# توظيف استراتيجية قائمة على التحول الرقمى لتنمية الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة وانعكاسها على الأمن الأسرى

**أ.د/ وفاء محمد فؤاد شلبى**
أستاذ الإدارة بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة – كلية الاقتصاد المنزلى – جامعة حلوان

**أ.م.د/ مروة مسعد السعيد ناجى**
أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة – كلية الاقتصاد المنزلى – جامعة حلوان

**دينا فوزى عبد النبى**
الباحثة بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة – كلية الاقتصاد المنزلى – جامعة حلوان

**المستخلص:**

يهدف البحث الحالى بصفة رئيسية إلى دراسة إمكانية توظيف استراتيجية قائمة على التحول الرقمى لتنمية الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة وانعكاسها على الأمن الأسرى ، وقد تكونت عينة البحث الأساسية من (١٢٠) سيدة معيلة من أصحاب المشروعات الريادية القائمة بالفعل ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، وقد تم اختيارهن بطريقة عمدية غرضية من المستفيدات من خدمات (المجلس القومي للمرأة بفرعيه في القاهرة والفيوم، حاضنات أعمال المنصورة، جهاز تنمية المشروعات التابع لوزارة التضامن الاجتماعي، مؤسسات دعم المرأة المعيلة "جمعيات تنمية المجتمع") ، ممن تتراوح أعمارهن ما بين ٣٠ ل ٥٠ سنة فأكثر ، وقد طبقت عليهن (استمارة البيانات العامة ، استبيان الوعى بالتحول الرقمى ، مقياس الكفاءة الريادية ، مقياس الأمن الأسرى ) للمرأة المعيلة ، وتكونت عينة البحث التجريبية من (٣٠) سيدة تمثلن الربيع الأدني من العينة الأساسية من منخفضات الوعي بكل من (التحول الرقمي– الكفاءة الريادية ) ، واتبع البحث كل من المنهج الوصفى التحليلى ، والمنهج التجريبى.

وتمثلت أهم نتائج البحث فى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) فى مستوى الوعى بالتحول الرقمى بين السيدات المعيلات لصالح كل من (الحضر ، المرأة العاملة ، المشروع الإنتاجى ، المستوى التعليمى الأعلى ، السن الأعلى ، الأسر أقل من ٤ أفراد ، الدخل الشهرى المرتفع ، المشروع الأقل عددا من العمال )، ووجدت فروقا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح العمر من ٥٠ سنة فأكثر فى كل من

(الكفاءة الإدارية ، الكفاءة الشخصية ، الكفاءة التنافسية ، كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة، والمجموع الكلي للكفاءة الريادية ) ، وفروقا لصالح الأرملة فى الكفاءة الإدارية، ولصالح المتزوجة فى (الكفاءة الشخصية والكفاءة التنافسية) ، ولصالح المطلقة فى كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، وفى المجموع الكلي للكفاءة الريادية لصالح الأرملة، ولصالح المستوى التعليمى الأعلى فى كل من (الكفاءة الإدارية ، الكفاءة الشخصية ، الكفاءة التنافسية ، كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، والمجموع الكلي للكفاءة الريادية ) ، و(لصالح الريف فى الكفاءة الإدارية ، ولصالح الحضر فى كل من الكفاءة التنافسية والشخصية والمجموع الكلى للكفاءة الريادية ، ولم توجد فروق فى كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ) ، ولصالح المشروع الإنتاجى فى كل من (الكفاءة الإدارية ، الكفاءة الشخصية ، الكفاءة التنافسية ، كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، والمجموع الكلي للكفاءة الريادية) ، ولصالح عمر المشروع من ٥ سنوات فأكثر فى كل من (الكفاءة الإدارية ، الكفاءة الشخصية ، الكفاءة التنافسية ، كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، والمجموع الكلي للكفاءة الريادية ) ، كما وجدت فروقا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين المعيلات عينة البحث الأساسية فى الأمن الأسرى ككل لصالح كل من (السن من ٥٠ سنة فأكثر ، الأرملة ، مستوى التعليم الأعلى ، المرأة العاملة ، الأسر أقل من ٤ أفراد ، الدخل الشهرى الأعلى) ، ولم توجد فروق دالة إحصائيا بين الريف والحضر فى الأمن الأسري ككل ، كما وجدت علاقة ارتباطية دالة إحصائية موجبة بين الكفاءة الريادية ومحاورها والأمن الأسري ومحاوره ، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة احصائية فى كل من الوعى بالتحول الرقمى والكفاءة الريادية والأمن الأسرى للمعيلات (عينة البحث التجريبية) قبل وبعد تطبيق استراتيجية قائمة على التحول الرقمى لصالح التطبيق البعدى.

**الكلمات المفتاحية :** استراتيجية – التحول الرقمى – الكفاءة الريادية – المرأة المعيلة – الأمن الأسرى.

# Employing a strategy based on digital transformation to develop the entrepreneurial competency of female breadwinners And its impact on the security of prisoners

## Abstract:

The current research mainly aims to study the possibility of employing a strategy based on digital transformation to develop the entrepreneurial efficiency of women breadwinners and their reflection on family security, and the basic research sample consisted of (120) women breadwinners from the owners of already existing entrepreneurial projects and from different social and economic levels, and they were selected in a deliberate and purposeful manner from the beneficiaries of the services of (the National Council for Women in its branches in Cairo and Fayoum, Mansoura business incubators, the Enterprise Development Authority of the Ministry of Social Solidarity, institutions to support women breadwinners", Those aged between 30 to 50

years and over, have been applied to them (general data form, digital transformation awareness questionnaire, entrepreneurial competence scale, family security scale) for women breadwinners, and the experimental research sample consisted of (30) women representing the lowest spring of the basic sample of low awareness of each of (digital transformation - entrepreneurial efficiency), and the research followed both the descriptive analytical approach, and the experimental approach.

The most important results of the research were the presence of statistically significant differences at the significance level (0.01) in the level of awareness of digital transformation among female breadwinners in favor of each of (urban, working women, productive project, higher educational level, higher age, families less than 4 members, income High monthly, project with the least number of workers), and I found statistically significant differences at the level of significance (0.01) in favor of age 50 years and over in each of (administrative competence, personal competence, competitive competence, competence in dealing with potential risks, and the total sum of entrepreneurial competence) And differences in favor of the widow in administrative competence, and in favor of the married woman in (personal competence and competitive competence) , In the interest of the divorced woman in the efficiency of dealing with potential risks, and in the total sum of entrepreneurial competence in favor of the widow, and in the interest of the highest educational level in each of (administrative competence, personal competence, competitive competence, competence in dealing with potential risks, and the total sum of entrepreneurial competence), and (in the interest of the countryside In administrative efficiency, and in favor of the urban population in both competitive and personal efficiency and the total sum of entrepreneurial competence, and there were no differences in the efficiency of dealing with potential risks), and in favor of the productive project in each of (administrative efficiency, personal efficiency, competitive efficiency, efficiency of dealing with potential risks, and the total sum of entrepreneurial competence), In favor of the project age of 5 years or more in each of (administrative competence, personal competence, competitive competence, competence in dealing with potential risks, and the total number of entrepreneurial competence), I also found statistically significant differences at the level of significance (0.01) between the breadwinners of the basic research sample in security. The prisoners as a whole are in favor of each of the following (age of 50 years and over, widow, higher level of education, working woman, families of less than 4 members, higher monthly income), and there were no statistically significant differences between rural and urban areas in family security as a whole, and a significant correlation was also found. Positive statistics between entrepreneurial competence and its axes and family security and its axes, The results also revealed statistically significant differences in awareness of digital transformation, entrepreneurial competence, and family security for female heads of household

(experimental research sample) before and after applying a strategy based on digital transformation, in favor of post-application.

**Keywords**: strategy - digital transformation - entrepreneurial competence - breadwinner women - family security.

.

## مقدمة البحث:

بدأت دول العالم في التحول من الاقتصاد التقليدي إلي الاقتصاد الرقمي، لما أحرزته بعض الدول علي مستوي العالم من تقدم ملحوظ في رقمنة عدد من المجالات والقطاعات المختلفة. الأمر الذى أحدث تغييرات كبيرة في الحياة المهنية والشخصية للأفراد في جميع أنحاء العالم، مما أثر علي جوانب المجتمع، وأصبح الآن جزءا لا يتجزأ من تفاعل الناس سواء أكان في العمل أو التعليم أو الوصول إلي المعرفة والمعلومات، وبدأت تلك التكنولوجيات الجديدة والناشئة في جعل المؤسسات أكثر جودة عما قبل. (European Union, 2014)

ولاشك أن العصر الرقمي يتطلب موارد بشرية قادرة على استيعاب المفاهيم والفلسفات والأفكار الحديثة، وعلى قدر عال من المهارة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحيث تمكن تلك المهارات الأفراد من التكيف مع التغيرات الحادثة في بيئة العمل، وتؤهلهم ليكونوا أكثر قدرة علي خلق الفرص واستثمارها. (محمد محمد ،٢٠٢٠)

وقد تزايد الاعتراف بأهمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة بصفتها من أهم المحركات الدافعة إلي استحداث الوظائف وبأنها عصب الاقتصاد الحيوي نظراً لقدرتها على المواءمة مع البيئات الاقتصادية المتقلبة، وكذلك لأن هيكلها يتيح لها مسايرة التغير الفني بشكل يسمح لها بالبقاء والاستمرار، وقد أدركت العديد من الدول هذه الحقيقة وقامت بالاعتماد على معايير سياسية جديدة لدعم المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال. (منظمة العمل الدولية،٢٠١٧)

فالريادية في عالم الأعمال تعنى السبق أو التفوق في مجال ما، كما تعني أيضا من يدير شيئا جديدا في ميدانه أو يبتكر شيئا جديدا كليا يلاقي طلبا ورواجا، وهى عملية ديناميكية ذات رؤية تقوم على التغيير والتطوير الإيجابي، مما يتطلب استخدام الطاقات الفكرية لتطوير وتطبيق الأفكار الجديدة والحلول الخلاقة (Hodgetts & Kuratko, 2004)، وتعد ريادة الأعمال الروح المحركة للنمو الاقتصادي، كما تعد أحد أهم الركائز في إيجاد المشروعات التي تقدم منتجات مبتكرة، أو تعمل علي تطوير المشاريع الحالية من خلال الاستفادة من الفرص المتاحة في البيئة المحيطة، فالمشروعات التي تتبني السلوك الريادي في استراتيجياتها وآدائها

اليومي تكون أكثر قدرة علي الاستجابة للمتغيرات البيئية وبشكل أسرع من غيرها والاستفادة منها بالشكل الذي يدعم نموها وبقائها. (أسماء زيدان، ٢٠١٨)

وتتدرج أنماط ريادة الأعمال من الباعة الجائلين إلى مبتكري التكنولوجيا المتطورة، وهؤلاء جمعيا توحدهم الرغبة في استغلال مواهبهم والموارد المتاحة على أفضل نحو ممكن، بينما يميز بينهم نسبة النجاح في تحقيق الطموحات التي تتوقف على البيئة التي يعملون فيها، ومع سعي المجتمعات للوفاء بمتطلبات التشغيل تبرز الأهمية البالغة لرعاية جيل جديد من رواد الأعمال، سواء من أصحاب العمل أو العاملين ذوي الروح الريادية، حيث تكثر في عالمنا العربي المواهب والأفكار الإبداعية التي تبحث عمن يدعمها ويطورها. (Abu Amuna and other, 2017)

وتستطيع الكفاءات الريادية اليوم أن تحول الأفكار إلي تسويق، وتضيف إليها قيمة من خلال الوقت، والجهد، والمهارات، وتتحمل مخاطر المنافسة في الأسواق لتنفيذ فكرتها فهي تسعي إلي الحداثة، التنظيم، وأخذ المخاطرة، لهذا فقد وجب علي كل مؤسسة تطوير الكفاءات الريادية بها بأساليب حديثة للتحكم والتكوين والتدريب. (سماح صولح، محبوب مراد،٢٠١٠)

وقد تزايد الاهتمام خلال العقود الثلاث الماضية بتعزيز دور المرأة في مختلف المجالات انطلاقا من الإيمان الراسخ بأن المرأة تمثل نصف المجتمع. حيث يعد الاستثمار في المرأة أحد أكثر الوسائل فعالية لتحقيق المساواة وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام. ولا سيما عندما يتم تدعيم مشروعات المرأة، إذ تسهم تلك المشروعات في تحقيق المساواة بين الجنسين، وخلق فرص العمل، وتوسيع قاعدة الموارد والمواهب البشرية، وتعزيز النمو الاقتصادي والحد من الفقر، وقد شرعت منظمة العمل الدولية في إعداد استراتيجيتها لتنمية ريادة الأعمال النسائية من أجل إطلاق العنان للإمكانات الاقتصادية لمشروعات المرأة حيث قام مجلس إدارة المنظمة بتدشينها في عام "٢٠٠٨" (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧)، وقد تم وضع سياسات تستهدف تفعيل المشاركة الاقتصادية للمرأة بشكل أكبر وذلك بما يتفق مع التوجهات العالمية الداعية إلي ضرورة التوجه لبرامج تنموية خاصة بالمرأة ضمن ما يعرف بمنهج المرأة في التنمية. (خالد حسانين، ٢٠٢٠)

وأصبحت المرأة المعيلة محل اهتمام عالمي من أجل مساعدتها على أداء أدوارها، وذلك من منطلق معاناة تلك المرأة من العديد من المشكلات التي من الممكن أن تعوق أدائها لمختلف المهام المنوطة، وتشير الإحصاءات إلى أن إجمالي عدد الأسر التى تعولها إمرأة (٥.٤) مليون أسرة من إجمالى (١٨مليون أسرة) ، كما أن الغالبية العظمى من أرباب الأسر من فئة المطلقات والأرامل. (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩)

ويعد الأمن الأسري ضرورة اجتماعية، ومسؤولية مشتركة بين جميع أفراد الأسرة، يتطلب توافرها العديد من المقومات وأهمها توفير المصادر الاقتصادية للدخل لمواجهة الاحتياجات الاستهلاكية، كالغذاء، والكساء، الصحة، التعليم، الأثاث، الأدوات المنزلية، والبيئة السكنية، وكذلك القضاء علي البطالة والفقر، وغيرها من وسائل الحماية التي تحافظ علي كيان الأسرة وأمنها واستقرارها من الاضطراب والتفكك (عزيز الحسنى، ٢٠١٦)، ومما لاشك فيه أن غياب الزوج أو عدم قيامه بمسئولياته سبباً رئيسياً لوجود فئة السيدات المعيلات، الأمر الذى أثر سلبا على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة المعيلة وأدى إلى عدم الشعور بالأمن الاجتماعي مما جعلها مجبرة للبحث عن إشباع حاجات أسرتها والقيام بدور الأب بجانب دور الأم أيضاً في نفس الوقت مما زاد من حدة الضغوط الحياتية والنفسية والاقتصادية التي تواجهها. (خليل منقريوس، ٢٠١٦)

وتعد مبادرات النساء لإنشاء مشروعات صغيرة من الآليات التي تسهم في مواجهة البطالة والتهميش الاجتماعي حيث توفر لهن فرصا متميزة للتدريب علي إدارة الأعمال مما يسهم في صقل مهاراتهن واكتسابهن خبرة عملية تتيح لهن فرصا لتطوير مشروعاتهن بصورة أفضل والارتقاء بها لتصبح من المؤسسات المتوسطة أو الكبيرة الحجم مما ينعكس بشكل إيجابي على أسرهن (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣). الأمر الذى يستدعى دعمهن من خلال تطوير البيئة المواتية لتحقيق ذلك، بما في ذلك تنمية ريادة الأعمال، والاهتمام بتوعية المرأة المعيلة بسبل حل مشكلاتها وتحسين ظروف حياتها بما يحقق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية، وبناء قدراتها التي تمكنها من استثمار كافة الموارد والطاقات الكامنة ومساعدتها علي تطوير كفاءتها الريادية من خلال التدريب الكافي والمستمر لتنمية مهارتها الإدارية والتسويقية.

## مشكلة البحث:

تعد قضايا المرأة المعيلة من أهم القضايا التي اهتم بها المجتمع العالمي والإقليمي والمحلي في الآونة الأخيرة، فتقدم أي مجتمع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى تقدم المرأة وقدرتها على المشاركة في إحداث التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وذلك نظراً لما تمثله من ثقل ديموجرافي بلغت نسبته (٤٨.٩٪) من جملة سكان جمهورية مصر العربية. (الجهاز المركز للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩)

وإزاء تزايد أعداد السيدات المعيلات في الآونة الأخيرة وخصوصاً في مصر، نظراً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، تحولت أنظار العديد من الباحثين نحو دراسة المشكلات والقضايا والضغوط الحياتية التي تثقل كاهل تلك الفئة، فقد أشارت دراسة شيماء النويرى

(٢٠١٠) إلى أن المرأة المعيلة تواجه ضغوطاً اقتصادية ومهنية واجتماعية تؤثر بشكل سلبي على إدارة شئون أسرتها، وأظهرت دراسة كل من (Bunon, 2016 & Mudiyanselage, 2014) أن الأسر التي تعولها النساء تواجه العديد من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والصحية، وتوصلت دراسة (خالد حسانين، ٢٠٢٠) إلى أن من أهم المشكلات التي تواجه المرأة المعيلة هي المشكلات الاقتصادية والتي تتمثل في تراكم الديون، وعدم وجود فرصة عمل، وانخفاض الدخل لعدم وجود خبرة أو تدريب على حرفة، وارتفاع الأسعار، كما أن المرأة المعيلة تفتقد الظروف الآمنة والمهارات اللازمة للدخول إلى سوق العمل، وهى تعانى أيضا من بعض المشكلات النفسية والاجتماعية المتمثلة في ضعف العلاقات الاجتماعية، ونظرة المجتمع السلبية لها، وتعدد الأدوار التي تقوم بها، بالإضافة إلى القلق من المستقبل وشعورها بالعجز عن إشباع الحاجات الأسرية لها ولمن تعولهم، كغياب مواصفات المسكن الجيد، وارتفاع تكاليف تعليم الأبناء، والمرض والعوز المطلق لأطفالها مع الحرمان الشديد من الاحتياجات الأساسية للحياة. (ناهد نصر، ٢٠١٧)

وتؤكد دراسة محمد عبدالواحد (٢٠٠٩) على ضرورة مساندة المرأة المعيلة وتنمية مهاراتها الحياتية للمشاركة في تنمية المجتمع ومساعدتها على مواجهة مشكلاتها بنفسها عن طريق تدريبها وتعليمها لتصبح قادرة على اكتشاف ذاتها وما بداخلها من قدرات ومهارات، حيث تفتقر إلى التدريب والتثقيف (شيرين مصباح، ٢٠٠٧)، وتوصلت دراسة مصطفي عبدالجواد (٢٠٠٩) إلى أن تمكين المرأة المعيلة من مواجهة مشكلاتها وتحسين أوضاعها الاجتماعية، والتخفيف من الضغوط الحياتية التي تتعرض لها يساعد على تحسين مستوى معيشتها، وتحقيق حياة أفضل للخروج من دائرة الفقر، وتحقيق الاستقلال الاقتصادي.

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة المصرية لتعزيز إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، إلا أن الكثير من تلك الجهود لا تركز، في أغلب الأحيان، علي منظور المساواة بين الجنسين، حيث تظل رائدات الأعمال تواجه تحديات كبيرة مثل صعوبة تحقيق التوازن بين إدارة وريادة الأعمال والمسئوليات الأسرية، بالإضافة إلى غياب استراتيجية حكومية لتنمية ريادة الأعمال النسائية والوصول إلي أسواق العمل، فهن متضررات فيما يتعلق بتمكنهن من اكتساب المهارات العملية والفنية، والخبرة، ومن صعوبة توافر الخدمات المالية التي تلبي احتياجاتهن في مختلف مراحل دورة الأعمال (بدء المشروعات وحتي نموها وتطورها)، بالإضافة إلى غياب خدمات تطوير الأعمال ومنها الخدمات التكنولوجية والمعلومات المتصلة بالأعمال التجارية، مما يتطلب إدخال تحسينات شاملة وتدريجية لتنمية ريادة الأعمال النسائية في مصر. (منظمة العمل الدولية،٢٠١٧)

ومن الجدير بالذكر أنه قد تم إدماج تنمية ريادة الأعمال النسائية في مؤسستين حكوميتين، وهما: مركز تنمية الأعمال التجارية النسائية بالمجلس القومي للمرأة ووحدة النوع الاجتماعي بالصندوق الاجتماعي للتنمية، وعلي مدار العقد الماضي سعت مصر جاهدة لتبنى مجتمعا رقميا حيث ركزت علي الدعائم المحورية الأساسية لتطوير قطاع وصناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتوسع في البنية التحتية اللازمة لذلك وصيانتها، وصياغة السياسات والتشريعات المتصلة بذلك، ودعم جهود الابتكار وريادة الأعمال، فضلا عن إتاحة حصول المواطنين علي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمعرفة حتي يتسني لهم استخدامها في تحسين مستوي جودة ونوعية حياتهم . وعلي الرغم من أن عددا من المشروعات/ المنظمات يدعم تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلا أن القليل منها يركز بشكل خاص علي إدماج أو تطوير مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالمشروعات المملوكة للنساء رائدات الأعمال. (دينا حسن، ٢٠١٩)

وقد أثبتت نتائج الدراسة الاستقصائية لرائدات الأعمال التى أجرتها جمعية سيدات الأعمال المصريات(٢٠١٦) أن ٧٦٪ من المجيبات علي الاستقصاء يستخدمن الهاتف المحمول (٥٠.٠٪) والهواتف الذكية (٢٥.٠٪) في إدارة أنشطة ومشروعات الأعمال، بينما يستخدم ١٠.٠٪ منهن الحواسب. ويوجد نقص في استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل رائدات الأعمال في المناطق الريفية. فعلي سبيل المثال، يستخدم ٢.٥٪ منهن خطوط الانترنت الأرضية الثابتة، و٣.٣٪ هى نسبة اشتراكات شبكة الانترنت الخلوية. وفي المناطق الأخرى مثل الدلتا، لا يتم استخدام أي من أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باستثناء الهواتف المحمولة (٤٤٪). وتستخدم ٧٨٪ من رائدات الأعمال الهواتف الذكية في القاهرة الكبرى وترتفع نسبة توافر الهواتف الذكية واشتراكات شبكة الانترنت الخلوية لتصل إلى ٧٥٪ تقريبا للنساء اللاتي يملكن أعمالا ومشروعات في القاهرة الكبرى. (Egyptian Business Woman association, 2016)

ولعل أهم التحديات الرئيسية التي تمنع رائدات الأعمال من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تتمثل بالأساس في غياب الوعي بالفوائد التي يمكن أن تعود عليهن من تطوير مهاراتهن في مجال استخدام التكنولوجيا ، وعلي الأرجح فإن العديد من رائدات الأعمال المصريات قد لايمتلكن الموارد المالية اللازمة لتغيير أنظمة الإنتاج لديهن أو الانخراط في أنشطة أخري متصلة بإدماج التكنولوجيات الحديثة. وقد تفتقر العديد منهن إلي المعرفة بتكنولوجيات الإنتاج المبتكرة، ولم تظهر أي أدلة تتعلق بوجود برامج متخصصة لمساعدة النساء وتوعيتهن ليصبحن أكثر دراية بالتطورات التكنولوجية، أو برامج بناء القدرات الخاصة بإدماج

التكنولوجيا في أعمالهن، أو برامج مالية لمساعدة النساء علي اقتناء التكنولوجيا. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧)

ويؤكد (Fenwick & Gill, 2014) أن تكنولوجيا التحول الرقمي لاتعنى ميكنة العمليات التقليدية فقط وإنما تغيير في نماذج الأعمال بفكر إبداعي وقدرات تقنية. ومن ثم فقد أصبحت ضرورة ملحة يفرضها التطور المتسارع في استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات لتحسين كفاءة المشروعات، حيث أصبحت مختلف الأعمال والأنشطة مجبرة علي التفكير في إيجاد الطرق التي تحقق لمنتجاتها ميزة تنافسية، والأساليب التي تكسب بها رضا المستفيدين وثقتهم من أجل ضمان البقاء في السوق. فلم يعد السعر المحرك الوحيد لسلوك المستهلك، بل أصبح عامل الثقة في المنتجات من العناصر الرئيسية التي يجب أن تتصف بها علاقة المنتجين مع المستهلكين، بالإضافة إلي الاهتمام بمتطلبات المستهلكين عن طريق الكفاءة في التنويع والتحسين المستمر في مستوى جودة المنتجات. (محمد عبد الرحمن،٢٠١٧)

ويتطلب تحقيق استراتيجية قوية للتحول الرقمي التركيز علي الأفراد بما يسمح بالبناء المستمر لكل من المهارات والكفاءات الرقمية المطلوبة والبيئات التمكينية. حتى يمكن الاستفادة من العناصر البشرية وتمكينهم وتحويلهم إلى قوة عاملة قادرة على التكيف رقمياً ومهارياً وابتكارياً، ليس فقط لتدرك وتتبني وتتحرك مع الاتجاهات العالمية ولكن أيضا لرسم مساراتها الرقمية نحو النمو الشامل والتنمية. (أسامة على،٢٠١١)

مما يتطلب أولا توافر رؤية واضحة لنقطة الانطلاق نحو هذا التحول، إذ يتعلق الأمر بإعادة التفكير في المنهج وكيف يمكن للتكنولوجيا الجديدة أن تساعد على تحقيقه، ثانيا اعتماد ثقافة التغيير ومن ثم يعتبر التحول في بيئة العمل هي المرحلة الأولى من التحول كخطوة إيجابية تساهم في تنفيذ ونجاح التحول الرقمي، وعليه فإن العامل البشري عنصر مهم في عملية التحول الرقمي ورفع معدل الذكاء الرقمي للمؤسسة، وبالتالي فإن نقص الكفاءات والقدرات المتمكنة يعد من أهم العوائق التي تحول دون تنفيذ ناجح لبرنامج التحول وتحقيق أهدافه المرجوة. (مصطفي أمين، ٢٠١٩)

حيث يجب تطوير الكفاءات من أجل السماح لهم بالتأقلم مع عوامل تطور المحيط الداخلي أو الخارجي للمشروع أو المشاركة في إحداث تغيراته، ودون شك تغيرات المحيط المتسارعة اليوم تستدعي تطوير وتنمية الكفاءات نظراً لما تقدمه هذه الكفاءات من إمكانيات لاحتلال وضعيات جديدة في السوق وقدرتها علي الوصول إلي مصاف الريادة والتميز، ومن بين هذه الأساليب تحفيز الكفاءات الريادية. (خليل خليل، ٢٠١١).

وفي هذا الإطار فإن المرأة المعيلة لها دورها الذي يمكن أن تسهم به في جهود التنمية، والذي يمكن أن يكون دورا فعالا إذا ما مكناها من القيام بمسئوليتها تجاه أسرتها ومجتمعها بمعاونتها علي مواجهة مشكلاتها، وتحسين أحوالها وأوضاعها، وبالتالي تستطيع أن تعتمد علي ذاتها إيمانا من الدولة بأهمية تمكين المرأة لأنه يعد مكسبا وطنيا وأسرياً، وإسهاما أساسيا في رفع الدخل القومي وتحسين المستوي المعيشي للفرد وهذا يكون بدمج المرأة في عملية التنمية ومساعدتها للتعبير عن مشاكلها واحتياجاتها، والاعتماد على ذاتها ورفع معدلات الوعي لديها، لزيادة ثقتها بنفسها وبصفة خاصة فيما يتعلق بأداء جميع الأدوار المنوطة بها تجاه أسرتها. (ناهد نصر، ٢٠١٧)

وحيث أن مسئولية تحقيق الأمن الأسري هي مسئولية مشتركة بين جميع أفراد الأسرة، وباعتبار أن المرأة المعيلة هي العائل الوحيد لأسرتها، ويقع على عاتقها مهام توفير الأمن بمختلف جوانبه كالأمن الفكري والعقائدي وذلك بأن تحصنهم ضد الأفكار الدخيلة والسيئة التي تقودهم إلى أسوء العواقب، ويتحقق الأمن الصحي من خلال ترسيخ ثقافة التغذية الصحية للأبناء وتوعيتهم بمخاطر الأكل غير الصحي والأمراض التي يخلفها، إضافة إلى أضرار التدخين وتعاطى المخدرات، ويقتضى توفير الأمن البيئي المحافظة على البيئة ، وما ينجم عن ذلك من راحة نفسية ومحيط صحي خالي من التلوث والأوبئة. (عزيز الحسنى، ٢٠١٦)

كما يعتبر الأمن النفسي من الحاجات الهامة لبناء الشخصية الإنسانية حيث أن جذوره تمتد إلي الطفولة وتستمر حتي الشيخوخة عبر المراحل العمرية المختلفة، ويصبح أمن المرء مهددا إذا ما تعرض إلي ضغوطات نفسية واجتماعية لا طاقة له بها في أي مرحلة من تلك المراحل، مما يؤدي إلي الاضطراب (حامد زهران، ٢٠٠٢)، ويتحقق الأمن العاطفي من خلال الدور الذي تؤديه الأسرة في تكوين الروح العائلية والعواطف الأسرية المختلفة لدى أفرادها (الإيثار، القناعة، الاحترام..)، ويتوفر الأمن الاقتصادي بتأمين المال اللازم لمواجهة الاحتياجات الأسرية المختلفة ورفع المستوي التعليمي وخاصة الجامعي، وفي رفع المستوي الثقافي باقتناء الكتب والوسائل الثقافية، بل وفي استثمار الأموال في الأنشطة الاقتصادية الإنتاجية. (سامية الخشاب، ٢٠٠٨)

في ضوء ما تقدم يتضح أن تدريب وتنمية قدرات المرأة المعيلة وإبراز دورها كعضو في تحقيق المساواة ودفع عجلة التنمية، وتسليحها بجميع العناصر لمساعدتها على الارتقاء بمستوى كفاءتها وأداء أدوارها الأسرية وتحقيق رفاهيتها كعضو مشارك في التنمية أصبح مطلبا قوميا بعد أن أصبحت مشاركتها ضرورة حتمية لا غني عنها في تحقيق الأمن الأسرى لها وبالتالي تنمية وتطوير المجتمع خاصة في ظل التطور التكنولوجي والانفجار المعرفي الرقمي وتكنولوجيا

المعلومات والاتصال التي حولت العالم إلي قرية واحدة، مما يستوجب التدريب والتأهيل الرقمي للكفاءات الريادية، **ومن هنا وجدت الباحثات حاجة ملحة لتوظيف استراتيجية قائمة علي التحول الرقمي لتنمية الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة وانعكاسها علي الأمن الأسري، وتمثلت تساؤلات البحث الحالي فيما يلي :**

١- ما مستوي الوعي بالتحول الرقمي لدي المعيلات عينة البحث الأساسية؟
٢- ما مستوي الكفاءة الريادية للمعيلات عينة البحث الأساسية؟
٣- ما مستوي الأمن الأسري لدي المعيلات عينة البحث الأساسية ؟
٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الوعي بالتحول الرقمي بين السيدات المعيلات عينة البحث الأساسية تبعا لمتغيرات الدراسة (السن – الحالة الاجتماعية- المستوي التعليمي- حالة العمل- محل الإقامة- عدد أفراد الأسرة- متوسط دخل الأسرة الشهري- طبيعة نشاط المشروع – عدد العاملين بالمشروع – عمر المشروع)؟
٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات السيدات المعيلات صاحبات المشروعات الريادية عينة البحث الأساسية علي مقياس الكفاءة الريادية ومحاوره (الكفاءة الإدارية – الكفاءة الشخصية – الكفاءة التنافسية – كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة) تبعا لمتغيرات الدراسة (السن- الحالة الاجتماعية- المستوي التعليمي- محل الإقامة – متوسط دخل الأسرة الشهري – طبيعة نشاط المشروع –عمر المشروع)؟
٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الأسري للسيدات المعيلات عينة البحث الأساسية بمحاوره تبعا لمتغيرات الدراسة (السن – الحالة الاجتماعية- المستوي التعليمي- حالة العمل – محل الإقامة- عدد أفراد الأسرة – متوسط دخل الأسرة الشهري- طبيعة نشاط المشروع – عمر المشروع)؟
٧- ما طبيعة العلاقة بين الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة ومحاورها والأمن الأسري ومحاوره؟
٨- ما فاعلية استراتيجية قائمة علي التحول الرقمي في تنمية الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة وانعكاسها على الأمن الأسرى؟

**هدف البحث :**

**يهدف البحث الحالي إلى دراسة إمكانية توظيف استراتيجية قائمة على التحول الرقمي لتنمية الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة وانعكاسها على الأمن الأسرى، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:**

١- تحديد مستوي الوعي بالتحول الرقمي لدي المعيلات عينة البحث الأساسية.
٢- تحديد مستوي الكفاءة الريادية للمعيلات عينة البحث الأساسية.
٣- تحديد مستوي الأمن الأسري للمعيلات عينة البحث الأساسية.

٤- تحديد الفروق في الوعي بالتحول الرقمي بين السيدات المعيلات عينة البحث الأساسية تبعا لمتغيرات الدراسة (السن – الحالة الاجتماعية – المستوي التعليمي– حالة العمل– محل الإقامة – عدد أفراد الأسرة – متوسط دخل الأسرة الشهري – طبيعة نشاط المشروع – عدد العاملين بالمشروع – عمر المشروع).

٥- تحديد الفروق في استجابات السيدات المعيلات صاحبات المشروعات الريادية عينة البحث الأساسية علي مقياس الكفاءة الريادية بمحاوره (الكفاءة الإدارية – الكفاءة الشخصية– الكفاءة التنافسية – كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة) تبعا لمتغيرات البحث (السن – الحالة الاجتماعية – المستوي التعليمي– محل الإقامة – متوسط دخل الأسرة الشهري– طبيعة نشاط المشروع – عمر المشروع).

٦- تحديد الفروق في استجابات السيدات المعيلات عينة البحث الأساسية على مقياس الأمن الأسري بمحاوره (السن – الحالة الاجتماعية – المستوي التعليمي– حالة العمل – محل الإقامة – عدد أفراد الأسرة –متوسط دخل الأسرة الشهري– طبيعة نشاط المشروع – عمر المشروع).

٧- دراسة العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة ومحاورها والأمن الأسري ومحاوره.

٨- التعرف على فاعلية استراتيجية قائمة علي التحول الرقمي في تنمية الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة وانعكاسها على الأمن الأسرى.

## أهمية البحث:

١- تقدم الدراسة الحالية استراتيجية قائمة على التحول الرقمي يمكن الاستفادة من تطبيقها ليس فقط على الرياديات المعيلات وإنما على فئات وقطاعات مختلفة بالمجتمع المصري بما يتماشى مع التوجهات السياسية والاقتصادية وفى ضوء رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠.

٢- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية وحداثة الموضوع الذي تتناوله، وهو "الكفاءة الريادية" بجوانبها خاصة في الوقت الراهن الذي يتضمن عدد من المتغيرات الدولية والمحلية ، كالتوجه العالمي نحو الاقتصاد الحر واقتصاد السوق والاقتصاد المعرفي، بالإضافة إلى الزيادة المطردة في معدلات البطالة وعدم قدرة المؤسسات الحكومية على تلبية حاجة نسبة كبيرة من المواطنين للعمل.

٣- إثراء المكتبة العربية في مجال إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة ببحث يتناول الأمن الأسرى بأبعاده المختلفة والذى تقع مسئولية تأمينه على عاتق المرأة المعيلة التى تقوم بالدورين معا " دور الأب والأم" فى آن واحد.

٤- تنبع أهمية هذه الدراسة في تناولها لشريحة مهمة من شرائح المجتمع، وهي شريحة المرأة المعيلة التي أصبحت محل اهتمام كبير على المستويين العالمي والإقليمي، وذلك من أجل رصد سبل مساعدتها للتغلب على المشكلات التي تعترضها، حتى يمكن أن تشارك بفاعلية في برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية لما تمثله من قوة بشرية هائلة.

**فروض البحث:**

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الوعي بالتحول الرقمي بين السيدات المعيلات عينة البحث الأساسية تبعا لمتغيرات الدراسة (السن- الحالة الاجتماعية- المستوي التعليمي- حالة العمل -محل الإقامة- عدد أفراد الأسرة - متوسط دخل الأسرة الشهري- طبيعة نشاط المشروع -عدد العاملين بالمشروع - عمر المشروع).

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات السيدات المعيلات صاحبات المشروعات الريادية عينة البحث الأساسية علي مقياس الكفاءة الريادية ومحاوره (الكفاءة الإدارية- الكفاءة الشخصية- الكفاءة التنافسية- كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة) تبعاً لمتغيرات البحث (السن - الحالة الاجتماعية - المستوي التعليمي- محل الإقامة - متوسط دخل الأسرة الشهري- طبيعة نشاط المشروع - عمر المشروع).

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات السيدات عينة البحث الأساسية على مقياس الأمن الأسري بمحاوره تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن - الحالة الاجتماعية - المستوي التعليمي- حالة العمل - محل الإقامة - عدد أفراد الأسرة -متوسط دخل الأسرة الشهري- طبيعة نشاط المشروع - عمر المشروع).

٤- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة ومحاورها ومقياس الأمن الأسري بمحاوره.

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من (الوعى بالتحول الرقمى ، الكفاءة الريادية والأمن الأسرى) للمعيلات (عينة الدراسة التجريبية) قبل وبعد تطبيق الاستراتيجية القائمة علي التحول الرقمي لصالح التطبيق البعدي.

**الأسلوب البحثى :**

**أولا / مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية :**

**- التوظيف Employing:**

يعرف محمد أحمد (٢٠١٨) التوظيف بأنه هو "التحسين وصولا إلي تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر كفاءة ".

**ويعرف إجرائيا** بأنه "الاستفادة من تطبيقات التحول الرقمي في تصميم وإعداد استراتيجية بناءة لتنمية الكفاءة الريادية للمعيلات".

**– الاستراتيجية The strategy:**

هي "خطط أو طرق توضع لتحقيق هدف معين علي المدي البعيد اعتمادا علي التكتيكات والإجراءات في استخدام المصادر المتوفرة في المدي القصير".
(Thomson & Baden – Fuller, 2010)

- **التحول الرقمي Digital transformation:**

يعرف علي أنه : هو"استخدام التقنيات الرقمية الحديثة (وسائل التواصل الاجتماعي أو الأجهزة المحمولة أو التحليلات أو الأجهزة المدمجة ) لتمكين تحسينات الأعمال مثل : تحسين تجربة العملاء، أو تبسيط العمليات، أو إنشاء نماذج أعمال جديدة".
(Liere – Netheler, et al.,2018)

**ويقصد بتقنيات التحول الرقمي التي يتبناها البحث:** كل الأساليب والوسائل التي تمكن المعيلات من تحقيق أهداف مشاريعهن الريادية وضمان استمراريتها والتكيف مع المتطلبات المختلفة للسوق والمستهلكين ومن بينها (شبكات التواصل الاجتماعى ، والمنصات الرقمية التي توفرها الدولة للتعامل مع الجهات الحكومية المختلفة ويسهل إجراءات تنفيذ المشروعات الصغيرة).

**وتعرف الاستراتيجية القائمة على التحول الرقمي إجرائياً بأنها:** خطة متكاملة تستهدف الاستفادة من المعارف والمعلومات كأحد مقومات الكفاءة الريادية والتقنيات والإمكانيات الرقمية التي تتيحها الدولة للإسهام في حل المشكلات التي تواجه النساء المعيلات في كافة مراحل المشروعات الريادية التي يقمن بها من أجل تدعيم استمرارية تلك المشروعات.

**التنمية : Development**

تعرفها وفاء شلبي ومنار خضر (٢٠١٢) بأنها " عملية تهدف إلي توفير وإتاحة الفرص المجتمعية والبيئية لنمو الطاقات الجسمانية والإبداعية والعقلية والإجتماعية إلي أقصي ما تستطيعه طاقات الفرد والجماعة .

**– الكفاءة : Efficiency**

تمثل توليفة من الموارد الباطنية والظاهرية التي يمتلكها الفرد وتتمثل في القدرات والمعارف والاستطلاعات والمعرفة العملية والسلوكيات والقيم الاجتماعية التي يمكن أن تظهر أثناء العمل.(سماح صولح، محبوب مراد،٢٠١٠)

- **الريادة : Entrepreneurship**

تعرف بأنها مجموعة القيم والمهارات العملية التي تسهم في استحداث نشاط معين أو البدء فيه، كما يعني تحقيق السبق في قطاع معين وعملية إدارة النشاط أو العمل الجديد في ميدان محدد. (المجلس الأعلى للسكان والأمم المتحدة الاسكوا، ٢٠١٧)

- **الكفاءة الريادية : Efficiency Entrepreneurial**

هي توليفة من المعارف أو الموارد المتمثلة في : توافق المعلومات النظرية المتقاربة والمتكاملة فيما يتعلق بالريادة والمشاريع الريادية والمعارف العملية الريادية والتي تكونت بالتجربة وعن طريق المحاولة والخطأ واقتناص الفرص، تحمل المخاطر، توليف الموارد، تنظيم وتوجيه العمالة، الإبداع، والمعارف السلوكية الناتجة عن التعامل مع وضعيات معينة (العمل ضمن الفريق والأعمال القيادية والمبادرات الفردية) حيث تجمع الأبعاد الثلاثة السابقة للكفاءة الريادية في تنسيق ديناميكي مكيف ضمن متطلبات السوق للوصول إلي أداء متميز يمكن الفرد أو المؤسسة إلي الوصول إلي مصاف الريادية. (موسى رحماني، ومحمد الجودي، ٢٠٠٩)

**تعرف الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة إجرائيا بأنها** " قدرة المرأة المعيلة على تحقيق الهدف المرجو من مشروعها الريادي من خلال إلمامها بكل السبل التي تمكنها من تجنيد وتوظيف كل الموارد المتاحة لديها حاليا بالإضافة إلى امتلاكها للمقومات التي تؤهلها للمنافسة والتغلب على العقبات التي قد تواجه مشروعها مستقبلا".

**ويتبنى البحث الأبعاد الآتية للكفاءة الريادية:** (الكفاءة الإدارية – الكفاءة الشخصية – الكفاءة التنافسية– كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة).

**أ- الكفاءة الإدارية: Administrative efficiency**

وهي "قدرة المرأة المعيلة على تقدير ما تمتلكه من المهارات والقدرات الفكرية والتنفيذية لإدارة مشروعها الريادي بدءا من تحديد الفكرة، والتخطيط لتحقيق أهداف المشروع الحالية والمستقبلية والإصرار على تنفيذ ما تم التخطيط له من خلال تحليل المعلومات وإدارة وتنظيم الوقت، والاستفادة من كل ما توفره لها البيئة المحيطة من مقومات لنجاح واستمرار المشروع مستعينة بوسائل التكنولوجيا الحديثة وصولا إلى الإبداع والابتكار في تسويق المشروع والترويج له".

**ب-الكفاءة الشخصية: Personal efficiency**

وهى "مجموعة من السمات الشخصية والمهارات الإنسانية التي تظهر قدرة المرأة المعيلة على التصميم والمثابرة للتغلب على العقبات التي من شأنها أن تؤثر في قدرتها على إتمام مشروعها الريادي بنجاح من خلال فتح قنوات اتصال مع الآخرين والتأثير فيهم وإقناعهم بالسلع والخدمات التي تقدمها".

**ج- الكفاءة التنافسية: Competitive efficiency**

وهى "قدرة المرأة المعيلة على استغلال إمكانياتها المتاحة في وضع تصور مستقبلي لمشروعها الريادي من خلال قراءة السوق وتحديد طبيعة المشروعات المنافسة ومن ثم إكساب المنتج أو الخدمة التي تقدمها كفاءة وفاعلية تفوق ما يقدمه المنافسون مما يضمن الثبات والصمود والحصول على حصة أكبر من السوق أمام المنتجات المنافسة".

**د- كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة: Efficiency in dealing with potential risks**

وهى "قدرة المرأة المعيلة علي التصدي للمعوقات والمخاطر المستقبلية التي من المحتمل أن تحدث ومحاولة تفاديها ومنع حدوثها والتعامل معها بشكل صحيح في حالة تحققها، بما يضمن استمرار المشروع".

- **المرأة المعيلة: The breadwinner woman**

يعرفها (خالد حسانين، ٢٠٢٠) بأنها الأرملة أو المطلقة المسئولة بمفردها عن رعاية أفراد أسرتها اجتماعياً واقتصادياً، والتي تعاني من مشكلات مختلفة مما يستلزم تنمية قدرتها على مواجهة تلك المشكلات.

**وتعرف المرأة المعيلة إجرائياً بأنها:** كل امرأة أخذت على عاتقها تحمل مسئولية أسرتها كاملة بمفردها نتيجة غياب زوجها سواء بالوفاة أو الطلاق، أو عدم قيامه بواجباته تجاه أسرته رغم قيام الزواج، مما أوجب عليها توفير الأمن الأسرى لنفسها ولأسرتها من خلال امتلاك مشروع ريادي من أجل تحسين مستوى معيشتها .

- **الأمن الأسري: Family Security**

يعرف محمد حسن (٢٠٢٢) الأمن الأسري بأنه هو "شعور المرأة المعيلة بالأمن والطمأنينة في ممارسة كافة حقوقها بالمجتمع مما يساهم في تعزيز مكانتها الاجتماعية بالمجتمع، وتحررها من الخوف وإشباع حاجاتها النفسية والاجتماعية والروحية والعقلية عن طريق تحقيق التماسك الأسري والضبط الاجتماعي داخل الأسرة ، والذي يحقق لمجتمعها تبعا لذلك مزيدا من الأمن والاستقرار".

**ويعرف الأمن الأسرى للمرأة المعيلة إجرائياً بأنه:** يعنى توافر مقومات الاستقرار الأسرى بجميع أركانه لجميع أفراد أسرة المرأة المعيلة وتشمل (الأمن الاقتصادي- الأمن الصحي البيئي- الأمن الفكري -الأمن الاجتماعي- الأمن النفسي).

**وتعرف الباحثات محاور الأمن الأسرى إجرائيا على النحو التالي:**

- **الأمن الاقتصادي: Economic security**، ويقصد به توافر وسائل ومقومات الحياة الكريمة والاحتياجات الأساسية من المأكل والمسكن والملبس والعلاج والتعليم وضمان مستوى المعيشة المناسب للمرأة المعيلة وأسرتها.
- **الأمن الصحى البيئي: Environmental Health**، ويعني توفير الظروف البيئية والصحية المناسبة للمعيشة سواء داخل المسكن أو في البيئة المحيطة والقضاء على أي مخاطر تهدد حياة المرأة المعيلة وأسرتها.
- **الأمن الفكري: Intellectual security**، ويعنى الاتزان الأخلاقي والعقائدي للمرأة المعيلة، الأمر الذى ينعكس على سلوكها وتعاملاتها مع من تعول.

- **الأمن الاجتماعي: Social security**، ويعنى أن تعيش المرأة المعيلة حياة اجتماعية آمنة مستقرة في المجتمع المحيط بها تجعلها قادرة على التفرغ لآداء واجباتها نحو من تعول.
- **الأمن النفسي: Psychological security**، وهو الشعور بالطمأنينة والاتزان الانفعالي والسلوكي والرضا عن الذات والقدرة على التكيف مع المحيطين.

**ثانيا: منهج البحث :**

**يتبع هذا البحث كل من:**

أ- **المنهج الوصفي التحليلي :** هو"أسلوب من أساليب التحليل الذي يعتمد علي معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الوصول إلي نتائج عملية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية وتنسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة، ويعتمد المنهج الوصفي التحليلي علي دراسة الظاهرة كما هي عليه في الواقع، ويقوم بوصفها وصفا دقيقا، ويهتم بتحديد خصائصها ويكشف عن نوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها". (يونس مليح ، عبد الصمد العسولي ، ٢٠٢٠).

ب- **المنهج التجريبي :** وهو يعني "تغير متعمد ومضبوط للشروط المحددة لظاهرة معينة وملاحظة التغيرات الناتجة في هذه الظاهرة ذاتها وتفسيرها ، ويتم فيه إحداث تغيرات مقصودة في أحد المتغيرات المؤثرة علي هذه الظاهرة ". (محمود منسي، ٢٠٠٣)

**ثالثا : عينة البحث Research Samples**

**تكونت عينة البحث من ثلاث مجموعات :**

١ . **عينة الدراسة الاستطلاعية :** تكونت من (٣٥) سيدة من المعيلات الرياديات ممن تنطبق عليهم شروط العينة الأساسية ، طبقت عليهن أدوات الدراسة المتمثلة في (استمارة البيانات العامة ، استبيان الوعي بالتحول الرقمى، مقياس الكفاءة الريادية ، مقياس الأمن الأسري) للمرأة المعيلة، وذلك بهدف تقنين أدوات الدراسة.

٢ . **عينة البحث الأساسية :** تكونت من (١٢٠) سيدة معيلة من أصحاب المشروعات الريادية القائمة بالفعل ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، تم اختيارهن بطريقة عمدية غرضية وقد طبقت عليهن (استمارة البيانات العامة، استبيان الوعي بالتحول الرقمى، مقياس الكفاءة الريادية ، مقياس الأمن الأسري). **وقد روعي عند اختيارها الشروط التالية:**

أ. أن تكون هي العائل الوحيد لأسرتها .

ب. أن تكون من المستفيدات من إحدي الجهات التالية (المجلس القومي للمرأة بفرعيه في القاهرة والفيوم ، حاضنات أعمال المنصورة ، جهاز تنمية المشروعات المتوسطه والصغيرة ومتناهية الصغر ، وزارة التضامن الاجتماعي ، مؤسسات دعم المرأة المعيلة ، جمعية تنمية المجتمع) ، ومن مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة ".

ج.أن يكون لديها مشروع قائم بالفعل ولكنه متعسر.

٣. **عينة البحث التجريبية** : وتتكون من (٣٠) سيدة تمثلن الربيع الأدني من العينة الأساسية من منخفضات فى (الوعى بالتحول الرقمي ، والكفاءة الريادية ) مما أدى إلى تعسر تلك المشاريع ، وقد تم التواصل معهن والتنسيق بينهم من خلال " الواتساب " للتدريب على المنصة الرقمية المعدة لتنمية الكفاءة الريادية للمعيلات كجزء من استراتيجية التحول الرقمى.

**رابعا: أدوات البحث : Research Instruments (إعداد الباحثات)**

١. استمارة البيانات العامة .
٢. استبيان الوعى بالتحول الرقمى .
٣. مقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة.
٤. مقياس الأمن الاسري للمرأة المعيلة.
٥.استراتيجية قائمة على التحول الرقمى لتنمية الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة.

١- **استمارة البيانات العامة وتضمنت :**

أ. **بيانات عن المرأة المعيلة** (السن – الحالة الاجتماعية – المستوي التعليمي– حالة العمل– محل الإقامة ).

ب. **بيانات عن الأسرة** (عدد أفراد الأسرة – متوسط دخل الأسرة الشهري –سبب الإعالة).

ج- **بيانات عن مشروعها الريادي** (طبيعة نشاط المشروع – عمر المشروع –عدد سنوات الخبرة في مجال المشروع – عدد العاملين بالمشروع – الشكل القانوني – مصدر تمويل المشروع– التحديات التي تواجه المشروع).

د- **بيانات عن استخدامها للتحول الرقمي** (مصادر معلوماتها عن التحول الرقمي – تطبيقات التحول الرقمي المستخدمة – أسباب الاستخدام).

**٢ .استبيان الوعي بالتحول الرقمى:**

تم إعداد هذا الاستبيان بهدف " قياس وعى المرأة المعيلة بالتحول الرقمي ، استخدام نتائج التطبيق علي عينة البحث للتحقق من صحة فروض البحث ، الاستفادة من نتائج تطبيق الاستبيان في تصميم وإعداد استراتيجية قائمة على التحول الرقمي لتنمية الكفاءة الريادية للمعيلات" . وقد وضع الاستبيان في ضوء التعريف الإجرائي الذى تم تحديده ، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة ومن بينها دراسة (محمد طرفة ، ٢٠٢٠)، (محمد السيد، محمود عبدالرحمن، ٢٠٢٠)، (هيفاء بنت محمد ال عبدالله ، ٢٠٢٠) ، (أمل زيدان ، ٢٠٢١) ، (نزار محمد فكري، لمياء عيد،٢٠٢١). واشتمل فى صورته النهائية على (١٦) عبارة خبرية ، وتحددت الاستجابة عليها وفق ثلاث خيارات ( دائما –أحيانا– أبدا )علي مقياس متصل (٣-٢-١) للعبارات موجبة

الصياغة ، (١-٢-٣) للعبارات سالبة الصياغة ، وبذلك تكون أعلى درجة للاستبيان (٤٨) ، وأقل درجة (١٦).

**٣.مقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة :**

تم إعداد المقياس في ضوء التعريف الإجرائي الذى تم تحديده ، وذلك بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة ومن بينها دراسة (ملفح دهيمان ،٢٠١٨) ، (نهاد رصاص ، ٢٠١٩)، بهدف تحديد مستوي الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة عينة البحث ، واستخدام نتائج التطبيق فى التحقق من صحة فروض البحث ، وتصميم وإعداد استراتيجية التحول الرقمي لتنمية الكفاءة الريادية للمعيلات ، وقد تكون المقياس في شكله النهائي من (٨٧) عبارة خبرية مقسمة علي ثلاث محاور، وتحددت الاستجابة عليها وفق ثلاث خيارات ( دائما –احيانا- أبدا )علي مقياس متصل (٣-٢-١) للعبارات موجبة الصياغة ، (١-٢-٣) للعبارات سالبة الصياغة ، وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (٢٦١) ، وأقل درجة (٨٧) ، وتتمثل محاور المقياس فيما يلى:

**أ- المحور الأول / الكفاءة الإدارية:** وتضمن (٢٣) عبارة تظهر قدرة المرأة المعيلة علي تقدير ما تمتلكه من المهارات والقدرات الفكرية لإدارة مشروعها الريادي بدءا من تحديد الفكرة ، والتخطيط لتحقيق أهداف المشروع الحالية والمستقبلية والإصرار علي تنفيذ ما تم التخطيط له من خلال تحليل المعلومات وإدارة وتنظيم الوقت، والاستفادة من كل ما توفره لها البيئة المحيطة من مقومات النجاح والاستمرار مستعينة بوسائل التكنولوجيا الحديثة وصولا إلي الإبداع والابتكار في تسويق المشروع، وتم تحديد عبارات هذا المحور من رقم (١-٢٣)

**ب- المحور الثانى / الكفاءة الشخصية:** وقد تكون من (١٥) عبارة تبين السمات الشخصية والمهارات الإنسانية التي تستخدمها المرأة المعيلة فى التغلب علي العقبات التي من شأنها أن تؤثر علي إتمام مشروعها الريادي بنجاح ، ومن بينها فتح قنوات اتصال مع الآخرين والتأثير فيهم وإقناعهم بالسلع والخدمات التي تقدمها، وقد تم تحديد عبارات هذا المحور من (٢٤-٣٨).

**ج- المحور الثالث / الكفاءة التنافسية:** وقد تكون من (١٧) عبارة تقيس قدرة المرأة المعيلة علي استغلال إمكانياتها المتاحة في وضع تصور مستقبلي لمشروعها الريادي من خلال قراءة السوق وتحديد طبيعة المشروعات المنافسة ومن ثم إكساب المنتج أو الخدمة التي تقدمها كفاءة وفاعلية ومزايا تنافسية تفوق ما يقدمه المنافسون، وقد تم تحديد عبارات هذا المحور من (٣٩-٥٥).

**د- المحور الرابع / كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة :** وتكون من (١٧) عبارة تبين قدرة المرأة المعيلة علي التصدي للمعوقات والمخاطر المستقبلية التي من المحتمل أن تحدث ومحاولة

تفاديها ومنع حدوثها والتعامل معها بشكل صحيح في حالة تحققها، بما يضمن استمرار المشروع، وقد تحددت عبارات هذا المحور من (٥٦-٧٢) .

**٤.مقياس الأمن الأسري للمرأة المعيلة:**

تم إعداد المقياس بالرجوع إلى العديد من الدراسات السابقة والأبحاث التي تناولت الأمن الأسري بمحاوره المختلفة ، ومن بينها دراسة (أمل حسانين ، ٢٠١٩)، و(محمد حسن ، ٢٠٢٢) ، وفي ضوء التعريف الاجرئي تم تحديد عبارات المقياس بهدف التعرف علي مدي توافر مقومات الأمن الأسري بأبعاده المختلفة للسيدات المعيلات، واستخدام نتائج تطبيق المقياس فى التحقق من صحة فروض البحث ، وقد تكون المقياس في شكله النهائي من (٦٧) عبارة خبرية مقسمة علي ثلاث محاور، تحددت الاستجابة عليها وفق ثلاث خيارات ( دائما –أحيانا- أبدا )علي مقياس متصل (٣-٢-١) للعبارات موجبة الصياغة ، (١-٢-٣) للعبارات سالبة الصياغة ، وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (٢٠١) ، وأقل درجة (٦٧) ، وتتمثل محاور المقياس كالآتي:

أ- **المحور الأول / الأمن الاقتصادي:** وقد تكون من (١٣) عبارة تبين حرص المرأة المعيلة علي توفير احتياجات أسرتها الأساسية من مأكل وملبس ومسكن وكذلك العلاج والتعليم وضمان مستوي المعيشة المناسب لأسرتها، وقد تم تحديد عبارات المحور من (١:١٣).

ب- **المحور الثانى / الأمن الصحي البيئي:** وقد تكون هذا المحور من (١٤) عبارة تعكس الظروف البيئية والصحية للمرأة المعيلة وأسرتها سواء داخل المسكن أو في البيئة المحيطة والجهود التي تبذلها من أجل القضاء علي أي مخاطر تهدد حياتها وحياة أسرتها، وقد تحددت عبارات المحور من (١٤:٢٧).

ج- **المحور الثالث/ الأمن الفكري:** وقد تكون هذا المحور من (١٥) عبارة تبين مدي الاتزان الأخلاقي والعقائدي للمرأة ، الأمر الذي ينعكس علي سلوكها وتعاملاتها مع من تعول ، وتم تحديد عبارات هذا المحور من (٢٨:٤٢).

د- **المحور الرابع / الأمن الاجتماعي:** وقد تكون هذا المحور من (١٥) عبارة تعكس الحياة الاجتماعية التي تعيشها المرأة المعيلة في المجتمع المحيط ومدي قدرتها علي القيام بواجباتها نحو من تعول ، وتحددت عبارات هذا المحور من (٤٣: ٥٧).

هـ- **المحور الخامس / الأمن النفسي:** وقد تكون المحور من (١٢) عبارة تعكس مدي الاتزان الانفعالي والسلوكي للمرأة المعيلة ورضاها عن الذات وقدرتها علي التكيف مع المحيطين، وانعكاس ذلك علي أفراد أسرتها ، وتحددت عبارات هذا المحور من (٥٨:٦٩).

**خامسا: تقنين أدوات البحث:** ويقصد به قياس صدق وثبات الأدوات.

**أ. استبيان الوعى بأهمية التحول الرقمى :**

**صدق الاستبيان : اعتمدت الباحثات فى ذلك على كل من :**

**١- صدق المحتوي:Validity content :**

تم عرض الاستبيان في صورته المبدئية علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال " إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكلية الاقتصاد المنزلي – جامعة حلوان " وذلك للتعرف علي آرائهم في مدي ملائمة الاستبيان للهدف منه ، ومدي صحة صياغة العبارات علمياً ، وتبين اتفاق آراء السادة المحكمين على عبارات الاستبيان بنسبة ٩٣ % ، وقد تم إجراء بعض التعديلات فى الصياغة بناء علي التحكيم ، وإلغاء بعض العبارات المتشابهة في المعني .

**٢-صدق الاتساق الداخلي Internal consistency :**

وذلك عن طريق إيجاد معامل الارتباط "بيرسون" ، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستبيان الوعى بالتحول الرقمى.

**جدول(١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة استبيان الوعى بالتحول الرقمى**

| م | الارتباط | الدلالة | م | الارتباط | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| **1-** | **0.952** | **0.01** | **9-** | **0.823** | **0.01** |
| **2-** | **0.863** | **0.01** | **10-** | **0.784** | **0.01** |
| **3-** | **0.633** | **0.05** | **11-** | **0.946** | **0.01** |
| **4-** | **0.704** | **0.01** | **12-** | **0.725** | **0.01** |
| **5-** | **0.835** | **0.01** | **13-** | **0.611** | **0.05** |
| **6-** | **0.912** | **0.01** | **14-** | **0.814** | **0.01** |
| **7-** | **0.888** | **0.01** | **15-** | **0.602** | **0.05** |
| **8-** | **0.643** | **0.05** | **16-** | **0.795** | **0.01** |

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوي (٠.٠١ ، ٠.٠٥ ) لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الاستبيان .

**حساب ثبات الاستبيان :**

تم حساب الثبات لاستبيان الوعى بالتحول الرقمى باستخدام كل من طريقة معامل ألفا كرونباخ ، طريقة ثبات التجزئة النصفية ، ومعادلة التصحيح لسبيرمان وطريقة جيوتمان ،والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (٢) معاملات الثبات لاستبيان الوعى بالتحول الرقمي**

| استبيان الوعى بالتحول الرقمى | معامل ألفا | التجزئة النصفية | سبيرمان براون | جيوتمان |
|---|---|---|---|---|
| ثبات استبيان وعى المرأة المعيلة بالتحول الرقمي ككل | **0.876** | **0.843** | **0.915** | **0.862** |

يتضح من الجدول أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل ألفا ، التجزئة النصفية ، سبيرمان ، وجيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ ، مما يدل على ثبات الاستبيان.

**ب. مقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة**

**صدق المقياس** : اعتمدت الباحثات فى ذلك على كل من :

**١- صدق المحتوي:Validity content :**

تم عرض الاستبيان في صورته المبدئية علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال " إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكلية الاقتصاد المنزلي – جامعة حلوان " وذلك للتعرف علي آرائهم في مدي ملائمة المقياس للهدف منه ، ومدي صحة صياغة العبارات علمياً ، وقد تبين اتفاق آراء السادة المحكمين على عبارات المقياس بنسبة ٩٠% ، وقد تم إجراء بعض التعديلات فى الصياغة بناء علي التحكيم ، وإلغاء بعض العبارات المتشابهة في المعني .

**٢-صدق الاتساق الداخلي Internal consistency :**

وذلك عن طريق إيجاد معامل الارتباط "بيرسون" ، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور ، وبين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة .

**جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة كل محور لمقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة**

| رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| المحور الأول: الكفاءة الإدارية | | | | | | | | |
| ١ | ٠.٨٠٨ | ٠.٠١ | ٩ | ٠.٨٤٧ | ٠.٠١ | ١٧ | ٠.٨٠١ | ٠.٠١ |
| ٢ | ٠.٧٦٤ | ٠.٠١ | ١٠ | ٠.٩٢٧ | ٠.٠١ | ١٨ | ٠.٧٤٣ | ٠.٠١ |
| ٣ | ٠.٦١٤ | ٠.٠٥ | ١١ | ٠.٨٧٣ | ٠.٠١ | ١٩ | ٠.٨٨٢ | ٠.٠١ |
| ٤ | ٠.٨٩٢ | ٠.٠١ | ١٢ | ٠.٧١١ | ٠.٠١ | ٢٠ | ٠.٦٢٥ | ٠.٠٥ |
| ٥ | ٠.٦٣٩ | ٠.٠٥ | ١٣ | ٠.٧٨٦ | ٠.٠١ | ٢١ | ٠.٨٣٣ | ٠.٠١ |
| ٦ | ٠.٩٣٦ | ٠.٠١ | ١٤ | ٠.٨٥٤ | ٠.٠١ | ٢٢ | ٠.٦٤١ | ٠.٠٥ |
| ٧ | ٠.٨٥٥ | ٠.٠١ | ١٥ | ٠.٩٦٢ | ٠.٠١ | ٢٣ | ٠.٦٠٨ | ٠.٠٥ |
| ٨ | ٠.٧٧٧ | ٠.٠١ | ١٦ | ٠.٩٢٢ | ٠.٠١ | ٢٤ | ٠.٧٣٦ | ٠.٠١ |
| المحور الثاني : الكفاءة الشخصية | | | | | | | | |
| ٢٥ | ٠.٧٥٤ | ٠.٠١ | ٣٣ | ٠.٩٠٩ | ٠.٠١ | ٤١ | ٠.٩٠٦ | ٠.٠١ |
| ٢٦ | ٠.٩٠٣ | ٠.٠١ | ٣٤ | ٠.٦٠٣ | ٠.٠٥ | ٤٢ | ٠.٨٤١ | ٠.٠١ |
| ٢٧ | ٠.٧٦٩ | ٠.٠١ | ٣٥ | ٠.٩٥٦ | ٠.٠١ | ٤٣ | ٠.٧٥٨ | ٠.٠١ |
| ٢٨ | ٠.٨٥٨ | ٠.٠١ | ٣٦ | ٠.٨٧٥ | ٠.٠١ | ٤٤ | ٠.٩٦٨ | ٠.٠١ |
| ٢٩ | ٠.٧٣٤ | ٠.٠١ | ٣٧ | ٠.٦١٧ | ٠.٠٥ | ٤٥ | ٠.٧٠٥ | ٠.٠١ |
| ٣٠ | ٠.٦٢١ | ٠.٠٥ | ٣٨ | ٠.٩٣٥ | ٠.٠١ | ٤٦ | ٠.٩٣٨ | ٠.٠١ |
| ٣١ | ٠.٦٤٢ | ٠.٠٥ | ٣٩ | ٠.٨٠٤ | ٠.٠١ | ٤٧ | ٠.٦٣٥ | ٠.٠٥ |
| ٣٢ | ٠.٧٧٤ | ٠.٠١ | ٤٠ | ٠.٧٢٣ | ٠.٠١ | | | |

| المحور الثالث: الكفاءة التنافسية | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٤٨ | ٠.٧٠٧ | ٠.٠١ | ٥٥ | ٠.٩٠٥ | ٠.٠١ | ٦٢ | ٠.٨٥٣ | ٠.٠١ |
| ٤٩ | ٠.٦١٦ | ٠.٠٥ | ٥٦ | ٠.٦٢٨ | ٠.٠٥ | ٦٣ | ٠.٨٧٨ | ٠.٠١ |
| ٥٠ | ٠.٨١٦ | ٠.٠١ | ٥٧ | ٠.٨٢٧ | ٠.٠١ | ٦٤ | ٠.٨٢١ | ٠.٠١ |
| ٥١ | ٠.٩٢٤ | ٠.٠١ | ٥٨ | ٠.٩٤١ | ٠.٠١ | ٦٥ | ٠.٧١٧ | ٠.٠١ |
| ٥٢ | ٠.٩٧١ | ٠.٠١ | ٥٩ | ٠.٨١٩ | ٠.٠١ | ٦٦ | ٠.٩٠١ | ٠.٠١ |
| ٥٣ | ٠.٧٤٦ | ٠.٠١ | ٦٠ | ٠.٧٧٢ | ٠.٠١ | ٦٧ | ٠.٦٤٠ | ٠.٠٥ |
| ٥٤ | ٠.٦٣٧ | ٠.٠٥ | ٦١ | ٠.٦٠٦ | ٠.٠٥ | | | |
| المحور الرابع: كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة | | | | | | | | |
| ٦٨ | ٠.٨٧٦ | ٠.٠١ | ٧٥ | ٠.٦٣٨ | ٠.٠٥ | ٨٢ | ٠.٧٣١ | ٠.٠١ |
| ٦٩ | ٠.٩٥٩ | ٠.٠١ | ٧٦ | ٠.٨٤٤ | ٠.٠١ | ٨٣ | ٠.٧٨٩ | ٠.٠١ |
| ٧٠ | ٠.٧٤٥ | ٠.٠١ | ٧٧ | ٠.٧٩١ | ٠.٠١ | ٨٤ | ٠.٩٤٧ | ٠.٠١ |
| ٧١ | ٠.٧٨١ | ٠.٠١ | ٧٨ | ٠.٧٥٣ | ٠.٠١ | ٨٥ | ٠.٨٠٣ | ٠.٠١ |
| ٧٢ | ٠.٨٢٦ | ٠.٠١ | ٧٩ | ٠.٦٢٤ | ٠.٠٥ | ٨٦ | ٠.٧٦٢ | ٠.٠١ |
| ٧٣ | ٠.٩٣١ | ٠.٠١ | ٨٠ | ٠.٦١٥ | ٠.٠٥ | ٨٧ | ٠.٨٦١ | ٠.٠١ |
| ٧٤ | ٠.٦٠٩ | ٠.٠٥ | ٨١ | ٠.٨١٢ | ٠.٠١ | | | |

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور المنتمي لها دالة عند مستوي (٠.٠٥، ٠.٠١ ) مما يدل على الاتساق الداخلى للمحور.

**جدول(٤)الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة :**

| محاور مقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة | الارتباط | الدلالة |
|---|---|---|
| المحور الأول : الكفاءة الإدارية | ٠.٨٨٤ | ٠.٠١ |
| المحور الثاني : الكفاءة الشخصية | ٠.٧٦٧ | ٠.٠١ |
| المحور الثالث : الكفاءة التنافسية | ٠.٨٢٤ | ٠.٠١ |
| المحور الرابع : كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة | ٠.٧٤١ | ٠.٠١ |

يتضح لنا من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوي (٠.٠٥، ٠.٠١ ) لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس .

**حساب ثبات المقياس :**

تم حساب الثبات لمقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة باستخدام كل من طريقة ألفا كرونباخ ، طريقة ثبات التجزئة النصفية ، ومعادلة التصحيح لسبيرمان وطريقة جيوتمان ، والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (٥) معاملات الثبات لمقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة**

| محاور مقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة | معامل الفا | التجزئة النصفية | سبيرمان براون | جيوتمان |
|---|---|---|---|---|
| المحور الأول: الكفاءة الإدارية | ٠.٧٥٢ | ٠.٧٢٨ | ٠.٧٩١ | ٠.٧٤١ |
| المحور الثاني: الكفاءة الشخصية | ٠.٩١٣ | ٠.٨٨٩ | ٠.٩٥٧ | ٠.٩٠٤ |
| المحور الثالث: الكفاءة التنافسية | ٠.٨٨١ | ٠.٨٥٠ | ٠.٩٢٧ | ٠.٨٧٠ |
| المحور الرابع: كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة | ٠.٧٩١ | ٠.٧٦١ | ٠.٨٣٥ | ٠.٧٨٢ |
| ثبات مقياس الكفاءة الريادية ككل | ٠.٨٤٦ | ٠.٨١٣ | ٠.٨٨٨ | ٠.٨٣٥ |

يتضح من الجدول أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل ألفا ، التجزئة النصفية ، سبيرمان ، وجيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ ، مما يدل على ثبات المقياس.

**ج. مقياس الأمن الأسرى :**

**صدق المقياس : اعتمدت الباحثات فى ذلك على كل من :**

**١- صدق المحتوي:Validity content**

تم عرض المقياس في صورته المبدئية علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال " إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكلية الاقتصاد المنزلي – جامعة حلوان " وذلك للتعرف علي آرائهم في مدي ملائمة المقياس للهدف منه ، ومدي صحة صياغة العبارات علمياً ، وقد تبين اتفاق آراء السادة المحكمين على عبارات المقياس بنسبة ٩٥ % ، وقد تم إجراء بعض التعديلات بناء علي التحكيم بحذف بعض العبارات وتعديل صياغة بعضها وإضافة البعض الآخر.

**٢-صدق الاتساق الداخلي Internal consistency** : وذلك عن طريق إيجاد معامل الارتباط "بيرسون" ، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور ، وبين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس الأمن الأسرى .

**جدول ( ٦ ) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة كل محور لمقياس الأمن الأسرى للمرأة المعيلة**

| رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| المحور الأول: الأمن الاقتصادي | | | | | | | | |
| ١ | ٠.٩١٨ | ٠.٠١ | ٦ | ٠.٦٠٧ | ٠.٠٥ | ١١ | ٠.٤٥ | ٠.٠١ |
| ٢ | ٠.٨٧٩ | ٠.٠١ | ٧ | ٠.٩٣٣ | ٠.٠١ | ١٢ | ٠.٩٢٩ | ٠.٠١ |
| ٣ | ٠.٨٣٤ | ٠.٠١ | ٨ | ٠.٧٦٥ | ٠.٠١ | ١٣ | ٠.٨٧٧ | ٠.٠١ |
| ٤ | ٠.٧٠١ | ٠.٠١ | ٩ | ٠.٦٤٤ | ٠.٠٥ | ١٤ | ٠.٩٠٤ | ٠.٠١ |
| ٥ | ٠.٦٣١ | ٠.٠٥ | ١٠ | ٠.٧١٢ | ٠.٠١ | | | |
| المحور الثاني: الأمن الصحي البيئي | | | | | | | | |
| ١٥ | ٠.٩٨٩ | ٠.٠١ | ٢٠ | ٠.٧٩٩ | ٠.٠١ | ٢٥ | ٠.٧٥٧ | ٠.٠١ |
| ١٦ | ٠.٦٢٢ | ٠.٠٥ | ٢١ | ٠.٦٠١ | ٠.٠٥ | ٢٦ | ٠.٦٣٦ | ٠.٠١ |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ١٧ | ٠.٧٥٦ | ٠.٠١ | ٢٢ | ٠.٨٣٩ | ٠.٠١ | ٢٧ | ٠.٧٠٢ | ٠.٠٥ |
| ١٨ | ٠.٧٣٧ | ٠.٠١ | ٢٣ | ٠.٨٦٨ | ٠.٠١ | ٢٨ | ٠.٨٢٩ | ٠.٠١ |
| ١٩ | ٠.٩١٦ | ٠.٠١ | ٢٤ | ٠.٩٥١ | ٠.٠١ | | | |
| المحور الثالث: الأمن الفكرى | | | | | | | | |
| ٢٩ | ٠.٩٤٤ | ٠.٠١ | ٣٤ | ٠.٨٣١ | ٠.٠١ | ٣٩ | ٠.٨١٨ | ٠.٠١ |
| ٣٠ | ٠.٨٠٧ | ٠.٠١ | ٣٥ | ٠.٧٦٦ | ٠.٠١ | ٤٠ | ٠.٨٩٦ | ٠.٠١ |
| ٣١ | ٠.٨٥١ | ٠.٠١ | ٣٦ | ٠.٨٧١ | ٠.٠١ | ٤١ | ٠.٧٧٦ | ٠.٠١ |
| ٣٢ | ٠.٦٢٧ | ٠.٠٥ | ٣٧ | ٠.٦٠٤ | ٠.٠٥ | ٤٢ | ٠.٧٣٨ | ٠.٠١ |
| ٣٣ | ٠.٦١٨ | ٠.٠١ | ٣٨ | ٠.٧٤٩ | ٠.٠١ | | | |
| المحور الرابع: الأمن الاجتماعي | | | | | | | | |
| ٤٣ | ٠.٨٦٦ | ٠.٠١ | ٤٨ | ٠.٨٠٥ | ٠.٠١ | ٥٣ | ٠.٩١٤ | ٠.٠١ |
| ٤٤ | ٠.٨٩١ | ٠.٠١ | ٤٩ | ٠.٧٦١ | ٠.٠١ | ٥٤ | ٠.٨٣٨ | ٠.٠١ |
| ٤٥ | ٠.٦١٩ | ٠.٠٥ | ٥٠ | ٠.٧٠٩ | ٠.٠١ | ٥٥ | ٠.٦٣٤ | ٠.٠٥ |
| ٤٦ | ٠.٧٢٩ | ٠.٠١ | ٥١ | ٠.٧٣٥ | ٠.٠١ | ٥٦ | ٠.٩٠٢ | ٠.٠١ |
| ٤٧ | ٠.٩٠٨ | ٠.٠١ | ٥٢ | ٠.٧٩٧ | ٠.٠١ | | | |
| المحور الخامس: الأمن النفسي | | | | | | | | |
| ٥٧ | ٠.٨٧٢ | ٠.٠١ | ٦١ | ٠.٦٢٦ | ٠.٠٥ | ٦٥ | ٠.٦٠٥ | ٠.٠٥ |
| ٥٨ | ٠.٨١٣ | ٠.٠١ | ٦٢ | ٠.٩٤٣ | ٠.٠١ | ٦٦ | ٠.٧٥١ | ٠.٠١ |
| ٥٩ | ٠.٧٢١ | ٠.٠١ | ٦٣ | ٠.٩٥٤ | ٠.٠١ | ٦٧ | ٠.٧٢٨ | ٠.٠١ |
| ٦٠ | ٠.٩١١ | ٠.٠١ | ٦٤ | ٠.٨٨٦ | ٠.٠١ | | | |

يتضح من الجدول أن معامل الارتباط بين عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور المنتمي لها دالة عند مستوي (٠.٠٥، ٠.٠١ ) مما يدل على الاتساق الداخلى للمحور.

**جدول( ٧) معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لمقياس الأمن الأسرى**

| محاور مقياس الأمن الأسرى | الارتباط | الدلالة |
|---|---|---|
| المحور الأول: الأمن الاقتصادي | ٠.٨٠٦ | ٠.٠١ |
| المحور الثاني: الأمن الصحي البيئي | ٠.٧٦١ | ٠.٠١ |
| المحور الثالث: الأمن الفكري | ٠.٨٣٧ | ٠.٠١ |
| المحور الرابع: الأمن الاجتماعي | ٠.٨٣٣ | ٠.٠١ |
| المحور الخامس: الأمن النفسي | ٠.٧٤٢ | ٠.٠١ |

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوي (٠.٠٥، ٠.٠١ ) لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس .

**حساب ثبات المقياس :**

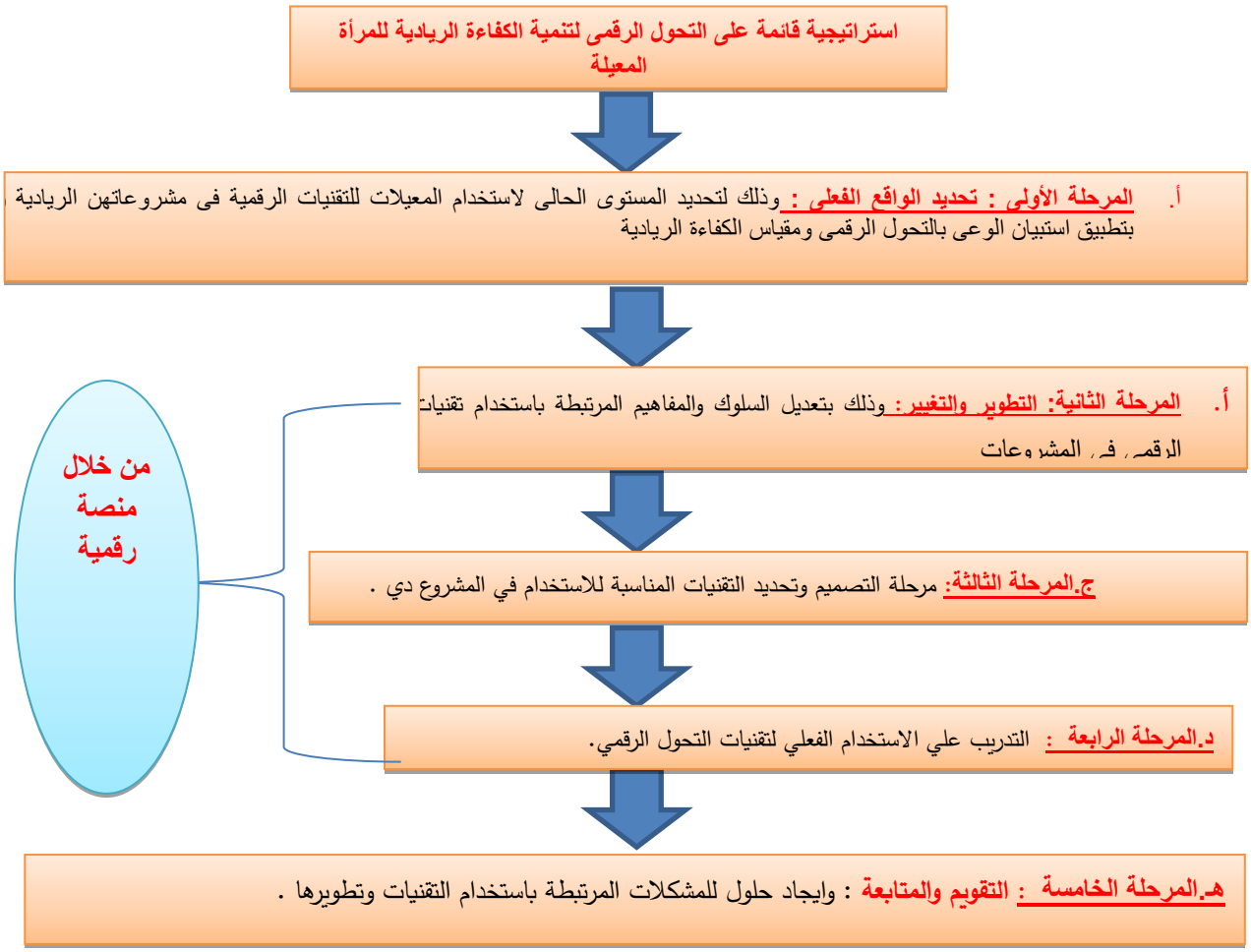
تم حساب الثبات لمقياس الأمن الأسرى باستخدام كل من طريقة ألفا كرونباخ ، طريقة ثبات التجزئة النصفية ، ومعادلة التصحيح لسبيرمان وطريقة جيوتمان ، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول( ٨ ) معاملات الثبات لمقياس الأمن الأسري

| محاور مقياس الأمن الأسرى | معامل الفا | التجزئة النصفية | سبيرمان براون | جيوتمان |
|---|---|---|---|---|
| المحور الأول : الأمن الاقتصادي | 0.851 | 0.824 | 0.891 | 0.840 |
| المحور الثاني : الأمن الصحي البيئي | 0.745 | 0.712 | 0.789 | 0.735 |
| المحور الثالث : الأمن الفكري | 0.827 | 0.795 | 0.867 | 0.813 |
| المحور الرابع : الأمن الاجتماعي | 0.901 | 0.876 | 0.943 | 0.892 |
| المحور الخامس : الأمن النفسي | 0.778 | 0.743 | 0.816 | 0.762 |
| ثبات مقياس الأمن الأسري ككل | 0.802 | 0.777 | 0.846 | 0.791 |

يتضح من الجدول أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل ألفا ، التجزئة النصفية ، سبيرمان ، وجيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ ، مما يدل على ثبات المقياس .

**٥. استراتيجية قائمة علي التحول الرقمي لتنمية الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة موضحة بالشكل التالى:**




**شكل (١) يوضح استراتيجية التحول الرقمى (إعداد الباحثات)**

**وقد تم بناء الاستراتيجية وفقا للخطوات التالية:**

**أ. الإطلاع علي الدراسات والبحوث السابقة:**

تم الإطلاع علي الدراسات والبحوث التي تناولت التحول الرقمي وأهم تقنياته وتطبيقاته في مجال المشروعات الصغيرة وأهم الفوائد التي تعود علي تلك المشروعات من استخدامه وكذلك البحث والإطلاع علي أهم المنصات الرقمية التي تخدم تطوير وبناء المشروعات إلي جانب الاستفادة من أهم البحوث التي تناولت الكفاءة الريادية وسبل تطوير مشروعات ريادة الأعمال .

**ب. المقابلة الشخصية مع بعض السيدات المعيلات من أصحاب المشروعات الريادية :**

حيث تم إجراء مقابلات شخصية مع معيلات رياديات في كل من فرع جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر والمجلس القومي للمرأة بالفيوم ، ومعارض للأسر المنتجة بدار الضيافة بجامعة حلوان، وحاضنة أعمال المنصورة ، وذلك بهدف الوقوف علي الواقع الفعلي لمستوي معرفة تلك السيدات ووعيهن بالتحول الرقمي والوصول إلي بعض الآراء والأفكار التي تساعد فى بناء المحتوي العلمي للمنصة الرقمية .

**ج. الاستعانة بنتائج كل من استبيان الوعي بالتحول الرقمي ومقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة:**

بعد استخلاص نتائج كل من استبيان الوعي بالتحول الرقمي ومقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة وجدت الباحثات قصورا في مستوي الوعي بقيمة وفوائد واستخدامات التحول الرقمي وكذلك انخفاضا فى الكفاءة الريادية مما استلزم ضرورة تقديم معلومات وافية ومبسطة للمعيلات عن التحول الرقمى وكل جوانب الكفاءة الريادية وهي (الكفاءة الإدارية– الكفاءة الشخصية – الكفاءة التنافسية – كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة).

**د. تحديد الأهداف العامة للاستراتيجية :**

حيث أن الهدف من الاستراتيجية هو تنمية الكفاءة الريادية للمعيلات من خلال منصة رقمية أعدت خصيصاً من أجل رفع الوعي بالتحول الرقمي وكذلك تعديل السلوك والمفاهيم المرتبطة بتقنيات وتطبيقات وفوائد التحول الرقمي في جميع مراحل المشروع الريادي .

**هـ. إعداد المحتوي العلمي للمنصة الرقمية:**

فى ضوء الهدف العام للاستراتيجية ، ومن خلال القراءات المختلفة المرتبطة بموضوع البحث تم إعداد محتوى المنصة بالاستعانة بالعديد من المراجع العلمية المتخصصة، وذلك باستخدام الوسائط المتعددة ، وفى ضوء استجابات عينة البحث الأساسية فيما يتعلق بالوعي بالتحول الرقمي، حيث تم من خلالها معرفة الاحتياجات المعلوماتية والتطبيقية والتقنية للمعيلات من أجل استمرار ونجاح وريادة مشاريعهن، مع مراعاة توافر جوانب (معرفية – مهارية – وجدانية) ، واشتمل المحتوى على (محاور الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة– أفكار لمشروعات ريادية ناجحة – نماذج شخصيات ريادية ناجحة – مفاهيم وتقنيات التحول الرقمي – كيفية إنشاء مشروع أون لاين – منصات رقمية توفرها الدولة لخدمة المشروعات الصغيرة).

و. **خطة تطبيق الاستراتيجية** : استغرق تطبيق الاستراتيجية (٨) جلسات ، زمن كل جلسة (ساعة)، وقد تم التطبيق باستخدام منصة رقمية بعنوان "الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة" تفتح باللينك التالى :http://www.businessmanagement.eb2a.com

ومما يسهل تطبيق المنصة الرقمية للاستراتيجية إمكانية فتحها من أي مكان يتوافر به انترنت سواء باستخدام جهاز شخصى أو هاتف ذكي ، والجدول التالى (٩) يوضح محتوى الجلسات:

**جدول (٩) محتوى الجلسات**

**الجلسة الأولي والثانية :**

**الكفاءة الريادية**

**أولا / الكفاءة الإدارية للمرأة المعيلة**

**أهداف الجلسة :**

**الأهداف المعرفية:** في نهاية الجلسة تستطيع المرأة المعيلة أن :

- تعرف مفهوم المرأة المعيلة
- توضح مفهوم الكفاءة الإدارية
- توضح معني المشروع
- توضح خطوات إدارة المشاريع الصغيرة.
- تذكر مصادر أفكار إنشاء المشروعات الصغيرة
- توضح كيفية التخطيط للمشروع
- تشرح المكونات والبنود الأساسية لخطة العمل بالمشروع
- تشير إلي أهمية متابعة تنفيذ مراحل المشروع
- تعطي نصائح لنجاح المشروع

**الأهداف النفس حركية:**

- تشاهد فيديو عن برنامج مستورة لحماية المرأة المعيلة
- تتابع فيديو عن كل من :
- كيفية التواصل مع جهاز تنمية المشروعات – قواعد إنشاء مشروع صغير – أفكار لمشروعات صغيرة للمعيلات – كيفية التسويق للمشروع بخطوات بسيطة)
- تصمم قائمة لتحديد المكونات الأساسية الخاصة بمشروعها.

**الأهداف الوجدانية:**

- تتشوق للتعرف علي خطوات إدارة المشاريع الصغيرة.
- تشعر بأهمية التخطيط للمشروع.

**الجلسة الثالثة**

**ثانيا /الكفاءة الشخصية للمرأة المعيلة**

**أهداف الجلسة:**

**الأهداف المعرفية:**

- تعرف الكفاءة الشخصية للمرأة المعيلة.
- تذكر السمات التي تميز المرأة الريادية.
- تعطي نصائح لتعزيز الكفاءة الشخصية

**الأهداف النفس حركية:**

- تشاهد الصور والأشكال التوضيحية المصاحبة للموضوع.
- تحدد أهم المهارات الشخصية اللازمة لنجاح عمل المشروع.

**الأهداف الوجدانية:**

- تتشوق للتعرف علي نصائح لتعزيز الكفاءة الشخصية لديها
- تدرك كيف تزود ثقتها بنفسها.

**الجلسة الرابعة والخامسة**

**ثالثا /الكفاءة التنافسية للمرأة المعيلة**

**أهداف الجلسة:**

**الأهداف المعرفية:**

- تعرف الكفاءة التنافسية للمرأة المعيلة الريادية.
- تبين أهم استراتيجيات تحقيق الميزة التنافسية.
- تعطي نصائح لجذب العملاء .
- توضح أهم الطرق لتحقيق الميزة التنافسية.

**الأهداف النفس حركية:**

- تحدد أهم الطرق لتحقيق الميزة التنافسية للمشروع.
- تشاهد الفيديوهات التوضيحية والصور عن تحقيق الميزة التنافسية للمشروعات

**الأهداف الوجدانية:**

- تتحمس لمعرفة عوامل نجاح المشروع.
- تدرك كيف تخلق الميزة التنافسية للمشروع بأفكار إبداعية
- تشعر بأهمية الميزة التنافسية للمشروع

**الجلسة السادسة :**

**رابعا /كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة للمرأة المعيلة**

**أهداف الجلسة:**

**الأهداف المعرفية :**

- تشرح مفهوم كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة.
- توضح المخاطر التي قد تواجه المشروعات الريادية

**الأهداف النفس حركية:**

- تحدد المخاطر التي قد تواجه المشروع الريادية.

**الأهداف الوجدانية:**

- تضع سيناريوهات تخيلية لمواجهة المخاطر التي قد تواجه المشروع في مستقبل.

**الجلسة السابعة والثامنة :**

**التحول الرقمي للمشروعات الصغيرة**

**أهداف الجلسة :** في نهاية التعرض لهذه الجلسة تستطيع المرأة المعيلة الريادية أن :

**الأهداف المعرفية:**

- تعرف التحول الرقمي للمشروعات الصغيرة
- توضح أهم مميزات العمل علي الإنترنت
- تعرض نماذج لشخصيات ريادية ناجحة

* تذكر تقنيات التحول الرقمي
* تذكر خطوات إنشاء مشروع أونلاين

**الأهداف النفس حركية :**

- تكتشف أهمية التحول الرقمي في المشروعات
- تعدد أهم مميزات التحول الرقمي للمشروعات.
- تشرح خطوات إنشاء مشروع أونلاين
- تشاهد الفيديوهات للأفكار المختلفة للمشاريع الريادية

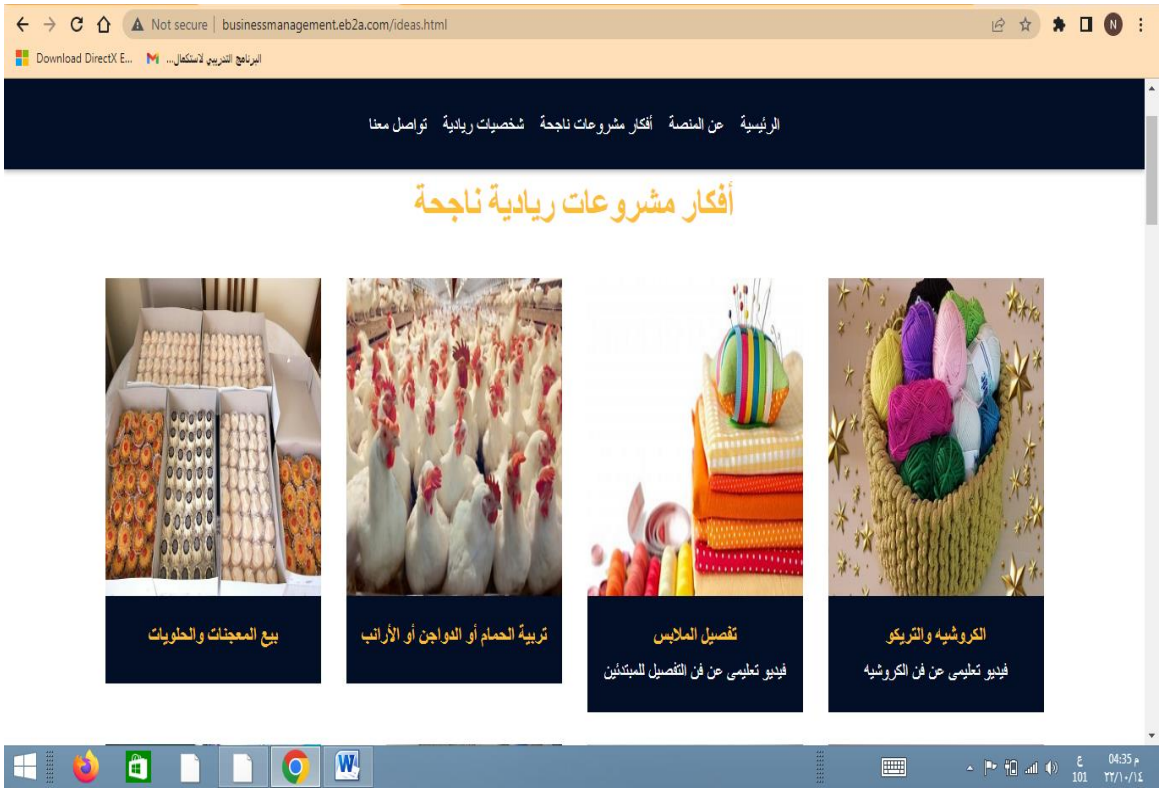
* تحدد تقنيات التحول الرقمي
* تدرك مميزات العمل علي الإنترنت
* تشاهد المنصات الرقمية ذات الصلة للموضوع

**الأهداف الوجدانية:**

- تتشوق لمعرفة مميزات العمل علي الإنترنت
- تتحمس لمعرفة كيفية وضع خطة تسويقية مرنة للمشروع

* تهتم بكيفية التسويق الالكتروني

**وهذه صور من المنصة :**



**التطبيق الميداني علي عينة البحث:**

تم تطبيق المنصة الرقمية لتنمية الكفاءة الريادية للمعيلات علي عينة البحث التجريبية وعددهن (٣٠) سيدة من منخفضات الوعي بالتحول الرقمي والكفاءة الريادية، علي مدار أسبوعين في شهر مايو لعام (٢٠٢٢) ، من يوم الأحد إلي الخميس، وقد تم الاتفاق والتنسيق المسبق بين العينة التجريبية وكل من مقررة فرع المجلس القومي للمرأة بالفيوم، والمسئول التنفيذي به ، علي مكان ومواعيد التجمع لتطبيق الاستراتيجية في مركز الشباب والرياضة في إطسا بالفيوم، كما تم الاستعانة بالمسئولين عن التنسيق بين المجلس القومي للمرأة و بين مركز الشباب والرياضة بأطسا لتجهيز القاعة بالوسائل اللازمة.

وقد تم قياس الأثر لمدي استيعاب المعيلات عينة البحث التجريبية لمحتوي المنصة واستفادتهن من تطبيقات التحول الرقمي وانعكاس ذلك علي كفائتهن الريادية في المشروعات وذلك بعد ٣ شهور من التطبيق البعدي لكل من (استبيان الوعي بالتحول الرقمي – الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة) وذلك في شهر سبتمبر ٢٠٢٢ .

**سادسا: المعاملات الإحصائية:** تم إجراء المعالجات الإحصائية بإستخدام برنامج Spss.x لتحديد المتوسطات الحسابية، والإنحراف المعياري، والتكرارات، والنسب المئوية ، ومعامل إرتباط بيرسون، الفروق بين المتوسطات بإستخدام إختبار T.Test، وتحليل التباين في إتجاه واحد بإستخدام إختبار F.Test، وإختبار أقل فرق معنوي L.S.D، وحساب معامل إيتا لمعرفة مدى تأثير الاستراتيجية المُعدة، وذلك من أجل إستخراج النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

**النتائج ومناقشتها**

**أولاً: النتائج الوصفية:**

**أ- وصف العينة الأساسية:**

**جدول (١٠) وصف عينة البحث الأساسية وفقا للخصائص الاجتماعية والاقتصادية ن = ١٢٠**

| المتغير | الفئة | العدد | النسبة |
|---|---|---|---|
| السن | من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | ٣٦ | ٣٠٪ |
| | من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | ٥٢ | ٤٣,٣٪ |
| | من ٥٠ سنة فأكثر | ٣٢ | ٢٦,٧٪ |
| الحالة الاجتماعية | متزوجة | ٥١ | ٤٢,٥٪ |
| | أرملة | ٢٩ | ٢٤,٢٪ |
| | مطلقة | ٤٠ | ٣٣,٣٪ |
| مدة الزواج | أقل من ١٠ سنوات | ٣٠ | ٢٥٪ |
| | من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة | ٥٦ | ٤٦,٧٪ |
| | من ١٥ سنة فأكثر | ٣٤ | ٢٨,٣٪ |
| المستوى التعليمى | مؤهل متوسط (ثانوية أو ما يعادلها) | ٣٣ | ٢٧,٥٪ |
| | مؤهل فوق متوسط | ٣٧ | ٣٠,٨٪ |
| | حاصلة علي بكالوريوس أو ليسانس | ٤٢ | ٣٥٪ |
| | ما فوق الجامعي "ماجستير / دكتوراه" | ٨ | ٦,٧٪ |
| حالة العمل | تعمل | ٤٩ | ٤٠,٨٪ |
| | لا تعمل | ٧١ | ٥٩,٢٪ |
| طبيعة العمل إن وجد | حكومي | ١٤ | ٢٨,٦٪ |
| | قطاع خاص | ١٦ | ٣٢,٧٪ |
| | عمل حر | ١٩ | ٣٨,٧٪ |
| محل الإقامة | حضر | ٥٤ | ٤٥٪ |
| | ريف | ٦٦ | ٥٥٪ |
| عدد أفراد الأسرة | أقل من ٤ أفراد | ٣٧ | ٣٠,٨٪ |
| | من ٤ إلي ٦ أفراد | ٥٥ | ٤٥,٨٪ |
| | من ٧ أفراد فأكثر | ٢٨ | ٢٣,٣٪ |
| متوسط الدخل الشهرى للأسرة | أقل من ٢٠٠٠ جنية | ٣٨ | ٣١,٧٪ |
| | من ٢٠٠٠ لأقل من ٤٠٠٠ جنية | ٣٣ | ٢٧,٥٪ |
| | من ٤٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠ جنية | ٣٥ | ٢٩,٢٪ |
| | من ٦٠٠٠ جنية فأكثر | ١٤ | ١١,٦٪ |

يتضح من الجدول (١٠) أن ٤٣.٣٪ من المعيلات عينة البحث الأساسية يقعن تحت الشريحة العمرية من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة ، ٤٢.٥٪ منهن كن من المتزوجات ، ٤٦.٧٪ منهن تتراوح مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة ، ٣٥٪ كن من ذوات التعليم العالي " بكالوريوس أو ليسانس" ، أكثر من نصف عينة الدراسة الأساسية كن من غير العاملات ، ٣٨.٧٪ كن من ذوات العمل الحر ، ٥٥٪ كن من الحضر ، ٤٥.٨٪ منهن يتراوح عدد أفراد أسرهن من ٤ إلى ٦ أفراد ، ٣١.٧٪ كان متوسط الدخل الشهري لهن أقل من ٢٠٠٠جنية .

**ب- سبب إعالة الأسرة:**

**جدول (١١) سبب الإعالة للسيدات عينة البحث الأساسية ن = ١٢٠**

| سبب إعالة الأسرة | العدد | النسبة% |
|---|---|---|
| الترمل | **8** | **6.7%** |
| الطلاق | **14** | **11.7%** |
| سجن الزوج | **16** | **13.3%** |
| قلة الدخل المادي للزوج / عدم انتظامه | **10** | **8.3%** |
| كبر سن الزوج | **7** | **5.8%** |
| إدمان الزوج للمخدرات | **18** | **15%** |
| زواج الزوج بأخرى | **15** | **12.5%** |
| مرض الزوج " العجز عن العمل" | **21** | **17.5%** |
| هجر الزوج | **11** | **9.2%** |
| المجموع | **120** | **100%** |

يتضح من الجدول (١١) أن أول أسباب إعالة المرأة للأسرة كان مرض الزوج وعجزه عن العمل بنسبة ١٧.٥٪، يليها إدمان الزوج للمخدرات بنسبة ١٥٪، ثم سجن الزوج بنسبة ١٣,٣٪ ، وجاء في المركز الأخير كبر سن الزوج بنسبة ٥.٨٪.

**ج- بيانات المشروع الريادي:**

**جدول (١٢) بيانات المشروعات الريادية لعينة البحث الأساسية ن = ١٢٠**

| المتغير | الفئة | العدد | النسبة% |
|---|---|---|---|
| **طبيعة نشاط المشروع** | **إنتاجي (غذائي - صناعي –تجاري – زراعي)** | ٥٧ | ٤٧,٥٪ |
| | **خدمي** | ٦٣ | ٥٢,٥٪ |
| **عمر المشروع** | **أقل من ٣ سنوات** | ٣٦ | ٣٠٪ |
| | **من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات** | ٤٠ | ٣٣,٣٪ |
| | **من ٥ سنوات فأكثر** | ٤٤ | ٣٦,٧٪ |
| **عدد سنوات الخبرة فى مجال المشروع** | **أقل من ٣ سنوات** | ٤٥ | ٣٧,٥٪ |
| | **من ٣ لأقل من ٥ سنوات** | ٤١ | ٣٤,٢٪ |
| | **من ٥ سنوات فأكثر** | ٣٤ | ٢٨,٣٪ |
| **عدد العاملين بالمشروع** | **من ١إلي اقل من ٥ عمال** | ٤٢ | ٣٥٪ |
| | **من ٥إلي اقل من ١٥ عامل** | ٥٥ | ٤٥,٨٪ |
| | **من ١٥إلي اقل من ٥٠ عامل** | ٢٣ | ١٩,٢٪ |
| **الشكل القانونى للمشروع** | **خاص** | ٤١ | ٣٤,٢٪ |
| | **شركة مساهمة** | ٣٦ | ٣٠٪ |
| | **خاص بإشراف حكومي** | ٤٣ | ٣٥,٨٪ |
| **مصدر تمويل المشروع** | **صندوق التضامن الاجتماعي** | ٣٤ | ٢٨,٣٪ |
| | **إحدى الجمعيات الأهلية** | ٢٨ | ٢٣,٣٪ |
| | **مؤسسة مصر الخير** | ١٦ | ١٣,٣٪ |
| | **جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة** | ١٩ | ١٥,٨٪ |
| | **المجلس القومي للمرأة** | ٢٣ | ١٩,٢٪ |

يتبين من الجدول أن نسبة ٥٢,٥٪ من المعيلات عينة الدراسة الأساسية كانت مشاريعهن خدمية مثل (فتح حضانة أطفال ، إعطاء دروس تعليمية، تنظيم حفلات، رعاية مسنين في المنزل)، وأن أغلب مشروعاتهن كان عمرها من ٥ سنوات فأكثر وذلك بنسبة ٣٦.٧٪ ، وكان لدى ٣٧.٥٪ منهن خبرة في مجال المشروع لأقل من ٣ سنوات ، وامتلك ٤٥.٨٪ منهن مشروعات عدد العاملين بها من ٥ إلى أقل من ١٥ عامل، وكان ٣٥.٨٪ منهن مشروعاتهن خاصة بإشراف حكومي، وكان أول مصادر تمويل المشروعات لعينة البحث الأساسية هو صندوق التضامن الاجتماعي بنسبة ٢٨.٣٪ .

**د- أهم التحديات التي تواجه المشروع :**

**جدول (١٣) أهم التحديات التى تواجه المشروعات من وجهة نظر عينة البحث الأساسية ن = ١٢٠**

| أهم التحديات التي تواجه المشروع | العدد | النسبة% |
|---|---|---|
| غلاء أسعار المواد الخام الأولية | **19** | **15.8%** |
| مشاكل تمويلية (تعقد الاجراءات في الحصول علي القرض أو المنحة) | **24** | **20%** |
| المشاكل التسويقية ( تدني الأسعار – ضعف الطلب - صعوبة النقل ) | **30** | **25%** |
| وجود كثير من المنافسين | **21** | **17.5%** |
| الانشغال بالمسئوليات الأسرية | **11** | **9.2%** |
| أزمة كورونا | **15** | **12.5%** |
| المجموع | **120** | **100%** |

يتضح من الجدول أن أول التحديات التي تواجه المشروعات من وجهة نظر المعيلات عينة البحث الأساسية كانت المشاكل التسويقية (تدني الأسعار – ضعف الطلب – صعوبة النقل) حيث بلغت نسبتها ٢٥٪، يليها المشاكل التمويلية (تعقد الإجراءات في الحصول علي القرض أو المنحة) بنسبة ٢٠٪، ثم وجود كثير من المنافسين بنسبة ١٧.٥٪ ، ثم غلاء أسعار المواد الخام الأولية بنسبة ١٥.٨٪، ثم أزمة كورونا بنسبة ١٢.٥٪، وأخيرا الانشغال بالمسئوليات الأسرية بنسبة ٩.٢٪.

**هـ- بيانات عن استخدام المعيلات عينة البحث الأساسية للتكنولوجيا فى مشروعاتهن:**

**١. مصادر معلومات المعيلات عن التحول الرقمي :**

**جدول (١٤) مصادر معلومات المعيلات عن التحول الرقمى ن =١٢٠**

| مصادر المعلومات عن التحول الرقمي | العدد | النسبة% |
|---|---|---|
| وسائل الإعلام | **35** | **29.2%** |
| شبكات التواصل الاجتماعي | **40** | **33.3%** |
| الأقارب | **27** | **22.5%** |
| الأصدقاء والجيران | **18** | **15%** |
| المجموع | **120** | **100%** |

يتضح من الجدول أن أول مصادر معلومات المعيلات عينة البحث الأساسية عن التحول الرقمي كانت شبكات التواصل الاجتماعي بنسبة ٣٣.٣٪، يليها وسائل الإعلام بنسبة ٢٩.٢٪، ثم الأقارب بنسبة ٢٢.٥٪، وأخيرا الأصدقاء والجيران بنسبة ١٥٪.

**٢. تطبيقات التحول الرقمي المستخدمة:**

**جدول (١٥) أهم تطبيقات التحول الرقمي التي تستخدمها المعيلات عينة البحث الأساسية (ن=١٢٠)**

| م | تطبيقات التحول الرقمي المستخدمة | العدد | النسبة المئوية% |
|---|---|---|---|
| ١ | خدمات "كيف تبدأ وتنمي مشروعك" عبر موقع جهاز تنمية المشروعات | ٢١ | ٪١٧.٥ |
| ٢ | التمويل من جهاز تنمية المشروعات | ١٩ | ٪١٥,٨ |
| ٣ | البرامج التدريبية لجهاز تنمية المشروعات عبر الانترنت | ١٧ | ٪١٤,٢ |
| ٤ | خدمات الدعم الفني عبر موقع جهاز تنمية المشروعات | ١٦ | ٪١٣.٣ |
| ٥ | بوابة مصر الرقمية | ١٥ | ٪١٢,٥ |
| ٦ | وسائل التواصل الاجتماعي | ١٢ | ٪١٠ |
| ٧ | التسويق الالكتروني | ١١ | ٪٩.٢ |
| ٨ | الخدمات الالكترونية لوزارة الداخلية | ٩ | ٪٧.٥ |
| | **المجموع** | **١٢٠** | **٪١٠٠** |

يتضح من الجدول أن خدمات كيف تبدأ وتنمي مشروعك" كانت أول التطبيقات المستخدمة من قبل المعيلات عينة البحث الأساسية بنسبة ١٧.٥٪، يليها التمويل من جهاز تنمية المشروعات بنسبة ١٥,٨٪، ثم البرامج التدريبية بنسبة ١٤,٢٪، يليها خدمات الدعم الفني بنسبة ١٣,٣٪، ثم بوابة مصر الرقمية نسبه ١٢.٥٪، ثم وسائل التواصل الاجتماعي بنسبة ١٠٪ ثم التسويق الالكتروني بنسبة ٩.٢٪،وأخيراً الخدمات الإلكترونية لوزارة بنسبة٧.٥٪.

**و- وصف العينة التجريبية:**

**جدول (١٦) وصف العينة التجريبية وفقا للخصائص الاجتماعية والاقتصادية (ن=٣٠)**

| المتغير | الفئة | العدد | النسبة |
|---|---|---|---|
| السن | من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | ١٦ | ٪٥٣,٣ |
| | من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | ٨ | ٪٢٦,٧ |
| | من ٥٠ سنة فأكثر | ٦ | ٪٢٠ |
| الحالة الاجتماعية | متزوجة | ٨ | ٪٢٦,٧ |
| | أرملة | ١٠ | ٪٣٣,٣ |
| | مطلقة | ١٢ | ٪٤٠ |
| مدة الزواج | أقل من ١٠ سنوات | ١٤ | ٪٤٦,٧ |
| | من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة | ٩ | ٪٣٠ |
| | من ١٥ سنة فأكثر | ٧ | ٪٢٣,٣ |
| المستوى التعليمى | مؤهل متوسط (ثانوية أو ما يعادلها) | ١٥ | ٪٥٠ |
| | مؤهل فوق متوسط | ١٠ | ٪٣٣,٣ |
| | حاصلة علي بكالوريوس أو ليسانس | ٤ | ٪١٣,٣ |
| | ما فوق الجامعي "ماجستير / دكتوراه" | ١ | ٪٣,٣ |
| حالة العمل | تعمل | ١١ | ٪٣٦,٧ |
| | لا تعمل | ١٩ | ٪٦٣,٣ |

| المتغير | الفئة | العدد | النسبة |
|---|---|---|---|
| طبيعة العمل إن وجد | حكومي | ٢ | ١٨,٢٪ |
| | قطاع خاص | ٣ | ٢٧,٣٪ |
| | عمل حر | ٦ | ٥٤,٥٪ |
| محل الإقامة | ريف | ١٧ | ٥٦,٧٪ |
| | حضر | ١٣ | ٤٣,٣٪ |
| عدد أفراد الأسرة | أقل من ٤ أفراد | ٤ | ١٣,٣٪ |
| | من ٤ إلي ٦ أفراد | ١١ | ٣٦,٧٪ |
| | من ٧ أفراد فأكثر | ١٥ | ٥٠٪ |
| متوسط الدخل الشهرى للأسرة | أقل من ٢٠٠٠ جنية | ١١ | ٣٦,٧٪ |
| | من ٢٠٠٠ لأقل من ٤٠٠٠ جنية | ٩ | ٣٠٪ |
| | من ٤٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠ جنية | ٧ | ٢٣,٣٪ |
| | من ٦٠٠٠ جنية فأكثر | ٣ | ١٠٪ |

يتضح من الجدول أن ٥٣,٣٪ من عينة البحث التجريبية كن من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة ، ٤٠٪ منهن كن من المطلقات ، ٤٦.٧٪ منهن مدة زواجهن تقل عن ١٠ سنوات، وأن ٥٠٪ كن من الحاصلات علي مؤهلات متوسطة، ونسبة ٦٣,٣٪ منهن غير عاملات ، وكان ٥٤.٥٪ منهن من ذوات العمل الحر، و ٥٦,٧٪ من الريف ، وتكونت أسر ٥٠٪ منهن من ٧أفراد فأكثر ، وكان ٣٦,٧٪ منهن ينتمين لفئة الدخل أقل من ٢٠٠٠ جنية .

**ز- مستوي الوعي بالتحول الرقمي:**

**جدول (17) مستوى وعى المعيلات عينة البحث الأساسية بالتحول الرقمي (التطبيق القبلي) ن=١٢٠**

| استبيان | مرتفع أكثر من ٧٠٪ | | متوسط أكثر من ٥٥٪ إلى ٧٠٪ | | منخفض أقل من ٥٠٪ إلى ٥٥٪ | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% |
| الوعى بالتحول الرقمي ككل | ٢٥ | ٢٠.٨٪ | ٤١ | ٣٤.٢٪ | ٥٤ | ٤٥٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |

يتضح من الجدول انخفاض وعى المعيلات عينة البحث الأساسية بالتحول الرقمى وذلك بنسبة ٤٥٪ .

**ح- مستوى الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة :**

**جدول (١٨ ) مستوى الكفاءة الريادية للمعيلات عينة البحث الأساسية (التطبيق القبلي) ن=١٢٠**

| محاور مقياس الكفاءة الريادية | مرتفع أكثر من ٧٠٪ | | متوسط أكثر من ٥٥٪ إلى ٧٠٪ | | منخفض أقل من ٥٠٪ إلى ٥٥٪ | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% |
| الكفاءة الإدارية | ٢٣ | ١٩.٢٪ | ٤٦ | ٣٨.٣٪ | ٥١ | ٤٢.٥٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |
| الكفاءة الشخصية | ١٩ | ١٥.٨٪ | ٣٩ | ٣٢.٥٪ | ٦٢ | ٥١.٧٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |
| الكفاءة التنافسية | ٢٦ | ٢١.٧٪ | ٤٥ | ٣٧.٥٪ | ٤٩ | ٤٠.٨٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |
| كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة | ٢٠ | ١٦.٧٪ | ٤٢ | ٣٥٪ | ٥٨ | ٤٨.٣٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |
| الكفاءة الريادية ككل | ٢٢ | ١٨.٣٪ | ٤٣ | ٣٥.٨٪ | ٥٥ | ٤٥.٨٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |

يتضح من الجدول انخفاض مستوي الكفاءة الريادية ككل للمرأة المعيلة عينة البحث الأساسية بنسبة (٤٥,٨٪) والذى جاء نتيجة انخفاض محاور الكفاءة الريادية وهى (الكفاءة الإدارية بنسبة ٤٢,٥٪ الكفاءة الشخصية بنسبة٥١,٧٪, الكفاءة التنافسية بنسبة ٤٠,٨٪، وأخيراً كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة بنسبة ٤٨,٣٪)،مما يدل على انخفاض مستوى الكفاءة الريادية لدى أغلب العينة .

**ط- مستوى الأمن الأسري للمرأة المعيلة :**

**جدول ( ١٩ ) مستوى الأمن الأسري (التطبيق القبلي)**

| أبعاد مقياس الأمن الأسرى | مرتفع أكثر من ٧٠٪ | | متوسط أكثر من ٥٥٪ إلى ٧٠٪ | | منخفض أقل من ٥٠٪ إلى ٥٥٪ | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% | العدد | النسبة% |
| الأمن الاقتصادي | ٢٠ | ١٦.٧٪ | ٣٧ | ٣٠.٨٪ | ٦٣ | ٥٢.٥٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |
| الأمن الصحي البيئي | ٢٤ | ٢٠٪ | ٤٠ | ٣٣.٣٪ | ٥٦ | ٤٦.٧٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |
| الأمن الفكري | ٢٥ | ٢٠.٨٪ | ٤٣ | ٣٥.٨٪ | ٥٢ | ٤٣.٣٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |
| الأمن الاجتماعي | ٢٦ | ٢١.٧٪ | ٤٦ | ٣٨.٣٪ | ٤٨ | ٤٠٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |
| الأمن النفسي | ٢٠ | ١٦.٧٪ | ٣٩ | ٣٢.٥٪ | ٦١ | ٥٠.٨٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |
| الأمن الأسري ككل | ٢٣ | ١٩.٢٪ | ٤١ | ٣٤.٢٪ | ٥٦ | ٤٦.٧٪ | ١٢٠ | ١٠٠٪ |

يتضح من الجدول انخفاض مستوي الأمن الأسري ككل لعينة البحث الأساسية بنسبة(٤٦,٧٪) والذي جاء نتيجة انخفاض كل من (الأمن الأقتصادي بنسبة٥٢,٥٪ – الأمن الصحي البيئي بنسبة ٤٦,٧٪ ، الأمن الفكري بنسبة ٣٤,٣٪ ، الأمن الاجتماعي بنسبة٤٠٪ وأخيراً الأمن النفسي بنسبة ٥٠,٨٪)، مما يدل على انخفاض مستوى الأمن الأسري لدى أغلب العينة.

## ثانياً : نتائج صحة الفروض

**الفرض الأول : توجد فروق ذات دلالة إحصائياً في الوعي بالتحول الرقمي بين السيدات المعيلات عينة البحث الأساسية تبعا لمتغيرات البحث (السن – الحالة الاجتماعية – المستوي التعليمي –حالة العمل – محل الإقامة – عدد الأفراد الأسرة – متوسط دخل الأسرة الشهري – طبيعة نشاط المشروع – عدد العاملين بالمشروع – عمر المشروع).**

**وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء كل من :** تحليل التباين في اتجاه واحد one Wayanova لإيجاد قيمة (ف) F.Test للوقوف علي الفروق بين استجابات عينة البحث الأساسية علي استبيان الوعي التحول الرقمي وفقاً لمتغيرات الدراسة ، اختبار أقل فرق (L.S.D) للتعرف علي دلالة الفروق في متوسطات درجات استجابات عينة البحث الأساسية في استبيان الوعي بالتحول الرقمي وفقاً لمتغيرات الدراسة ، واختبار (T.Test) للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث الأساسية في استبيان الوعي التحول الرقمي وفقاً لمتغيرات الدراسة ، والجداول من (٢٠ إلى ٢٢) توضح ذلك:

**جدول (٢٠) دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات عينة البحث الأساسية على استبيان الوعى بالتحول الرقمي وفقاً لمتغيرات (محل الإقامة – حالة العمل – طبيعة نشاط المشروع ) (ن=١٢٠)**

| حالة العمل | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة ( ت ) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| تعمل | ٤٠,٤٩٠ | ٤,٥٢٧ | ٤٩ | ١١٨ | ٢١,٢٣٦ | دال عند ٠,٠١ لصالح العاملات |
| لا تعمل | ٢٢,١٦٣ | ٢,٠٠٩ | ٧١ | | | |
| **محل الاقامة** | **المتوسط الحسابي** | **الانحراف المعياري** | **العينة** | **درجات الحرية** | **قيمة ( ت )** | **الدلالة** |
| ريف | ٣٠,٥١٨ | ٣,٢١٠ | ٥٤ | ١١٨ | ١٦,٩٢٧ | دال عند ٠,٠١ لصالح الحضر |
| حضر | ٤٤,٢٠٣ | ٤,٠٣٦ | ٦٦ | | | |
| **طبيعة نشاط المشروع** | **المتوسط الحسابي** | **الانحراف المعياري** | **العينة** | **درجات الحرية** | **قيمة ( ت )** | **الدلالة** |
| انتاجي | ٤١,١٥٣ | ٤,٠٣١ | ٥٧ | ١١٨ | ١١,٥٣٧ | دال عند ٠,٠١ لصالح الانتاجي |
| خدمي | ٣٢,٣٩٢ | ٣,٥٥٩ | ٦٣ | | | |

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) فى مستوى الوعى بالتحول الرقمى بين السيدات المعيلات تبعا لكل من :

- محل الإقامة : لصالح الحضر ، وترجع الباحثات ذلك إلي أن المرأة المعيلة في الحضر تكون أكثر حظا بتوافر فرص أكبر للتعلم واكتساب الخبرات المتنوعة، والمشاركة في المشروعات والبرامج والندوات التي تقدمها الدولة والتي من شأنها أن تزيد من وعيها ومعارفها وخبراتها.
- حالة العمل : لصالح المرأة العاملة ، وترجع الباحثات ذلك إلي أن المرأة العاملة تتميز بكثرة تجاربها نتيجة خروجها إلي العمل ، مما يجعلها أكثر وعيا بوسائل التكنولوجيا الحديثة علي عكس المرأة غير العاملة التى تكون فى حاجة إلي تكوين علاقات جديدة بالمجتمع وتفعيل دورها الاجتماعي، وهي أكثر احتياجا إلي الخدمات التعليمية والبرامج التدريبية التي تقدمها الجهات المعنية بالمرأة المعيلة .
- طبيعة نشاط المشروع : لصالح المشروع الإنتاجى ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة المعيلة التى تمتلك مشروع إنتاجى تعتمد علي مواردها البشرية والمادية والبيئية ومن ثمَ تقوم بتطويرها بما يتناسب مع أهدافها ورؤيتها المستقبلية ، كما أن لديها القدرة علي تحويل المواد الأولية إلي منتجات كما في الصناعات القائمة علي أشغال التريكو والأشغال الفنية بالاضافة إلى قدرتها علي استخدام التكنولوجيا وتسويق منتجاتها من خلال المعارض المختلفة مثل معارض الأسر المنتجة ، ومن خلال وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.

**جدول (٢١) تحليل التباين لدلالة الفروق فى درجات عينة البحث الأساسية فى الوعى بالتحول الرقمي وفقاً لمتغيرات ( السن – المستوى التعليمى – الحالة الاجتماعية – عدد أفراد الأسرة – متوسط الدخل الشهرى – عدد العاملين بالمشروع)**

| السن | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ٥٧٠٤,٥٠٣ | ٢٨٥٢,٢٥٢ | ٢ | ٣٧,٢٨٨ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٨٩٤٩,٥٦٩ | ٧٦,٤٩٢ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٤٦٥٤,٠٧٢ | | ١١٩ | | |
| **المستوي التعليمي** | **مجموع المربعات** | **متوسط المربعات** | **درجات الحرية** | **قيمة (ف)** | **الدلالة** |
| بين المجموعات | ٦٠٠٧,٠٣٧ | ٣٠٠٣,٥١٩ | ٢ | ٥٦,٦٣٩ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٦٢٠٤,٤٢٤ | ٥٣,٠٢٩ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٢٢١١,٤٦١ | | ١١٩ | | |
| **الحالة الاجتماعية** | **مجموع المربعات** | **متوسط المربعات** | **درجات الحرية** | **قيمة ( ف)** | **الدلالة** |
| بين المجموعات | ٥,٩٦٣ | ٢,٩٨١ | ٢ | ٠,١٢٩ | ٠,٨٧٩ غير دال |
| داخل المجموعات | ٢٧١١,٦٤٣ | ٢٣,١٧٦ | ١١٧ | | |
| المجموع | ٢٧١٧,٦٠٦ | | ١١٩ | | |
| **عدد أفراد الأسرة** | **مجموع المربعات** | **متوسط المربعات** | **درجات الحرية** | **قيمة (ف)** | **الدلالة** |
| بين المجموعات | ٤٩٤٤,١٣١ | ٢٤٧٢,٠٦٦ | ٢ | ٢٥,٨٨٣ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ١١١٧٤,٧٦٢ | ٩٥,٥١١ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٦١١٨,٨٩٣ | | ١١٩ | | |
| **الدخل الشهري للأسرة** | **مجموع المربعات** | **متوسط المربعات** | **درجات الحرية** | **قيمة ( ف)** | **الدلالة** |
| بين المجموعات | ٥٣٠٢,٢٠٩ | ٢٦٥١,١٠٥ | ٢ | ٤٢,١٢٤ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٧٣٦٣,٥٣٣ | ٦٢,٩٣٦ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٢٦٦٥,٧٤٢ | | ١١٩ | | |
| **عدد العاملين بالمشروع** | **مجموع المربعات** | **متوسط المربعات** | **درجات الحرية** | **قيمة ( ف)** | **الدلالة** |
| بين المجموعات | ٥٥٣٩,١١٢ | ٢٧٦٩,٥٥٦ | ٢ | ٦٠,٢١٤ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٥٣٨١,٤٣٨ | ٤٥,٩٩٥ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٠٩٢٠,٥٥٠ | | ١١٩ | | |

يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة احصائيا فى الوعى بالتحول الرقمى بين المعيلات وفقا للحالة الاجتماعية ، مما يعنى أنها لا تقف عائقا أمام رغبتها في التطور واكتساب المعارف التكنولوجية والتواصل عبر شبكات التواصل الأجتماعي ، كما تبين وجود تباين دال إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) فى الوعى بالتحول الرقمى بين المعيلات عينة البحث الأساسية باختلاف كل من ( السن – المستوى التعليمى – عدد أفراد الأسرة – متوسط الدخل الشهرى – عدد

العاملين بالمشروع) ، وللتعرف على اتجاه دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار LSD الذى تتضح نتائجه بالجدول التالى :

**جدول (٢٢) اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات عينة البحث الأساسية على استبيان الوعى بالتحول الرقمى للمرأة المعيلة**

| السن | من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة<br>م = ٤٠,٣٦٩ | من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة<br>م = ٣١,٢٩٨ | من ٥٠ سنة فأكثر<br>م = ٢٩,٠٤٥ |
|---|---|---|---|
| من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | - | | |
| من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | ٩,٠٧١** | - | |
| من ٥٠ سنة فأكثر | ١١,٣٢٤** | ٢,٢٥٣* | - |
| المستوي التعليمي | منخفض<br>م = ٢٤,٢١٧ | متوسط<br>م = ٣٠,١٨٩ | عالي<br>م = ٤٢,١١٣ |
| منخفض | - | | |
| متوسط | ٥,٩٧٢** | - | |
| عالي | ١٧,٨٩٦** | ١١,٩٢٤** | - |
| عدد أفراد الأسرة | أقل من ٤ أفراد<br>م = ٣٨,٨٥٧ | من ٤ أفراد إلي ٦ أفراد<br>م = ٢٩,٦٣١ | من ٧ أفراد فأكثر<br>م = ٢٨,٧٧٢ |
| أقل من ٤ أفراد | - | | |
| من ٤ أفراد إلي ٦ أفراد | ٩,٢٢٦** | - | |
| من ٧ أفراد فأكثر | ١٠,٠٨٥** | ٠,٨٥٩ | - |
| متوسط الدخل الشهري للأسرة | منخفض<br>م = ٢٣,٠٣٨ | متوسط<br>م = ٣٤,١٢٣ | مرتفع<br>م = ٤٥,٥٤٦ |
| منخفض | - | | |
| متوسط | ١١,٠٨٥** | - | |
| مرتفع | ٢٢,٥٠٨** | ١١,٤٢٣** | - |
| عدد العاملين بالمشروع | صغير<br>م = ٤٣,٠١٩ | متوسط<br>م = ٣٥,٥٩٨ | كبير<br>م = ٢٢,٠٢٢ |
| ١ إلي أقل من ٥ | - | | |
| ٥ الي أقل من ١٥ | ٧,٤٢١** | - | |
| ١٥ الي أقل من ٥٠ | ٢٠,٩٩٧** | ١٣,٥٧٦** | - |

يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائيا فى الوعى بالتحول الرقمى عند مستوى دلالة٠.٠١ تبعا لكل من :

- سن المرأة المعيلة لصالح السن من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة ، وترجع الباحثات ذلك إلي أن المرأة فى هذه المرحلة السنية تكون أكثر نشاطا وإقبالا علي الحياة وأكثر حبا للعمل وأكثر استجابة للأفكار الجديدة، ولديها مرونة عالية في التفكير، وبالتالي تكون لديها قدرة عالية علي القيام بأدوار جديدة والمشاركة في أنشطة متعددة ورغبة وشغف في تعلم

كل ما هو مستحدث، وتكون لديها طموحات عالية وتطلع إلي تحقيق التقدم والارتقاء في جميع نواحي الحياة، مما ينعكس علي إقبالها واستعدادها لبذل أقصي جهد لتمكينها ونجاح ما تسعى له من أفكار ومشروعات ريادية.

- المستوى التعليمى للمرأة المعيلة لصالح المستوى الأعلى ، وترجع الباحثات ذلك إلى أن المرأة ذات المستوى التعليمى العالي أكثر وعيا بالتحول الرقمى ، ولا تعاني من نقص المعرفة والمعلومات مقارنة بالحاصلات على تعليم منخفض.
- عدد أفراد الأسرة : لصالح الأسر أقل من ٤ أفراد، وتفسر الباحثات ذلك بأن صغر حجم الأسرة يعنى قلة الضغوط الأسرية مما يزيد من فرصة المرأة المعيلة لمواكبة التطور واستخدام الانترنت والاستفادة من تطبيقات التحول الرقمى المختلفة
- متوسط الدخل الشهرى للأسرة : لصالح الدخل الشهرى الأعلى ، وتفسر الباحثات ذلك بأنه كلما إرتفع دخل الأسرة كلما أصبحت المرأة قادرة على إقتناء الأدوات والأجهزة والمستحدثات الرقمية ، وتتفق هذه النتيجة جزئيا مع ماتوصلت إليه دراسة دعاء عبد السلام، وأمينة صالح (٢٠٢١) فى وجود فروق دالة إحصائياً بين عينة البحث في الاستجابة لاستبيان الوعي بأبعاد التنمية المستدامة تبعا لاختلاف الدخل الشهري لصالح فئة الدخل الشهرى الأعلى.
- عدد العاملين بالمشروع : لصالح المشروع الأقل فى عدد العمالة ، مما يعنى أن المعيلات صاحبات المشروعات الصغيرة من حيث عدد العمالة لديهن وعى أكبر بالتحول الرقمى وبكيفية الاستفادة به فى جوانب مشروعاتهن المختلفة من تسويق وإدارة مما يقلل عدد العمالة بالمشروع . **وبذلك يتحقق صحة الفرض الأول.**

**الفرض الثانى : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات السيدات المعيلات صاحبات المشروعات الريادية عينة البحث الأساسية علي مقياس الكفاءة الريادية ومحاورها (الكفاءة الإدارية– الكفاءة الشخصية– الكفاءة التنافسية– كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة) تبعاً لمتغيرات البحث (السن – الحالة الاجتماعية – المستوي التعليمي– محل الإقامة – متوسط دخل الأسرة الشهري– طبيعة نشاط المشروع – عمر المشروع) ، وللتحقق من صحة هذا الفرض** تم إجراء كل من (تحليل التباين في اتجاه واحد one Wayanova لإيجاد قيمة (ف) F.Test للوقوف علي دلالة التفاعل بين محاور مقياس الكفاءة الريادية وفقا لمتغيرات الدراسة ، اختبار أقل فرق (L.S.D) للتعرف علي اتجاه دلالة الفروق بين المرأة المعيلة عينة البحث الأساسية في محاور مقياس الكفاءة الريادية تبعا لمتغيرات الدراسة ، واختبار (T.Test) للوقوف علي دلالة

الفروق بين متوسطات درجات المرأة المعيلة بعينة البحث الأساسية في محاور مقياس الكفاءة الريادية وفقاً لمتغيرات الدراسة ، وذلك موضح بالجداول من (٢٣) إلي (٣٢).

**جدول (٢٣) تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في مقياس الكفاءة الريادية بمحاورها وفقاً لسن للمرأة المعيلة**

| السن | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| **الكفاءة الإدارية** | | | | | |
| **بين المجموعات** | ٥٩٧٦.٣٠٦ | ٢٩٨٨.١٥٣ | ٢ | ٥٤.١٥٢ | ٠.٠١ دال |
| **داخل المجموعات** | ٦٤٥٦.١٦١ | ٥٥.١٨١ | ١١٧ | | |
| **المجموع** | ١٢٤٣٢.٤٦٧ | | ١١٩ | | |
| **الكفاءة الشخصية** | | | | | |
| **بين المجموعات** | ٥٣١٠.٤٣٨ | ٢٦٥٥.٢١٩ | ٢ | ٣٣.٦٢٠ | ٠.٠١ دال |
| **داخل المجموعات** | ٩٢٤٠.٢٤٧ | ٧٨.٩٧٦ | ١١٧ | | |
| **المجموع** | ١٤٥٥٠.٦٨٥ | | ١١٩ | | |
| **الكفاءة التنافسية** | | | | | |
| **بين المجموعات** | ٥٤٦٧.١٧١ | ٢٧٣٣.٥٨٦ | ٢ | ٥٣.٨٣٥ | ٠.٠١ دال |
| **داخل المجموعات** | ٥٩٤٠.٨٨١ | ٥٠.٧٧٧ | ١١٧ | | |
| **المجموع** | ١١٤٠٨.٠٥٢ | | ١١٩ | | |
| **كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة** | | | | | |
| **بين المجموعات** | ٥٥٨٣.٩١٦ | ٢٧٩١.٩٥٨ | ٢ | ٦٤.٦٧١ | ٠.٠١ دال |
| **داخل المجموعات** | ٥٠٥١.٠٩٧ | ٤٣.١٧٢ | ١١٧ | | |
| **المجموع** | ١٠٦٣٥.٠١٣ | | ١١٩ | | |
| **المجموع الكلي للكفاءة الريادية** | | | | | |
| **بين المجموعات** | ٥٤٩٢.٢١٧ | ٢٧٤٦.١٠٨ | ٢ | ٤٣.٠٩٩ | ٠.٠١ دال |
| **داخل المجموعات** | ٧٤٥٤.٧٦٧ | ٦٣.٧١٦ | ١١٧ | | |
| **المجموع** | ١٢٩٤٦.٩٨٤ | | ١١٩ | | |

يتضح من جدول(٢٣) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث في الكفاءة الريادية ومحاورها وفقاً لسن المرأة المعيلة ، حيث أن قيمة ف دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، مما يتطلب استخدام اختبار LSD لمعرفة اتجاه هذه الفروق.

جدول(٢٤) اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات المرأة المعيلة عينة البحث الأساسية على مقياس الكفاءة الريادية بمحاوره وفقاً للسن

| الكفاءة الإدارية | | | |
|---|---|---|---|
| السن | من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة م = ٤٢.٣٥٢ | من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة م = ٥٥.٥٣٠ | من ٥٠ سنة فأكثر م = ٦٧.٧٤١ |
| من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | – | | |
| من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | **١٣.١٧٨ | – | |
| من ٥٠ سنة فأكثر | **٢٥.٣٨٩ | **١٢.٢١١ | – |
| **الكفاءة الشخصية** | | | |
| السن | من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة م = ٤٥.٠٤٥ | من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة م = ٤٧.٥٢٩ | من ٥٠ سنة فأكثر م = ٦١.١٨٨ |
| من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | – | | |
| من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | *٢.٤٨٤ | – | |
| من ٥٠ سنة فأكثر | **١٦.١٤٣ | **١٣.٦٥٩ | – |
| **الكفاءة التنافسية** | | | |
| السن | من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة م = ٣٦.٦٢٤ | من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة م = ٤٧.٧٢١ | من ٥٠ سنة فأكثر م = ٥٨.٠٨٥ |
| من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | – | | |
| من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | **١١.٠٩٧ | – | |
| من ٥٠ سنة فأكثر | **٢١.٤٦١ | **١٠.٣٦٤ | – |
| **كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة** | | | |
| السن | من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة م = ٣٦.٦٤٠ | من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة م = ٤١.١٧٢ | من ٥٠ سنة فأكثر م = ٥٣.٣٩٨ |
| من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | – | | |
| من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | **٤.٥٣٢ | – | |
| من ٥٠ سنة فأكثر | **١٦.٧٥٨ | **١٢.٢٢٦ | – |
| **المجموع الكلي للكفاءة الريادية** | | | |
| السن | من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة م = ١٦٠.٦٦١ | من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة م = ١٩١.٩٥٢ | من ٥٠ سنة فأكثر م = ٢٤٠.٤١٢ |
| من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | – | | |
| من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | **٣١.٢٩١ | – | |
| من ٥٠ سنة فأكثر | **٧٩.٧٥١ | **٤٨.٤٦٠ | – |

**يتضح من جدول(٢٤) وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ تبعا لسن المرأة المعيلة فى كل من :**

- الكفاءة الإدارية لصالح عمر من ٥٠ سنة فأكثر ، وترجع الباحثات ذلك إلى أن ارتفاع سن المرأة المعيلة يجعلها أكثر وعيا وخبرة عن مثيلاتها الأصغر سنا بكيفية إدارة مشروعها بدءا من اختيار الفكرة بناء على احتياجات سوق العمل.

- الكفاءة الشخصية لصالح عمر من ٥٠ سنة فأكثر ، وترجع الباحثات ذلك إلى أن المرأة المعيلة الأكبر سنا تتمتع بصفات شخصية ريادية ومهارات تمكنها من إقامة مشروعها الخاص ، كما تكون أكثر قدرة علي التصميم والمثابرة علي التغلب علي العقبات لإتمام مشروعها من خلال علاقاتها مع الآخرين.
- الكفاءة التنافسية لصالح عمر من ٥٠ سنة فأكثر ، وأرجعت الباحثات ذلك إلى أنه مع ارتفاع سن السيدات المعيلات يصبحن أكثر خبرة بالمزايا التنافسية وطبيعة المنافسين ومشروعاتهم ، وأكثر تروي وحكمة وقدرة علي قراءة السوق وكيفية تقديم المنتج أو الخدمة بكفاءة وفاعلية تفوق مايقدمه المنافسون.
- كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة لصالح عمر من ٥٠ سنة فأكثر ، وترجع الباحثات ذلك إلي أن المرأة الأكبر سنا تكون قد وصلت لدرجة من النضج الفكري الذي يساعدها علي زيادة كفاءتها في حل المشكلات واتخاذ القرار والتعامل مع المخاطر بمختلف أنواعها بحكمة وخبرة والتفكير بطرق ووسائل متعددة للتصدي للمعوقات وتجنب المخاطر المستقبلية .
- المجموع الكلي للكفاءة الريادية لصالح عمر من ٥٠ سنة فأكثر ، وترجع الباحثات ذلك إلى أن المرأة الأكبر سنا القادرة على إدارة المشروع وتتمتع بالصفات الشخصية التى تمكنها من المنافسة ومواجهة المخاطر المحتملة للمشروع هى إمرأة ريادية قادرة على النجاح والاستمرار .

**جدول (٢٥)**

**تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث**
**فى مقياس الكفاءة الريادية بمحاوره وفقاً للحالة الاجتماعية للمرأة المعيلة**

| الحالة الاجتماعية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| **الكفاءة الإدارية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٦٤٢.٠٨٢ | ٢٨٢١.٠٤١ | ٢ | ٣٤.٤٠٧ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٩٥٩٢.٧٤٢ | ٨١.٩٨٩ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٥٢٣٤.٨٢٤ | | ١١٩ | | |
| **الكفاءة الشخصية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٤٦٢.١٧١ | ٢٧٣١.٠٨٦ | ٢ | ٥٣.٤٢٤ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٥٩٨١.١١٢ | ٥١.١٢١ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١١٤٤٣.٢٨٣ | | ١١٩ | | |
| **الكفاءة التنافسية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٤٧٠٨.٧١١ | ٢٣٥٤.٣٥٥ | ٢ | ٢٢.٥٩٤ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ١٢١٩١.٤٦٥ | ١٠٤.٢٠١ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٦٩٠٠.١٧٦ | | ١١٩ | | |

| الحالة الاجتماعية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٨٣١.٤٤٨ | ٢٩١٥.٧٢٤ | ٢ | ٤٤.١٦٥ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٧٧٢٤.١٧٥ | ٦٦.٠١٩ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٣٥٥٥.٦٢٣ | | ١١٩ | | |
| المجموع الكلي للكفاءة الريادية | | | | | |
| بين المجموعات | ٤٨٨٠.٥١٤ | ٢٤٤٠.٢٥٧ | ٢ | ٢٧.١٠٦ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ١٠٥٣٢.٩٨٣ | ٩٠.٠٢٥ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٥٤١٣.٤٩٧ | | ١١٩ | | |

يتضح من جدول(٢٥) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث فى الكفاءة الريادية ومحاورها وفقاً للحالة الاجتماعية للمرأة المعيلة، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، مما يتطلب استخدام اختبار LSD لمعرفة اتجاه هذه الفروق.

**جدول (٢٦) اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات المرأة المعيلة عينة البحث الأساسية على مقياس الكفاءة الريادية بمحاوره وفقاً للحالة الاجتماعية**

| الكفاءة الإدارية | | | |
|---|---|---|---|
| الحالة الاجتماعية للمرأة | متزوجة م = ٥١.٥٩٢ | أرملة م = ٦٥.٦٢٤ | مطلقة م = ٦٣.٠٦٣ |
| متزوجة | – | | |
| أرملة | ١٤.٠٣٢** | – | |
| مطلقة | ١١.٤٧١** | ٢.٥٦١* | – |
| الكفاءة الشخصية | | | |
| الحالة الاجتماعية للمرأة | متزوجة م = ٦٣.١٢٥ | أرملة م = ٤٨.٣٦٢ | مطلقة م = ٣٤.٠٦٩ |
| متزوجة | – | | |
| أرملة | ١٤.٧٦٣** | – | |
| مطلقة | ٢٩.٠٥٦** | ١٤.٢٩٣** | – |
| الكفاءة التنافسية | | | |
| الحالة الاجتماعية للمرأة | متزوجة م = ٥٣.٣٧٨ | أرملة م = ٤٠.٤١٩ | مطلقة م = ٣٩.٨٦٥ |
| متزوجة | – | | |
| أرملة | ١٢.٩٥٩** | – | |
| مطلقة | ١٣.٥١٣** | ٠.٥٥٤ | – |
| كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة | | | |

| الحالة الاجتماعية للمرأة | متزوجة م = ٣٣.٣٥١ | أرملة م = ٤٧.٧٢٣ | مطلقة م = ٥٦.٣٩٢ |
|---|---|---|---|
| متزوجة | – | | |
| أرملة | **١٤.٣٧٢ | – | |
| مطلقة | **٢٣.٠٤١ | **٨.٦٦٩ | – |
| المجموع الكلي للكفاءة الريادية | | | |
| الحالة الاجتماعية للمرأة | متزوجة م = ٢٠١.٤٤٦ | أرملة م = ٢٠٢.١٢٨ | مطلقة م = ١٩٣.٣٨٩ |
| متزوجة | – | | |
| أرملة | ٠.٦٨٢ | – | |
| مطلقة | **٨.٠٥٧ | **٨.٧٣٩ | – |

**يتضح من جدول (٢٦) وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ تبعا للحالة الاجتماعية للمرأة المعيلة فى كل من:**

- الكفاءة الإدارية لصالح الأرملة ، وتفسر الباحثات ذلك بأن الأرملة المعيلة التى فقدت زوجها وسعت لإنشاء مشروع ريادى صغير تكون أكثر رغبة فى إدارة مشروعها والتخطيط له والإصرار علي تنفيذه من خلال تحليل المعلومات وإدارة وتنظيم الوقت، والاستفادة من الخدمات التي تقدمها الدولة المصرية وبرامج تدريبية لنجاح مشروعها.
- الكفاءة الشخصية لصالح المتزوجة ، وترجع الباحثات السبب في ذلك إلى أن المعيلة المتزوجة يمكنها فتح قنوات اتصال مع الآخرين من الأقارب والمحيطين بها ، والتأثير فيهم وإقناعهم بالسلع أو الخدمات التى تقدمها .
- الكفاءة التنافسية لصالح المتزوجة ، أى أن المتزوجة تكون محل ثقة أكبر من قبل العملاء وبالتالى تكون قادرة على الوصول لقاعدة أكبر من المستهلكين ، مما يمكنها من تقديم أسعار وعروض مميزة تميزها عن الآخرين.
- كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة لصالح المطلقة ، وترجع الباحثات ذلك إلى أن المرأة المطلقة تعاني من الضغوط الاقتصادية، وتزداد المتطلبات الأساسية التي لابد من توفيرها لأفراد الأسرة أكثر من غيرها (الأرملة ثم المتزوجة)، مما يدفعها للسعي إلى الحصول علي مصادر جديدة للدخل ومحاولة الصمود والثبات ومحاولة الاندماج أكثر في المجتمع لتحقيق أهداف المشروع الحالية الذي يفتح أمامها مجالات واسعة لتحسين جميع أوضاعها، ويتفق ذلك جزئيا مع دراسة (Margaret Kala, 2013) التى أشارت إلي أن المرأة المطلقة تتمتع بتمكين أفضل داخل المنظمات غير الحكومية يليها المرأة المتزوجة والأرملة.
- المجموع الكلي للكفاءة الريادية لصالح السيدة الأرملة ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة الأرملة هى صاحبة القرار، كما أن وضعها كأرملة قد يساعدها فى إدارة مشروعها الريادي

أكثر من المطلقة أو المتزوجة، نظرا لإستقرار حياتها وغياب بعض المشكلات التى قد تواجهها المرأة المطلقة أو المتزوجة فالاستقرار الأسري له بالغ الأثر في تعزيز جهود المرأة الأرملة، كما أن قدرتها علي التخطيط لتحقيق أهداف مشروعها من شأنه أن يوفر لها بيئة أسرية مستقرة ، أكثر من المرأة المطلقة أو المتزوجة.

**جدول (٢٧) تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في مقياس الكفاءة الريادية بمحاوره وفقاً للمستوي التعليمي للمرأة المعيلة**

| المستوى التعليمي | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| **الكفاءة الإدارية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٦١١٠.٧٨٨ | ٣٠٥٥.٣٩٤ | ٢ | ٦٦.٢٢٦ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٥٣٩٧.٨٦٠ | ٤٦.١٣٦ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١١٥٠٨.٦٤٨ | | ١١٩ | | |
| **الكفاءة الشخصية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٧١٠.٠١٧ | ٢٨٥٥.٠٠٨ | ٢ | ٥٩.٣٧٢ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٥٦٢٦.١٨٧ | ٤٨.٠٨٧ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١١٣٣٦.٢٠٤ | | ١١٩ | | |
| **الكفاءة التنافسية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٣٧٥.٣٤٣ | ٢٦٨٧.٦٧٢ | ٢ | ٤٦.٨٧٦ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٦٧٠٨.٣٠٠ | ٥٧.٣٣٦ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٢٠٨٣.٦٤٣ | | ١١٩ | | |
| **كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٤١٦.٢٤٤ | ٢٧٠٨.١٢٢ | ٢ | ٣٨.٧٧٦ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٨١٧١.٢٥٧ | ٦٩.٨٤٠ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٣٥٨٧.٥٠١ | | ١١٩ | | |
| **المجموع الكلي للكفاءة الريادية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٦٣٤.٤٢٥ | ٢٨١٧.٢١٣ | ٢ | ٥٢.٩٥٩ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٦٢٢٣.٩٢٣ | ٥٣.١٩٦ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١١٨٥٨.٣٤٨ | | ١١٩ | | |

يتضح من جدول(٢٧) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث في الكفاءة الريادية ومحاورها وفقاً للمستوى التعليمي للمرأة المعيلة ، حيث أن قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، مما يتطلب استخدام اختبار LSD لمعرفة اتجاه هذه الفروق.

جدول (٢٨)اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات المرأة المعيلة عينة البحث الأساسية على مقياس الكفاءة الريادية بمحاوره وفقاً للمستوي التعليمي

| الكفاءة الإدارية | | | |
|---|---|---|---|
| المستوى التعليمي للمرأة المعيلة | منخفض م = ٤٤.٢٨٨ | متوسط م = ٥٩.٦٣٧ | عالي م = ٧٠.١٥٩ |
| منخفض | – | | |
| متوسط | **١٥.٣٤٩ | – | |
| عالي | **٢٥.٨٧١ | **١٠.٥٢٢ | – |
| **الكفاءة الشخصية** | | | |
| المستوى التعليمي للمرأة المعيلة | منخفض م = ٣٥.٦٢٧ | متوسط م = ٥٠.٣٣٣ | عالي م = ٦٤.٤٦٣ |
| منخفض | – | | |
| متوسط | **١٤.٧٠٦ | – | |
| عالي | **٢٨.٨٣٦ | **١٤.١٣٠ | – |
| **الكفاءة التنافسية** | | | |
| المستوى التعليمي للمرأة المعيلة | منخفض م = ٣٥.٢٩١ | متوسط م = ٤٦.٦٦٣ | عالي م = ٥٧.٧٨٠ |
| منخفض | – | | |
| متوسط | **١١.٣٧٢ | – | |
| عالي | **٢٢.٤٨٩ | **١١.١١٧ | – |
| **كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة** | | | |
| المستوى التعليمي للمرأة المعيلة | منخفض م = ٤٢.٠٢٤ | متوسط م = ٤٤.٣٤٥ | عالي م = ٥٢.٢٩٧ |
| منخفض | – | | |
| متوسط | *٢.٣٢١ | – | |
| عالي | **١٠.٢٧٣ | **٧.٩٥٢ | – |
| **المجموع الكلي للكفاءة الريادية** | | | |
| المستوى التعليمي للمرأة المعيلة | منخفض م = ١٥٧.٢٣٠ | متوسط م = ٢٠٠.٩٧٨ | عالي م = ٢٤٤.٦٩٩ |
| منخفض | – | | |
| متوسط | **٤٣.٧٤٨ | – | |
| عالي | **٨٧.٤٦٩ | **٤٣.٧٢١ | – |

**يتضح من جدول (٢٨) وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ تبعا للمستوى التعليمى للمرأة المعيلة فى كل من:**

- الكفاءة الإدارية لصالح مستوى التعليم الأعلى ، وترجع الباحثات هذه النتيجة إلي أن ارتفاع مستوى تعليم الريادية المعيلة يساعدها فى ترتيب أفكارها مما يمكنها من إدارة مشروعها من

خلال تحليل المعلومات وتنظيم الوقت مستعينة بوسائل التكنولوجيا الحديثة وصولا إلي الإبداع و الابتكار ، وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إلية دراسة عمرو راضي (٢٠١٥) فى أن أكثر العوامل تأثيرا علي إدارة المشروعات الصغيرة هو المستوي التعليمي المرتفع .

- الكفاءة الشخصية لصالح المستوى التعليمى الأعلى ، وترجع الباحثات ذلك إلي أن ارتفاع المستوى التعليمى يساهم فى تطوير شخصية المرأة المعيلة ويزيد من قدرتها على التواصل مع الآخرين وتأسيس شبكة قوية من العملاء وهو أهم عناصر ريادة الأعمال.
- الكفاءة التنافسية لصالح المستوى التعليمى الأعلى ، وترجع الباحثات ذلك إلى أن ارتفاع المستوى التعليمى للمرأة يجعلها أكثر تطلعا لكل ما هو جديد مما يزيد من خبراتها فى التعامل مع السوق وإيجاد مزايا تنافسية تمكنها من التواجد بقوة بين المشروعات المنافسة .
- كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة لصالح مستوى التعليم الأعلى ، وتفسر الباحثات ذلك بأن التعليم العالي ينمي لدي المبحوثات أساليب التفكير بطريقة علمية ويجعل قراراتهن سليمة وأكثر حكمة، ويساعدهن علي إدارة الأزمات ومواجهتها والتعامل مع المعوقات والمخاطر بشكل صحيح علي عكس السيدات المعيلات الأميات أو الأقل تعليما حيث تفتقر إلي المهارات والمعلومات التي من خلالها تدرك حجم الأزمة وكيفية إدارتها بشكل فعال.
- وبالتالى فإن المجموع الكلي للكفاءة الريادية كان لصالح مستوى التعليم الأعلى ، وترجع الباحثات ذلك إلى أن ارتفاع مستوي تعليم المرأة المعيلة يزيد من قدرتها على الإدارة والتنافس والتسويق والتواصل الفعال مع الآخرين وكلها تمثل عناصر أساسية لتحقيق الكفاءة الريادية، واتفقت هذه النتيجة جزئيا مع دراسة إيناس بدير، رشا راغب (٢٠٠٧) فى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائياً في الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة للمرأة المعيلة لصالح المستوي التعليمي الأعلى.

**جدول (٢٩) الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث الأساسية في مقياس الكفاءة الريادية ومحاوره وفقاً لمحل الإقامة (ن=١٢٠)**

| محل الإقامة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة ( ت ) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **الكفاءة الإدارية** | | | | | | |
| **حضر** | ٤١.٨١٧ | ٤.٦٣٥ | ٦٦ | ١١٨ | ٢٢.٨١٠ | دال عند ٠.٠١ لصالح الحضر |
| **ريف** | ٦٦.٥٢٣ | ٥.٢٩١ | ٥٤ | | | |
| **الكفاءة الشخصية** | | | | | | |
| **حضر** | ٦٥.٥٣٢ | ٦.٢٩١ | ٦٦ | ١١٨ | ٦٦ | دال عند ٠.٠١ لصالح الريف |
| **ريف** | ٥١.٠٠٥ | ٥.٢٧٣ | ٥٤ | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **الكفاءة التنافسية** | | | | | | |
| **حضر** | ٥٥.٣٦٢ | ٥.٤٢١ | ٦٦ | ٦٦ | ١١٨ | دال عند ٠.٠١ لصالح الريف |
| **ريف** | ٤٢.٨١٧ | ٤.٠٥٩ | ٥٤ | | | |
| **كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة** | | | | | | |
| **حضر** | ٤٦.٣٩١ | ٤.٢٤١ | ٦٦ | ٦٦ | ١١٨ | ٠.٣٩٢ غير دال |
| **ريف** | ٤٥.٩٩٢ | ٤.٣٥٩ | ٥٤ | | | |
| **المجموع الكلي للكفاءة الريادية** | | | | | | |
| **حضر** | ٢٠٩.١٠٢ | ٩.٣٦٤ | ٦٦ | ١١٨ | ٤.١٩٢ | دال عند ٠.٠١ لصالح الحضر |
| **ريف** | ٢٠٦.٣٣٧ | ٨.٠٠١ | ٥٤ | | | |

**يتضح من جدول (٢٩) وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ تبعا لمحل إقامة المرأة المعيلة فى كل من:**

- الكفاءة الإدارية لصالح الحضر ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة المعيلة فى الحضر تكون أكثر قدرة على استغلال مواردها المتاحة بل والابتكار فى استخدام تلك الموارد ، ذلك لأنها تواجه مشكلات اقتصادية خاصة مع وجود الأسر الصغيرة المنفصلة بعكس الأسر الممتدة فى الريف، وهذا يتفق مع دراسة دعاء عبد السلام ورانيا عبد المنعم (٢٠١٨) فى وجود فروق في الكفاءة الإدارية لربة الأسرة لصالح الحضر.
- الكفاءة الشخصية والتنافسية لصالح الريف ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة المعيلة في الريف تتمتع بشبكة علاقات ناتجة عن طبيعة الحياة فى الريف من حيث الأسر الممتدة والعائلات الكبيرة ، الأمر الذى يعنى تواصل مع عدد كبير من العملاء والمستهلكين وإمكانية تقديم عروض تنافسية قوية .
- الكفاءة التنافسية لصالح الحضر ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة المعيلة في الحضر نتيجة لتجاربها وخروجها إلي العمل والعلاقات مع الآخرين تكون أكثر قدرة على وضع خريطة مستقبلية لمشروعها الريادي من خلال قراءتها للسوق وطبيعية المشروعات المنافسة ومن ثم إكساب المنتج أو عرض الخدمة التي تقدمها كفاءة وفاعلية تفوق ما يقدمه المنافسون.
- كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة : لم توجد فروق دالة إحصائياً وفقاً لمحل الإقامة، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة المعيلة سواء في الريف أو الحضر لديها القدرة علي التعامل مع المعوقات بشكل صحيح بما يضمن استمرار المشروع.

- المجموع الكلي للكفاءة الريادية لصالح الحضر ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة المعيلة في الحضر أكثر استفادة من كل ما توفره لها البيئة المحيطة من مقومات لنجاح واستمرار المشروع مستعينة بوسائل التكنولوجيا الحديثة وصولاً إلي الإبداع والابتكار في تسويق المشروع والترويج له، وأكثر قدرة علي فتح قنوات اتصال مع الآخرين وإقناعهم بالسلع والخدمات التي تقدمها، عن المرأة المعيلة في الريف التي تكون امكانياتها محدودة والبيئة غير مساعدة لها حيث أن المجتمعات الريفية تكون أكثر انغلاقا من المجتمعات المتحضرة.

**جدول (٣٠) دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة المعيلة على مقياس الكفاءة الإدارية بمحاوره وفقاً لطبيعة نشاط المشروع**

| طبيعة نشاط المشروع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة ( ت ) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **الكفاءة الإدارية** | | | | | | |
| إنتاجي | ٥٧.٦٣١ | ٥.٢٢٩ | ٥٧ | ١١٨ | ٢٠.٤٤٤ | دال عند ٠.٠١ لصالح الإنتاجي |
| خدمي | ٣٥.٩٥٤ | ٣.٢٧٦ | ٦٣ | | | |
| **الكفاءة الشخصية** | | | | | | |
| إنتاجي | ٥٩.٠٥٨ | ٥.٢٢٣ | ٥٧ | ١١٨ | ١٦.٣٢٩ | دال عند ٠.٠١ لصالح الإنتاجي |
| خدمي | ٤٠.٤٠٣ | ٤.٢٠١ | ٦٣ | | | |
| **الكفاءة التنافسية** | | | | | | |
| إنتاجي | ٥٠.١١١ | ٥.٢٩١ | ٥٧ | ١١٨ | ١١.٠٥٩ | دال عند ٠.٠١ لصالح الإنتاجي |
| خدمي | ٣٨.٤٢٦ | ٣.٢٦٩ | ٦٣ | | | |
| **كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة** | | | | | | |
| إنتاجي | ٤٩.٩٢٧ | ٤.١١٣ | ٥٧ | ١١٨ | ٩.٤٤٦ | دال عند ٠.٠١ لصالح الإنتاجي |
| خدمي | ٣٧.٣٦٢ | ٣.٢٧٩ | ٦٣ | | | |
| **المجموع الكلي للكفاءة الريادية** | | | | | | |
| إنتاجي | ٢١٦.٧٢٧ | ١١.٢٦٩ | ٥٧ | ١١٨ | ٣٣.٥٢٩ | دال عند ٠.٠١ لصالح الإنتاجي |
| خدمي | ١٥٢.١٤٥ | ٩.٥٣٨ | ٦٣ | | | |

**يتضح من جدول (٣٠) وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ تبعا لطبيعة نشاط المشروع لصالح المشروع الإنتاجى فى كل من:**

- الكفاءة الإدارية ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة المعيلة قادرة علي تحويل المواد الأولية إلي منتجات واستغلال مواردها البشرية والمادية وتقوم بتطويعها بما يناسب أهدافها.
- الكفاءة الشخصية ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة المعيلة تكون قادرة على استغلال مهاراتها وسماتها الشخصية فى تحويل ما لديها من موارد لعمل مشروع انتاجي لإشباع احتياجات الاستهلاك المحلي.
- الكفاءة التنافسية ، وترجع الباحثات السبب في ذلك إلى أن المشروع الإنتاجي سواء كان الأشغال الفنية أو الإكسسوارات أو الأشغال الحرفية يسهل تسويقه وعرضه في منافذ البيع المختلفة.
- كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المشروع الإنتاجي يسهل على المرأة المعيلة ان تتعامل معه في حالة حدوث أي أزمة والتصدي للمخاطر وإيجاد حلول بديلة أو تغيير المنتج ، علي عكس المشروع الخدمي ، وبالتالى فإن المجموع الكلي للكفاءة الريادية لصالح المشروع الانتاجى .

**جدول (٣١) تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في مقياس الكفاءة الريادية بمحاوره وفقاً لعمر المشروع**

| عمر المشروع | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| **الكفاءة الإدارية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٣٨٦.٦٥٥ | ٢٦٩٣.٣٢٧ | ٢ | ٣٧.٢٤٠ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٨٤٦١.٧٦٢ | ٧٢.٣٢٣ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٣٨٤٨.٤١٧ | | ١١٩ | | |
| **الكفاءة الشخصية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٧٤٦.٨٦١ | ٢٨٧٣.٤٣١ | ٢ | ٦٢.٨٥٥ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٥٣٤٨.٦٤٦ | ٤٥.٧١٥ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١١٠٩٥.٥٠٧ | | ١١٩ | | |
| **الكفاءة التنافسية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٤٢٠.٨٦١ | ٢٧١٠.٤٣١ | ٢ | ٥٠.١٧٥ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٦٣٢٠.٣٢١ | ٥٤.٠٢٠ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١١٧٤١.١٨٢ | | ١١٩ | | |
| **كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٦٥٩.٦٠٩ | ٢٨٢٩.٨٠٥ | ٢ | ٥٤.٩٩٣ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٦٠٢٠.٥٠٦ | ٥١.٤٥٧ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١١٦٨٠.١١٥ | | ١١٩ | | |
| **المجموع الكلي للكفاءة الريادية** | | | | | |
| بين المجموعات | ٥٢٧٠.٠٧٦ | ٢٦٣٥.٠٣٨ | ٢ | ٤٠.٢٢٧ | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٧٦٦٤.٠٨٠ | ٦٥.٥٠٥ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٢٩٣٤.١٥٦ | | ١١٩ | | |

يتضح من جدول(٣١) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث في الكفاءة الريادية ومحاورها وفقاً لعمر المشروع ، حيث أن قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، مما يتطلب استخدام اختبار LSD لمعرفة اتجاه هذه الفروق.

**جدول (٣٢) اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات المرأة المعيلة عينة البحث الأساسية على مقياس الكفاءة الريادية بمحاوره وفقاً لعمر المشروع**

| الكفاءة الإدارية | | | |
|---|---|---|---|
| عمر المشروع | أقل من ٣ سنوات م = ٤٩.٠٣٤ | من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات م = ٥١.٢٥٧ | من ٥ سنوات فأكثر م = ٦٦.٠٦٦ |
| أقل من ٣ سنوات | – | | |
| من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات | *٢.٢٢٣ | – | |
| من ٥ سنوات فأكثر | **١٧.٠٣٢ | **١٤.٨٠٩ | – |
| **الكفاءة الشخصية** | | | |
| عمر المشروع | أقل من ٣ سنوات م = ٣٦.٣٦٤ | من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات م = ٥٠.٥٩٣ | من ٥ سنوات فأكثر م = ٦٢.٠٦٣ |
| أقل من ٣ سنوات | – | | |
| من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات | **١٤.٢٢٩ | – | |
| من ٥ سنوات فأكثر | **٢٥.٦٩٩ | **١١.٤٧٠ | – |
| **الكفاءة التنافسية** | | | |
| عمر المشروع | أقل من ٣ سنوات م = ٣٣.٠٣٦ | من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات م = ٤٥.٦٣٥ | من ٥ سنوات فأكثر م = ٥٨.٥٦١ |
| أقل من ٣ سنوات | – | | |
| من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات | **١٢.٥٩٩ | – | |
| من ٥ سنوات فأكثر | **٢٥.٥٢٥ | **١٢.٩٢٦ | – |
| **كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة** | | | |
| عمر المشروع | أقل من ٣ سنوات م = ٣٢.٢٩٨ | من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات م = ٤٤.٤٤٢ | من ٥ سنوات فأكثر م = ٥٣.٣٧٠ |
| أقل من ٣ سنوات | – | | |
| من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات | **١٢.١٤٤ | – | |
| من ٥ سنوات فأكثر | **٢١.٠٧٢ | **٨.٩٢٨ | – |
| **المجموع الكلي للكفاءة الريادية** | | | |
| عمر المشروع | أقل من ٣ سنوات م = ١٥٠.٧٣٢ | من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات م = ١٩١.٩٢٧ | من ٥ سنوات فأكثر م = ٢٤٠.٠٦٠ |
| أقل من ٣ سنوات | – | | |
| من ٣ سنوات لأقل من ٥ سنوات | **٤١.١٩٥ | – | |
| من ٥ سنوات فأكثر | **٨٩.٣٢٨ | **٤٨.١٣٣ | – |

**يتضح من جدول(٣٢) وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ تبعا لعمر المشروع لصالح عمر المشروع من ٥ سنوات فأكثر فى كل من:**

- الكفاءة الإدارية ، وترجع الباحثات ذلك إلى أن زيادة عمر المشروع يعنى مرور المعيلة بتجارب مختلفة أكسبتها خبرات متعددة ، كما تعنى نجاح المعيلة فى الاستمرار وإدارة المشروع بشكل جيد.
- الكفاءة الشخصية ، وتفسر الباحثات ذلك بأن طول عمر المشروع هو مؤشر لنجاح المعيلة فى استثمار مهاراتها الشخصية والإنسانية فى إدارة المشروع.

- الكفاءة التنافسية ، وترجع الباحثات ذلك إلى كون المرأة المعيلة تصبح مع الوقت أكثر دارية وخبرة بمنافذ البيع والتسويق ، وبالتالى أكثر قدرة على المنافسة.
- كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، وترجع الباحثات ذلك بأن استمرار المشروع لمدة أطول يعنى قدرة المعيلة علي التخطيط والاستعداد للتغلب علي المخاطر التي قد تواجهها ، وبالتالى فإن المجموع الكلى للكفاءة الريادية كان لصالح عمر المشروع من ٥ سنوات فأكثر .

**وبذلك تتحقق صحة الفرض الثاني.**

الفرض الثالث: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات السيدات عينة البحث الأساسية على مقياس الأمن الأسري بمحاوره تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن – الحالة الاجتماعية – المستوي التعليمي– حالة العمل – محل الإقامة – عدد أفراد الأسرة –متوسط دخل الأسرة الشهري– طبيعة نشاط المشروع – عمر المشروع)** ، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء كل من تحليل التباين في اتجاه واحد one Wayanova لإيجاد قيمة (ف) F.Test للوقوف علي دلالة التفاعل بين محاور مقياس الأمن الأسري وكل متغير من متغيرات الدراسة ، اختبار أقل فرق معنوي (L.S.D) للتعرف علي اتجاه دلالة الفروق بين المرأة المعيلة عينة البحث الأساسية في محاور مقياس الأمن الأسري تبعا لمتغيرات الدراسة ، اختبار T.Testللوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث الأساسية في محاور مقياس الأمن الأسري وفقاً لمتغيرات الدراسة ، وذلك موضح بالجداول التالية من (٣٣-٤٣).

**جدول(٣٣) تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث فى مقياس الأمن الأسري ككل وفقاً السن**

| السن | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ٥٤١٥,٥٣٤ | ٢٧٠٧,٧٦٧ | ٢ | ٤٩,٧٧٤ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٦٣٦٤,٩٤٨ | ٥٤,٤٠١ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١١٧٨٠,٤٨٢ | | ١١٩ | | |

يتضح من الجدول وجود تباين دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث فى الأمن الأسرى ككل وفقاً لسن المرأة المعيلة ، وللتعرف على اتجاه دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار LSD والذى تتضح نتائجه بالجدول التالى :

**جدول (٣٤) اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات عينة البحث الأساسية على مقياس الأمن الأسرى ككل وفقا للسن**

| السن | من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة م = ١٠٠,١٢٧ | من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة م = ١٣٣,٣٩١ | من ٥٠ سنة فأكثر م = ١٧٩,١٨٨ |
|---|---|---|---|
| من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | - | | |
| من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | **٣٣,٢٦٤ | - | |
| من ٥٠ سنة فأكثر | **٧٩,٠٦١ | **٤٥,٧٩٧ | - |

يتضح من الجدول وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين عينة البحث فى الأمن الأسرى ككل وفقاً لسن المرأة المعيلة لصالح عمر من ٥٠ سنة فأكثر ، وترجع الباحثات السبب فى ذلك إلى أنه بزيادة السن تزداد الخبرة والمهارات الحياتية للمرأة المعيلة مما يجعلها قادرة علي تحقيق الأمن الأسري بكافة أبعاده.

**جدول(٣٥) تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث الأساسية فى مقياس الأمن الأسري ككل وفقاً للحالة الاجتماعية للمرأة المعيلة**

| الحالة الاجتماعية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ٥٣٢١,٤٨٢ | ٢٦٦٠,٧٤١ | ٢ | ٤٣,٣١٥ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٧١٨٧,٠٠١ | ٦١,٤٢٧ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٢٥٠٨,٤٨٣ | | ١١٩ | | |

يتضح من الجدول وجود تباين دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث فى الأمن الأسرى ككل وفقاً للحالة الاجتماعية للمرأة المعيلة ، وللتعرف على اتجاه دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار LSD والذى تتضح نتائجه بالجدول التالى :

**جدول (٣٦) اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات عينة البحث الأساسية على مقياس الأمن الأسرى ككل وفقا للحالة الاجتماعية**

| الحالة الاجتماعية | متزوجة م = ١٣٢,١٠٦ | أرملة م = ١٧١,٠٦٧ | مطلقة م = ١٥٢,٥٧٢ |
|---|---|---|---|
| متزوجة | - | | |
| أرملة | **٣٨,٩٦١ | - | |
| مطلقة | **٢٠,٤٦٦ | **١٨,٤٩٥ | - |

يتضح من الجدول وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين عينة البحث فى الأمن الأسرى ككل وفقاً للحالة الاجتماعية لصالح الأرملة ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة الأرملة لديها القدرة علي التوافق مع مشكلات الحياة اليومية، ومواجهة الضغوط التي قد تصادفها، وحل ما يعترضها من مشكلاتها بنفسها مما ينعكس ذلك علي قدرتها على تحقيق الأمن لذاتها ولأفراد أسرتها.

**جدول (٣٧) تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث الأساسية فى مقياس الأمن الأسري ككل وفقاً للمستوي التعليمي**

| المستوي التعليمي | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ٥٤٤٩,١٥٠ | ٢٧٢٤,٥٧٥ | ٢ | ٥٢,٣٧٢ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٦٠٨٦,٧١٨ | ٥٢,٠٢٣ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١١٥٣٥,٨٦٨ | | ١١٩ | | |

يتضح من الجدول وجود تباين دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث فى الأمن الأسرى ككل وفقاً للمستوى التعليمى للمرأة المعيلة ، وللتعرف على اتجاه دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار LSD والذى تتضح نتائجه بالجدول التالى :

**جدول (٣٨) اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات عينة البحث الأساسية على مقياس الأمن الأسرى ككل وفقا للمستوى التعليمى**

| المستوي التعليمي | منخفض م = ١٢٦,٤١٦ | متوسط م = ١٤٩,٢٦١ | عالي م = ١٨٧,٦٦٨ |
|---|---|---|---|
| منخفض | - | | |
| متوسط | **٢٢,٨٤٥ | - | |
| عالي | **٦١,٢٥٢ | **٣٨,٤٠٧ | - |

يتضح من الجدول وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين عينة البحث فى الأمن الأسرى ككل وفقاً للمستوى التعليمى للمرأة لصالح المستوى التعليم الأعلى ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة ذات مستوي التعليم المرتفع أكثر وعيا بآثار انعدام الأمان والتفكك الأسري وقادرة علي اتباع برامج إرشادية للأسر تساعدها في إتباع أساليب وأنماط تواصلية تفاعلية تساهم في تحقيق الأمن النفسي لأسرتها ، بما يهيئ لها حياة واندماج في المجتمع ويحقق لها الأمن الأسري بكل أبعاده.

**جدول (٣٩) الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث فى مقياس الأمن الأسري ككل وفقاً لعمل المرأة المعيلة**

| حالة العمل | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة ( ت ) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| تعمل | ١٦٨,١٧٤ | ١١,٦٢٧ | ٤٩ | ١١٨ | ٢٨,٧٦٢ | دال عند ٠,٠١ لصالح العاملات |
| لا تعمل | ١٣٥,٠١٦ | ٩,٤٥١ | ٧١ | | | |

يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث فى الأمن الأسرى ككل وفقاً لحالة العمل لصالح المرأة العاملة ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المرأة العاملة عملها ودخلها الشهري يجعلها قادرة علي تأمين الحد الأدنى من احتياجات أفراد أسرتها مما ينعكس علي إشاعة جو من الطمانينة والهدوء لهم.

**جدول (٤٠) الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث الأساسية فى مقياس الأمن الأسري ككل وفقاً لمحل الإقامة**

| محل الاقامة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة ( ت ) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ريف | ١٥١,١٣٠ | ٩,٦٧٥ | ٥٤ | ١١٨ | ٠,٨٣٩ | ٠,٥٦٢ غير دال |
| حضر | ١٥٠,٩٨٥ | ٧,١١١ | ٦٦ | | | |

يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الريف والحضر فى الأمن الأسري ككل ، ويرجع ذلك إلى أنه كلما كانت المرأة المعيلة قادرة علي مواجهة احتياجاتها الأسرية ينعكس ذلك

إيجاباً علي مستويات الأمن لها ، بغض النظر عن مكان إقامتها ، وتتفق هذة النتيجة جزئيا مع دراسة إياد أقرع (٢٠٠٥) التي أشارت لعدم وجود فروق في الأمن النفسي ترجع إلي مكان السكن.

**جدول( ٤١ ) تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث فى مقياس الأمن الأسري ككل وفقاً لعدد أفراد الأسرة**

| عدد أفراد الأسرة | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ٥٢٩٩,٢٣٥ | ٢٦٤٩,٦١٨ | ٢ | ٤١,٩٤٣ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٧٣٩١,٠٢٤ | ٦٣,١٧١ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٢٦٩٠,٢٥٩ | | ١١٩ | | |

يتضح من الجدول وجود تباين دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث فى الأمن الأسرى ككل وفقاً لعدد أفراد الأسرة للمرأة المعيلة ، وللتعرف على اتجاه دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار LSD والذى تتضح نتائجه بالجدول التالى :

**جدول (٤٢) اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات عينة البحث الأساسية على مقياس الأمن الأسرى ككل وفقا لعدد أفراد الأسرة**

| عدد أفراد الأسرة | أقل من ٤ أفراد م = ١٧٨,٧٤٦ | من ٤ أفراد الي ٦ أفراد م = ١٣٥,٦٣٠ | من ٧ أفراد فأكثر م = ١١٩,٢٤٦ |
|---|---|---|---|
| أقل من ٤ أفراد | - | | |
| من ٤ أفراد الي ٦ أفراد | **٤٣,١١٦ | - | |
| من ٧ أفراد فأكثر | **٥٩,٥٠٠ | **١٦,٣٨٤ | - |

يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين عينة البحث فى الأمن الأسرى ككل وفقاً لعدد أفراد الأسرة لصالح الأسر أقل من ٤ أفراد ، وترجع الباحثات ذلك إلي أنه كلما قل عدد الأبناء قلت الالتزامات الأسرية والمشاكل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والصحية ، مما يجعل المعيلات أكثر قدرةعلي توفير جميع مقومات الاستقرار .

**جدول(٤٣) تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث الأساسية فى الأمن الأسري ككل وفقاً للدخل للشهري للأسرة**

| الدخل الشهري للأسرة | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة ( ف) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | ٥٣٧٩,٠٥٣ | ٢٦٨٩,٥٢٧ | ٢ | ٤٧,١٣٤ | ٠,٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٦٦٧٦,١١٦ | ٥٧,٠٦١ | ١١٧ | | |
| المجموع | ١٢٠٥٥,١٦٩ | | ١١٩ | | |

يتضح من الجدول وجود تباين دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسطات درجات عينة البحث الأساسية فى الأمن الأسرى ككل وفقاً للدخل الشهرى للأسرة ، وللتعرف على اتجاه دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار LSD والذى تتضح نتائجه بالجدول التالى :

**جدول (٤٤) اختبار LSD للمقارنات المتعددة بين استجابات عينة البحث الأساسية على مقياس الأمن الأسرى ككل وفقا للدخل الشهرى للأسرة**

| الدخل الشهري للأسرة | منخفض م = ١١٤,٦٦٤ | متوسط م = ١٤٢,٤١٥ | مرتفع م = ١٨٨,١٨٠ |
|---|---|---|---|
| منخفض | - | | |
| متوسط | **٢٧,٧٥١ | - | |
| مرتفع | **٧٣,٥١٦ | **٤٥,٧٦٥ | - |

يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين عينة البحث الأساسية فى الأمن الأسرى ككل وفقاً لدخل الأسرة لصالح الدخل الأعلى ، وتفسر الباحثات السبب في ذلك أن ارتفاع دخل الأسرة الشهرى يمكن المرأة المعيلة من تلبية جميع الحاجات الخاصة بأفراد أسرتها باختلاف أنواعها المادية أو النفسية أو الاجتماعية ممايجعلهم يشعرون بالأمن الأسري وبكل أبعاده.**وبذلك تتحقق صحة الفرض الثالث.**

**الفرض الرابع: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائياً بين مقياس الكفاءة الريادية للمرأة المعيلة ومحاورها و مقياس الأمن الأسري بمحاوره** ، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة بين محاور مقياس الكفاءة الريادية ومحاور مقياس الأمن الأسري ومتغيرات الدراسة والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط.

**جدول (٤٥) معامل الارتباط بين محاور الكفاءة الريادية ومحاور الأمن الأسري**

| | الأمن الاقتصادي | الأمن الصحي البيئي | الأمن الفكري | الأمن الاجتماعي | الأمن النفسي | الأمن الأسري ككل |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفاءة الإدارية | **٠.٧٩٢ | **٠.٨٥٤ | *٠.٦٠٧ | **٠.٧١٧ | **٠.٩٥٢ | **٠.٧٨٤ |
| الكفاءة الشخصية | *٠.٦٤٣ | **٠.٧٣٨ | **٠.٩٢٥ | **٠.٨٦٤ | **٠.٨٣١ | **٠.٧٢٨ |
| الكفاءة التنافسية | **٠.٨٨٨ | **٠.٩٣٥ | **٠.٨٧٦ | *٠.٦٣٢ | **٠.٧٧٨ | **٠.٨٥٢ |
| كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة | **٠.٩٤٣ | *٠.٦١٩ | **٠.٧٥٣ | **٠.٨٤١ | *٠.٦٢١ | **٠.٧٤٦ |
| الكفاءة الريادية ككل | **٠.٧٠٩ | **٠.٨٢٤ | **٠.٨٠٣ | **٠.٧٦٣ | **٠.٨٩٩ | **٠.٨٢١ |

** دال عند ٠.٠١ * دال عند ٠.٠٥

**يتضح من الجدول :**

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة بين الكفاءة الإدارية وكل من (الأمن الاقتصادي، الأمن الصحي البيئي، الأمن الفكري، الأمن الاجتماعي، الأمن النفسي، الأمن الأسري ككل) حيث بلغت معاملات الارتباط على التوالي (٠.٧٩٢، ٠.٨٥٤، ٠.٦٠٧، ٠.٧١٧، ٠.٩٥٢، ٠.٧٨٤) وجميعها دالة إحصائياً ، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة بين الكفاءة الشخصية وكل من (الأمن الاقتصادي، الأمن الصحي البيئي،الأمن الفكري،الأمن الاجتماعي، الأمن النفسي، الأمن الأسري ككل) حيث بلغت معاملات الارتباط على التوالي (٠.٦٤٣ ٠.٧٣٨، ٠.٩٢٥، ٠.٨٦٤، ٠.٨٣١، ٠.٧٢٨) وجميعها دالة إحصائياً ، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة بين الكفاءة التنافسية وكل من (الأمن الاقتصادي، الأمن الصحي البيئي، الأمن الفكري، الأمن الاجتماعي، الأمن النفسي، الأمن الأسري ككل) حيث بلغت معاملات الارتباط على التوالي (٠.٨٨٨، ٠.٩٣٥، ٠.٨٧٦، ٠.٦٣٢، ٠.٧٧٨، ٠.٨٥٢) وجميعها دالة إحصائياً ، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة بين كفاءة التعامل مع المخاطر وكل من (الأمن الاقتصادي، الأمن الصحي البيئي، الأمن الفكري، الأمن الاجتماعي، الأمن النفسي، الأمن الأسري ككل) حيث بلغت معاملات الارتباط على التوالى (٠.٩٤٣، ٠.٦١٩، ٠.٧٥٣، ٠.٨٤١، ٠.٦٢١، ٠.٧٤٦) وجميعها دالة إحصائياً ، وأخيرا وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة بين الكفاءة الريادية ككل وكل من (الأمن الاقتصادي، الأمن الصحي البيئي، الأمن الفكري، الأمن الاجتماعي، الأمن النفسي، الأمن الأسري ككل) حيث بلغت معاملات الارتباط على التوالى (٠.٧٠٩، ٠.٨٢٤، ٠.٨٠٣، ٠.٧٦٣، ٠.٨٩٩، ٠.٨٢١) وجميعها دالة إحصائياً وهذا يعنى أن بزيادة الأمن الأسري بمحاوره تزداد الكفاءة الريادية ومحاورها والعكس صحيح ، وتفسر الباحثات تلك العلاقة بأن المرأة المعيلة التى قدر لها أن تكون العائل الوحيد لأسرتها واتجهت لإقامة مشروعها الصغير الخاص بها كلما كانت قادرة على التحكم بمشروعها على المستوى الإدارى والتنافسى ومواجهة المخاطر وتطبيق مهاراتها الإنسانية وقدراتها الشخصية فى توطيد علاقتها بعملائها ، كلما انعكس ذلك على أسرتها بما يلبى احتياجاتهم المختلفة ويشعرهم بقوة تلك المرأة ويزيد من أمنهم الأسرى . **وبذلك يتحقق صحة الفرض الرابع**

الفرض الخامس : **توجد فروق ذات دلالة إحصائياً في كل من (الوعى بالتحول الرقمى ، الكفاءة الريادية بمحاورها ، والأمن الأسرى ) للمعيلات (عينة البحث التجريبية) قبل وبعد تطبيق استراتيجية قائمة علي التحول الرقمي لصالح التطبيق البعدي .**

**جدول (٤٦) قيمة (ت) ودلالتها الإحصائياً للفرق بين متوسطي درجات عينة المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدى لاختبار وعى المرأة المعيلة بالتحول الرقمي**

| فاعلية البرنامج | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة ( ت ) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| وعى المرأة المعيلة بالتحول الرقمي | القبلي | ١٩.٣٨١ | ١.٨٩٢ | ٣٠ | ٢٩ | ٢٤.٣٣٥ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٤٥.٢٦٩ | ٤.٠٠١ | | | | |

يتضح من جدول (٤٦) ان قيمة ت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يدل على وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدى لاختبار وعى المرأة المعيلة بالتحول الرقمي لصالح القياس البعدى حيث أن متوسطه ٤٥.٢٦ بانحراف معياري ٤.٠٠١. وكا الفرق بأثر كبير قيمته ٠.٩٥.

$$n^2 = \frac{t^2}{t^2 + df} = ٠.٩٥$$

ويمكن تحويل قيمة ايتا $n^2$ الي قيمة d المقابلة لها وهى تعبر عن حجم التأثير باستخدام المعادلة التالية :

$$d = \frac{2\sqrt{n^2}}{\sqrt{1-n^2}} = ٨.٦٩$$

**ويتحدد حجم التأثير ما إذا كان كبيرا أو متوسطا أو صغيرا كالأتي :**

d = ٠.٢ حجم تأثير صغير

d = ٠.٥ حجم تأثير متوسط

d = ٠.٨ حجم تأثير كبير

يتضح أن قيمة d = ٨.٦٩ ، وهذا يعنى أن حجم تأثير البرنامج كبير .

**جدول (٤٧) قيمة (ت) ودلالتها الإحصائياً للفرق بين متوسطى درجات العينة المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلى والبعدى لاختبار الكفاءة الريادية**

| فاعلية البرنامج | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة (ت) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفاءة الإدارية | القبلي | ٢٨.١٠٦ | ٢.٧١٨ | ٣٠ | ٢٩ | ٣١.١١٥ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٦٥.٨٢١ | ٥.٢٩١ | | | | |
| الكفاءة الشخصية | القبلي | ٢٥.٤٣٠ | ٢.٤١٥ | ٣٠ | ٢٩ | ٢٩.٤٦٢ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٦٢.٩٩٧ | ٤.٨٨٦ | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفاءة التنافسية | القبلي | ٢٢.٤٠٥ | ٢.١٨٨ | ٣٠ | ٢٩ | ٢٦.٣٧٠ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٥٥.٧٨١ | ٤.٠٠١ | | | | |
| كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة | القبلي | ٢٣.٩٢٨ | ٢.٣٥١ | ٣٠ | ٢٩ | ٢٨.١٣٠ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٥٨.٣٦٢ | ٤.٢٩٧ | | | | |
| الكفاءة الريادية ككل | القبلي | ٩٩.٨٦٩ | ٧.٨٢١ | ٣٠ | ٢٩ | ٥٠.٨٩٢ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٢٤٢.٩٦١ | ١١.٣٥٩ | | | | |

يتضح من جدول (٤٧) أن جميع قيم ت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يدل على وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدى لاختبار الكفاءة الريادية لصالح القياس البعدى في الكفاءة الكلية ككل وكذلك أبعادها وكان الفرق بأثر كبير قيمته ٠.٩٩.

$$n^2 = \frac{t^2}{t^2 + df} = ٠.٩٩$$

**ويمكن تحويل قيمة ايتا $n^2$ الي قيمة d المقابلة لها وهى تعبر عن حجم التأثير باستخدام المعادلة التالية :**

$$d = \frac{2\sqrt{n^2}}{\sqrt{1-n^2}} = ١٩.٨$$

**ويتحدد حجم التأثير ما إذا كان كبيرا أو متوسطا أو صغيرا كالأتي :**

d = ٠.٢ حجم تأثير صغير

d = ٠.٥ حجم تأثير متوسط

d = ٠.٨ حجم تأثير كبير

يتضح أن قيمة d = ١٩.٨ ، وهذا يعنى أن حجم تأثير البرنامج كبير .

**جدول (٤٨) قيمة (ت) ودلالتها الإحصائياً للفرق بين متوسطي درجات العينة المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلي والبعدى لاختبار الأمن الأسرى**

| فاعلية البرنامج | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة ( ت ) | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الأمن الاقتصادي | القبلي | ١٦.٢٢٥ | ١.٨٦٧ | ٣٠ | ٢٩ | ٢٠.٥٢٣ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٣٩.٦٣٤ | ٣.٨٧٢ | | | | |
| الأمن الصحي البيئي | القبلي | ١٥.٣٧١ | ١.٥٥٦ | ٣٠ | ٢٩ | ١٨.٦٣٥ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٣٧.١٢٠ | ٣.٨٨١ | | | | |
| الأمن الفكري | القبلي | ١٩.٦١٢ | ١.٢٣٧ | ٣٠ | ٢٩ | ١٧.٦٠٠ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٤٠.٤٠٦ | ٤.٢٦٧ | | | | |
| الأمن الاجتماعي | القبلي | ١٧.٢٢٢ | ١.٠٢٥ | ٣٠ | ٢٩ | ١٥.٠٠١ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٣٦.٢٣٥ | ٣.٤٢١ | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الأمن النفسي | القبلي | ١٣.٥٠٨ | ١.٢٧١ | ٣٠ | ٢٩ | ١٩.٠٣٧ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ٣٠.٤٤١ | ٢.٩٦٨ | | | | |
| الأمن الأسري ككل | القبلي | ٨١.٩٣٨ | ٧.٦٣٤ | ٣٠ | ٢٩ | ٤٦.٧٢١ | ٠.٠١ لصالح البعدى |
| | البعدى | ١٨٣.٨٣٦ | ١٠.٢١٥ | | | | |

يتضح من الجدول أن جميع قيم ت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يدل على وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدى لاختبار الأمن الأسرى لصالح القياس البعدى فى الأمن الأسرى ككل وكذلك أبعاده وكان الفرق بأثر كبير قيمته ٠.٩٩.

$$n^2 = \frac{t^2}{t^2 + df} = ٠,٩٩$$

**ويمكن تحويل قيمة ايتا $n^2$ إلي قيمة d المقابلة لها وهى تعبر عن حجم التأثير باستخدام المعادلة التالية :**

$$d = \frac{2\sqrt{n^2}}{\sqrt{1-n^2}} = ١٩,٨$$

**ويتحدد حجم التأثير ما إذا كان كبيرا أو متوسطا أو صغيرا كالأتي :**

٠.٢ = d حجم تأثير صغير

٠.٥ = d حجم تأثير متوسط

٠.٨ = d حجم تأثير كبير

يتضح أن قيمة d = ١٩.٨ ، وهذا يعنى أن حجم تأثير البرنامج كبير .

## توصيات البحث :

**التوصيات في ضوء ما أسفرت عنه الدارسة من نتائج :**

**أولاً: توصيات خاصة بوزارة التضامن الاجتماعي:**

١- إطلاق مبادرات للتوعية بكيفية عمل وإدارة مشروعات ريادية مستدامة من خلال التحول الرقمي .

٢- تقديم الدعم الأساسي لتمكين المرأه المعيلة من إقامة مشروعات تنافس في سوق العمل فيما يضمن لها الثبات والصمود أمام المشروعات المنافسة ولتحقيق الاستمرارية والكفاءة وذلك بالاستفادة من جميع وسائل التكنولوجيا الحديثة وصولا للإبداع والابتكار في تسويق المشروع والترويج له .

**ثانيا: توصيات خاصة بالجهات الأعلامية بوسائلها المختلفة:**

٣- تسليط الضوء على قضية تمكين المرأة المعيلة عبر الجمعيات والمؤسسات الأهلية وكافة القطاعات الاقتصاديات والإجتماعية والمعلوماتية والقانونية للنهوض بالمجتمع.

٤- ضرورة التركيز علي الإعلانات والبرامج التلفزيونية بالتعاون مع وزارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتمكين الرقمي للمرأه والحصول علي فرص عمل للمشاركة المجتمعية.

٥- وضع برامج للتوعية بأهمية الأمن الأسري كأحد الدعائم الأساسية التي تساعد جميع الأفراد علي أداء أدوارهم وتحقيق أهداف خطة التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠.

**ثالثاً: توصيات خاصة بالمتخصصين في مجال إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة:**

٦- وضع بروتوكول تعاون بين كل من قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة ووزارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات في توفير منصات إلكترونية لتساعد المرأة المعيلة علي إستغلال الامكانات المتاحة وما تمتلكه من مهارات وقدرات لادارة مشروعات ريادية.

٧- تفعيل دور خريجي إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة وأعضاء هيئة التدريس عن طريق عقد المحاضرات والندوات التثقيفه والدورات التدريبية لتوعية المرأة بأهمية تمكينها علي كافة الأصعدة وضرورة تفعيل دورها في المجتمع.

٨- عقد المزيد من ورش العمل والدورات التدريبية والندوات للتوعية بأهمية الأمن الأسري.

٩- عقد لقاءات وندوات لتوعية السيدات المعيلات بالتحول الرقمي بالمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وذلك بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني والمجلس القومي للمرأة للوصول إلي كفاءة ريادية في المشروعات التي تقوم بالتدريب عليها.

**ملخص نتائج البحث :**

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) فى مستوى الوعى بالتحول الرقمى بين السيدات المعيلات لصالح كل من (الحضر ، المرأة العاملة ، المشروع الإنتاجى ، المستوى التعليمى الأعلى ، السن الأعلى ، الأسر أقل من ٤ أفراد ، الدخل الشهرى المرتفع ، المشروع الأقل عددا من العمال ).

٢. ووجدت فروقا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح العمر من ٥٠ سنة فأكثر فى كل من (الكفاءة الإدارية ، الكفاءة الشخصية ، الكفاءة التنافسية ، كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة، والمجموع الكلي للكفاءة الريادية ) ، وفروقا لصالح الأرملة فى الكفاءة الإدارية، ولصالح المتزوجة فى (الكفاءة الشخصية والكفاءة التنافسية) ، ولصالح المطلقة فى كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، وفى المجموع الكلي للكفاءة الريادية لصالح الأرملة، ولصالح المستوى التعليمى الأعلى فى كل من (الكفاءة الإدارية ، الكفاءة الشخصية ، الكفاءة التنافسية ، كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، والمجموع الكلي للكفاءة الريادية ) ، و(لصالح الريف فى الكفاءة الإدارية ، ولصالح الحضر فى كل من الكفاءة التنافسية والشخصية والمجموع الكلى للكفاءة الريادية ، ولم توجد فروق فى كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ) ، ولصالح

المشروع الإنتاجى فى كل من (الكفاءة الإدارية ، الكفاءة الشخصية ، الكفاءة التنافسية ، كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، والمجموع الكلي للكفاءة الريادية) ، ولصالح عمر المشروع من ٥ سنوات فأكثر فى كل من (الكفاءة الإدارية ، الكفاءة الشخصية ، الكفاءة التنافسية ، كفاءة التعامل مع المخاطر المحتملة ، والمجموع الكلي للكفاءة الريادية ) .

٣. كما وجدت فروقا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين المعيلات عينة البحث الأساسية فى الأمن الأسرى ككل لصالح كل من (السن من ٥٠ سنة فأكثر ، الأرملة ، مستوى التعليم الأعلى ، المرأة العاملة ، الأسر أقل من ٤ أفراد ، الدخل الشهرى الأعلى) ، ولم توجد فروق دالة إحصائيا بين الريف والحضر فى الأمن الأسري ككل .

٤. ووجدت علاقة ارتباطية دالة إحصائية موجبة بين الكفاءة الريادية ومحاورها والأمن الأسري ومحاوره ، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة احصائية فى كل من الوعى بالتحول الرقمى والكفاءة الريادية والأمن الأسرى للمعيلات (عينة البحث التجريبية) قبل وبعد تطبيق استراتيجية قائمة على التحول الرقمى لصالح التطبيق البعدى.

## مراجع البحث :

### أولاً: المراجع العربية:

١- أسامة عبدالسلام علي (٢٠١١): **التحول الرقمي للجامعات المصرية... المتطلبات والآليات**، مجلة التربية، تصدر عن الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، المجلد ١٤، العدد ٣٣، أغسطس.

٢- المجلس الأعلى للسكان والأمم المتحدة "الاسكوا (٢٠١٧): **تقرير الاسكوا السنوي**، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية.

٣- أسماء مراد صالح مراد زيدان (٢٠١٨): **تصور مقترح لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدي طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة**، كلية الدراسات العليا للتربية، العدد الرابع -ج٢ أكتوبر، جامعة القاهرة. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي. مفهوم التعليم uk\education-concept.html،http://www.abahe.co

٤- أمل حسانين محمد حسانين (٢٠١٩): **الكفاءة الإدارية لربة الأسرة في تحقيق الأمن الأسري وعلاقتها بمنظومة القيم لدي الأبناء,** مجلة بحوث في العلوم والفنون النوعية , جامعة الأسكندرية , كلية التربية النوعية ,المجلد ١، العدد ١١.

٥- أمل زيدان (٢٠٢١): **التحول الرقمي بمؤسسات التعليم الجامعي: دراسة تقييمية للفرص والتحديات:** جامعة الأزهر نموذجا، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، ع٧٥.

٦- إياد محمد ناري أقرع (٢٠٠٥): **الشعور بالأمن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات لدي طلبة جامعة النجاح الوطنية**، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين

٧- إيناس ماهر بدير، رشا عبد العاطي راغب (٢٠٠٧): **فاعلية برنامج لتعزيز إدارة المراة المعيلة للمشروعات الصغيرة**، مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي، مجلد (١٧)، العدد(١-٢) يناير وإبريل، كلية اقتصاد المنزلي جامعة المنوفية.
٨- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (٢٠١٩): **التعداد العام للسكان والمنشات**، الكتاب الإحصائي السنوي، القاهرة.
٩- حامد عبد السلام زهران (٢٠٠٢): **الأمن النفسي دعامة للأمن القومي العربي، مجلة دراسات تربوية**، عدد، ١٩مجلد،٤مصر
١٠- خالد محمد السيد حسانين (٢٠٢٠): **"استخدام أسلوب العصف الذهني القائم علي القبعات الست للتفكير في خدمة الجماعة لتنمية مهارات حل المشكلة لدي المرأة المعيلة"**، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد ٥١ المجلد ٣يوليو ٢٠٢٠: موقع الاليكتروني https://jsswh.journals.ekb.eg: بريد إليكتروني jsswh.eg@gmail.com
١١- خليل خليل (٢٠١١): **الكفاءات الريادية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
١٢- خليل منقريوس (٢٠١٦): **نموذج التركيز علي المهام في خدمة الفرد والتخفيف من أحداث الحياة الضاغطة علي الأمهات الأرامل**، في المؤتمر لكلية الخدمة الاجتماعية، حلوان.
١٣- دعاء عمر عبد السلام متولي، أمنية محمد البكري صالح (٢٠٢١): **الأنماط القيادية للمرأة وعلاقتها بإدارة الأزمات الحياتية للتنمية المستدامة**، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، العدد (٣٣).
١٤- دعاء عمر عبد السلام، رانيا محمود عبد المنعم (٢٠١٨): **"المساندة الاجتماعية للمراة المعيلة وعلاقتها بكفاءتها الإدارية والأدائية"**، المؤتمر الدولي السادس – العربي العشرون للاقتصاد المنزلي" الاقتصاد المنزلي وجودة التعليم ٢٣-٢٤ ديسمبر ٢٠١٨م، مجلة الاقتصاد المنزلي مجلد٢٨ العدد الرابع.
١٥- دينا مفيد علي حسن (٢٠١٩): **"المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة الريادية أعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة"** مبادرة الست المصرية نموذجا "، جامعة عين شمس– كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، مجلة البحث العلمي في الآداب، المجلد ٧، العدد٢٠.
١٦- سامية مصطفي الخشاب (٢٠٠٨): **النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة**، (القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ط (١).
١٧- سماح صولح، محبوب مراد (٢٠١٠): **الريادية في مجال إدارة المعرفة ٢٦: ٢٩**، المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر، جامعة الزيتونة الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
١٨- شيرين صلاح مصباح (٢٠٠٧): **تقدير حاجات المرأة المعيلة بمحافظة القاهرة**، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
١٩- شيماء أحمد أحمد النويري (٢٠١٠): **أثر الضغوط التي تواجه المرأة المعيلة علي إدارة شئون أسرتها، دراسة ميدانية بمحافظة بنى سويف** ، كلية التربية ، قسم الاقتصاد المنزلى ، جامعة عين شمس .
٢٠- عزيز أحمد صالح ناصر الحسني (٢٠١٦): **الأمن الأسري المفاهيم – المقومات – المعوقات مع دراسة ميدانية في مدينة صنعاء**، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (١٢) المجلد (١٥) أكتوبر ٢٠١٦م

٢١- عمرو محمد عبدالله راضي (٢٠١٥): **فاعلية برنامج إرشادي باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتمكن الشباب من مواجهة معوقات إدارة المشروعات الصغيرة،** رسالة ماجستير، كلية اقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
٢٢- محمد أحمد (٢٠١٨): **تعريف التوظيف: الموقع**: https:\\ ar\ m.wiki pedia.org\wik
٢٣- محمد السيد ، محمود عبدالرحمن (٢٠٢٠): **تحليل بعض المعوقات المحتملة للتحول الرقمي بالجامعات الحكومية المصرية من وجهة نظر خبراء تكنولوجيا المعلومات ,** مجلة العربية للعلوم الإدارية, جامعة الكويت – مجلس النشر العلمي , المجلد ٢٧, العدد ٣.
٢٤- محمد سيد محمد حسن (٢٠٢٢) : **تقويم جهود المجلس القومي للمرأة في تعزيز الأمن الأسري للمرأة من منظور طريقة تنظيم المجتمع,** المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية – دراسات وبحوث تطبيقية, جامعة أسيوط, كلية الخدمة الاجتماعية ,المجلد ١, العدد ١٧.
٢٥- محمد طرفة (٢٠٢٠): **تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي وظائف الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي**: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر, مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال, جامعة حسيبة بن بو علي الشلف – مخبر تنمية تنافسية المرسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في الصناعات المحلية البديلة, المجلد ٦ , العدد ٣.
٢٦- محمد عبد الرحمن (٢٠١٧): **النساء المعيلات لأسر "المشاكل والحلول"،** مجلة الخدمة الاجتماعية بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بمدينة قطر.
٢٧- محمد عرفات عبد الواحد (٢٠٠٩): **إسهامات طريقة تنظيم المجتمع في تحقيق المساندة المجتمعية للمرأة المعيلة بالريف،** بحث منشور بالمؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٢٨- محمد محمد (٢٠٢٠): **دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين : دراسة ميدانية علي الشركة المصرية لتجارة الأدوية,** مجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية , مجلد ٧, العدد ٢, جامعة السادات, كلية التجارة.
٢٩- محمود عبد الحليم منسي (٢٠٠٣): **"مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية"-** كمال منصور، سماح صولح (٢٠١٠) " الإطار المفاهيمي والمجالات الكبري، المجالات الكبري ,مجلة أبحاث اقتصادية وادارية، جامعة محمد خضير بسكرة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد،٧الجزائر دار المعرفة الجامعية – الاسكندرية – مصر .
٣٠- مصطفي أحمد أمين (٢٠١٨): **التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق.**
٣١- مصطفي خلف عبد الجواد (٢٠٠٢): **دور الجمعيات الأهلية في الحد من الفقر ومواجهة البطالة،** الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية، القاهرة.
٣٢- مفلح دهيمان (٢٠١٨): **الكفاءة الشخصية وعلاقته بحالة التقق النفسي لدي ممعلمي التربية البدنية بدولة الكويت** , مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية , جامعة جنوب الوادي – كلية التربية بقنا , المجلد ١ العدد ٩.
٣٣- منظمة العمل الدولية (٢٠١٣): **صاحبات المشروعات الصغيرة يمضين قدما دليل المدربين والمدربات،** مكتب مطبوعات مؤسسة العمل الدولية، القاهرة.(٢٠١٤). التقرير السنوي (٢٠١٣)، مكتب مطبوعات مؤسسة العمل الدولية، القاهرة.
٣٤- منظمة العمل الدولية (٢٠١٧): **تقييم ريادة الأعمال النسائية في مصر،** الطبعة الأولي.

٣٥- موسي رحماني ومحمد علي الجودي (٢٠٠٩): **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين القيادة المتميزة والريادة المنشودة**، مجلة البحوث والدراسات، المركز الجامعي الوادي، جوان ٢٠٠٩، ص ١٤٨.
٣٦- ناهد أحمد نصر (٢٠١٧): **المشكلات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفس اجتماعية لدي المرأة المصرية المعيلة**، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٧٢، الجزء الثاني يناير لسنة ٢٠١٧.
٣٧- نهاد علي بدوي رصاص (٢٠١٩): **الكفاءة الإدارية والانتاجية وعلاقتها بتمكين المرأة الريفية اقتصاديا في ضوء ممارسات التنمية المستدامة**، رسالة دكتوراه، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، جامعة المنيا، كلية التربية النوعية، العدد ٢٢.

٣٨- نزار محمد فكري محمد , لمياء عيد عطا إبراهيم (٢٠٢١): **دور الثقافات التنظيمية في تحسين السلوك الإداري في ظل عمليات التحول الرقمي في المنظمات الحكومية ,المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية,** جامعة قناة السويس– كلية التجارة بالاسماعلية, المجلد ١٢, العدد ٢.
٣٩- هيفاء بنت محمد بن عبدالله (٢٠٢٠): **"دور التحول الرقمي في التعليم لتطوير مهارات ريادة الأعمال الافتراضية لدي طلاب التعليم العام"**، المؤتمر الدولي الافتراضي لمستقبل التعليم الرقمي في الوطن العربي، الناشر: إثراء المعرفة للمؤتمرات والأبحاث المجلد ٢.
٤٠- وفاء محمد فؤاد شلبي، منار عبدالرحمن خضر(2012): **إدارة وتنمية الموارد البشرية**, كلية الاقتصاد المنزلي, جامعة حلوان.
٤١- يونس مليح، عبد الصمد العسولي (٢٠٢٠): **المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي**، مجلة المنارة للدراسات القانونية، الناشر: رضوان العنبي، العدد ٢٩.

## ثانيا: المراجع الأجنبية:

42- Abu Amuna, Y.M., Al Shobaki, J., & Abu Naser, S.S, (2017). **Crowdfunding as One of the Recent Trends in Financing Emerging and Small projects in the Arab World.** International Journal of Business Engineering and Management Systems, 1(1)
43- Baudoin E., (2016) **van den A, UCLouvain ,University of Louvain, Medieval French** Literature
44- Egyptian Business Woman Association (2016): **Technologies and collective intelligence are reshaping the entrepreneurial process**. Technological Forecasting and Social Change, 150, 119791
45- European Union (2014): **High Level Group on the Modernisation of Higher Education, Report to the European Commission on New modes of learning and teaching in higher education,** Publication Office of the European Union , Luxembourg,OCTOBER.

46- Fenwick, N. and Gill, M. (2014): **The Future of Business Is Digital: The Powerful Advantages of Embracing Dynamic Ecosystems of Value**. Forrester Research, Inc. Review at: (http://goo.gl\nqcibS).

47- Hodgetts & KuraIIns (2004): **Public Digtal Policies In Hgher Education A comparative survey between Spain, France, Italy and the United Kingdom,** Future of the Campus In a Digital world, November.

48- Liere – Netheler, K., Packmohr, S., vogelsang, K ., (2018): **Drivers of digital transformation in mamufacturing**. In: Hawaii International conference on system sciences , waikoloa Beach ,HI, 3926-3935.

49- Margaretkala (2013): **Jeretta Horn Nord; Paliszkiewicz, Joanna; Lee, Tzong Digital Media**: Empowerment and Equality,11(4):bazel information

50- Thomson & Baden-Fuller (2010): **Basic Strategy in Context**: **European text and cases**, books.google.com.