

تقويم فعالية برنامج النساء يمضين قدماً لتنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية

"دراسة تقويمية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية"

Evaluating the effectiveness of the "Women Get Ahead program to develop women's entrepreneurship skills
"An evaluation study from the perspective of generalist practice in social work"

دكتورة سهام عز الدين كامل علي

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط

المخلص: يهدف هذا البحث إلى تحديد فعالية و كفاءة برنامج " النساء يمضين قدماً " في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية، تحديد مستوى مهارات ريادة الأعمال لدي السيدات المستفيدات من البرنامج، تحديد المعوقات التي تواجه العاملين علي تنفيذ البرنامج وصولاً بمقترحات لتفعيل إسهامات البرنامج في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية . وينتمي هذا البحث إلى الدراسات التقييمية، واعتمد على منهج المسح الاجتماعي الشامل للسيدات المستفيدات من البرنامج ، و كذلك المسح الشامل للعاملين بجهاز تنمية المشروعات بمحافظة اسيوط، حيث تم التطبيق على عينة عشوائية من السيدات المستفيدات و بلغ عددهن(60) مفردة ، والعاملين بجهاز تنمية المشروعات و بلغ عددهم (15) مفردة، وتم تطبيق الدراسة في جهاز تنمية المشروعات بمحافظة اسيوط ، في الفترة (من أغسطس 2023م إلى أكتوبر 2023م). اثبتت نتائج الدراسة فعالية و كفاءة برنامج " النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية، وأن مستوى مهارة ريادة الأعمال لدي السيدات المستفيدات من البرنامج جاءت متوسطة بمتوسط حسابي(2.15) وانحراف معياري (0.65).

الكلمات المفتاحية: تقويم ، فعالية ، برنامج النساء يمضين قدماً ، ريادة الأعمال النسائية ، الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

Abstract: This research aims to determine the effectiveness and efficiency of the " Women Get Ahead " program in developing women's entrepreneurial skills, identifying the level of entrepreneurial skills of the program's beneficiaries, identifying the obstacles facing program implementers, and proposing ways to activate the program's contributions to developing women's entrepreneurial skills. This research belongs to evaluative studies and relied on the social survey method for the sample of program beneficiaries, as well as the comprehensive survey of the workers at the Project Development Agency in Asyut Governorate. The study was applied to a random sample of 60 female beneficiaries and 15 workers at the Project Development Agency. The study was conducted at the Project Development Agency in Asyut Governorate from August 2023 to October 2023. The study results proved the effectiveness and efficiency of the " Women Get Ahead " program in developing women's entrepreneurial skills The level of entrepreneurship skill

among the women who benefited from the program was average, with an arithmetic mean (2.15) and a standard deviation (0.65).

keywords: Evaluation, effectiveness, " Women Get Ahead" program, women's entrepreneurship, generalist practice in social work

أولاً- مدخل مشكلة الدراسة.

تعد التنمية الإنسانية المستدامة نقلة نوعية و حضارية لتحقيق التنمية بأبعادها الاجتماعية و الاقتصادية و البيئية و ذلك لتحقيق الرفاهية الاجتماعية لأفراد المجتمع و تعزيز النمو الاقتصادي و تهيئة الفرص لتحقيق التنمية المستدامة.

لذا تتبنى رؤية مصر 2030 استراتيجية تنمية شاملة تتبنى إصلاحات تنموية لكافة مجالات الحياة للوصول إلى مجتمع تسوده العدالة الاجتماعية و الرفاهية الاجتماعية لكافة أفرادها، وعلي ذلك فريادة الأعمال تعد الركيزة الأساسية و المحفز الرئيسي لتحقيق التنمية الإنسانية المستدامة (خواجة، 2022، ص 235). هذا ولقد أكدت دراسة ليندனர் Lindner (2018) علي أن تعليم ريادة الأعمال أصبح مطلب ملح للتنمية المستقبلية المستدامة مشيراً إلي الدور الفعال الذي تلعبه ريادة الأعمال في كل أنظمة المجتمع ؛ حيث يعد رواد الأعمال المحرك الفعال لديناميات الحياة الاجتماعية و الاقتصادية في المجتمع ، الأمر الذي جعل الدول تبادر بوضع سياسات من شأنها ميل الشعوب ليصبحوا رواد أعمال ، حيث تمثل ثقافة ريادة الأعمال ركيزة أساسية من ركائز الاقتصاد المعرفي و هي داعمة للتمكين الاقتصادي و رفع القدرة التنافسية للمجتمعات كما تعد آلية مساندة و داعمة للسلوك الريادي (الزغل ، 2022، ص 44).

فقد اصبحت ريادة الأعمال مجالاً قوياً ومعبراً نحو تحقيق التنمية المستدامة و يرجع هذا لقدرتها علي إحداث تأثيراً إيجابياً داخل مجتمع الأعمال بالإضافة إلي ما تقدمه من إطار جديد للابتكار و التنمية و قدرتها على أن تقدم حلول واقعية تتماشى مع كافة المشكلات و التحديات الاقتصادية و الاجتماعية في كافة قطاعات المجتمع (عبد العال، 2022، ص 305). وهذا ما أكدت عليه دراسة كلا من عبد العال (2022)، الصيرفي واخرون (2020)، الشيخ و اخرون (2009) حيث أوضحت تلك الدراسات أهمية ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة و من ثم الخروج بأجيال يدركون الفرص و يستثمرون الموارد المتاحة بطريقة منظمة من أجل الخروج بمشروعات ناجحة تحقق لهم الربح و النمو؛ كما أكدت دراسة محمد و اخرون (2022) علي أن لريادة الأعمال أثراً

إيجابياً علي استقرار المجتمع و نموه ،حيث أصبحت ريادة الأعمال سمه هامة و استراتيجية للنمو و الميزة التنافسية لأنها تستخدم استراتيجيات و إدارة ريادية ذات سلوك ريادي يشجع على الابداع و الابتكار (محمد و اخرون،2022،ص81).

لذا فقد ازداد الاهتمام بريادة الأعمال في السنوات الأخيرة، نتيجة للتقدم التكنولوجي ليكون له دور كبير في تحقيق قدر من التنمية الاقتصادية لما له أثر في بيئة الأعمال. وخاصة بين النساء كونهن يشكلن نصف المجتمع (الشريف و اخرون،2019، ص203). فقد أشار الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء أن المرأة في مصر تمثل نسبة كبيرة من السكان حيث تشير الإحصائيات أن نسبة سكان مصر 99,848,720 مليون نسمة حيث يمثل عدد الذكور نسبة 51,5% بينما يمثل عدد الاناث نسبة 48,5%(الجهاز المركزي للتعبئة و الاحصاء ،2023، ص15).

وإيماناً بدور المرأة وما تمثله في المجتمع من ثروة قومية لا يستهان بها من حيث العدد والأهمية بدأ الاهتمام بشؤونها وبدأت تمثل الأولوية فيما يخطط من برامج ومشروعات للنهوض بها وتنمية كفاءتها في أداء وظائفها الهامة وزيادة فاعلية مشاركتها في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية الشاملة (صبره ،2023، ص171). وهذا ما اشارت إليه دراسة مورشيد (2015) Morshed علي أن تنمية التوجه الريادي للمرأة يمكن أن يسهم في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع ككل، كما أكدت دراسة رفاعي (2017) علي أهمية تعزيز ريادة الأعمال النسائية باعتبارها استراتيجية فعالة في ظل التنمية القائمة على المعرفة و التي تعتمد على تشجيع ريادة الأعمال و الابتكار و استثماره في مختلف المجالات.

لذا يجب الاهتمام بدور المرأة في المجتمع لما تقوم به من دور مهم و مؤثر في عملية التنمية حيث يمكن القول ان مشاركتها في عملية التنمية هدفاً من أهم الأهداف التي يسعى إليها المجتمع (مرعي ، عرفات ،2006،ص605).

حيث ان المرأة هي عماد الحياة في المجتمعات البشرية فهي طاقة بشرية ضخمة و خلقة في المجتمع ، ولاشك ان تعبئة قواها وتدعيم مساهمتها الفعالة في مختلف جوانب الحياة من شأنه أن يساعد في دفع عجلة التقدم(علام ،عبد العال،2012،ص27).حيث أوضحت دراسة الغريب (2021) اهمية التمكين القيادي للمرأة أثر الريادة النسائية في دعم معطيات التنمية المستدامة و تأثيره علي تنمية المجتمع ككل .و من ثم فالاستثمار في

المرأة من أكثر الأساليب فعالية لتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدامة وتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في خلق فرص العمل، وزيادة قاعدة الموارد البشرية، وتحقيق الإنتاج الاقتصادي والحد من الفقر، لذا سعت منظمة العمل الدولية في إعداد استراتيجية لتنمية ريادة الأعمال النسائية من أجل زيادة الإمكانات الاقتصادية لمشروعات المرأة (البراشدية، وآخرون، 2022، ص1640)، حيث اوضحت دراسة كلا من الشريف وآخرون (2019)، صوانة، أبو مهنا (2018)، غوي وآخرون (2017) أهمية النهوض بريادة النساء للمشروعات الصغيرة و المتوسطة ووجود استراتيجية وطنية لتدعيم رائدات الأعمال في مصر . كما أكدت دراسة (حسن، 2019) أهمية دعم وتمكين المرأة كرائدة أعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة والمتناهية الصغر، وأهمية دور المبادرات المجتمعية في خلق وتنمية ريادة الأعمال النسائية.

و لذلك فقد احتلت قضية ادماج المرأة ضمن المنظومة الكلية الاقتصادية والاجتماعية اولوية قصوى علي جميع الاصعدة ، و اكتسب تعزيز ريادة المرأة للأعمال زخماً على مدى العقد الأخير و بات يعتبر نهجاً قيماً لإيجاد فرص عمل (القمي، 2022، ص212). حيث اوضحت دراسة كلا من مان توك (2016) Mantok والقاضي (2016) ان التدريب عن طريق ريادة الأعمال يساهم في ايجاد فرص العمل و تنمية قدرات المرأة الانتاجية و الابداعية حيث تؤثر ريادة الأعمال للمرأة بشكل ايجابي في تمكينها الاقتصادي و التفوق في حياتها المهنية و الذي ينعكس علي الاداء الجيد لمشروعاتهم من حيث الربح و المنافسة في سوق العمل .

و في اطار اهتمام الدولة بوضع برنامج وطني لتنمية وتطوير المشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر وتهيئة المناخ اللازم لتشجيعها والعمل على نشر وتشجيع ثقافة ريادة الأعمال والبحث والإبداع والابتكار تم إنشاء جهاز لتنمية المشروعات (السيد، 2021، ص37) ؛ حيث يعمل جهاز تنمية المشروعات في اطار منظومة متكاملة بالتعاون مع مختلف اجهزة الدولة و شركاء التنمية للمشاركة في تحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 و التي من اهم أهدافها دعم الابتكار و ريادة الأعمال ؛ و يعمل الجهاز ايضا علي توفير البيئة المناسبة لمساندة المشروعات الريادية (احمد، 2022، ص205) ، و هذا ما اكدت عليه دراسة (ربيع، 2020) و(نبيل، 2020) حول

اهمية دور جهاز تنمية المشروعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال المشروعات التي يقدمها في التشغيل و خلق فرص عمل .

لذلك اطلق الجهاز برنامج "النساء يمضين قدماً"، وذلك لتعزيز المهارات الريادية في إدارة الأعمال بما يساعدهن على تطوير مشروعاتهن وضمان استمراريتها وتعظيم الربحية، فضلاً عن تشجيع السيدات والفتيات على العمل الحر بعيداً عن النمط التقليدي من الوظائف وإقامة المشروعات الابتكارية. ويستهدف البرنامج الذي ينفذه جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر السيدات والفتيات من أصحاب المشروعات القائمة بالفعل وكذلك السيدات الراغبات في إقامة مشروعات جديدة، كما يستهدف السيدات من أصحاب المشروعات الأسرية، لتعزيز مهارات إدارة الأعمال وتعريفهن باحتياجات السوق، وتعزيز قدرتهن على حل المشكلات، كما يتم تعريفهن بالخدمات المتاحة لدى جهاز تنمية المشروعات مالية كانت أو فنية، والتي تساعدهم على النمو والتطور (منصة تنمية المشروعات الصغيرة، 2023) .

والخدمة الاجتماعية كمهنة تتعامل مع قضايا المجتمع بكفاءة وفعالية بما لديها من قدرة في التعامل مع تلك القضايا ومع مختلف الفئات وباختلاف مستوياته ، و الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية باعتبارها منظوراً شاملاً للتعامل مع مختلف الأنساق وعلى كافة المستويات تسعى الى مساعدة المؤسسات الاجتماعية على تحقيق أهدافها و المساهمة في توفير الخدمات لكافة الأنساق و تنمية قدراتهم ليتمكنوا من القيام بمسئولياتهم (ابو النصر ،2017،ص167)؛ الى جانب مساعدة الفئات المستفيدة من هذه المؤسسات في الحصول على الموارد المتاحة داخل المؤسسات وزيادة استفادتهم منها من خلال تسهيل الاجراءات وزيادة تجاوب تلك المؤسسات معهم وتمكينهم من حل مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم واستثمار قدراتهم والاستفادة منها بفاعلية أكثر.(علي، محمد ،2004،ص407) لذا تسعى كمهنة لها منظورها التنموي نحو النهوض بأوضاع المرأة وتمكينها من المشاركة في عملية التنمية كمطلب رئيسي تركز عليه الدولة ضمن توجيهاتها التنموية (أحمد،2009،ص14)، و هذا ما أكدت عليه دراسة بن سعيد (2014) والناجم (2018) و التي اوضحت اهمية العلاقة بين ريادة الأعمال الاجتماعية ومهنة الخدمة الاجتماعية باعتبارها من المهنة الرئيسية التي تعنى بتقديم وتنفيذ برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية في صورتها وأشكالها المختلفة، و حيث ان التقييم إذن هو عملية التغيير المقصود الموجه الهادف إلى زيادة الاستفادة والعائد من أي برامج أو مشروعات في الخدمة الاجتماعية (جبل ،2019،ص35).

يعتبر التقييم إحدى الموجهات الأساسية فهو عملية هامة لوضع الخطط ورسم السياسات وتعديل البرامج والخدمات في محيط مهنة الخدمة الاجتماعية (ابو النصر، 2008، ص86) ، فالتقييم عملية هامة لوضع الخطط ورسم السياسات وتعديل البرامج والخدمات في محيط مهنة الخدمة، فهو عملية التغيير المقصود الموجه الهادف إلى زيادة الاستفادة والعائد من أي برامج أو مشروعات في الخدمة الاجتماعية ومن ثم يعتبر تقييم فعالية الخدمات التي تقدم للمستفيدين من الأمور الهامة للتعرف على أثر هذه الخدمات في تحقيق الأهداف المرجوة ونقاط القوة والضعف في الخدمات (جبل، 2019، ص35). وعلى هذا فالتقييم وسيلة للتعرف على فعالية الخدمات ومدى كفاءة الجهاز بالنسبة لعملية قياس وتقدير حاجات الناس ولأسلوب مواجهة وحل مشكلاتهم وتحقيق أهداف البرامج والمشروعات الخدمية (مختار، 1995، ص328). لذا ترى الباحثة من الضروري تقييم برامج ريادة الأعمال النسائية و التي منها برنامج "النساء يمضين قدماً" والتعرف على رأى السيدات المستفيدات واعتبار ذلك بمثابة التغذية العكسية للخطط المستقبلية لتنمية ريادة الأعمال النسائية.

ثانياً - تحديد مشكلة البحث: وبناءً على ما سبق تناوله من مدخل مشكلة البحث والأدبيات السابقة المرتبطة بها يمكن أن تتمحور مشكلة البحث في الآتي: إلى أي مدى يمكن لبرنامج " النساء يمضين قدماً" أن يسهم في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى السيدات المستفيدات، مما يزيد من فاعليتهم و يعزز وقدرتهم و مهاراتهم الريادية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية .

أهمية الدراسة :

1- أهمية الفئة المجتمعية التي تستهدفها الدراسة وهي المرأة، و ما تمثله من عنصر بشري فعال في قضايا التنمية حيث بلغ تعداد المرأة 48.5% من إجمالي سكان المجتمع المصري (صبره، 2023، 170).

2- يأتي هذا البحث تزامناً مع تحقيق استراتيجية رؤية مصر 2030 حيث تعتمد الرؤية علي راس المال البشري للتدريب و التأهيل ؛ و تعزيز مشاركة المرأة في قطاع ريادة الأعمال.

3- أهمية الريادة النسائية ودورها الفعال في تحقيق التنمية المستدامة حيث تولي المرأة اهتماماً كبيراً باعتبارها فاعلاً أساسياً في المجتمع .

4- سيستفيد من نتائج هذه الدراسة صناع القرار والمختصين ورواد الأعمال من خلال التعرف على العوامل المؤثرة على نجاح أو تعثر مشاريع ريادة الأعمال النسائية، مما يسهم في تطوير قطاع ريادة الأعمال النسائية .

5- القاء الضوء فعالية برنامج " النساء يمضين قدماً " في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى السيدات المستفيدات من البرنامج . وذلك لتحديد مدى نجاح البرنامج و نسبه هذا النجاح و كذلك معرفة جوانب الضعف فيه و تقديم مقترحات لتفعيل إسهامات البرنامج في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية .

أهداف الدراسة:-

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تحديد فعالية برنامج " النساء يمضين قدماً " في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى السيدات المستفيدات من البرنامج .
- 2- تحديد كفاءة برنامج " النساء يمضين قدماً " في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى السيدات المستفيدات من البرنامج .
- 3- تحديد مستوى مهارات ريادة الأعمال لدي السيدات المستفيدات من البرنامج.
- 4- تحديد المعوقات التي تواجه العاملين علي تنفيذ برنامج " النساء يمضين قدماً " في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى السيدات المستفيدات من البرنامج .
- 5- تحديد مقترحات لتفعيل إسهامات برنامج " النساء يمضين قدماً " في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى السيدات المستفيدات من البرنامج .

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما درجة فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر المستفيدات)؟
- 2- ما درجة كفاءة برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات)؟
- 3- ما مستوى مهارات ريادة الأعمال لدي السيدات المستفيدات من برنامج "النساء يمضين قدماً"؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر كل من العاملين بجهاز تنمية المشروعات والسيدات المستفيدات من برنامج (النساء يمضين قدماً) في فعالية البرنامج في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية؟

5- ما المعوقات التي تواجه برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية؟

6- ما المقترحات الضرورية لتفعيل إسهامات برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية؟

الإطار النظري و المفاهيمي للبحث :

1- مفهوم التقويم :

يعرف التقويم في اللغة العربية بأنه فعل يقوم به من قوم أي قوم المعوج بمعنى عدل وأزال عوجه، ويعني أيضاً قوم الشيء أي قدر قيمته (مجمع اللغة العربية، 2005، ص521).

كما يعرف التقويم بأنه قياس أو تقدير إلى أي مدى يحقق البرنامج أغراضه وأهدافه في خدمة الجماعة وما هي أسباب نجاح أو فشل التدخل في البرنامج(السكري، 2000، ص324).

ويمكن تحديد مفهوم التقويم إجرائياً في ضوء الدراسة الحالية كالآتي:

أ- تحديد إلى أي مدى يمكن لبرنامج " النساء يمضين قدماً" أن يسهم في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية و تحديد مدى نجاح البرنامج في تحقيق أهدافه.

ب- تحديد قياس مدى فاعلية برنامج " النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية .

ج- قياس مدى كفاءة برنامج " النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية .

2- مفهوم الفعالية:

تشير كلمة الفعالية إلى الأمر الفعال أو نافذ المفعول والتأثير (البلبكي، 1984، ص 304). وتعني القدرة على تحقيق النتيجة المقصودة وفقاً لمعايير محددة مسبقاً وتزداد الفعالية كلما أمكن تحقيق النتيجة بشكل كامل وتشير إلى الجهود المهنية المبذولة (بدوي، 1986، ص10). وتعرف الفعالية في الخدمة الاجتماعية بأنها "درجة انجاز الاهداف أو العائد المرغوب لمشروع ما. (غيث و اخرون، 2006، ص153).

كما تشير الكفاءة إلى العلاقة بين الجهد والأداء والكفاية ، وتقاس من خلال فحص ودراسة الاستراتيجيات الخاصة بتقليل الجهد مع تعظيم أداء وكفاية البرنامج. وتسعى الكفاءة لتقويم المصادر المستخدمة لتوفير الخدمات وما تقدمه الخدمات فعلياً (غيث و اخرون،1997،ص272). فالكفاءة تركز على استخدام موارد المنظمة بأفضل صورة في انجاز أهدافها ، كما تشير الكفاءة إلى اقتصاد المنظمة في تحويل مدخلاتها إلى مخرجات مرغوبة (عبد القادر،2011،ص92).

و بناء علي ما سبق يمكن تحديد مفهوم الفعالية إجرائياً في ضوء الدراسة الحالية :

تحديد مستوي نجاح برنامج " النساء يمضين قدما" في تنمية مهارات ريادية الأعمال النسائية للسيدات المستفيدات و تطوير الصفات الريادية الشخصية و المتمثلة في (المبادرة و المخاطرة ،وإدارة مشروعها و اتخاذ قراراتها وابتكار منتجات و خدمات جديدة و الابتكار لتسويق المنتج).وقد التزمت الدراسة بعدد (4) أبعاد من أبعاد نموذج (رينوباتي) لقياس فعالية برنامج " النساء يمضين قدما" في تنمية مهارات ريادية الأعمال النسائية للسيدات المستفيدات و التي تمثلت في:

- أ- مدى قدرة البرنامج على تنمية و اثراء معارف السيدات المستفيدات .
 - ب- مدى قدرة البرنامج على إحداث تغير في انماط سلوك السيدات المستفيدات .
 - ج- مدى قدرة البرنامج على اكساب السيدات المستفيدات خبرات ومهارات جديدة .
 - د- مدى قدرة البرنامج على إشباع الحاجات الاساسية للسيدات المستفيدات .
- و لتحديد مستوي كفاءة العاملين بالجهاز في تحقيق أهداف البرنامج في ضوء الدراسة الحالية وقد التزمت الدراسة بعدد (4) أبعاد من أبعاد نموذج (رينوباتي) لقياس الكفاءة و التي تمثلت في:

- أ- معدلات أداء العاملين بالمؤسسة .
 - ب- إنتاجية العاملين بالمؤسسة .
 - ج- مدى القدرة على توفير الإمكانيات والموارد المطلوبة .
 - د- مدى توافر نظم المعلومات و قواعد بيانات دقيقة وحديثة لاتخاذ القرارات .
- 3- مفهوم برنامج النساء يمضين قدماً " WOMEN GET AHEAD " .

برنامج تدريبي للسيدات يتم تنفيذه بالتعاون مع منظمة العمل الدولية IOL، وذلك لتعزيز المهارات الريادية في إدارة الأعمال بما يساعدهن على تطوير مشروعاتهن وضمان استمراريتها وتعظيم الربحية، فضلا عن تشجيع السيدات والفتيات على العمل الحر بعيدا عن النمط التقليدي من الوظائف وإقامة المشروعات الابتكارية.

يرتكز هذا البرنامج التدريبي على تلبية الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة صاحبة المشروع ذات الدخل المنخفض من خلال تعزيز مهارات ادارة الأعمال لديها؛ كما أنه يوضح للنساء كيفية تطوير الصفات الريادية الشخصية وامكانية الحصول علي الدعم من خلال المجموعات والشبكات والمؤسسات التي تتعامل مع تنمية المشروعات يُقدم البرنامج بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (تقرير جهاز تنمية المشروعات، 2023).

يستهدف برنامج النساء يمضين قدماً " WOMEN GET AHEAD " .

أ- السيدات من أصحاب المشروعات القائمة بالفعل وكذلك السيدات الراغبات في إقامة مشروعات جديدة.

ب- السيدات من أصحاب المشروعات الأسرية المشتركة، لتعزيز مهارات إدارة الأعمال وتعريفهم باحتياجات السوق.

ج- رفع وعي السيدات بريادة الأعمال النسائية من خلال البرامج التدريبية .
د- توجيه و ارشاد رائدات الأعمال لإقامة مشروعات صغيرة و متوسطة و متناهية الصغر .

شروط ونظم الالتحاق بالبرنامج

هي ان تكون السيدة من 21 الى 55 سنة، مع إجادة القراءة والكتابة والحسابات، الإقامة بالمحافظة المنعقد بها التدريب، الرغبة في إقامة مشروع متناهي الصغر ويكون الالتحاق عن طريق استمارة ورقية والبطاقة الشخصية.

ويهدف البرنامج إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:

- أ- جذب السيدات إلى ريادة الأعمال الخاصة وتمكينها اقتصادياً.
- ب- تقديم مشاريع تنموية للسيدات في المجتمع قادرة على الاستمرار والتطوير.
- ج- تشجيع السيدات على تحمل مسؤولياتها في المجتمع بما يدعم مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق تنمية مهارات السيدات على إدارة المشاريع والعمل الحر وإعطائها فرصة للنجاح وتوفير البيئة الملائمة لها وحمايتها في المراحل الأولى .
- د- تقديم الخدمات التدريبية والاستشارية لدعم المهارات والإبداعات لدى السيدات أصحاب المشاريع الصغيرة وتحسين كفاءة أداء العمل، تقليل نسبة المخاطر التي قد تواجههم في السوق الحرة، ترويج ثقافة الريادة والإبداع والابتكار لدى السيدات وإظهار القدرات الإبداعية الكامنة وترجمتها إلى مشاريع إنتاجية متميزة .

1- مفهوم ريادة الأعمال النسائية :

أ- مفهوم ريادة الأعمال:

تشير ريادة الأعمال الي الانشطة التي تقود الى نشأه كيانات تنظيمية جديدة ؛ كما تشير ايضا الي تخصيص و ادارة الموارد البشرية و المادية بهدف ايجاد حلول لتلبية احتياجات الافراد و تطويرها و تنفيذها (الكتبي، وسيله ،2023،ص 371). فريادة الأعمال هي البحث عن فرص أو خلقها لصنع شيء جديد له قيمه على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، يقوم بها أشخاص معينين يطلق عليهم مبادرين او ربادين يستثمرون الإمكانيات التي من حولهم، يطورون مهاراتهم (السيد، 2021، ص40). كما تعرف بأنها عملية اجتماعية دينامية تهتم بتحديد فرص الابتكار وتحويل الأفكار إلى أنشطة عملية ومحددة الأهداف سواء في السياق الاجتماعي أو الثقافي أو الاقتصادي (البناء، 2021، ص417). و تصنف الأعمال الريادية في ثلاثة أنواع: الأول هو الأعمال الابتكارية البحتة من خلال الاتيان بفكرة جديدة غير مسبوقة في ميدان الأعمال، و الثاني أعمال ابتكارية مطورة كتطبيق فكرة حالية في اعمال و مجالات اخري ، و يتمثل النوع الثالث في دخول اسواق و مجالات جديدة او ادخال منتج جديد (الشيخ و اخرون،2009،ص209).

و تعرف بأنها بناء مشروعات ريادية باستخدام الفكر الريادي الذي توجهه وتقوده أخلاقيات وقيم مهنة الخدمة الاجتماعية، والقائم على أساس التداخل ما بين الخدمات الاجتماعية وعلم إدارة الأعمال ومهارات العلاقات العامة والمهارات القيادية يهدف تحقيق تغيير اجتماعي ملموس لحل مشكلات قائمة بطرق مبتكرة تتضمن الشفافية و الاستمرارية (ابن سعيد، 2014 ، ص80).

ب- مفهوم ريادة الأعمال النسائية :

لا تختلف ريادة الأعمال النسائية في مفهومها عن ريادة الأعمال ، إلا من حيث الإشارة الى المرأة بوصفها الفاعل الرئيسي في إنشاء المنظمة و ادارتها ؛ حيث تعرف بانها " مجموعة الانشطة التي تنشئها و تديرها النساء انفسهن و المقصود بالأنشطة الريادية هنا جميع الانشطة التي تنفذها المرأة خارج نطاق اسرتها و التي تتيح لها تحقيق ربح كاف يسمح لها علي الاقل بالمحافظة علي استمرارية نشاطها(الكتبي، وسيله ،2023،ص373).

كما تعرف بأنها تلك العملية التي تسعى من خلالها المرأة الي التمكين الاقتصادي من خلال بدء مشروعها الخاص و لديها روح المبادرة و المخاطرة، وتكون قادرة علي ادارة مشروعه او اتخاذ قراراتها و تمتلك مجموعه من الخصائص و المميزات و تتمتع بالمرورة و الثقة بالنفس (احمد، 2022، ص211)، كما يقصد بها ايضا العملية التي تقوم من خلالها المرأة او مجموعة من النساء بإنشاء و استغلال الموارد الاقتصادية و الاجتماعية بما في ذلك المادية بطريقة منظمة لتوفير السلع او الخدمات للسوق لتحقيق الربح (بوبر، 2022، ص29).

تعرف ريادة الأعمال النسائية " نساء يمتلكن مشروع خاص او احد المؤسسين له قائمة علي فكرة مبتكرة و لديهن القدرة علي ادارة العملية الانتاجية و مبدعين في تدوير الموارد و تدوير المخاطر و الاستفادة من الفرص الجديدة في خلق ثروة و فرص عمل و ابتكار منتجات و خدمات جديدة بالاعتماد على التقنية التكنولوجية و مع تطبيق استراتيجية تعتمد على الابداع و الابتكار لتسويق المنتج و ادارة المشروع.

تعرف الباحثة ريادة الأعمال النسائية إجرائيً في ضوء الدراسة الحالية بأنها :

- 1- جهود وانشطة تقوم بها نساء يفكرن و يخططن و ينفذن بطريقة مميزة و ابداعية.
- 2- عملية ترجمة الافكار و توظيفها في ايجاد مشروع اقتصادي يحقق عائد مادي.
- 3- تستهدف تلبية احتياجاتهم من الخدمات من خلال انشطة متنوعة تقوم علي الابداع.
- 4- تعتمد على نشاطات و خبرات السيدات و قدرتها علي ادارة و توجيه من حولها.
- 5- تسعى السيدات من خلالها لتحقيق ذواتهن و المشاركة في اعالة اسرهن و تنمية مجتمعهن.

ج- مفهوم الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية :

ويمكن تعريف الممارسة العامة على أنها فناً يمارس عن طريق استخدام الممارس العام العديد من المعارف والقيم والمهارات والنظريات لتقدير حاجات ومشكلات العملاء بطريقة عامة وسريعة وشاملة (Barker , 1999, P.190) .

كما تعرف على أنها مدخلاً لدراسة تفاعل القضايا الشخصية والجمعية وتعمل مع أنساق إنسانية متنوعة (مجتمع ، مؤسسات ، جماعات رسمية وجماعات غير رسمية ،

أسر ، أفراد) لإحداث التغييرات التي تؤدي إلى زيادة الأداء الاجتماعي إلى أقصى حد ممكن (السنهوري، 2001، ص 579) .

وهي أيضا " إطار للممارسة يوفر للأخصائي الاجتماعي أساساً نظرياً انتقائياً لأحداث التغيير في كافة مستويات الممارسة من الفرد إلى المجتمع بما يسهم في تحقيق مسؤوليات الممارسة العامة لتوجيه وتنمية التغيير المخطط وحل المشكلة (علي، 2009، ص12).
تعرف الباحثة الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية إجرائياً في ضوء الدراسة الحالية بأنها :

1- تقوم الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية علي عملية الانتقاء من النظريات و النماذج المختلفة و قد اعتمدت الباحثة علي نموذج رينوباتي من اجل تحديد مدي فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تحقيق أهدافه.

2- يهدف منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية إلى استثمار كافة الجهود اللازمة لتفعيل دور برنامج " النساء يمضين قدماً" لتنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية لدي السيدات المستفيدات من البرنامج.

الإجراءات المنهجية للدراسة :

أولاً: نوع الدراسة: تعد هذه الدراسة من الدراسات التقييمية التي تستهدف استخدام البيانات و المعلومات و الشواهد الموضوعية لتحديد درجة البرامج و المشروعات لأهدافها، لذا فالدراسة الحالية تستهدف تقييم فعالية برنامج " النساء يمضين قدماً " في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية لدى السيدات المستفيدات من البرنامج . وذلك لتحديد مدى نجاح البرنامج و نسبه هذا النجاح و كذلك معرفة جوانب الضعف فيه و تقديم مقترحات لتفعيل إسهامات البرنامج في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية، وذلك باستخدام نموذج الاهداف رينوباتي.

ثانياً: المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للسيدات المستفيدات من برنامج " النساء يمضين قدماً " لتنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية بمحافظة اسيوط، وكذلك المسح الشامل للعاملين بجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمحافظة اسيوط.

ثالثاً: إطار المعاينة:

وحدة المعاينة: تتمثل وحدة المعاينة للدراسة في السيدات المستفيدات من برنامج " النساء يمضين قدماً " في جهاز تنمية المشروعات المتوسطة و الصغيرة و متناهية الصغر بمحافظة اسيوط في الفترة (2021- 2023) .

خطة المعاينة: تم حصر السيدات المستفيدات من برنامج " النساء يمضين قدماً " بمحافظة اسيوط خلال الفترة من (2021-2023) و بلغ عددهن (150) مفردة . و تمثلت عينة الدراسة في (90) مفردة ، تم أخذ (30) مفردة لتطبيق الثبات و تم التطبيق علي (60) مفردة فقط بسبب عدم التوصل الى بعض السيدات و عدم تعاون البعض الأخر و عدم استجابتهن لملاء المقياس مع الباحثة.

رابعاً: مجالات الدراسة :

المجال المكاني : تمثل المجال المكاني للدراسة في جهاز تنمية المشروعات المتوسطة و الصغيرة و متناهية الصغر بمحافظة اسيوط .

المجال البشري :

أ- مسح شامل للسيدات المستفيدات من برنامج " النساء يمضين قدماً " بمحافظة اسيوط ، و بلغ عددهن (90) مفردة تم اخذ (30) مفردة لتطبيق الثبات و تم التطبيق علي (60) مفردة .

ب- المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بجهاز تنمية المشروعات المتوسطة و الصغيرة و متناهية الصغر بمحافظة اسيوط ، و بلغ عددهم (15) مفردة .

المجال الزمني : وقد أستغرق البحث بشقيه النظري والعملي ما يقارب الثلاثة أشهر في الفترة الزمنية (من شهر أغسطس 2023م إلى شهر اكتوبر 2023م).

خامساً: أدوات الدراسة : تمثلت ادوات جمع البيانات في :

(1) مقياس للسيدات المستفيدات من البرنامج حول تقويم فعالية برنامج " النساء يمضين قدماً " في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية.

و تم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية :

أ- قامت الباحثة بتصميم مقياس للسيدات المستفيدات من البرنامج حول تقويم فعالية برنامج " النساء يمضين قدماً " في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية، و ذلك

بالرجوع للتراث النظري الموجه للدراسة ، و الدراسات المتصلة لتحديد العبارات التي ترتبط بأبعاد الدراسة .

ب- صدق الاداة :

الصدق المنطقي "صدق المحتوي" : حيث قامت الباحثة بالاطلاع على بعض الكتابات النظرية وأدوات القياس الخاصة ببعض الدراسات العلمية التي تناولت تقويم البرامج و زيادة الأعمال النسائية ، وتم التوصل إلى جوانب الاتفاق بين وجهات النظر حول أهم مؤشرات تنمية مهارات زيادة الأعمال النسائية .

الصدق الظاهري: والذي تم التحقق منه من خلال عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين وعددهم (5) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط ، وفي ضوء ملاحظاتهم قامت الباحثة بتعديل وإعادة صياغة وإضافة وحذف بعض العبارات من المقياس، وقد تم حذف وإضافة كل العبارات التي وصلت نسبة الاتفاق بين المحكمين عليها (80% فأكثر)، وخرج المقياس الخاصة بالسيدات المستفيدات من برنامج "النساء يمضين قدماً" في صورته النهائية مشتمل على (46) سؤالاً ، و اشتمل المقياس الخاص بالعاملين بجهاز تنمية المشروعات علي (41) سؤال .

صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس وذلك بعد تطبيقه على عينة قوامها (30) من (السيدات المستفيدات)، متوسط أعمارهن (36.14) سنة بانحراف معياري قدره (7.22) وذلك عن طريق

حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس:

حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

حساب معامل الارتباط بين درجات الأبعاد وبعضها البعض وبينها وبين والدرجة الكلية للمقياس:

- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس:

جدول (1) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (ن=30)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*0.36	31	**0.66	24	**0.62	17	*0.37	9	**0.68	1
**0.51	32	**0.69	25	**0.47	18	*0.39	10	**0.62	2
**0.56	33	**0.49	26	**0.67	19	*0.42	11	**0.47	3
**0.52	34	**0.58	27	**0.62	20	*0.44	12	**0.55	4
**0.52	35	**0.54	28	**0.48	21	**0.70	13	**0.52	5
*0.39	36	**0.56	29	**0.56	22	**0.62	14	**0.59	6
**0.42	37	**0.66	30	**0.59	23	**0.69	15	**0.68	7
** دالة عند مستوى (0.01) * دالة عند مستوى (0.05)						**0.64	16	**0.62	8

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.36 و 0.70) وهي معاملات ارتباط موجبة مقبولة إحصائياً، وبالتالي يمكن القول بأنه تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وأن العبارات تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية للمقياس وهذا مؤشر على الصدق.

- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (2) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه مقياس فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (ن=30)

إشباع الحاجات الأساسية		إكساب خبرات ومهارات جديدة		إحداث تغيير في أنماط السلوك		تنمية وإثراء المعارف	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.61	1	**0.64	1	**0.63	1	**0.70	1
**0.69	2	**0.59	2	**0.62	2	**0.64	2
**0.72	3	**0.52	3	**0.49	3	**0.71	3
**0.66	4	**0.67	4	**0.66	4	**0.76	4
**0.71	5	**0.68	5	**0.61	5	**0.58	5
**0.69	6	*0.39	6	**0.49	6	**0.70	6
**0.59	7	**0.58	7	**0.65	7	**0.64	7
**0.62	8	**0.54	8	**0.63	8	**0.57	8
		**0.56	9			**0.72	9
		**0.64	10			**0.69	10
		**0.71	11				
* دالة عند مستوى (0.05)				** دالة عند مستوى (0.01)			

يتضح من جدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تراوحت بين (0.39 و 0.76) وهي معاملات ارتباط موجبة مقبولة إحصائياً، وبالتالي يمكن القول بأنه تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وأن العبارات تقيس ما تقيسه الأبعاد الفرعية وهو مؤشر على الصدق.

ثبات المقياس:

قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس، وذلك لأن معامل ألفا كرونباخ يعد مؤشراً للتكافؤ، ويعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات الاختبارات والمقاييس والاستبيانات، أي أن حساب معامل الثبات بأي طريقة لا يقل عن حسابه بطريقة ألفا كرونباخ، فإذا كانت قيمة ألفا كرونباخ مرتفعة؛ دل ذلك على ثبات درجات الاختبار (علام، 2000، 166)، ويوضح جدول (3) التالي معامل ثبات المقياس:

جدول (3) معامل ثبات مقياس فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (ن=30)

م	الأبعاد	قيمة ألفا كرونباخ
1	تنمية وإثراء المعارف	0.88
2	إحداث تغيير في أنماط السلوك	0.86
3	إكساب خبرات ومهارات جديدة	0.79
4	إشباع الحاجات الأساسية	0.81
	الدرجة الكلية للاستبيان	0.92

يتضح من جدول السابق أن معامل ثبات مقياس فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية ككل بلغ (0.92)، وبلغت معاملات ثبات الأبعاد الفرعية للاستبيان على التوالي (0.88 / 0.86 / 0.79 / 0.81)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

(2) مقياس للعاملين بجهاز تنمية المشروعات المتوسطة و الصغيرة و متناهية

الصغر بمحافظة اسيوط.

تم تصميم مقياس العاملين بجهاز تنمية المشروعات المتوسطة و الصغيرة و متناهية الصغر في صورتها الأولية اعتماداً على الاطار النظري للدراسة و الدراسات السابقة المرتبطة إلي جانب الاستفادة من بعض المقاييس المرتبطة بموضوع الدراسة .

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث: استخدمت الباحثة عدداً من الأساليب الإحصائية لتحليل نتائج البحث وقد تم تطبيق القوانين باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSSV.22) ويمكن حصر أهم المعاملات الإحصائية التي استخدمت في البحث كالآتي: التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، تم حساب قوة ودلالة المتوسط الحسابي، تم تحديد مستويات الاستجابات على بنود المقياس المستخدم باستخدام المتوسط الحسابي حيث تكون بداية ونهاية ميزان التقدير الثلاثي: نعم (3 درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، ولتحديد طول خلايا ميزان التقدير الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى وهو يساوي أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، ثم إيجاد المتوسط الحسابي للمدى للحصول على طول الخلية المصحح (2 ÷ 3 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل درجة في الميزان التقدير الثلاثي وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الدرجة، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (4) مستويات المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.68 إلى 2.34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3

و معامل ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات المقياس ، معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس .

ثامناً : نتائج الدراسة الميدانية و مناقشتها :

(أ) وصف عينة الدراسة :

1- وصف السيدات المستفيدات عينة الدراسة :

جدول(5)البيانات الأساسية للسيدات المستفيدات من برنامج(السيدات يمضين قدما)(ن=60)

السن	أقل من 30 سنة		من 30 إلى 39 سنة		من 40 إلى 49 سنة		من 50 سنة فأكثر	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
	32	53.33	25	41.67	3	5	0	0
	المتوسط الحسابي (36.14)		الانحراف المعياري (7.22)					
محل الإقامة	حضر		ريف					
	ك	%	ك	%				
	34	56.67	26	43.33				
الحالة الاجتماعية	متزوجة		غير متزوجة		أرملة		مطلقة	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
	32	53.33	26	43.33	0	0	2	3.33

مؤهل عالي		مؤهل فوق متوسط		مؤهل متوسط (دبلوم)		الحالة التعليمية
%	ك	%	ك	%	ك	
63.33	38	8.33	5	28.33	17	

وتشير بيانات الجدول السابق إلى أن عينة البحث من السيدات المستفيدات من البرنامج تتسم بالخصائص التالية: جاءت الفئة العمرية لعينة البحث من السيدات بمتوسط حسابي قدره (36.14) وبتحرف معياري قدره (7.22) وان اعلي نسبة في الفئة العمرية أقل من 30 سنة مما يدل على ان المستفيدين من البرنامج في مرحلة الشباب و هن يفضلون العمل بالمشروعات لتوفير دخل مناسب .بالنسبة لمحل الإقامة بلغ المقيمت منهم بالحضر نسبة (56.67%) ، بينما جاءت نسبة المقيمت بالريف (43.33%) مما يدل علي ارتفاع وعي السيدات بالحضر بزيادة الأعمال و المشروعات النسائية. بالنسبة للحالة الاجتماعية جاءت المتزوجات بنسبة (53.33%)، في حين جاءت الغير متزوجات بنسبة (43.33%)، بينما جاءت المطلقات بنسبة (3.33%)و يتضح ان اعلي نسبة جاءت من المتزوجات قد يرجع هذا لاحتياجهم لإقامة مشروعات تساعدهم علي مواجهة مسؤوليات الحياة الاسرية لتوفير دخل مناسب. بالنسبة للحالة التعليمية بلغت الحاصلات منهم على مؤهل عالي نسبة (63.33%) ، في حين بلغت الحاصلات منهم علي مؤهل متوسط (دبلوم) بنسبة (28.33%)، و بلغت نسبة الحاصلات علي مؤهل فوق متوسط (8.33%)يدل هذا على ارتفاع المستوي التعليمي للسيدات المستفيدات مما يشير الي قدرتهم علي تفهم اهمية ريادة الأعمال النسائية حيث ان معظمهم في حاجة الي اكتساب المهارات الريادية التي تساعدهم علي البدء في مشروع ريادي.

2- وصف العاملين بجهاز تنمية المشروعات مجتمع الدراسة :

جدول (6) البيانات الأساسية للعاملين بجهاز تنمية المشروعات (ن=15)

النوع	ذكور				إناث			
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
	73.33	11	26.67	4				
السن	أقل من 30 سنة		من 30 إلى 39 سنة		من 40 إلى 49 سنة		من 50 سنة فأكثر	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
	13.33	2	26.67	4	33.33	5	26.67	4
	المتوسط الحسابي (40.08)				الانحراف المعياري (6.14)			
سنوات الخبرة	أقل من 6 سنوات		من 6 إلى 10 سنوات		من 11 إلى 15 سنة		من 16 سنة فأكثر	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
	6.67	1	13.33	2	33.33	5	46.67	7
	المتوسط الحسابي (17.31)				الانحراف المعياري (8.12)			

حقوق		زراعة		تجارة		المؤهل الدراسي
%	ك	%	ك	%	ك	
33.33	5	26.67	4	40	6	

وتشير بيانات الجدول السابق إلى أن عينة البحث من العاملين بجهاز تنمية المشروعات تنتم بالخصائص التالية: بالنسبة للنوع جاءت غالبيتهم من الذكور حيث بلغت نسبتهم (73.33%) و يرجع هذا الى طبيعة العمل داخل جهاز تنمية المشروعات ، بينما بلغت نسبة الإناث (26.67%). وجاءت الفئة العمرية لعينة البحث من العاملين بجهاز تنمية المشروعات بمتوسط حسابي قدره (40.08) وانحراف معياري قدره (6.14). كما جاءت سنوات الخبرة للعاملين بالجهاز بمتوسط حسابي قدره (17.31) وانحراف معياري قدره (8.12) . بالنسبة للحالة التعليمية للعاملين بالجهاز بلغ الحاصلين منهم على بكالوريوس تجارة بنسبة (40%)، و الحاصلين علي ليسانس حقوق بنسبة (33.33%)، والحاصلين علي بكالوريوس الزراعة بنسبة (26.67%) يتضح اننا أغلب العاملين في الجهاز من الحاصلين علي بكالوريوس التجارة نتيجة طبيعة المشروعات التي تقدم من قبل الجهاز.

(ب) إجابة التساؤل الأول: درجة فاعلية برنامج " النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية طبقاً لنموذج رينو باتي: (من وجهة نظر السيدات المستفيدات).

1- فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في تنمية وإثراء معارف السيدات المستفيدات

جدول (7) فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في تنمية وإثراء معارف السيدات المستفيدات (من وجهة نظرهن) (ن=60)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	علمني البرنامج طرق التخطيط الفعال للمشروعات.	41	17	2	2.65	0.23
2	ساعدني البرنامج علي التغلب علي ضغوط الحياة.	20	35	5	2.25	0.33
3	اتاح لي البرنامج فرص لتبادل المعلومات و المعارف مع الآخرين.	36	17	7	2.48	0.56
4	ساعدني البرنامج على معرفة فرص العمل التي تتناسب مع قدراتي.	37	20	3	2.57	0.35
5	ساعدني البرنامج على اكتساب المعارف المتعلقة بالريادة النسائية .	41	15	4	2.62	0.34
6	ساعدني البرنامج على إثراء معارفي عن الأنشطة الريادية.	39	15	6	2.55	0.28

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
7	أكسبني البرنامج القدرة علي استخدام انظمة المعلومات في الادارة و التسويق.	14	44	2	2.20	0.17
8	ساعدني البرنامج على دراسة المخاطر المرتبطة بتسويق المشروعات.	22	33	5	2.28	0.55
9	أكسبني البرنامج القدرة علي اتخاذ القرارات الرشيدة.	20	36	4	2.27	0.16
10	علمني البرنامج كيفية مواجهة معوقات العمل بالمشروعات.	37	18	5	2.53	0.33
	المتغير ككل مستوى مرتفع				2.44	0.44

وتشير بيانات الجدول السابق إلى ان فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في تنمية وإثراء معارف السيدات المستفيدات جاءت "مرتفعة" حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.44) وانحراف معياري قدره (0.44)، و أن أهم أدوار برنامج (النساء يمضين قدماً) في تنمية وإثراء معارف السيدات المستفيدات كانت (فاعلية البرنامج في تعليمهن طرق التخطيط الفعال للمشروعات) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.65) وانحراف معياري (0.23) بينما كان في المرتبة الأخيرة (فاعلية البرنامج في إكسابهن القدرة على استخدام انظمة المعلومات في الادارة و التسويق) بمتوسط قدره (2.20) وانحراف معياري (0.17). وذلك يتفق مع ما اكدت عليه دراسة ربيع (2020) حيث اكد على أن لجهاز تنمية المشروعات دوراً مرتفعاً في زيادة معارف و اكساب مهارات ريادة الأعمال لدي المستفيدين .

2- فعالية برنامج النساء يمضين قدماً" في إحداث تغيير في أنماط سلوك السيدات المستفيدات

جدول (8) فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في إحداث تغيير في أنماط سلوك السيدات المستفيدات (من وجهة نظرهن) (ن=60)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	اسهم البرنامج في تحسين علاقاتي مع الاخرين.	38	12	10	2.47	0.33
2	اكسبني البرنامج ثقة عالية بالنفس.	38	16	6	2.53	0.25
3	ساعدني البرنامج في استثمار وقتي بشكل افضل.	33	15	12	2.35	0.42
4	اكسبني البرنامج القدرة علي تقبل الاختلاف في الرأي بيني و بين الاخرين.	35	16	9	2.43	0.41
5	اكسبني البرنامج القدرة علي التصرف مهما كانت الضغوط.	25	27	8	2.28	0.42

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	ساعدني البرنامج على تنمية سلوكي القيادي.	20	33	7	2.22	0.38
7	ساعدني البرنامج على المشاركة في الأنشطة الجماعية.	39	15	6	2.55	0.39
8	اسهم البرنامج في تنمية روح العطاء لدي نحو الآخرين.	33	21	6	2.45	0.54
المتغير ككل مرتفع						
					2.41	0.61

وتشير بيانات الجدول السابق إلى أن فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في إحداث تغيير في أنماط سلوك السيدات المستفيدات جاءت "مرتفعة" حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.41) وانحراف معياري قدره (0.61) ، و أن أهم أدوار برنامج (النساء يمضين قدماً) في إحداث تغيير في أنماط سلوك السيدات المستفيدات كانت (مساعدة البرنامج على المشاركة في الأنشطة الجماعية) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.55) وانحراف معياري (0.39) بينما كان في المرتبة الأخيرة (مساعدة البرنامج على تنمية سلوكهن القيادي) بمتوسط قدره (2.22) وانحراف معياري (0.38)، حيث اتفق هذا مع ما تم تناوله في مشكلة الدراسة و التي أوضحت ان لبرامج ريادة الأعمال أثراً إيجابياً ودورا واضحا في تنمية السلوك الريادي الذي يشجع على الإبداع و الابتكار (محمد و اخرون، 2022، ص81).

3- فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في إكساب السيدات المستفيدات خبرات ومهارات جديدة.

جدول (9) فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في إكساب السيدات المستفيدات خبرات ومهارات جديدة (من وجهة نظرهن) (ن=60)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	اكسبني البرنامج مهارة التخطيط للمستقبل.	38	13	9	2.48	0.23
2	اكسبني البرنامج مهارة الاتصال مع الآخرين.	44	5	11	2.55	0.33
3	اكسبني البرنامج مهارة ادارة المشروعات.	41	9	10	2.52	0.45
4	اكسبني البرنامج مهارة القيادة الفعالة.	39	12	9	2.50	0.51
5	اكسبني البرنامج القدرة علي التفكير الابتكاري.	40	12	8	2.53	0.57
6	اكسبني البرنامج القدرة علي التعامل مع المشكلات المختلفة.	41	10	9	2.53	0.41
7	اكسبني البرنامج القدرة علي اجراء دراسة جدوي للمشروعات المراد تنفيذها.	22	32	6	2.27	0.44

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
8	اكسبني البرنامج مهارة دراسة سوق العمل.	32	23	5	2.45	0.52
9	اكسبني البرنامج مهارات بناء شخصي وتطوير ذاتي.	34	20	6	2.47	0.46
10	وفر لي البرنامج فرص التدريب علي الحرف المتنوعة.	32	19	9	2.38	0.65
11	اكسبني البرنامج مهارة توظيف التقنيات الحديثة في التسويق للمشروعات.	12	38	10	2.03	0.33
	المتغير ككل مرتفع				2.43	0.35

وتشير بيانات الجدول السابق إلى ان فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في إكساب السيدات المستفيدات خبرات ومهارات جديدة جاءت " مرتفعة" حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.43) وانحراف معياري قدره (0.35) ، و أن أهم أدوار برنامج (النساء يمضين قدماً) في إكساب السيدات المستفيدات خبرات ومهارات جديدة كانت(اكسابهن مهارة الاتصال مع الاخرين) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.55) وانحراف معياري (0.33) بينما كان في المرتبة الأخيرة (اكسابهن مهارة توظيف التقنيات الحديثة في التسويق للمشروعات) بمتوسط قدره (2.03) وانحراف معياري (0.33). وذلك يتفق مع ما اكدت عليه دراسة القاضي (2016) حيث اكدت نتائج الدراسة ان التدريب عن طريق قيادة الأعمال يساهم في ايجاد فرص العمل و تنمية قدرات المرأة الانتاجية و الابداعية .

4- فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في إشباع الحاجات الأساسية للسيدات المستفيدات.

جدول (10) فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في إشباع الحاجات الأساسية للسيدات المستفيدات (من وجهة نظرهن) (ن=60)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ساعدني البرنامج علي تحديد احتياجاتي بدقة.	39	18	3	2.60	0.54
2	ساهم البرنامج في زيادة استفادتي من خبرات الاخرين.	42	13	5	2.62	0.35
3	اتاح لي البرنامج فرصة للتعبير عن آرائي بحرية.	41	16	3	2.63	0.64
4	ساهم البرنامج في تمكيني من دخول سوق العمل.	32	23	5	2.45	0.54
5	ساعدني البرنامج على توفير مصدر ثابت للدخل.	0	40	20	1.67	0.41

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	ساعدني البرنامج على الاستفادة من الخدمات و التسهيلات المقدمة من رواد الأعمال.	15	37	8	2.12	0.42
7	اتاح لي البرنامج المشاركة في المعارض و الفاعليات التي تنظمها المؤسسات المعنية بقطاع ريادة الأعمال.	8	32	20	1.80	0.35
8	ساعدني البرنامج علي توفير التمويل اللازم للبدا في المشروع.	0	7	53	1.12	0.23
المتغير ككل متوسط						
		0.56				
		2.13				

وتشير بيانات الجدول السابق إلى ان فعالية برنامج النساء يمضين قدماً في إشباع الحاجات الأساسية للسيدات المستفيدات جديدة جاءت "متوسطة" حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.13) وانحراف معياري قدره (0.56) ، أن أهم أدوار برنامج (النساء يمضين قدماً) في إشباع الحاجات الأساسية للسيدات المستفيدات كانت (إتاحة الفرصة للتعبير عن آرائهن بحرية) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.63) وانحراف معياري (0.64) بينما كان في المرتبة الأخيرة (مساعدتهن علي توفير التمويل اللازم للبدا في المشروع) بمتوسط قدره (1.12) وانحراف معياري (0.23)، و اتفق هذا مع ما اكدت عليه دراسة الشيخ و اخرون (2009) حيث اوضحت الدراسة ان برامج ريادة الأعمال تعمل على مساعدة المجتمعات على التنمية ، و من ثم الخروج بأجيال يدركون الفرص و يستثمرون الموارد المتاحة بطريقة منظمة من اجل الخروج بمشروعات ناجحة تحقق لهم الربح و النمو .

ترتيب درجة فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر السيدات المستفيدات).

جدول (11) ترتيب درجة فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر السيدات المستفيدات)

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تنمية وإثراء معارف السيدات المستفيدات	2.44	0.44	1
2	إحداث تغيير في أنماط سلوك السيدات المستفيدات	2.41	0.61	3
3	إكساب السيدات المستفيدات خبرات ومهارات جديدة	2.43	0.35	2
4	إشباع الحاجات الأساسية للسيدات المستفيدات	2.13	0.56	4
المؤشرات ككل		2.35	0.38	مستوى مرتفع

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب مؤشرات فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر السيدات المستفيدات)، جاءت بحيث كانت في المرتبة الأولى (تنمية وإثراء معارف السيدات المستفيدات) بمتوسط (2.44)، وانحراف معياري (0.44)، وفي المرتبة الثانية كانت (إكساب السيدات المستفيدات خبرات ومهارات جديدة) بمتوسط (2.43) وانحراف معياري قدره (0.35)، وجاء في المرتبة الثالثة (إحداث تغير في أنماط سلوك السيدات المستفيدات) بمتوسط قدره (2.41) وانحراف معياري (0.61)، وبالنسبة (إشباع الحاجات الأساسية للسيدات المستفيدات) فجاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط (2.13) وانحراف معياري (0.56) وبالنسبة للمؤشرات ككل جاءت في مستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمؤشرات ككل (2.35) بانحراف معياري قدره (0.38). و يتفق هذا مع نتائج دراسة كلاً محمد و اخرون (2022) ، رفاعي(2017) ، القاضي(2016)، مان توك Mantok (2016)، مورشيد Morshed (2015) حيث اوضحت الدراسات أهمية التدريب عن طريق ريادة الأعمال و علاقته بإيجاد فرص العمل و تنمية قدرات المرأة الانتاجية و الابداعية حيث تؤثر ريادة الأعمال للمرأة بشكل ايجابي في تمكينها الاقتصادي و التوفيق في حياتها المهنية و الذي ينعكس علي الاداء الجيد لمشروعاتهم من حيث الربح و المنافسة في سوق العمل .

(ج) إجابة التساؤل الثاني: درجة كفاءة برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات) .

1- معدلات أداء العاملين بالمؤسسة

جدول (12) معدلات أداء العاملين بالمؤسسة (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات) (ن=15)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	مساعدة السيدات علي مواجهة التغيرات المستجدة في سوق العمل.	11	4	0	2.73	0.54
2	مساعدة السيدات علي تطوير المهارات الخاصة بريادة الأعمال النسائية.	12	3	0	2.80	0.42
3	مساعدة السيدات علي التعرف علي مشاكل المشروعات و التعامل معها باقتدار.	11	4	0	2.73	0.43
4	مساعدة السيدات علي ايجاد افكار و أنشطة جديدة حول الخدمة التي تقدمها المشروعات.	8	7	0	2.53	0.40
5	تدريب السيدات على اجراء دراسة جدوي علمية للمشروعات المراد تنفيذها.	7	8	0	2.47	0.48

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	اكتساب السيدات المهارات المطلوبة لسوق العمل.	10	5	0	2.67	0.56
7	مساعدة السيدات علي اكتشاف اسواق جديدة للسلع و المنتجات.	5	7	3	2.13	0.34
8	تدريب السيدات علي ايجاد فرص عمل مناسبة بالمشروعات.	9	6	0	2.60	0.64
المتغير ككل مرتفع						
					2.58	0.55

يتضح من نتائج الجدول السابق أن مستوى معدلات أداء العاملين بجهاز تنمية المشروعات جاء "مرتفع" حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.58) وانحراف معياري قدره (0.55)، و أن أعلى معدلات أداء العاملين بالجهاز (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات) كانت (مساعدة السيدات علي تطوير المهارات الخاصة بريادة الأعمال النسائية) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.80) وانحراف معياري (0.42) بينما كان في المرتبة الأخيرة (مساعدة السيدات علي اكتشاف اسواق جديدة للسلع و المنتجات) بمتوسط قدره (2.13) وانحراف معياري (0.34)، و يتفق هذا مع نتائج دراسة نبيل (2020) حيث اكدت الدراسة على ارتفاع مؤشر كفاءة موظفي جهاز تنمية المشروعات الامر الذي يشير الى اهتمام العاملين بالجهاز بمساعدة المستفيدين لمساعدتهم لقيام مشروعاتهم و تسويق منتجاتهم.

2- إنتاجية العاملين بالمؤسسة

جدول (13) إنتاجية العاملين بالمؤسسة (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات) (ن=15)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يساهم العاملون بالجهاز في ايجاد مصادر وموارد جديدة لتمويل البرامج و المشروعات.	11	3	1	2.67	0.56
2	اكتساب السيدات الكفاءة اللازمة لتنفيذ المشروعات.	8	7	0	2.53	0.54
3	مساعدة السيدات على استثمار موارد المجتمع المتاحة.	10	5	0	2.67	0.45
4	استقطاب الافكار الابداعية لتحسين العمل و تطبيقها في البرامج و المشروعات.	8	7	0	2.53	0.54
5	تدريب السيدات على كيفية إعادة ضخ العائد المادي لتطوير المشروعات.	10	5	0	2.67	0.45
المتغير ككل مرتفع						
					2.61	0.64

يتضح من نتائج الجدول السابق أن مستوى معدلات إنتاجية العاملين بجهاز تنمية المشروعات جاء "مرتفع" حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.61) وبانحراف معياري قدره (0.64) ، و أن أعلى مؤشرات إنتاجية العاملين بالمؤسسة (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات) كانت (يساهم العاملون بالجهاز في إيجاد مصادر وموارد جديدة لتمويل البرامج و المشروعات، ومساعدة السيدات على استثمار موارد المجتمع المتاحة، وتدريب السيدات على كيفية إعادة ضخ العائد المادي لتطوير المشروعات) حيث جاءت جميعها في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.67) لكل منهم وانحراف معياري على التوالي (0.56 / 0.45 / 0.45) بينما كان في المرتبة الثانية (اكساب السيدات الكفاءة اللازمة لتنفيذ المشروعات، واستقطاب الأفكار الابداعية لتحسين العمل وتطبيقها في البرامج و المشروعات) بمتوسط قدره (2.53) لكل منهم وانحراف معياري (0.54).

3- مدى قدرة المؤسسة على توفير الإمكانيات والموارد المطلوبة

جدول (14) مدى قدرة المؤسسة على توفير الإمكانيات والموارد المطلوبة (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات) (ن=15)

م	العبارات	نعم	لا	إلى حد ما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	مساعدة السيدات علي استثمار قدراتهم في مشروع يدر دخل.	12	3	0	2.80	0.52
2	مساعدة السيدات علي الاستثمار الجيد للتسهيلات المتاحة للمشروعات.	9	6	0	2.60	0.54
3	توفير منافذ تسويقية و معارض لعرض منتجات السيدات.	6	7	2	2.27	0.42
4	إيجاد الفرص المناسبة لإقامة المشروعات النسائية.	7	6	2	2.33	0.36
5	توفير التمويل اللازم لمساعدة السيدات علي بدء مشروعها.	8	7	0	2.53	0.41
	المتغير ككل مرتفع				2.51	0.56

يتضح من نتائج الجدول السابق أن مستوى قدرة الجهاز على توفير الإمكانيات والموارد المطلوبة جاء "مرتفع" حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.51) وبانحراف معياري قدره (0.56) ، و أن أعلى مؤشرات قدرة المؤسسة على توفير الإمكانيات والموارد المطلوبة (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات) كانت (مساعدة السيدات علي استثمار قدراتهم في مشروع يدر دخل) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.80) وانحراف معياري (0.52) بينما كان في المرتبة الأخيرة (توفير منافذ تسويقية ومعارض لعرض منتجات السيدات) بمتوسط قدره (2.27) وانحراف معياري (0.42).

4- مدى توافر نظم معلومات وقواعد بيانات دقيقة وحديثة لاتخاذ القرارات بالمؤسسة:
 جدول (15) مدى توافر نظم معلومات وقواعد بيانات دقيقة وحديثة لاتخاذ القرارات
 بالمؤسسة (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات) (ن=15)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	عقد دورات تدريبية لتنمية روح الابتكار و الإبداع لدى السيدات.	7	8	0	2.47	0.54
2	تقديم المعلومات عن الجهات الممولة للأفكار و المشروعات.	9	6	0	2.60	0.53
3	توفير المعلومات اللازمة عن اساليب الحصول على قروض تساهم في تطوير المشروعات.	6	7	2	2.27	0.54
4	امداد السيدات بالتقنيات الحديثة التي تساهم في تطوير المشروعات.	5	10	0	2.33	0.53
5	تحفيز السيدات على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التسويق لمنتجاتهم.	8	4	3	2.33	0.56
	المتغير ككل مرتفع				2.40	0.61

يتضح من نتائج الجدول السابق أن مدى توافر نظم معلومات وقواعد بيانات دقيقة وحديثة لاتخاذ القرارات بالجهاز جاء "مرتفع" حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.40) وانحراف معياري قدره (0.61) ، و أن أعلى مؤشرات توافر نظم معلومات وقواعد بيانات دقيقة وحديثة لاتخاذ القرارات بالمؤسسة(من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات) كانت (تقديم المعلومات عن الجهات الممولة للأفكار والمشروعات) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.60) وانحراف معياري (0.53) بينما كان في المرتبة الأخيرة (توفير المعلومات اللازمة عن اساليب الحصول على قروض تساهم في تطوير المشروعات) بمتوسط قدره (2.27) وانحراف معياري (0.54).
 ترتيب درجة كفاءة برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات).
 جدول (16) ترتيب درجة كفاءة برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات)

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	معدلات أداء العاملين بالمؤسسة	2.58	0.55	2
2	إنتاجية العاملين بالمؤسسة	2.61	0.64	1
3	قدرة المؤسسة على توفير الإمكانيات والموارد المطلوبة	2.51	0.56	3
4	توافر نظم معلومات وقواعد بيانات دقيقة وحديثة لاتخاذ القرارات	2.40	0.61	4
	المؤشرات ككل	2.53	0.65	مستوى مرتفع

يتضح من نتائج الجدول السابق ترتيب مؤشرات كفاءة برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات قيادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات)، جاءت بحيث كانت في المرتبة الأولى (إنتاجية العاملين بالمؤسسة) بمتوسط (2.61)، وانحراف معياري (0.64)، وفي المرتبة الثانية كانت (معدلات أداء العاملين بالمؤسسة) بمتوسط (2.58) وانحراف معياري قدره (0.55)، وجاء في المرتبة الثالثة (قدرة المؤسسة على توفير الإمكانيات والموارد المطلوبة) بمتوسط قدره (2.51) وانحراف معياري (0.56)، وبالنسبة (لتوافر نظم معلومات وقواعد بيانات دقيقة وحديثة لاتخاذ القرارات) فجاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط (2.40) وانحراف معياري (0.61) وبالنسبة للمؤشرات ككل جاءت في مستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمؤشرات ككل (2.53) بانحراف معياري قدره (0.65). و يتفق هذا مع دراسة ربيع (2020) و التي اوضحت أن لجهاز تنمية المشروعات دورا مرتفعا في زيادة معارف قيادة الأعمال و دورا فعال في إكساب مهارات قيادة الأعمال .

(د) إجابة التساؤل الثالث: مستوى مهارات قيادة الأعمال لدي السيدات المستفيدات من برنامج "النساء يمضين قدماً"

جدول (17) مستوى مهارات قيادة الأعمال لدي السيدات المستفيدات من برنامج "النساء يمضين قدماً (ن=60)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ساعدني البرنامج في تنمية روح الابتكار لدي.	30	25	5	2.42	0.45
2	ساعدني البرنامج في تحمل المسؤوليات.	33	18	9	2.40	0.42
3	ساعدني البرنامج علي تأسيس مشروع خاص بي.	25	28	7	2.30	0.56
4	اكسبني البرنامج القدرة علي التكيف مع متطلبات سوق العمل.	22	28	10	2.20	0.52
5	اكسبني البرنامج القدرة علي مواجهة المنافس في سوق العمل.	22	30	8	2.23	0.23
6	اكسبني البرنامج القدرة علي المخاطرة المدروسة .	25	28	7	2.30	0.25
7	اتاح لي البرنامج اكتشاف الفرص في مجال قيادة الأعمال.	28	26	6	2.37	0.41
8	اكسبني البرنامج المهارات التكنولوجية و الفنية لإدارة المشروعات.	5	20	35	1.50	0.45
9	اتاح لي البرنامج معرفة الضمانات المحسوبة للمكاسب من المشروعات الصغيرة.	5	27	28	1.62	0.53
	المتغير ككل متوسط				2.15	0.65

يتضح من جدول (17) السابق أن مستوى مهارات ريادة الأعمال لدى السيدات المستفيدات من برنامج "النساء يمضين قدماً كانت "متوسطة" حيث بلغ المتوسط العام المرجح (2.15) وانحراف معياري (0.65)، وهي تقع في نطاق المستوى المتوسط، وعلى مستوى المهارات الفرعية كان في المستوى الأول (مساعدة البرنامج في تنمية روح الابتكار لديهن) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.42) وانحراف معياري (0.45) بينما كان في المرتبة الأخيرة (اكسابهن المهارات التكنولوجية و الفنية لإدارة المشروعات) بمتوسط قدره (1.50) وانحراف معياري (0.45). و يتفق هذا مع دراسة الغريب (2021) حيث اكدت الدراسة أنه لا بد من العمل على زيادة التوعية بدور و اهمية المرأة على مختلف الاصعدة. و العمل علي تعزيز الابتكار و الابداع بمشروعات ريادة الأعمال النسائية علي نطاق واسع.

هـ- إجابة التساؤل الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر كل من العاملين بجهاز تنمية المشروعات والسيدات المستفيدات من برنامج (النساء يمضين قدماً) في فعالية البرنامج في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية؟ وللإجابة عن هذا التساؤل استخدمت الباحثة اختبار "ت" T.test لحساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات كل من العاملين بجهاز تنمية المشروعات والسيدات المستفيدات على العبارات الخاصة بفعالية برنامج (النساء يمضين قدماً) في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (18) المتوسط الحسابي

والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	متوسط العبارات	عدد العبارات	ن	المجموعة
0.01	2.43	0.30	2.36	37	60	السيدات المستفيدات
		0.15	2.53	23	15	العاملين بجهاز تنمية المشروعات

يتضح من جدول السابق أن قيمة "ت" بلغت (2.43) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات كل من العاملين بجهاز تنمية المشروعات والسيدات المستفيدات على العبارات الخاصة بفعالية برنامج (النساء يمضين قدماً) في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية ، وذلك لصالح درجات العاملين بجهاز تنمية المشروعات، ويتضح ذلك من خلال مقارنة متوسطي درجات المجموعتين.

و- إجابة التساؤل الخامس: المعوقات التي تواجه برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات قيادة الأعمال النسائية .

جدول (19) المعوقات التي تواجه برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات قيادة الأعمال النسائية (ن=15)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ضعف روح المبادرة لدي السيدات.	5	8	2	2.20	0.23
2	انخفاض مستوى الثقة بالنفس لدي السيدات.	3	7	5	1.87	0.54
3	وجود فجوة بين المحتوى التدريبي و الواقع الفعلي.	5	6	4	2.07	0.45
4	عدم معرفة السيدات بكيفية استثمار قدراتها في المشروعات.	9	6	0	2.60	0.65
5	محدودية الفترة الزمنية للبرنامج مما يؤثر على مدى الاستفادة منه.	8	5	2	2.40	0.38
6	عدم قدرة السيدات على استثمار موارد المجتمع المتاحة.	7	5	3	2.27	0.34
7	ضعف الخدمات التوعوية و التثقيفية التي يقدمها الجهاز لتنمية ثقافة قيادة الأعمال النسائية	1	6	8	1.53	0.42
8	قله اعداد الموارد البشرية المتخصصة في مجال قيادة الأعمال النسائية.	3	7	5	1.87	0.45
9	ضعف مشاركة السيدات في الأنشطة و الفاعليات الداعمة لتنمية ثقافة قيادة الأعمال النسائية.	7	5	3	2.27	0.56
	المتغير ككل متوسط				2.12	0.62

يتضح من جدول السابق وجود مستوى متوسط من المعوقات التي تواجه برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات قيادة الأعمال النسائية حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمعوقات (2.12) وانحراف معياري (0.62)، وهي تقع في نطاق المستوى المتوسط، وعلى مستوى المعوقات الفرعية كان في المستوى الأول (عدم معرفة السيدات بكيفية استثمار قدراتها في المشروعات) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.60) وانحراف معياري (0.65) بينما كان في المرتبة الأخيرة (ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي يقدمها الجهاز لتنمية ثقافة قيادة الأعمال النسائية) بمتوسط قدره (1.53) وانحراف معياري (0.42). ويتفق هذا مع دراسة كلا من الكتبي ، وسيلة (2023) ، عبد الله ، قادري (2023)، الهلالي (2022)، سعيد (2022) حيث أوضحت هذه الدراسات اهم التحديات التي تواجه قيادة الأعمال النسائية في : القيود القانونية و انخفاض مستوى التعليم و التدريب و مستوى الثقة بالنفس لدي السيدات الى جانب محدودية فرص الحصول على التمويل .

إجابة التساؤل السادس: المقترحات الضرورية لتفعيل إسهامات برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية.
 جدول (20) مقترحات تفعيل إسهامات برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (ن=15)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تكثيف البرامج التدريبية التي يقدمها الجهاز لنشر ثقافة ريادة الأعمال النسائية.	15	0	0	3.00	0
2	تنمية وعي السيدات بأهمية المشاركة في الأنشطة و الفاعليات الداعمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال النسائية	15	0	0	3.00	0
3	الاهتمام بالإعداد المهني للموارد البشرية المتخصصة في مجال ريادة الأعمال النسائية.	10	5	0	2.67	0.52
4	تحقيق التناسب بين محتوى البرامج و الفترة الزمنية للبرنامج.	9	5	1	2.53	0.24
5	بث الثقة لدي السيدات نحو برامج ريادة الأعمال النسائية.	9	5	1	2.53	0.24
6	تنظيم ورش عمل مختلفة لتعزيز روح المبادرة لدي السيدات نحو ريادة الأعمال النسائية	13	2	0	2.87	0.26
7	تحديد الاحتياجات التدريبية للسيدات لتصميم برامج تتناسب مع احتياجاتهم.	9	6	0	2.60	0.34
8	تطوير برامج جهاز تنمية المشروعات للمساهمة في نشر ثقافة ريادة الأعمال النسائية.	9	6	0	2.60	0.34
9	الاهتمام بتوظيف التكنولوجيا الحديثة في تسويق المشروعات النسائية.	12	3	0	2.80	0.37
المتغير ككل مرتفع						
					2.73	0.23

يتضح من جدول السابق وجود مستوى مرتفع من مقترحات تفعيل إسهامات برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمقترحات (2.73) وانحراف معياري (0.23)، وهي تقع في نطاق المستوى المرتفع، وعلى مستوى المقترحات الفرعية كان في المستوى الأول (تكثيف البرامج التدريبية التي يقدمها الجهاز لنشر ثقافة ريادة الأعمال النسائية، وتنمية وعي السيدات بأهمية المشاركة في الأنشطة و الفاعليات الداعمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال النسائية) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (3) وانحراف معياري (صفر) بينما كان في المرتبة الأخيرة (تحقيق التناسب بين محتوى البرامج و الفترة الزمنية للبرنامج، وبث الثقة لدي السيدات نحو برامج ريادة الأعمال النسائية) بمتوسط قدره (2.53) وانحراف معياري (0.24). ويتفق هذا مع دراسة كلا من البراشدية ، و اخرون (2022) ، بويكر ، بو حاتم (2022) ، شقير ، الحضيف ، المحميد (2018) ، غوي (2017) حيث اشارت هذه الدراسات الى اهم المقترحات و استراتيجيات دعم ريادة الأعمال النسائية .

تاسعاً- الاستنتاجات العامة للبحث:

- 1- اثبتت نتائج الدراسة فعالية برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر السيدات المستفيدات)، جاءت بحيث كانت في المرتبة الأولى (تنمية وإثراء معارف السيدات المستفيدات) بمتوسط (2.44)، وانحراف معياري (0.44)، وفي المرتبة الثانية كانت (إكساب السيدات المستفيدات خبرات ومهارات جديدة) بمتوسط (2.43) وانحراف معياري قدره (0.35)، وجاء في المرتبة الثالثة (إحداث تغيير في أنماط سلوك السيدات المستفيدات) بمتوسط قدره (2.41) وانحراف معياري (0.61)، وبالنسبة (إشباع الحاجات الأساسية للسيدات المستفيدات) فجاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط (2.13) وانحراف معياري (0.56) وبالنسبة للمؤشرات ككل جاءت في مستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمؤشرات ككل (2.35) بانحراف معياري قدره (0.38).
- 2- اثبتت نتائج الدراسة كفاءة برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية (من وجهة نظر العاملين بجهاز تنمية المشروعات)، جاءت بحيث كانت في المرتبة الأولى (إنتاجية العاملين بالمؤسسة) بمتوسط (2.61)، وانحراف معياري (0.64)، وفي المرتبة الثانية كانت (معدلات أداء العاملين بالمؤسسة) بمتوسط (2.58) وانحراف معياري قدره (0.55)، وجاء في المرتبة الثالثة (قدرة المؤسسة على توفير الإمكانيات والموارد المطلوبة) بمتوسط قدره (2.51) وانحراف معياري (0.56)، وبالنسبة (لتوافر نظم معلومات وقواعد بيانات دقيقة وحديثة لاتخاذ القرارات) فجاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط (2.40) وانحراف معياري (0.61) وبالنسبة للمؤشرات ككل جاءت في مستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمؤشرات ككل (2.53) بانحراف معياري قدره (0.65).
- 3- اوضحت نتائج الدراسة ان مستوى مهارات ريادة الأعمال لدي السيدات المستفيدات من برنامج "النساء يمضين قدماً" كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط العام المرجح (2.15) وانحراف معياري (0.65)، وهي تقع في نطاق المستوى المتوسط، وعلى مستوى المهارات الفرعية كان في المستوى الأول (مساعدة البرنامج في تنمية روح الابتكار لديهن) حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (2.42) وانحراف معياري (0.45) بينما كان في المرتبة الأخيرة (اكسابهن المهارات التكنولوجية و الفنية لإدارة المشروعات) بمتوسط قدره (1.50) وانحراف معياري (0.45).

4- توصلت الدراسة الى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات كل من العاملين بجهاز تنمية المشروعات والسيدات المستفيدات على العبارات الخاصة بفعالية برنامج (النساء يمضين قدماً) في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية ، وذلك لصالح درجات العاملين بجهاز تنمية المشروعات.

5- اوضحت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من المعوقات التي تواجه برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمعوقات (2.12) وانحراف معياري (0.62).

6- وجود مستوى مرتفع من مقترحات تفعيل إسهامات برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمقترحات (2.73) وانحراف معياري (0.23).

عاشراً: مقترحات لتفعيل إسهامات برنامج "النساء يمضين قدماً" في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية.

لقد خلصت الباحثة الي تقديم بعض المقترحات التي تساهم في زيادة فاعلية البرنامج في تنمية مهارات ريادة الأعمال النسائية لدي المستفيدات، فقد تم استخلاص هذه المقترحات من الادبيات النظرية و الدراسات العملية و استناداً لنتائج التحليلي الاحصائي لهذه الدراسة ؛ لذا فقد صيغت المقترحات طبقاً لانساق التعامل و بطريقة توضح اليات تنفيذها و تمثلت فيما يلي :

1- توصيات متعلقة بمنظمات المجتمع المدني : تحقيق التكامل بين مؤسسات المجتمع لنشر ثقافة ريادة الأعمال النسائية و التوعية بأهميتها .

اليات التنفيذ : من خلال برامج (الندوات و اللقاءات) تقدم عن طريق مؤسسات المجتمع المدني لنشر ثقافة ريادة الاعمال النسائية ، تفعيل دور الجامعة كمؤسسة تعليمية في تدعيم و تنمية مهارات ريادة الاعمال بصفه عامة و ريادة الأعمال النسائية بشكل خاص بالتعاون مع نادى ريادة الأعمال بجامعة أسيوط ، تحقيق التشارك و التعاون مع حاضنات الأعمال لتعزيز روح المبادرة لدي السيدات نحو ريادة الاعمال النسائية.

2- توصيات متعلقة بالسيدات المستفيدات :

اليات التنفيذ : تنظيم ورش عمل مختلفة لتعزيز روح المبادرة لدي السيدات نحو ريادة الاعمال النسائية ، تحديد الاحتياجات التدريبية للسيدات لتصميم برامج تتناسب مع احتياجاتهم ، تنمية وعي السيدات بأهمية المشاركة في الانشطة و الفاعليات المقدمة من الجهاز لتنمية مهارات ريادة الأعمال .

3- توصيات متعلقة بجهاز تنمية المشروعات : تتمثل اليات التنفيذ في .

توفير قاعدة معلومات متكاملة حول المشروعات المتوسطة و الصغيرة و متناهية الصغر؛ و معلومات دقيقة حول سوق العمل و متطلباته مع توافر الحد الأدنى لنجاح المشروع باعتباره احد احتياجات سوق العمل .

الاهتمام بالإعداد المهني للعاملين بالجهاز عن طريق عقد الدورات التدريبية وورش عمل المتخصصة في مجال ريادة الأعمال النسائية.

توظيف التقنيات الحديثة في التسويق للمشروعات و استخدام انظمة المعلومات في الادارة و التسويق عن طريق (وسائل التواصل الاجتماعي - الموقع الرسمي للجهاز) لرفع الكفاءة التسويقية للمشروعات النسائية عن طريق إعداد البحوث و دراسات لسوق العمل و توفير المعلومات التسويقية.

انشاء لجنة مختصة بتوفير الموارد المالية و الفنية و العمل على ايجاد نظام تمويلي متكامل يتلاءم متطلبات تنفيذ المشروعات ، و اقتران القروض بمساعدات فنية و خدمات ارشاد تساعد في انجاح المشروعات النسائية . تشكيل فريق لتقديم الاستشارات القانونية للسيدات المستفيدات حول ما يتعلق بإجراءات إنشاء المشروعات .

تناسب الفترة الزمنية للبرنامج مع المحتوى التدريبي المقدم لتحقيق الاستفادة بشكل أكبر و ضرورة أن تتميز البرامج بالاستجابة السريعة للتطورات التكنولوجية الحاصلة في الميدان الانتاجي .

قائمة المراجع :

- ابن سعيد، لانا بنت حسن بن سعد (2014). ريادة الأعمال الاجتماعية و موقف الخدمة الاجتماعية منها، بحث منشور، مجلة الاجتماعية، العدد8، الجمعية السعودية لعلم الاجتماع و الخدمة الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- أبو النصر ، محمد زكي (2008) . لياقة التصميم المنهجي للبحث الاجتماعي ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة.
- أبو النصر ، مدحت محمد (2017). الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ،المجموعة العربية للتدريب و النشر ، القاهرة.
- أحمد ، رباب سعيد (2022) : المعوقات التي تحد من فعالية جهاز تنمية المشروعات في دعم ريادة الأعمال النسائية ، بحث منشور ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات و البحوث الاجتماعية ، العدد 29 ، جامعة الفيوم.
- احمد، رجاء عبد الكريم (2009). " تقويم دور المنظمات الحكومية في التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية " رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة اسيوط.
- البراشدية ، حفيظة و اخرون (2022) . واقع ريادة الأعمال النسائية في سلطنة عمان والعوامل المؤثرة عليها وعلاقتها ببعض المتغيرات ، بحث منشور ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية ، المجلد 36 ، ع 8.
- البلعبي، منير (1984). المورد قاموس إنجليزي عربي ، دار العلم للملايين، بيروت.
- البناء، صفاء احمد ذكي (2021). التوصل لدور مقترح لا خصائي العمل مع الجماعات في تعزيز نشر ثقافة ريادة الأعمال لدي الشباب، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات و البحوث الاجتماعية، العدد24، جامعة الفيوم.
- الجهاز المركزي للتعبئة و الاحصاء (2023). تقرير مصر في ارقام ، تعدادات 2023.
- الزغل ، علاء علي (2022). فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الشباب الجامعي ، بحث منشور، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية ، العدد 8 .
- السنهوري ، أحمد محمد (2001). الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين ، الجزء الأول ، ط4 ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- السيد ،خالد عبد الفتاح عبدالله (2021) . التخطيط لتنمية قدرات الشباب المرتبطة بريادة الأعمال، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، العدد 55 ، الجزء الاول .
- الشريف و اخرون (2019). ريادة النساء للمشروعات الصغرى في مدينة مصراته، بحث منشور، مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي ، جامعة مصراته .
- الصيرفي ، محمد عبد الوهاب و اخرون (2020). ريادة الأعمال " المفهوم و النشأة و الاهمية " دراسة تحليلية ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية ، مج8 ، ع 22، كلية التربية ، جامعة العريش .
- الغريب ، ايمن فاروق (2021) . دور الريادة النسائية و اثره في دعم معطيات التنمية المستدامة في ضوء خطة التنمية المستدامة (2030) ، بحث منشور ، المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية ، المجلد 12 ، العدد2 ، جامعة قناة السويس .
- القاضي ،سامية الطاهر(2016). دور مراكز التدريب المهني وريادة الأعمال بولاية الخرطوم في بناء قدرات المرأة ، بحث منشور ، مجلة افاق للهجرة ، ع 16 ، السودان .
- الكتبي ،ريضة سعيد علي، يعيش ،وسيلة (2023). ريادة الأعمال النسائية بين الواقع و المأمول : دراسة وصفية تحليلية ، بحث منشور ، مجلة الآداب ، ع145 ، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- الناجم، مجيدة بنت محمد (2018). ريادة الأعمال الاجتماعية: مفهومها – مقوماتها-دورها في تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية ، بحث منشور ، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية ، العدد 14 ، جامعة المجمعة.
- بدوي، أحمد ذكي (١٩٨٦). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان، بيروت.
- بوكري، يمنية ، بوحاتم، سناء (2022). تحليل استراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في الجزائر- دراسة حالة، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التنسيير ، جامعة ابن خلدون- تيارت.
- جبل ، عبد الناصر عوض أحمد (2019): التقييم في الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية.

- جهاز تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة و متناهية الصغر ، تقرير موجز عن جهاز تنمية المشروعات ، ابريل 2023 .
- حسن ،دينا فؤاد علي (2019). **المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الأعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة: مبادرة الست المصرية نموذجاً**، بحث منشور ،مجلة البحث العلمي في الآداب ،ع20، ج7.
- ربيع ،شيماء حسين عبد الرزاق (2020). **جهاز تنمية المشروعات ودورها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب** ، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات و البحوث الاجتماعية ، المجلد 19 ، ع 19 ، كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة الفيوم.
- رفاعي ، عبير محمد عباس محمد(2017). **ريادة الأعمال النسائية كمدخل للتنمية القائمة علي المعرفة " دراسة حالة لعينة من رائدات الأعمال "** ، بحث منشور ، المؤتمر الدولي السنوي لكلية الآداب : المرأة و صناعة المستقبل ، كلية الآداب و المجلس القومي للمرأة ، جامعة عين شمس.
- صبره ، ميسرة احمد عبد الحميد (2023). **قياس العائد الاجتماعي للمشروعات الصغيرة للمرأة الريفية** ، بحث منشور ، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية ، ع 3 ، مجلد 14 .
- صوانة ، محمد ، ابو مهنا ،جهاد (2018). **ريادة الأعمال النسائية : الواقع و التطلعات المستقبلية** ، بحث منشور ، منتدي منيرة بنت محمد الملحم لخدمة المجتمع – الدورة العاشرة ، مركز بحوث الدراسات الانسانية ، جامعة الملك سعود ، ع 59.
- عبد العال ، ماجدة محمود احمد (2022). **ريادة الأعمال و أهداف التنمية المستدامة و مؤشرات قياسها** ، بحث منشور ، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار ، ع32
- علام ، سعد طه، عبد العال ، فريدة احمد(2012). **اقتصاديات التنمية البشرية** ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
- عبد القادر ، زكنية عبد القادر خليل(2011). **مدخل الممارسة العامة في مجالات الخدمة الاجتماعية** ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
- علام، صلاح الدين محمود (2000). **القياس والتقييم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة**، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- على ، ماهر ابو المعاطي (2009). **نماذج و مهارات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية** ، مكتبة الزهراء ، الرياض .
- على ، ماهر ابو المعاطي & محمد ، صفاء عبد العظيم(2004). **الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي** ، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة.
- غوي ، بيتر فان و اخرون (2017). **تقييم تنمية ريادة الأعمال النسائية في مصر**، تقرير الفريق الفني للعمل اللاتق لدول شمال أفريقيا بمنظمة العمل الدولية لمصر و اريتريا ، القاهرة .
- غيث ،محمد عاطف و آخرون (1997). **البحث العلمي الاجتماعي " تصميم خطته وتنفيذها"** ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- غيث، محمد عاطف و اخرون (2006). **قاموس علم الاجتماع** ، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة .
- مجمع اللغة العربية (2005). **المعجم الوجيز** ، الهيئة المصرية العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة.
- محمد ،جيهان عبد الحميد و اخرون(2022). **دور الجامعات السعودية في تنمية اتجاهات المرأة نحو نشر ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية** ،بحث منشور، دراسات العلوم الانسانية و الاجتماعية ، مجلد49، ع6.
- مختار ، عبد العزيز عبد الله (1995). **التخطيط لتنمية المجتمع المحلي** ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- مرعي ،هاشم ، عرفات ، محمد (2006). **دور المنظمات غير الحكومية في اشباع احتياجات المرأة الريفية** ، المؤتمر العلمي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم.
- معوذ ، مصطفى محمد(2020). **دور ريادة الأعمال في دعم المشروعات الصغيرة للمرأة الريفية**، بحث منشور ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات و البحوث الاجتماعية ، ع20، جامعة الفيوم.
- منصة المشروعات الصغيرة (2023) .

<https://www.msme.eg/serviceproviders/msmeda/service/445>

نبيل ،مرودة احمد (2020). **فاعلية برامج جهاز تنمية المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر في مواجهة مشكلة البطالة** ، بحث منشور ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، ع68، كلية التجارة جامعة اسيوط

Barker, Robert L(1999). **The Social Work Dictionary** , Fourth edition , Washington, NASW Press .

- Lindner, J. (2018). **Entrepreneurship, Education for a Sustainable future**, Discourse and communication for Sustainable Education ,9 (1).
- Mantok, Stanzin (2016). **Role of woman enter entrepreneurship in promoting women empowerment**, in international journal of management and applied science , VOL 12, Issue 10
- Morshed, Farawa (2015). **Impact of women entrepreneurship on women empowerment in Bangladesh**, in journal of economic and sustainable development , Vol16, NO1
- W Monteith, W., Camfield, L. (2019). **Business as family family as business: Female entrepreneurship in Kampala Uganda**, Journal of Geoforum, Vol. 101.