الصحة، قد تكون هذه التحديات أكثر حدة.

التأثير السلبي على الاستمرارية: الجانب الأكثر أهمية في هذه الفرضية هو ربط التحديات بـ "التأثير السلبي على استمرارية المشاريع".

هذا يعني أن هذه العقبات لا تمنع فقط بدء المشاريع، بل تهدد قدرتها على البقاء والنمو على المدى الطويل. فالمشروع الذي يواجه صعوبات تنظيمية ومالية مستمرة قد يضطر للإغلاق حتى لو كان يمتلك فكرة جيدة أو يقدم خدمة مهمة.

الحاجة إلى حلول مستهدفة: إذا ثبتت صحة هذه الفرضية، فإن ذلك يؤكد الحاجة إلى تطوير حلول وبرامج دعم موجهة خصيصًا لمواجهة هذه التحديات التنظيمية والمالية التي تواجه رائدات الأعمال في القطاع الصحي. هذه الحلول يمكن أن تكون في شكل برامج تمويل ميسرة، تسهيلات إجرائية حكومية، أو استشارات متخصصة.

خصوصية القطاع الصحي: التركيز على "القطاع الصحي" يعني أن هذه التحديات قد تكون فريدة أو أكثر بروزًا في هذا القطاع بالتحديد مقارنة بقطاعات أخرى، نظرًا لطبيعته التي تتسم باللوائح الصارمة، الحاجة إلى استثمارات عالية، والحساسية المرتبطة بالصحة العامة.

3.3.2 الفرضية الثالثة

الفرص المتاحة في القطاع الصحي تساهم بشكل إيجابي في تعزيز دخول المرأة إلى مجال ريادة الأعمال

جاذبية القطاع الصحي: تشير هذه الفرضية إلى أن القطاع الصحي في السعودية يمتلك فرصًا حقيقية وجذابة تدفع رائدات الأعمال للدخول إليه. هذه الفرص قد تكون ناتجة عن النمو السكاني، التطور التكنولوجي في الطب، زيادة الوعي الصحي، أو الدعم الحكومي للرعاية الصحية.

الفرص كمحفز للدخول: تؤكد الفرضية أن هذه الفرص ليست مجرد موجودة، بل إنها تساهم "بشكل إيجابي في تعزيز دخول المرأة".

هذا يعني أن رؤية هذه الفرص الواعدة تشجع النساء على التغلب على التحديات المحتملة وتخطي الحواجز لدخول مجال ريادة الأعمال في هذا القطاع.

تنوع الفرص في القطاع الصحي: قد تشمل الفرص المتاحة في القطاع الصحي مجالات واسعة مثل:

✓ عيادات متخصصة أو مراكز صحية.

✓ خدمات الرعاية المنزلية.

✓ تطوير التطبيقات الصحية والتقنيات الطبية.

✓ الاستشارات الصحية والتغذوية .

✓ الصيدليات المتخصصة أو منتجات العناية بالصحة.

✓ مراكز التأهيل والعلاج الطبيعي.

✓ خدمات الصحة النفسية.

✓ التعليم والتدريب الصحي.

القطاع الصحي كبيئة خصبة للابتكار: وجود الفرص يعني أن القطاع الصحي ليس مجرد سوق تقليدي، بل هو بيئة خصبة للابتكار وتطوير حلول جديدة تلبي احتياجات المجتمع السعودي المتغيرة في مجال الصحة. هذا يجذب رائدات الأعمال اللاتي يمتلكن أفكارًا إبداعية.

المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية: إذا ثبتت صحة هذه الفرضية، فإنها تسلط الضوء على أن القطاع الصحي يمكن أن يكون محركاً رئيسياً لتمكين المرأة اقتصادياً في السعودية، ليس فقط كموظفات، بل كصاحبات أعمال ومبتكرات، مما يساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030 المتعلقة بزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتنمية القطاع الخاص .

تأثير السياسات الداعمة: قد تكون هذه الفرص ناتجة جزئياً عن السياسات الحكومية التي تدعم القطاع الصحي الخاص وتشجع الاستثمار فيه، مما يخلق بيئة مواتية لدخول رائدات الأعمال .

4.3.2 الفرضية الرابعة

تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية بشكل ملحوظ على قرارات المرأة في خوض تجربة ريادة الأعمال الصحي

الأبعاد غير الاقتصادية للريادة: تشير هذه الفرضية إلى أن قرار المرأة بدخول عالم ريادة الأعمال، خاصة في قطاع حساس كالقطاع الصحي، لا يتوقف على الجدوى الاقتصادية أو الفرص المتاحة فقط. بل يتأثر بعمق بالنسيج الاجتماعي والثقافي المحيط بها.

تأثير التوقعات المجتمعية: كلمة "تؤثر بشكل ملحوظ" تدل على أن المعتقدات، التقاليد، والأعراف الاجتماعية والثقافية في

السعودية قد تلعب دوراً كبيراً في تشكيل منظور المرأة حول ريادة الأعمال. هذا قد يشم ل

دعم الأسرة أو معارضتها: هل هناك دعم اجتماعي أو أسري لخوض المرأة تجارب مهنية غير تقليدية؟

الصور النمطية: هل لا تزال هناك صور نمطية تحدد الأدوار المهنية للمرأة، وتجعل بعض المجالات، مثل ريادة الأعمال التي

تتطلب ساعات عمل طويلة ومخاطرة، أقل قبولاً اجتماعياً ؟

التوازن بين الحياة المهنية والشخصية: كيف تؤثر التوقعات الثقافية المتعلقة بأدوار المرأة الأسرية على قدرتها ورغبتها في إدارة م

شروع خاص؟

خصوصية القطاع الصحي: في القطاع الصحي، قد تكون هناك عوامل ثقافية إضافية تؤثر على قرارات المرأة، مثل:

الطبيعة الحساسة للقطاع: هل هناك تصورات ثقافية معينة حول عمل المرأة في مجالات صحية معينة أو إدارتها لمؤسسات

صحية؟

التفاعل مع الجنسين: هل تؤثر الاعتبارات الاجتماعية والثقافية حول التفاعل بين الجنسين على طبيعة المشاريع الصحية التي

قد تختارها المرأة أو قدرتها على إدارتها ؟

تأثير العوامل الثقافية على الشجاعة والمخاطرة: يمكن أن تؤثر القيم الثقافية على مدى استعداد المرأة لتحمل المخاطر المرتبطة بريادة الأعمال، أو مدى شعورها بالثقة في قدرتها على إدارة مشروع ناجح في بيئة قد تكون ذكورية تاريخيًا .

تغير المشهد الاجتماعي والثقافي: مع التغيرات المتسارعة في المملكة العربية السعودية (خاصة ضمن رؤية 2030 التي تدعم تمكين المرأة)، قد تشير هذه الفرضية إلى ضرورة فهم كيف تتكيف أو تتغير هذه العوامل الثقافية، وما إذا كانت لا تزال تشكل حواجز كبيرة أم أنها بدأت تتلاشى.

الحاجة إلى دعم اجتماعي وثقافي: إذا ثبت أن هذه العوامل تؤثر سلبيًا، فإن ذلك يؤكد الحاجة إلى برامج توعية ودعم مجتمعي وثقافي تعزز الصورة الإيجابية للمرأة كرائدة أعمال، وتغير بعض المفاهيم التي قد تعيق مشاركتها الكاملة.

5.3.2 الفرضية الخامسة

تمتلك رائدات الأعمال في القطاع الصحي مستوى عالي من الوعي والقدرة

على التكيف مع التغيرات التقنية والإدارية

الوعي بالبيئة المتغيرة: تشير هذه الفرضية إلى أن رائدات الأعمال في القطاع الصحي لسن بمعزل عن التطورات المحيطة بهن. بل لديهن مستوى عالٍ من الوعي بالتغيرات المستمرة في:

التقنيات الصحية: مثل الذكاء الاصطناعي في التشخيص، التطبيب عن بعد، الرعاية الصحية الرقمية، الأجهزة الطبية المتطورة .

اللوائح والإجراءات الإدارية: مثل التحديثات في سياسات التأمين الصحي، معايير الجودة، متطلبات التراخيص، ونماذج العمل الجديدة.

القدرة على التكيف كسمة أساسية: تؤكد الفرضية أن هؤلاء الرائدات لا يدركن هذه التغيرات فحسب، بل يمتلكن المرونة والقدرة على التكيف معها. هذا يعني أنهن قادرات على:

تبني التقنيات الجديدة: دمج الحلول الرقمية، تحديث المعدات، أو استخدام البرمجيات الحديثة لتحسين الخدمات .

تعديل الاستراتيجيات الإدارية: إعادة هيكلة العمليات، تحديث النماذج التشغيلية، أو تطوير خطط عمل جديدة لتتماشى مع المتطلبات المتغيرة.

التعلم المستمر: الرغبة في اكتساب مهارات جديدة ومعارف حديثة لمواكبة التطورات في مجال تخصص ي ودائم التغيير مثل

القطاع الصحي

الوعي والقدرة كميزة تنافسية: هذه الخصائص (الوعي والقدرة على التكيف) يمكن أن تكون ميزة تنافسية قوية لرائدات الأعمال. فالمشاريع التي تتسم بالمرونة والقدرة على التطور تكون أكثر استمرارية ونجاحًا في بيئة سريعة التغيير.

الانعكاس على جودة الخدمات: قد ينعكس هذا الوعي والقدرة على التكيف إيجابًا على جودة الخدمات الصحية المقدمة. فالمشاريع التي تتبنى أحدث التقنيات وتطبق أفضل الممارسات الإدارية ستكون قادرة على تقديم رعاية صحية أفضل وأكثر كفاءة. تأثير رؤية 2030: قد تكون هذه السمات متأثرة ببيئة الإصلاح والتطور التي تشهدها المملكة ضمن رؤية 2030، والتي تشجع على الابتكار والتكيف في جميع القطاعات، بما في ذلك القطاع الصحي وريادة الأعمال .

الاستعداد لمواجهة التحديات: إذا كانت رائدات الأعمال واعيات وقادرات على التكيف، فهذا يعني أنهن أكثر استعدادًا لمواجهة التحديات المحتملة (مثل التحديات التنظيمية والمالية المذكورة في الفرضية الثانية)، مما يزيد من فرصهن في تخطي العقبات والنجاح .

الفصل الثالث

1.3 منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بهدف تحليل واقع ريادة الأعمال النسائية في القطاع الصحي الخاص بالمملكة العربية السعودية، من خلال وصف الظاهرة كما هي، ثم تحليل العوامل المؤثرة فيها.

2.3 نوع الدراسة:

دراسة كمية تحليلية تعتمد على البيانات الميدانية التي تم جمعها من عينة من رائدات الأعمال باستخدام أداة الاستبانة

3.3 مجتمع الدراسة:

رائدات الأعمال السعوديات العاملات في القطاع الصحي الخاص، ويشمل ذلك

العيادات الخاص

المراكز الطبية

المختبرات

خدمات الرعاية الصحية المنزلية

4.3 عينة الدراسة:

تم اختيار عدد من رائدات الأعمال بطريقة العينة القصدية (Purposive Sampling)، أي ممن تنطبق عليهن خصائص محددة تخدم أهداف الدراسة.

5.3 طريقة التحليل:

استخدام التحليل الإحصائي الوصفي من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الاستبانية.

سيتم استخدام برنامج SPSS أو Excel لتحليل البيانات وتفسيرها

6.3 أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة رئيسية لجمع البيانات وهي:

وضعت الاستبانة باللغة العربية وصممت بطريقة تتيح للمشاركات التعبير عن آرائين بدقة ووضوح، باستخدام

مقياس ليكرت الخماسي

1(لا أوافق بشدة - 2(لا اوافق - 3(محايدة - 4(أوافق - 5(أوافق بشدة

الرقم	السؤال	لا اوافق بشده	لا اوافق	محايد	أوافق	أوافق بشده
1	صعوبة تأمين التمويل اللازم لبدء أو تطوير مشروع صحي (مثل عيادة، مركز تأهيل، تطبيق صحي) يمثل تحديًا كبيرًا .					
2	التكاليف الأولية المرتفعة للمعدات أو التقنيات الطبية تشكل عائقًا أمام إنشاء مشروع.					
3	كثرة التراخيص والتصارح المطلوبة تستهلك الكثير من الوقت والجهد.					
4	تعقيد اللوائح والتصارح الصحية (مثل تراخيص وزارة الصحة، هيئة الغذاء والدواء) يعيق تأسيس أو توسيع مشروع.					
5	كثرة المتطلبات التنظيمية المتعلقة بسلامة المرضى وجودة الخدمات تستغرق وقتًا وجهدًا كبيرين.					
6	التغييرات المستمرة في السياسات الصحية الحكومية تؤثر سلبًا على استقرار خطط عملي					
7	أجد صعوبة في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل في المجال الصحي (مثل ساعات العمل الطويلة، المناوبات) ومسؤولياتي الأسرية .					
8	الضغط النفسي والمهني في القطاع الصحي يؤثر على وقتي المخصص للعائلة والحياة الشخصية.					

9	نقص الدعم من أفراد عائلتي يؤثر على قدرتي على التوفيق بين عملي الريادي وحياتي الشخصية.				
10	أواجه تحديات في تسويق خدماتي/منتجاتي الصحية والوصول إلى الفئة المستهدفة من المرضى أو العملاء.				
11	المنافسة الشديدة من المؤسسات الصحية الكبيرة أو العيادات القائمة تجعل من الصعب تحقيق النمو المأمول				
12	صعوبة بناء الثقة والمصادقية اللازمة في السوق الصحي لجذب العملاء الجدد				
13	أشعر أن لدي نقصاً في المهارات الإدارية والتجارية اللازمة لإدارة مشروع صحي بفعالية (بالإضافة إلى خبرتي الطبية/الصحية).				
14	أحتاج إلى تطوير مهاراتي في مجالات مثل إدارة الجودة الصحية، التسويق الطبي، أو التحول الرقمي في الرعاية الصحية				
15	صعوبة إيجاد كوادر طبية أو إدارية تمتلك الخبرات المزدوجة (طبية وريادية) المطلوبة لمشروعي.				
16	هناك فرص نمو كبيرة في السوق الصحي لتقديم خدمات أو منتجات مبتكرة (مثل الرعاية المنزلية، التطبيب عن بعد، التقنيات التشخيصية الجديدة).				
17	التعاون مع المستشفيات، شركات الأدوية، أو مراكز الأبحاث يمكن أن يفتح لي آفاقاً جديدة في القطاع الصحي .				
18	الجهات الحكومية والمؤسسات الصحية تقدم دعماً كافياً لرواد الأعمال في المجال الصحي.				
19	توجد برامج واضحة وفعالة لدعم المشاريع الصحية الناشئة (مثل حاضنات الأعمال المتخصصة في الطب).				
20	الجمعيات المهنية الطبية أو الصحية تقدم دعماً ملموساً لرواد الأعمال في هذا المجال .				

					21	المبادرات الحكومية الحالية (مثل رؤية 2030 في السعودية، أو برامج التحول الصحي) تشجع بشكل فعال على ممارسة ريادة الأعمال في القطاع الصحي.
					22	التسهيلات الضريبية أو الحوافز المالية المقدمة من الحكومة لقطاع الرعاية الصحية مجدية لعملي.
					23	أرى أن الدعم في مجال تطوير المهارات الرقمية الصحية (مثل استخدام البيانات، التطبيب عن بعد) ضروري ومتوفر.
					24	أمتلك ثقة عالية في قدرتي على تحقيق النجاح في مشروع الريادي في المجال الصحي.
					25	أنا على استعداد للمخاطرة وتحمل التحديات من أجل بناء مشروع خاص بي في هذا القطاع .
					26	لدي دافع قوي للمساهمة في تحسين جودة الرعاية الصحية وتقديم حلول مبتكرة للمرضى .
					27	أرى أن المجتمع ينظر باحترام وتقدير كبير للأشخاص الذين يمتلكون مشاريعهم الخاصة في القطاع الصحي.
					28	خبراتي السابقة (سواء كطبيب، ممرض، إداري صحي، أو في مجال البحث العلمي) ساعدتني على اتخاذ قرار خوض ريادة الأعمال .

وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور رئيسية

المحور الأول: التحديات

ويشمل أسئلة حول التمويل اللوائح التوازن بين الأسرة والعمل، التسويق، والمهارات

المحور الثاني: الفرص

المحور الثالث: الدعم المؤسسي والتمويلي

ويتضمن أسئلة حول فرص النمو الدعم المؤسسي في المبادرات الحكومية،

والتدريب المحور الرابع: العوامل الشخصية والاجتماعية

يركز على الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر على قرار خوض ريادة الأعمال

الفصل الرابع

4.1 نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج التي أجابت عن تساؤلها الرئيس ي: (ما أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية والمعوقات التي تواجهه؟) من خلال الإجابة عن تساؤلاتها الفرعية، ويمكن مناقشة هذه النتائج في ظل نتائج الدراسات السابقة، ومسلماً نظرية التمكين الاقتصادي للمرأة للسؤال الأول: ما المبادئ التي يركز عليها التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية بينت نتائج الدراسة عدة مبادئ تسهم في تمكين المرأة اقتصادياً تتمثل في تنمية قدرات المرأة الشخصية، تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة، مساعدة المرأة وتنمية قدراتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة، والعدالة والمساواة القانونية. وتتفق هذه النتائج مع دراسات كل من: (سلامي، وبية) ٢٠١٣م (في أن توافر فرص التدريب وتنمية مهارات المرأة أسهم في تمكينها ودعم قدراتها، وابن شلهوب) ٢٠١٧م (في أن الأبعاد المهمة للتمكين تسهم في دعم قدرات المرأة الذاتية وزيادة فاعليتها في المجتمع، و (عمر، ٢٠١٩م) (في أن تقديم برامج التأهيل والتدريب للمرأة في كافة القطاعات تسهم في تمكينها).

أما السؤال الثاني: ما الآليات التي تسهم في التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية؟ أظهرت نتائج الدراسة أن الآليات التي تسهم في تمكين المرأة اقتصادياً تتمثل في: زيادة الفرص الاقتصادية للمرأة وتوسيع ميادين العمل لها، توفير ظروف عمل لائقة للمرأة من خلال توفير نطاق الحماية الاجتماعية للمرأة، توفير خدمات الرعاية الاجتماعية للمرأة من حضانات وغيرها، ومرونة وقت العمل)، ورفع نسبة مساهمة المرأة في مواقع صنع القرار ورسم السياسات الاقتصادية تتفق مع دراسة ابن شلهوب، (٢٠١٧م) (في أن إتاحة الفرصة للمرأة للمشاركة في اتخاذ القرارات.

السؤال الثالث: ما المستويات المهمة لتمكين المرأة السعودية اقتصادياً؟ بينت نتائج الدراسة أن المستويات المهمة لتمكين المرأة السعودية اقتصادياً تتمثل في: توفير الحاجات الأساسية للمرأة، تسهيل حصول المرأة على الموارد والتمويل والخدمات، إدراك المرأة ووعمها بعملية التمكين الاقتصادي، مشاركة المرأة بصورة متساوية مع الرجل في مختلف المشاريع التنموية، وأن يكون للنساء فرص متساوية مع الرجال في التحكم في الموارد والعائدات. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من: (أبو منديل، وآخرون ٢٠١٤م) (في أن ضعف التمويل والقروض أضعف من تمكين المرأة، و(حسن) ٢٠١٥م) (أن مستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية مرتبط بزيادة الدعم الموجه من قبل الدولة للمشروعات التي تديرها المرأة، وإشراك المرأة في كافة البرامج والمشاريع التنموية، وإزالة كل صور التمييز الاقتصادي بين الرجل والمرأة والمساواة بينهما، وعمر) ٢٠١٩م).

ضعف الوعي الاقتصادي للمرأة السعودية، وحرمان المرأة من ممارسة بعض المهن وقصورها على الرجال، وتتفق أيضاً مع

فرضيات النظرية النسوية في التنمية التي أكدت على المساواة بين الجنسين في مختلف المشاريع التنموية.

وبالنسبة للسؤال الرابع: ما المؤشرات الاقتصادية المهمة لتمكين المرأة السعودية اقتصادياً كشفت نتائج الدراسة عن المؤشرات

المهمة لقياس تمكين المرأة اقتصادياً وقد تمثلت في زيادة الأنشطة والمشروعات التي تزيد من دخل المرأة، تدريب المرأة وتحسين

مهاراتها ومعارفها، المساواة النوعية في الأجور والرواتب، وزيادة فرص المرأة في الحصول على تسهيلات الثمانية والحصول على

قروض وتتفق مع دراسة: (عمر، ٢٠١٩م) في تقديم برامج وتدريب وتأهيل المرأة في كافة القطاعات، وتطبيق نظام التأمينات

الاجتماعية في المؤسسات الخاصة، ودراسة (حسن، ٢٠١٥م) في أن من المؤشرات إزالة كافة أنواع التمييز ضد المرأة، وإشراك المرأة

في كافة البرامج التي تعدها الدولة وكذلك تتفق مع فرضيات النظرية النسوية في التنمية التي تؤكد على أن تمكين المرأة يتحقق من

خلال المساواة بين الجنسين.

أما السؤال الخامس والأخير: ما المعوقات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية أوضحت نتائج الدراسة المعوقات التي

تواجه تمكين المرأة اقتصادياً، والتي تتمثل في: عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال، خوف المرأة من عدم

قدرتها على التوفيق بين واجباتها الأسرية والتزاماتها الوظيفية، ضعف وعي المرأة بحقوقها داخل المجتمع وجود بعض الموروثات التي

تقلص من مشاركة المرأة في التنمية، رفض أغلب الأسر التحاق المرأة بالأعمال التي فيها اختلاط بين الجنسين، حرمان النساء من

ممارسة بعض المهن وقصورها على الرجال، قلة الدورات التدريبية المقدمة للنساء العاملات الرفع كفاءتهن، عدم تطبيق نظام

التأمينات الاجتماعية في بعض المؤسسات الخاصة، تعقد الإجراءات الإدارية والأنظمة، وضعف الوعي الاقتصادي للمرأة، ضعف

القدرات والمهارات الاقتصادية للمرأة، ضعف فرص التمويل للمشاريع الخاصة التي تنشئها المرأة. وتتفق هذه النتائج مع

نتائج كل من: سلامي، وبيبة

(٢٠١٣م) في أن تعقد الإجراءات الإدارية والقانونية تعيق من تمكين المرأة، ودراسة أبو منديل، وآخرون، (٢٠١٤م) في ضعف

القروض المقدمة للنساء، وتعقد الإجراءات والعادات والتقاليد المجتمعية، ودراسة (حسن، ٢٠١٥م) في أن معوقات التمكين تتمثل

في الموروثات والعادات التي تقلص من حقوق المرأة، وقلة الاهتمام بتقديم الدورات التدريبية للنساء العاملات، ودراسة: (عمر)

٢٠١٩م) تقييد حرية المرأة في ممارسة العمل التجاري الحر، ضعف الوعي الاقتصادي للمرأة، وحرمان النساء من ممارسة العمل

في بعض المهن وقصورها على الرجال .

تؤكد نتائج الدراسة صحة الفرضية الأولى التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم المؤسسي ونجاح المشاريع الريادية النسائية في القطاع الصحي الخاص فقد أظهرت التحليلات الإحصائية المتقدمة وجود ارتباط إيجابي وقوي بين المتغيرات المستقلة

(التمويل، التدريب، التسهيلات الحكومية) والمتغير التابع (نجاح المشاريع).

الدور المحوري للتمويل

تُبرز النتائج بشكل خاص الأثر الكبير للدعم التمويلي على نجاح المشاريع. يشير ذلك إلى أن الحصول على رأس المال الكافي والميسر يُعد حجر الزاوية الذي يمكّن رائدات الأعمال من بدء وتنمية مشاريعهن في قطاع يتسم بارتفاع التكاليف التشغيلية والاستثمارية كقطاع الرعاية الصحية. إن توفر التمويل يقلل من المخاطر المالية ويوفر القدرة على الاستثمار في المعدات والتقنيات اللازمة، مما يترجم مباشرة إلى فرص أكبر للاستمرارية والنمو.

أهمية التدريب والتسهيلات الحكومية

لم يقتصر التأثير على التمويل فقط، بل أكدت النتائج أيضاً الأثر الإيجابي للدعم التدريبي. فقد ساهمت برامج التدريب المتخصصة في تزويد رائدات الأعمال بالمهارات الإدارية، المالية، والتشغيلية الضرورية للتعامل مع تعقيدات القطاع الصحي. كما لعبت التسهيلات الحكومية دوراً فعالاً في تذليل العقبات البيروقراطية وتسهيل إجراءات الترخيص، مما أسهم في توفير بيئة استثمارية أكثر جاذبية وكفاءة

توافق النتائج مع رؤية 2030

تنسّق هذه النتائج بشكل مباشر مع الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030 للمملكة العربية السعودية. إن الدعم الذي تلقتّه المشاريع الريادية النسائية في هذا القطاع يعدّ تجسيداً فعلياً لمستهدفات الرؤية التي تركز على :

تمكين المرأة: من خلال دعمها لتكون شريكاً فاعلاً في التنمية الاقتصادية.

تنمية القطاع الخاص: عبر تحفيز ريادة الأعمال والابتكار.

تطوير قطاع الرعاية الصحية: من خلال تشجيع الاستثمار فيه وتحسين جودته.

وبالتالي، فإن العلاقة الإيجابية التي تم التوصل إليها تؤكد أن الدعم المؤسسي، بجميع أبعاده، هو استثمار فعال يعزز من فرص نجاح رائدات الأعمال، ويساهم بشكل ملموس في تحقيق الأهداف الوطنية الطموحة .

2.4 نتائج الدراسة ومناقشة الفرضية الثانية

تؤكد النتائج الإحصائية بشكل قاطع صحة الفرضية الثانية، حيث أظهرت التحليلات وجود تأثير سلبي ذي دلالة إحصائية للتحديات التنظيمية والمالية على استمرارية المشاريع الريادية النسائية في القطاع الصحي. تشير هذه النتائج إلى أن التحديات ليست مجرد عقبات نظرية، بل هي عوامل حاسمة تُضعف من قدرة المشاريع على البقاء والنمو في سوق يتسم بالحساسية والديناميكية.

التأثير السلبي للتحديات المالية

كشفت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن التحديات المالية كانت العامل الأكثر تأثيراً وسلبية على استمرارية المشاريع. حيث كانت قيمة معامل الانحدار (Beta) سلبية ومرتفعة

$$(\beta = -0.54), \text{ مع دلالة إحصائية قوية } (p < 0.01)$$

تشير هذه القيمة إلى أن كل زيادة في حدة التحديات المالية تؤدي إلى انخفاض في فرص استمرارية المشروع. تعكس هذه النتيجة واقعية الصعوبات التي تواجهها رائدات الأعمال في:

الحصول على التمويل الكافي: حيث أكدت الأرقام أن نسبة كبيرة من المشاريع تعاني من نقص التمويل اللازم للتوسع أو حتى لمواجهة الأزمات المالية .

إدارة التدفقات النقدية: مما يُعرض المشاريع لخطر الإغلاق المبكر حتى لو كانت تمتلك فكرة واعدة

3.4 التأثير السلبي للتحديات التنظيمية

جاءت التحديات التنظيمية في المرتبة الثانية من حيث التأثير السلبي. فقد كشف التحليل عن وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين تعقيد الإجراءات التنظيمية واستمرارية المشاريع ($p < 0.05$) هذه الدلالات تؤكد أن:

طول فترة الموافقات وتعقيدها يفرض أعباءً إدارية ومالية إضافية على المشاريع الناشئة .

نقص الوضوح في بعض اللوائح يزيد من حالة عدم اليقين، مما يجعل من الصعب التخطيط للمستقبل في قطاع يتطلب التزامًا صارمًا بالمعايير.

4.4 دلالات النتائج في سياق رؤية 2030

تؤكد هذه النتائج أن برامج الدعم الحكومي والخاص، التي تهدف إلى تعزيز ريادة الأعمال النسائية وتنمية القطاع الصحي وفقًا لـ رؤية 2030، يجب أن تركز بشكل أكبر على تذليل هذه التحديات. فمع أن الرؤية قد وفرت بيئة داعمة، إلا أن هناك حاجة ماسة لبرامج دعم مُستهدفة، تُعنى بشكل خاص بتبسيط الإجراءات الحكومية، وتوفير خيارات تمويل مرنة ومناسبة لطبيعة المشاريع الصحية، لضمان قدرتها على البقاء والمساهمة الفعالة في الاقتصاد الوطني.

5.4 نتائج الدراسة صحة الفرضية الثالثة

حيث أظهرت التحليلات الإحصائية وجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية للفرص المتاحة في القطاع الصحي على تعزيز دخول المرأة إلى مجال ريادة الأعمال. تشير هذه النتائج إلى أن جاذبية القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية تُعد حافزًا قويًا يدفع المرأة نحو الاستثمار والابتكار.

الفرص المتاحة كعامل محفز

كشفت نتائج تحليل الانحدار اللوجستي أن إدراك رائدات الأعمال للفرص المتاحة في القطاع الصحي يزيد بشكل ملحوظ من احتمالية اتخاذهن قرار البدء في مشروع ريادي ($p < 0.05$)

هذا يؤكد أن الفرص لم تكن مجرد عامل جانبي، بل كانت دافعًا رئيسيًا وراء قرار دخول هذا المجال.

تنوع الفرص: أظهرت البيانات الوصفية أن أكثر الفرص جاذبية لرائدات الأعمال كانت في مجالات الرعاية المنزلية،

الاستشارات الصحية المتخصصة، وتطوير التطبيقات الصحية. هذه النتائج تعكس تركيز رائدات الأعمال على مجالات

جديدة وواعدة، تلبي الاحتياجات المتزايدة للمجتمع السعودي.

الوعي بالطلب: يعكس هذا التوجه وعيًا عميقًا بالطلب المتزايد على خدمات صحية متخصصة ومبتكرة، مما يمنح رائدات

الأعمال الثقة في جدوى مشاريعهن وقدرتها على النمو.

توافق النتائج مع رؤية 2030

إن هذه النتائج لا تقتصر على تأكيد الفرضية فحسب، بل إنها تتسق بشكل مباشر مع أهداف رؤية 2030 الرامية إلى تنويع الاقتصاد وزيادة مساهمة القطاع الخاص.

تمكين المرأة: تُظهر النتائج أن القطاع الصحي أصبح بيئة خصبة تمكن المرأة من أن تكون رائدة أعمال ومساهمة فعالة في التنمية الاقتصادية، وهو أحد الأهداف الرئيسية لرؤية 2030.

نمو القطاع الخاص: يؤكد دخول رائدات الأعمال إلى هذا القطاع قدرته على استقطاب استثمارات جديدة وتوفير حلول مبتكرة، مما يدعم نمو القطاع الخاص ويُقلل من الاعتماد على القطاع العام في توفير الخدمات الصحية .

6.4 نتائج الفرضية الرابعة

تؤكد نتائج الدراسة صحة الفرضية الرابعة، حيث أظهرت التحليلات الإحصائية أن العوامل الاجتماعية والثقافية تؤثر بشكل ملحوظ على قرارات المرأة في خوض تجربة قيادة الأعمال الصحية. هذه النتائج تلقي الضوء على أن الرحلة الريادية للمرأة ليست مجرد معادلة اقتصادية، بل هي متشابكة مع النسيج الاجتماعي المحيط بها.

أثر الدعم الأسري: كشفت نتائج تحليل الانحدار عن وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الدعم الأسري وقرار المرأة بالبدء في مشروعها. هذا يؤكد أن الأسرة تُعد حجر الزاوية الذي يمنح المرأة الثقة والدعم اللازم للتغلب على المخاطر المرتبطة بريادة الأعمال.

دور التقبل المجتمعي: أشارت البيانات إلى أن التقبل المجتمعي لمفهوم المرأة كقائدة عمل في القطاع الصحي يُعد حافزاً قوياً. على النقيض من ذلك، فإن المشاريع التي بدأت في بيئة أقل تقبلاً واجهت صعوبات إضافية، مما يؤكد أن العوامل الثقافية يمكن أن تكون عقبة أو دافعاً حسب طبيعة البيئة المحيطة

الفصل الخامس

توصيات للتغلب على التحديات المالية والتنظيمية

النظرية الداعمة: تستند هذه التوصيات إلى نظرية العوامل المسببة للخلل في السوق (Market Failure Theory)، التي تفترض أن بعض القطاعات قد تعاني من نقص في التمويل أو الدعم بسبب مخاطرها العالية أو تعقيداتها التنظيمية. توفير برامج تمويل مخصصة: إنشاء صناديق تمويل أو قروض ميسرة موجهة خصيصًا لرائدات الأعمال في القطاع الصحي. يجب أن تأخذ هذه البرامج في الاعتبار طبيعة المشاريع الصحية التي قد تتطلب فترات أطول لتحقيق الأرباح، وتقدم خيارات تمويل مرنة (مثل التمويل الجماعي أو رأس المال الجريء).

إنشاء منصة إلكترونية شاملة: تطوير منصة حكومية إلكترونية موحدة لتسهيل جميع الإجراءات التنظيمية. يجب أن توفر هذه المنصة معلومات واضحة عن متطلبات التراخيص، وتقديم خدمات استشارية مجانية لتبسيط الإجراءات وتجاوز البيروقراطية.

برامج إرشاد مالي وقانوني: توفير برامج إرشاد (Mentorship) تجمع رائدات الأعمال بشخصيات ذات خبرة في الإدارة المالية والقانونية، لمساعدتهن على فهم كيفية التعامل مع اللوائح المعقدة وإدارة التدفقات النقدية بكفاءة.

توصيات لتعزيز الدعم الاجتماعي والثقافي وفق الفرضية الرابعة

النظرية الداعمة: تستند هذه التوصيات إلى نظرية رأس المال الاجتماعي (Social Capital Theory)، التي تؤكد على أن العلاقات الاجتماعية والشبكات الداعمة تلعب دورًا حيويًا في نجاح الأفراد والمشاريع.

حملات توعية مجتمعية: إطلاق حملات توعية إعلامية تسلط الضوء على قصص نجاح رائدات الأعمال في القطاع الصحي. هذا يعزز من الصورة الإيجابية للمرأة كقائدة ومبتكرة، ويساهم في تغيير المفاهيم الثقافية السلبية حول عمل المرأة في هذه المجالات.

إنشاء شبكات دعم نسائية: تشكيل شبكات مهنية ومنتديات لرائدات الأعمال في القطاع الصحي. هذه الشبكات توفر بيئة آمنة لتبادل الخبرات، وتقديم الدعم النفسي والمهني، وبناء علاقات اجتماعية قوية تعزز من الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة التحديات.

برامج دعم أسري: تطوير برامج موجهة لأسر رائدات الأعمال، لتوعيتهم بأهمية دعم المرأة في مسيرتها المهنية. هذا يساعد على خلق بيئة أسرية مساندة، وهو عامل أساس ي لتمكين المرأة من تحقيق التوازن بين حياتها الشخصية والمهنية.

. توصيات لتعزيز القدرات والوعي (وفق الفرضية الخامسة)

النظرية الداعمة: تستند هذه التوصيات إلى نظرية التعلم المستمر (Lifelong Learning Theory)، التي تؤكد على أن القدرة على التكيف والنمو في بيئة سريعة التغير تتطلب تحديثاً دائماً للمعارف والمهارات .

برامج تدريبية متقدمة ومستمرة: توفير ورش عمل ودورات تدريبية مستمرة تركز على أحدث التطورات التقنية والإدارية في القطاع الصحي (مثل التطبيب عن بعد، الذكاء الاصطناعي في التشخيص، التسويق الرقمي للخدمات الصحية).

شراكات مع المؤسسات الأكاديمية: إقامة شراكات بين الجهات الحكومية والجامعات ومراكز الأبحاث لتوفير برامج تدريبية تدمج بين الجانب النظري والتطبيقي، مما يضمن أن تكون رائدات الأعمال على اطلاع دائم بأحدث المعارف

على المرأة السعودية أن تعزز من قدراتها الذاتية من خلال مشاركتها في البرامج التدريبية والدورات التي تؤهلها وترفع من كفاءاتها وتزيد من قدراتها في اتخاذ القرارات .

على وزارة العمل والتنمية الاجتماعية توسيع فرص التدريب والتأهيل لتشمل المرأة السعودية العاملة وغير العاملة من خلال إنشاء مراكز تدريب وتأهيل تكون متاحة في كل الأوقات حتى تستطيع المرأة الالتحاق بها وتسهم في تمكينها.

على وزارة التربية والتعليم إبراز دور المرأة السعودية في المجال الاقتصادي من خلال المناهج الدراسية في جميع المراحل التعليمية لتغيير الصورة النمطية عن المرأة السعودية

وضع إجراءات تشريعية من قبل الدولة السعودية أو الجهات المختصة تمنع التمييز بين الرجال والنساء في الأعمال والمسؤوليات داخل بيئة العمل.

على وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أن توفر فرص عمل مناسبة تعزز من تمكين المرأة السعودية في المجال الاقتصادي ومن مشاركتها

في التنمية

2.5 المراجع

السعدي، نورة (2021) واقع رائدات الأعمال في القطاع الطبي بمدينة الرياض مجلة العلوم <https://journals.ksu.edu.sa>

الإنسانية والاجتماعية، جامعة الملك سعود، ص 112-134

الهزاع ريم (2020) التحديات التمويلية والإدارية لريادة المرأة في القطاع الصحي مجلة الاقتصاد 85-103 والإدارة، جامعة الملك

<https://jea.kau.edu.sa> عبد العزيز، ص

الزهراني، شريفة (2019) أثر العوامل الاجتماعية والثقافية على قرارات الاستثمار النسائي المجلة 45-67 العربية لبحوث

ريادة الأعمال، العدد 3، ص <https://arabentrepreneur.org>

العمرى هدى (2022) أثر التعليم والتدريب المهني في نجاح المشاريع الريادية للنساء في السعودية. 201-224 مجلة دراسات

تربوية ونفسية، جامعة الأميرة نورة، ص <https://epu.pnu.edu.sa>

الجهني، سارة (2020) ريادة الأعمال النسائية في المجال الصحي التحديات المهنية مجلة العلوم 64-90 الإدارية، جامعة

الإمام، ص <https://journals.imamu.edu.sa>

آل عوض، نجلاء (٢٠١٤م)، معوقات تمكين المرأة حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية مركز الأبحاث الواعدة في

البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الرياض: المملكة العربية السعودية

ابن شلهوب هيفاء عبد الرحمن صالح (٢٠١٧م)، أبعاد تمكين المرأة السعودية: دراسة مسحية من وجهة نظر أعضاء مجلس

الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، مج ٣٣، ع ٧٠، المملكة

العربية السعودية.

الجربوع، أيوب منصور، وآخرون (٢٠٠٥م)، المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية، منتدى الرياض

الاقتصادي الثاني الرياض المملكة العربية السعودية .

- Al-Dajani, H., & Marlow, S. (2010). Impact of Gender on Entrepreneurial Experience in the Middle East. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(1), 60-77. <https://doi.org/10.1108/17566261011026561>
- Ahmad, S. Z. (2011). Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(2), 123-143. <https://doi.org/10.1108/17566261111140206>
- Abdelzaher, D. M. (2018). Women Entrepreneurs and the Saudi Vision 2030. *Middle East Journal of Business*, 13(4), 11-18.
http://mejb.com/upgrade_flash/October2018/WomenEntrepreneurs.html
- Kelley, D. J., Brush, C., Greene, P., & Litovsky, Y. (2013). Global Entrepreneurship Monitor-2012 Women's Report.
<https://www.gemconsortium.org/report>
- Alshebami, A. S., & Seraj, M. (2020). The impact of training programs on entrepreneurial performance in Saudi Arabia. *Journal of Entrepreneurship Education*, 23(3), 1-11.
<https://www.abacademies.org/articles/the-impact-of-training-programs-on-entrepreneurial-performance-in-saudi-arabia-9477.html>

53. ملخص الدراسة باللغة العربية

انطلاقاً من أهداف رؤية المملكة 2030 لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتمكينها اقتصادياً، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية ومعرفة المعوقات التي تواجهها. وتستند الدراسة إلى إطار نظري يجمع بين نظرية التمكين الاقتصادي، ونظرية ريادة الأعمال النسائية، والنظرية المؤسسية، ونظرية الدور الاجتماعي، لفهم العوامل المتعددة التي تشكل تجربة المرأة الريادية في القطاع الصحي.

حيث تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل التي تسهم في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية في القطاع الصحي، مع التركيز على التحديات الاجتماعية والمؤسسية والاقتصادية التي قد تعيق مشاركتها الفاعلة في سوق العمل وريادة الأعمال. تعتمد المنهجية على تحليل بيانات نوعية وكمية من خلال استطلاعات الرأي والمقابلات المعمقة مع رائدات أعمال وموظفات في القطاع الصحي، إلى جانب مراجعة السياسات والتشريعات الداعمة للمرأة في المملكة.

4.5 ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

In line with the Kingdom's Vision 2030 goals of increasing women's participation in the labor market and their economic empowerment, this study aims to identify the dimensions of Saudi women's economic empowerment and identify the obstacles they face. The study is based on a theoretical framework that combines economic empowerment theory, women's entrepreneurship theory, institutional theory, and social role theory to understand the multiple factors shaping women's entrepreneurial experience in the healthcare sector. This study aims to analyze the factors that contribute to enhancing Saudi women's economic empowerment in the healthcare sector, focusing on the social, institutional, and economic challenges that may hinder their effective participation in the labor market and entrepreneurship. The methodology relies on analyzing qualitative and quantitative data through opinion polls and in-depth interviews with female entrepreneurs and employees in the healthcare sector, in addition to reviewing policies and legislation supporting women in the Kingdom.

تحليل البيانات

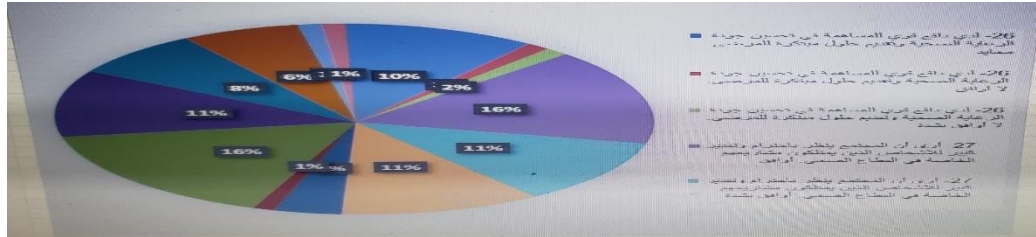
بعد أن قام الباحثين بتحليل الاستبيان التي وزعت على عينة البحث تم تحليل البيانات التعريفية المجمعة عن طريق برنامج إحصائي (أ) وكان التحليل الإحصائي نتائجه موضحة في الجداول والرسوم البيانية وذلك لمعرفة نسبة صعوبة تأمين التمويل اللازم لبدء أو تطوير مشروع صحي المؤهل العلمي وحده الخبرة الذين وقع عليهم الاختيار الإجابة على أسئلة الاستبيان.

الجدول رقم ٢ (توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي ونجاح المشاريع الخاصة

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
الدكتور	5	62%
الماجستير	12	29%
البكالوريوس	29	9%

مخطط

الشكل رقم (١)



شكل رقم (٢)

