



**إسهام حاضنات الأعمال
في إعداد وإنجاز البرامج التنموية لرائدات الأعمال:
برنامجي رائدات، وينهض - أنموذجاً:
دراسة ميدانية في مؤسسة المحطة لريادة الأعمال**

ا.م. د. طارق علي جاسم و م.م. سجال جليل نعمة
جامعة النهرين \ كلية اقتصاديات الاعمال, بغداد \ العراق

**The Contribution of Business Incubators
in the Preparation and Implementation of
Development Programs for Women Entrepreneurs:
Raided and Yanhad Programs - Model
Field Study at the Station Foundation for
Entrepreneurship**

Assist. Prof. Dr. Tariq A. Jassim

and Assist Lect. Sijal J. Neamah

Al-Nahrain University, College of Business Economics, Baghdad / Iraq

Sigalabadi@gmail.com Tariq@eco.nahrainuniv.edu.iq,



المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الدعم والتحفيز الذي يقدمه المجتمع لرائدات الأعمال، فضلاً عن معرفة مستوى الدعم والتحفيز الذي تقدمه المحطة (حاضنة للمشاريع الريادية، وميدان للدراسة الحالية) لرائدات الأعمال. إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في إنجازها، وجرى جمع البيانات عن طريق إستمارة مقابلة أعدت لهذا الغرض، إذ تكونت عينة الدراسة من (70) رائدة أعمال من المشتركات ببرنامجي (رائدات، وينهض) في المحطة وبفرعيها في بغداد والموصل، فضلاً عن مساحة العمل المشترك، وقامت الباحثة بتحليل مخرجات إستمارة المقابلة إحصائياً ومعالجتها عن طريق برنامج (SPSS Version 26).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الإستنتاجات من أبرزها: تقدم المحطة الإستشارات المالية للمشروع. على سبيل المثال، كيفية حساب التكاليف والأرباح وتسعير المنتج بالإضافة إلى كيفية طلب إستثمار ومتى يتم الوصول إلى نقطة التعادل وإجراء الحسابات والدعم المالي عبر الوصول إلى فرص التمويل المناسبة من مستثمرين ومنظمات وغيرهم، كما تقدم الإستشارات القانونية للمشروع بشكل جيد، مثل كيفية عمل الأوراق القانونية التي تخص المشروع، من عقود ومحادثات رسمية والإجراءات المتعلقة بطلب القروض مثل الكفالة والمدة القانونية وأي إجراء آخر يجعل المشروع محمي قانونياً، أما الدعم الإعلامي والتسويق للمشروع فلم يقدم بالمستوى المطلوب. إستناداً إلى ماسبق توصي الدراسة: البرامج التنموية لحاضنات الأعمال أحد المرتكزات الأساسية لتأسيس ونمو ونجاح المشاريع الريادية، إذ تؤدي دوراً أساسياً في تنمية وتدريب رائدات الأعمال، لذا ننصح منظمات الأعمال كافة بتضمين إستراتيجياتها كل ما يدعم الريادة والإبداع وإعتماده في جميع أنشطتها.

الكلمات المفتاحية: برامج تنموية، حاضنات أعمال، ريادة أعمال، نسوية، رائدة

أعمال



Abstract

This study aims to find out the level of support and motivation provided by society to women entrepreneurs, as well as to know the level of support and motivation provided by the station (an incubator for entrepreneurial projects, and a field for the current study) to women entrepreneurs. The study relied on the analytical descriptive approach in its completion, and data was collected through an interview form prepared for this purpose, as the study sample consisted of (70) women entrepreneurs who participated in the programs (Raaidat and Yanhd) in the station in its two branches in Baghdad and Mosul, in addition to the co- working space, The participant, and the researcher analyzed the outputs of the interview form statistically and processed it through the program (SPSS Version 26).

The study reached a number of conclusions, the most important of which are: The station provides financial advice for the project. For example, how to calculate costs, profits, and product pricing, in addition to how to request an investment, when to reach the break-even point, conduct calculations, and financial support by accessing appropriate financing opportunities from investors, organizations, and others. Legal advice for the project is well provided, such as how to work the legal papers that Related to the project, including contracts, official talks, and procedures related to requesting loans, such as guarantees, the legal period, and any other procedure that makes the project legally protected. As for the media and marketing support for the project, it was not provided at the required level. Based on the foregoing, the study recommends: The development programs of business incubators are one of the main pillars for the establishment, growth, and success of entrepreneurial projects, as they play a key role in the development and training of women entrepreneurs, so we advise all business organizations to include in their strategies everything that supports leadership and creativity and adopt it in all their activities.

Keywords: Developmental Programs, Business Incubators, Entrepreneurship, Feminism, Women Entrepreneur.



المقدمة

تعد ظاهرة ريادة الأعمال أحد أهم مؤشرات الوعي المجتمعي والرشد في سياسات وخطط وبرامج التنمية في المجتمع، حيث تنظر المجتمعات المتقدمة إلى رواد الأعمال على أنهم نماذج قيادية يجب أن يحتذى بها لما يقومون به من أعمال وما يحققونه من إنجازات وما يوفرونه من فرص استثمارية ووظيفية أمام جيل متتالية من فئات المجتمع. وتسهم البرامج التنموية لريادة الأعمال في حاضنات الأعمال في توفير فرصة للنساء من خلال دعمهن وتدريبهن لممارسة دورهن المأمول في سوق العمل، وتشجيعهن على التوجه نحو العمل الحر وإقامة المشاريع الريادية، ومن ثم يمكن أن تؤدي البرامج التدريبية المقامة في الحاضنة إلى تحسين أوجه التنمية المختلفة وتحقيق الذات وتحمل المسؤولية خاصة مع وجود الإختلالات في سوق العمل والتي تحد من الفرص المتاحة. ويعد مجال المشاريع الصغيرة هو الأكثر تناسباً لتحقيق الأهداف الطموحة لرائدات الأعمال وتفعيل مساهمتهم في التنمية، نظراً لأهمية هذا النوع من المشاريع وقدرتها على إستيعاب الجديد فضلاً عن ملاءمتها بالنسبة للمستثمرين المبتدئين، فمن الممكن أن تحقق هذه المشاريع الصغيرة نجاحاً كبيراً لتتحول فيما بعد إلى شركات عملاقة.

المحور الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

نظراً لأهمية وجود عوامل محيطة بالمرأة من شأنها أن تشكل حافزاً لها في إقامة المشاريع الريادية، تحددت مشكلة الدراسة بالإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى الدعم والتحفيز الذي يقدمه المجتمع لرائدات الأعمال؟
2. مامستوى الدعم والتحفيز الذي تقدمه المحطة لرائدات الأعمال؟



ثانياً: أهمية الدراسة

1. تسليط الضوء على أهمية وجود عوامل محفزة للمرأة في بيئة عملها (الأسرة، المجتمع، المنظمة الحاضنة لمشروعها)، تشجيعها على دخول مجال ريادة الأعمال.
2. معرفة نوع وطبيعة الدعم المقدم للمرأة من قبل المجتمع.
3. معرفة نوع وطبيعة الدعم المقدم للمرأة من قبل المحطة.
4. رفع وعي المجتمع بقدرة المرأة على مواجهة التحديات والإعتماد على نفسها.
5. توضيح الدور الفعال للمرأة في الأعمال التجارية ومنها ريادة الأعمال، وفي توليد الأفكار الإبداعية والإبتكارية.

ثالثاً: أهداف الدراسة

1. معرفة مستوى الدعم والتحفيز الذي يقدمه المجتمع لرائدات الأعمال في المحطة.
2. معرفة مستوى الدعم والتحفيز الذي تقدمه المحطة لرائدات الأعمال.

رابعاً: منهج الدراسة

تقوم الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم إستمارة مقابلة ميدانية لقياس مستوى الدعم الذي يرافق رائدة الأعمال من قبل المجتمع والمحطة (ميدان الدراسة)، فضلاً عن المقابلات الشخصية التي قامت بها الباحثة من خلال الزيارة الميدانية مع عينة الدراسة في مؤسسة المحطة لريادة الأعمال والتي ساهمت في إعطاء صورة أقرب لمشكلة الدراسة الحقيقية وتقديم الإستنتاجات والتوصيات المناسبة لها.

خامساً: حدود الدراسة

1. الحدود المكانية: تمثلت بمؤسسة المحطة لريادة الأعمال.
2. الحدود الزمانية: إمتدت من (2021/12/1 - 2022/10/10)، وتمثلت بمدة إنجاز الجانب العملي للدراسة الذي بدأ المقابلات الأولية مع رائدات الأعمال لتشخيص مشكلة الدراسة في 2021/12/10 وتخللتها مدة توزيع إستمارة المقابلة وإسترجاعها والتي إمتدت من (2022/9/23 - 2022/10/10).



المحور الثاني: الجانب النظري

أولاً: مفهوم وتعريف رائدات الأعمال

يرتبط مصطلح الريادة (Entrepreneurship) منذ منتصف القرن الثامن عشر بمفهوم الريادي، والذي ترجع جذوره إلى الإقتصاد الفرنسي. إذ يقصد بالكلمة الفرنسية (Entrepreneur)، ذلك الفرد الذي يتولى مشروع أو نشاط مهم، ويستخدم لوصف الفرد المخاطر الذي يحرز التقدم الإقتصادي من خلال إيجاد طرائق جديدة أفضل لعمل، وقد مثل الرياديون الأفراد التواقون للثروة الذين يتخذون المخاطرة ويصنعون القرار الإدارة الموارد بطرائق غير مألوفة لإستثمار الفرص وبذلك أصبحوا قادة الصناعة في العالم (محمد وسلمان، 2011:3). وتعرف ريادة الأعمال النسوية أنها مجموعة فرعية من ريادة الأعمال الشاملة، رغم إن موضوع ريادة الأعمال النسوية له خصائص مميزة يجب التركيز عليها بشكل خاص (Taqi, 2016:27). وعرفت بأنها النشاط الإبداعي لبدء وتشغيل مشروع تجاري يؤدي إلى التمكين الإقتصادي وتحسين الوضع الإجتماعي للمرأة في المجتمع (Neha, 2017).

تعرف رائدة الأعمال أنها امرأة تبدأ مشروعاً تجارياً لتلبية الطموحات الشخصية لتصبح عاملة لحسابها الخاص ومستقلة إقتصادياً، تتقبل التحديات في إدارة الأعمال وتنميتها، وتضيف قيمة من حيث النمو الإقتصادي للأسرة والمجتمع (Iyiola&Azuh, 2014)، وعرفها (Parker, 2010:170) أنها المرأة التي تنشئ، تشتري أو تتلقى مؤسسة كميراث لها، وتقوم بتحمل المسؤولية المالية، الإدارية والإجتماعية كما تقوم بتسييرها. وهي المرأة التي تقوم بالإبتكار أو إعتقاد نشاط تجاري معين وهي التي تقوم بإستخدام كافة مصادرها ومعرفتها لخلق عدد من الفرص التجارية الجديدة والعمل على تطويرها، وهي كل امرأة تقوم بالمشاركة في إدارة أعمالها وتمتلك على الأقل نحو 50% من الأنشطة التجارية كما إنها تزاوّل نشاطها منذ أكثر من سنة (الغريب، 2021). وتتميز رائدات الأعمال الناجحات بكونهن قادرات على حل التحديات التي يمكن أن تضر الأعمال التجارية، ويقوين نقاط



ضعفهن ويحولن التهديدات إلى فرص، ولديهن ثقة وإيمان بالنفس، وقادرات على إدارة عمل تجاري ناجح، وإنهن يعملن بذكاء مع الشبكات لتحقيق النمو (Nieman et al., 2003:15).

ثانياً: أنواع رائدات الأعمال

صنفت رائدات الأعمال باستخدام معيارين: الأول، الإرتباط بأفكار ريادة الأعمال والإعتماد على العقلية أو السلوك الريادي بما في ذلك دوافع الإنجاز، والإستقلالية، والمخاطرة، وإحترام الذات. والثاني هو مدى قبول هؤلاء النساء للأدوار النمطية (التقليدية) للجنسين و / أو التكيف مع الأدوار المفترضة ثقافياً، وكالاتي: (Nsengimana, 2017:13-14):

1. **رائدات الأعمال التقليدية:** مكرسات لأفكار ريادة الأعمال بالإضافة إلى أدوار الجنسين، قررن بشكل عام بدء عمل تجاري بسبب الأزمة الإقتصادية في الأسرة. بمعنى آخر، يحفزهن عامل الدفع على بدء عمل تجاري، هدفهن هو تحقيق ربح كافٍ حتى يتمكن من تحمل نفقات الأسرة.
2. **رائدات الأعمال المبتكرات:** يكرسن بشدة لأفكار ريادة الأعمال ولا يهتمن كثيراً بالأدوار التقليدية للجنسين، يطلقن المشروع لأنهن طموحات أو لا يمكنهن العثور على عمل في سوق العمل، لديهن الحافز لإدارة مشاريعهن والنجاح فيها.
3. **رائدات الأعمال المنزليات:** اللواتي يمتلكن أعمالاً تجارية، ولكن لديهن إرتباط قوي بالأدوار التقليدية للجنسين، فهن لسن مخلصات لأفكار ريادة الأعمال، إستقال البعض من وظائفهن لإتاحة الوقت الكافي لرعاية أطفالهن، دوافعهن أثناء السعي وراء الإستقلال هي الرغبة في العمل لحسابهن الخاص، وممارسة تعليمهن ومعرفتهن ومهاراتهن الإبداعية والخبرة، معظم هؤلاء النساء من رائدات الأعمال يزاولن أعمالهن من المنزل.
4. **رائدات الأعمال المتطرفات:** سيدات يقمن بإدارة مشاريعهن الخاصة، ولديهن القليل من الإهتمام بأفكار ريادة الأعمال أو الأدوار التقليدية للجنسين، ولا يعتبرن رائدات أعمال يسعين وراء فرصة. غالباً ما يكن شابات متعلمات بشكل جيد ولديهن القليل من الخبرة العملية.



ثالثاً: العوامل المحفزة لرائدات الأعمال

تحفز المرأة عادة لتصبح رائدة أعمال بمزيج من عوامل الدفع الجذب، وعرفت عوامل الدفع بأنها العوامل التي تجبر النساء على أن يصبحن رائدات أعمال (إجبار، ضرورة، الظروف الخارجية). أما عوامل الجذب فعرفت بأنها العوامل التي تشجع النساء على أن يصبحن رائدات (إختيار، فرصة، إحتياجات الداخلية (Sunandha,2015:77))، وأشار (Mildred,2021:14) إلى عوامل الدفع بعوامل الضرورة أو الحواجز وهي الحالة التي يصبح فيها الناس رواد أعمال فقط لكسب لقمة العيش لأنه لم يكن هناك خيار أو خيارات أخرى، أما عوامل الجذب فقد أشار إليها بعوامل الفرصة وهي العوامل الإيجابية المرتبطة بالإختيار والرغبة في تطوعات ريادة الأعمال. ويرى (Irene,2016:1125) بأنه عندما "تنجذب" رائدات الأعمال إلى ريادة الأعمال، فقد ثبت أنهن مستعدات بشكل كافٍ ولديهن فهم أفضل لبيئة الأعمال من أولئك اللاتي "دفعن" إلى ريادة الأعمال، اللاتي غالباً ما يكن غير مستعدات لمواجهة تحديات الأعمال ولديهن معرفة قليلة بديناميكيات وأساليب العمل في بيئة الأعمال، ويمكن أن يفشلن تماماً بدون مساعدة.

1 - من أبرز عوامل الدفع

- أ- **قلة الدخل:** يمكن أن يكون نقص الدخل إما عامل دفع أو عامل جذب، إعتياداً على الموقف، ومع ذلك، يُنظر إليه على أنه عامل دفع عندما يتطلب الوضع الإقتصادي للأسرة دخلاً إضافياً (Luoma&Qian,2009:16).
- ب- **صعوبة العثور على عمل:** أن ريادة الأعمال توفر مصدر دخل عندما لا يستطيع الإقتصاد توفير وظائف كافية أو بدائل أخرى لتوليد الأجور أو الرواتب، مما يوفر قيمة إجتماعية إيجابية (Buthelezi,2011:40).
- ج- **الحاجة إلى جدول عمل مرن:** مرونة العمل التي توفرها ريادة الأعمال جاذبة للمرأة من حيث الموقع، وغالباً ما تعمل في المنزل أو بالقرب من المنزل وضمن وساعات العمل حرة. في الواقع، تعد الرغبة في جدول عمل مرّن أحد الأسباب الرئيسية التي تجعل النساء يتركن وظيفتهن وينجذبن إلى ريادة الأعمال (Buthelezi,2011:39).



2 - من أبرز عوامل الجذب

- أ- **دعم الأسرة:** وتلعب الأسرة دوراً مهماً لأنها يمكن أن تساعد أو تعيق ريادة الأعمال للمرأة (Kim&Ling,2001). ويرى (Mustapha&Subramanian,2016) أن دعم الأسرة مهم ويعتبر المساهم الرئيسي في نجاح رائدات الأعمال، حيث تؤدي دوراً كبيراً في التأثير على الخيارات المهنية للفرد (Schröder et al.,2011).
- ب- **التعليم:** التعليم مهم لتحفيز ريادة الأعمال، إنه يوفر للأفراد شعوراً بالاستقلالية والثقة بالنفس، ويوسع آفاق الفرد، ومن ثم يجعل الناس على دراية بإدراك الفرص (Reynolds&Camp,2001).
- ج- **التدريب:** يعد التدريب مكوناً أساسياً لتكوين مجموعة من رائدات الأعمال القادرات الذين لا ينجح فحسب، بل يزدهرن ويساهمن في الإقتصاد المحلي وفي نهاية المطاف، في الإقتصاد العالمي. إذ يعد التدريب القائم على المهارات، والتدريب الفني، والتدريب التكنولوجي، وتقديم المهارات الإدارية ضرورياً ليس فقط لتقوية رائدات الأعمال، ولكن أيضاً للمنظمات. وبعبارة أخرى، تعتبر المساعدة الفنية ذات قيمة خاصة في التنمية والانتقال (Jalbert,2000:29).

رابعاً: التحديات التي تواجه رائدات الأعمال

توجد العديد من التحديات والعقبات التي تواجهها المرأة الراغبة في إقامة مجموعة متنوعة من المشاريع التجارية، والريادية منها بشكل خاص مقارنة بالرجل على الرغم من إقبال العديد من النساء على ذلك العمل، ومن هذه التحديات (Girma,2015):

1. **الحصول على القروض والتمويل:** عندما تبدأ المرأة مشروعها فيكون برأس مال أقل مقارنة بالرجال، كما إن حجم مشاريعهن تكون صغيرة الحجم مقارنة بالمؤسسات التي يديرها الرجال، هذه المشكلة ربما قد تضع المرأة في وضع غير مناسب عند بدء مشروعها، كما يمكن أن يؤثر نقص رأس المال على معدل بقاء المشاريع النسوية، وتؤثر أيضاً على قدرتها على النمو.



2. **الوصول إلى السوق:** إن القدرة على الدخول للإستفادة من سوق جديدة يتطلب الخبرات والمعرفة والتواصل، وتواجه المرأة الريادية نقص في التدريب والخبرة في المشاركة الفعالة في السوق، وبالتالي عدم قدرتها على تسويق سلعتها وخدماتها إستراتيجياً، وإن العلاقات في الأسواق الدولية يعتبر تحدي كبير للمشاريع النسوية، ويمكن أن يكون التحيز أو التحرش عامل مهم في عدم قدرة المرأة على السفر وإقامة علاقات تجارية.
3. **الوصول إلى الشبكات:** تواجه الريادة النسوية صعوبات في الحصول على دعم الشبكات، وإن عدم الحصول على شبكات واسعة للتواصل سببه التمييز على أساس الجنس، ويشير الباحثين إن شبكات التواصل الموجودة في السوق يسيطر عليها الرجال ويكون غير محبب بالمرأة فيها، كما أن علاقات العمل والصفقات غالباً ماتتم في ساعات خارج العمل وفي الحفلات أو المطاعم وهو ما لا يساعد المرأة.
4. **التقاليد الثقافية والإجتماعية:** تلعب دوراً كبيراً في تحديد من يصبح رائد أعمال داخل المجتمع. على سبيل المثال، تمنع الظروف الإجتماعية في بعض المجتمعات النساء من بدء أعمالهن التجارية الخاصة فبالنسبة لصاحبة الأعمال التجارية، قد تكون عملية بدء وتشغيل مشروع جديد أمراً صعباً لأنهن غالباً ما يفتقرن إلى المهارات والتعليم وأنظمة الدعم التي يمكنها تسريع مساعيهن التجاري (Jalbert,2000:16).

خامساً: حاضنات الأعمال

دفعت المزايا والخصائص التي تتمتع بها المشاريع الريادية النسوية والدور المتميز لها في التنمية الإقتصادية والإجتماعية الحكومات ومنظمات الأعمال في مختلف دول العالم لتحفيز هذا النوع من المشاريع وتوفير وسائل الإستقرار والنمو المستدام، لدورها الفاعل في التنمية، ونظراً لما تتمتع به من دور ولاسيما في مجال مكافحة مشكلات الفقر والبطالة، ولكونها محركاً للعجلة الإقتصادية في ظل الإنكماش الإقتصادي الذي تواجهه المنظمات الضخمة (محمد وسلمان، 2011: 12-13).



يمكن تعريف معنى الإحتضان (Incubation) لغوياً وإصطلاحياً، إذ يقصد به لغوياً: لفظاً مأخوذاً من جذر الفعل حَضَن. على سبيل المثال، عندما يحضن الطير بيضه وأولأم أطفالها، فيما يقصد بالإحتضان إصطلاحاً: بأنها الفترة بين إصابة الفرد بالمرض وظهور أعراضه. وتعكس حاضنة الأعمال منظومة متكاملة تعدّ كل مشروع صغير وكأنه وليد يحتاج إلى الرعاية الفائقة والإهتمام الشامل، فلا يستطيع كافة أصحاب الأفكار الريادية البدء بتنفيذ المشاريع، نظراً للعديد من المخاطر المصاحبة لها سواء كانت هذه المخاطر مالية أو تسويقية أو إدارية (آل فيحان وسلمان، 2012: 79-81). ويمكن النظر إلى حاضنات الأعمال على أنها تشبه المشاتل التي يتم فيها زراعة النباتات الصغيرة بحيث تصبح قادرة على النمو والتأقلم مع البيئة، وبعدها يتم تحويلها إلى المزارع الأكبر، وبالمثل حاضنات الأعمال الريادية تحتضن المشاريع الصغيرة الوليدة، وتعمل على تقصير الوقت وتقليل تكاليف الإنشاء وتعزز فرص نجاحها والبقاء على قيد الحياة (أبوناعم، 2020: 240). وتعرف حاضنات الأعمال أنها وحدات تدعم المشاريع الناشئة بمفردات الحيز المادي ورأس المال والإستثمار والخدمات الإدارية وشبكات الإتصال لتستطيع البقاء في مرحلة الأنطلاق. وفي المقابل فأن الإقتصاد من المتوقع أن يحصل على منافع شأن الوظائف الجديدة التي تولد قيمة مضافة عالية (Gstraunthaler, 2010: 399). كما عرفها (السيسي، 2009: 37) أنها مؤسسات تنموية تعمل على دعم المبادرين داخل أو خارج حدودها من أصحاب أفكار المشاريع الجديدة الطموحة والذين لا تتوافر الموارد أو المعرفة الكافية لتحقيق طموحاتهم، ومساعدتهم على تأسيس هذه المشاريع، وزيادة معدلات نموها وكفاءتها الإقتصادية إلى الحد الذي يضعها على بداية طريق النمو دون الحاجة إلى مساعدة خارجية، وأشار (جاسم وعبد الدائم، 2022: 56) أنها أنشئت لمساعدة المشاريع التي تكون حديثة الإنشاء، وأيضاً مساعدة المشاريع التي تكون في طور النمو على البقاء في السوق لأطول فترة ممكنة.

سادسا: البرامج التنموية لحاضنات الأعمال

تنطوي التنمية على إحداث نوع من التغيير في المجتمع الذي تتوجه نحوه سواء مادياً صوب الموارد أو معنوياً يستهدف الإنسان. ذلك أن الإنسان يمثل رأس المال البشري



والمعرفي والموارد الإستراتيجي في عملية التنمية الذي يصعب نسخه أو تقليده بإمكانياته وقدراته ومهاراته (محمد وسلمان، 2011:9). وقد إرتبط "التعليم والتدريب" بكافة أشكال التنمية، وإن التدريب هو أحد حالات حصول التطور والتنمية، ولكي يكون التدريب فعالاً يجب أن يستند على مؤثرات أخرى تؤثر في نمونا وتطورنا، وهذا يشمل أولوياتنا في الحياة وطريقة إدارة هذه الأعمال، لذا فإن التعليم والتدريب هما إستثمار حقيقي ومباشر يؤدي إلى تنمية الموارد البشرية، فكلما زاد إستثمار الدولة أو المنظمة في تنمية مهارات النساء ورفع مستوى كفاءتهن العلمية والعملية كلما زادت الإنتاجية، ليؤدي في النهاية إلى رفع مستوى معيشتهن (المحاريق، 2015: 14-15).

ينظر في الوقت الراهن إلى التعليم والتدريب على أنه عملية إستراتيجية مستمرة، تأخذ شكل نظام مكون من أجزاء متكاملة، فهناك إستراتيجيات للتعليم، وكذلك التدريب، حيث أن إستراتيجية التدريب تتكون من مجموعة مخططة من برامج التعليم والتدريب والتنمية البشرية المستمرة، والتي تتشكل من مجموعة من المعارف والمعلومات، وتتطلب المهارات اللازمة للتطبيق، وبالتالي تطوير وتحسين الأداء باستمرار ويمكن الحديث على أن التدريب استراتيجية، حيث أنه يسعى لبناء نظام معرفي حديث لدى الأفراد وتطوير مهاراتهم الحالية وإكسابهم خبرات ومهارات جديدة ومتنوعة وتعديل إتجاهاتهم السلوكية للأفضل، والتي تُعبر في مضمونها عن عملية التعليم، بهدف الإستيعاب والتأقلم مع التغيرات (المحاريق، 2015:12).

وتعرف البرامج التدريبية التنموية على أنها مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي يتم توجيهها للمتدربين من خلال نظام تدريبي مصمم بدرجة كفاءة عالية من ناحية التخطيط والتنفيذ والتقويم ويلبي إحتياجات الفرد عن طريق تجديد المعارف والمهارات المطلوب اكتسابها في مجالات العمل وإتقانها من قبل الفرد المستهدف، ويطلق البعض مسمى الدورات على البرامج التدريبية (شابط، 2013:6). كما عرفه (فضل الله وعبد العظيم، 2021:56) بأنه تنظيم وتخطيط للنشاطات بطريقة منظمة ومقصودة سواء كانت هذه النشاطات داخل المنظمة أو خارجها أو مرتبطة بجوانب تعليمية أو تدريبية (رصاص ومشعل، 2018:126). ومن المعروف أن تصميم البرامج التدريبية التنموية وفقاً لمدخل محدد يضمن صلاحيتها المنهجية، وجدوى تطبيقها معرفياً ووجدانياً ومهارياً، ودقة



تقويمها، وأن التصميم الشخصي غير المدروس يؤدي غالباً إلى برامج غير جيدة تعتمد غالباً على الإجتهد العشوائي لأفرادها مسؤولين ومدربين ومنتدربين (فضل الله وعبد العظيم، 2021:56). فإن حاضنات الأعمال هنا تمثل بحد ذاتها برنامج تنموي يساعد في تنويع النشاط الإقتصادي وتكوين الثروات عن طريق تشجيع ودعم وتنمية الأعمال الجديدة من خلال توفير بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع الريادي ثم تتحول تتعامل الحاضنة مع مبادر جديد، وقد تتعامل مع منافس في السوق ولقد أوصت العديد من الدراسات بإنشاء حاضنات المشاريع لمساندة المبادرين من أصحاب المشاريع الجديدة والذين يفتقرون إلى المقومات المادية والإدارية لإقامة مشاريعهم (الhezani، 2015:9).

سابعاً: خطوات إعداد البرامج التنموية في الحاضنة

تتمثل أهم خطوات إعداد البرنامج التنموي التدريبي لرائدات الأعمال الآتي (المحاريق، 2014 : 10-11):

1. **تحديد الحاجات:** إن تحديد الحاجات يكون بدراسة حاجة رائدات الأعمال من خلال الكشف عن جوانب الضعف وتحديد جوانب الأداء لديهن، والتي يكتنفها القصور والنقص في المهارات.
2. **تحديد الأهداف:** عند تحديد الحاجات التدريبية، يتم توضيح ومعرفة الأهداف المطلوب تعلمها، وعند تحديد الأهداف يتحدد السلوك المرغوب فيه، والشروط الواجب توافرها لتحقيق هذا السلوك، حيث أن هذه الخطوة تساعد المدرب والمتدرب على معرفة كل ما هو المطلوب منهم.
3. **تحديد المحتوى التدريبي:** يتم تنظيم البرامج التدريبية بعد تحديد الحاجات وأهداف التدريب، حيث يتضمن المحتوى ما يهدف إليه البرنامج من تغيير أو تطوير، حيث أنه من الممكن أن يتضمن المحتوى ما يهدف إليه البرنامج، ومن الممكن أن يُنظم المحتوى لتعليم مهارات متخصصة، أو يضيف معارف معينة، أو محاولة تغيير الإتجاهات، ولا بد أن يُراعى عند تحديد هذا المحتوى مدى الرغبة والدافعية والاستعداد للأداء.



4. **مبادئ التعليم:** إنَّ كفاءة وفعالية التعليم، تعتمد على مدى تضمين مبادئ التعلم في البرنامج التدريبي، فكلما كانت هذه المبادئ مستخدمة بدرجة كبيرة، كلما كان التدريب أكثر فعالية.

ثامنا: أهمية البرامج التنموية في الحاضنة

أكدت الدراسات أن المشاريع الصغيرة تواجه مشكلات تتعلق بنقص الخبرة والمهارات الفنية والإدارية ونقص الأموال الشخصية وعدم قدرتها على الإيفاء بمتطلبات العمل، كما أن كثيراً منها تعاني من منافسة شديدة وأن جزء منها مهدد بالانهيار في ظل العولمة وإقتصاد السوق وعدم فعالية الإحتياجات التدريبية الخاصة بتنمية المهارات لإدارة المشروع. من هذا المنطلق وفي هذه الأجواء التنافسية شديدة الصعوبة تتضح أهمية منظومات العمل المستحدثة التي يطلق عليها "حاضنات الاعمال" فهي تعمل على تطوير وتحديث مفهوم دعم ورعاية المشاريع الصغيرة كما تعتبر من أكثر المنظومات التي تم ابتكارها في الـ 20 سنة الأخيرة فاعلية ونجاحاً في الإسراع في تنفيذ برامج التنمية الإقتصادية والتكنولوجية وإيجاد فرص عمل جديدة، ويصف تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003 حاضنات الأعمال بأنها "تمثل نمطاً جديداً من البنى الداعمة للنشاطات الابتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو للمطورين المبدعين المفعمين بروح الريادة الذين يفتقرون إلى الإمكانات الضرورية لتطوير أبحاثهم وتقنياتهم المبتكرة وتسويقها (الhezani, 2015: 8-9).

تساهم البرامج التنموية في حاضنات الأعمال في تمكين رائدات الأعمال من التعرف على سماتهن الريادية وتتمكن من إكتشاف ذاتها بما يمكنها من بناء وتنمية المعرفة والمهارات اللازمة لتحويل الأفكار والمبتكرات الجريئة ذات المخاطرة المحسوبة إلى مشاريع تنفيذية منتجة تتحول بعدها فيها من موفرة للوظائف إلى باحثة عنها. كما تمكنها من تعلم أساسيات إنشاء المشروع إبتداءً من المتطلبات الرئيسة لرائدة الأعمال ومروراً بكيفية التخطيط والتنظيم لإنشاء المشاريع وإعداد من تنتسب للبرنامج بصورة تجعل مصادر التمويل تبحث عنها بدلاً وليس العكس، وأخيراً الخطوات العملية لإدارة المشروع. ويتميز البرنامج بقدرته على تنمية المهارات في مجال تقديم خطة عمل تطبيقية لإنشاء



مشروع تجاري مستقل (الشمري والشراح، 2014:178). وأشار (المبيرك والياسر، 2014:14) إلى حاضنات الأعمال الريادية بأنها من أهم الأدوات لتنمية وتوسيع مفهوم وممارسات ريادة الأعمال، فهذه المؤسسات تهدف إلى توفير إحتياجات المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ظل تحيز بيئة الأعمال إلى المشاريع القائمة والكبيرة بشكل عام. فإن الشباب علي وجه الخصوص إذا احسن إعدادهم وتوجيههم والإستفادة منهم سوف يمثلون الطاقة الهائلة والقوة المحركة التي يمكنها أن تنهض بالأمم (رصاص ومشعل، 2018:122).

تاسعاً: العوامل المؤثرة في فاعلية البرامج التنموية في الحاضنة

هناك مجموعة من العوامل الأساسية التي تلعب دوراً هاماً ومؤثراً في نجاح برامج التدريب التنموية لرائدات الأعمال، وهي كالاتي (المحاريق، 2014:12):

1. التركيز على تعليم المتدربات أشياء جديدة تخدم أعمالهن الحالية والمستقبلية.
2. التأكد من إستيعاب المتدربات لما تعلمنه في البرنامج.
3. التركيز على التعلم التجريبي، أي إتاحة الفرصة للمتدربة أن تمارس ما تتعلمه بنفسها، لترسيخ المعلومات لديها.
4. التأكد من صحة تطبيق المتدربات لما تعلمنه، وذلك على أرض الواقع أي في أعمالهن التي يمارسها.
5. اطلاع المتدربة على الأخطاء التي وقعت فيها، أثناء تدريبها وتنميتها، وما هي الأسباب أدت إلى وقوعها فيها، وكيفية معالجتها.



المحور الثالث: الجانب التطبيقي

أولاً: مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من 582 رائدة أعمال في مؤسسة المحطة لريادة الأعمال وهي واحدة من المؤسسات الرائدة في العراق والحاضنة للمشاريع الريادية، بفرعيها في (بغداد والموصل)، أما عينة الدراسة فأشتملت على رائدات الأعمال في المحطة وبمجموع 70 رائدة أعمال، وبلغ عددهن في بغداد 44 رائدة أما في الموصل فبلغن 26 رائدة وتمثلت بمساحة العمل المشترك (Co- Working Place)، فضلاً عن برنامج (رائدات) وبرنامج (ينهض) وهذه البرامج هي مسابقة للنساء الرائدات في مجال الأعمال، ويهدف إلى تمكين وتطوير المرأة لبدء وتوسيع مشروعها الخاص من خلال برنامج متكامل، وكالاتي:

أ- **برنامج رائدات:** وهو برنامج يختص بتدريب رائدات الأعمال فقط على زيادة الأعمال ويستهدف فئتين من النساء، النساء اللاتي لديهن أفكار لمشاريع تجارية ويرغبن بتحويلها إلى مشروع قائم على أرض الواقع ولكن لا يمتلكن الخبرة الكافية أو النساء اللاتي لديهن موهبة أو صنعة معينة ولا يعرفن كيفية توظيفها في مجال الأعمال، ولقد ضم عدة مراحل وينتهي وجود هذه المشاريع في المحطة عند تصفية الرائدة في مرحلة ما من المسابقة (البرنامج) أو إنسحابها أو عند إنتهاء مراحل البرنامج المحددة وإعلان الفائزة من كل محافظة والتي تحصل على جائزة مالية.

ب- **برنامج ينهض:** وهو برنامج مختص بتدريب كلا الجنسين من رواد ورائدات أعمال على ريادة الأعمال ويعمل بنفس آلية عمل برنامج رائدات، ولقد ضم عدة مراحل وينتهي وجود هذه المشاريع في المحطة عند تصفية الرائدة في مرحلة ما من المسابقة (البرنامج) أو عند إنتهاء مراحل البرنامج المحددة من كل محافظة والتي تحصل على جائزة مالية.



ت- **مساحة العمل المشترك:** وهي مساحة للعمل تضم عدة مشاريع ريادية قائمة بالفعل تقوم المحطة بتأجير قاعة لهذه المشاريع مقابل أجر مادي وهي متاحة لكلا الجنسين، ولا توجد فترة إحتضان معينة لهذه المشاريع في المحطة حيث يتواجدون حسب رغبتهم ووفقاً للعقد المبرم مع المحطة.

ولا توجد شروط معينة لقبول مشاركة المشروع في كل برنامج، بإستثناء أن يكون عمر المرأة 15 فما فوق حسب توجيهات وزارة العمل والشؤون الإجتماعية، ويستمر البرنامج لمدة 6-7 أشهر وقد يستمر لسنة بسبب فترات التدريب المتباعدة، وكل تدريب يستمر تقريباً 3 أيام بواقع 3-4 ساعات في اليوم لكل مرحلة عدى المعسكر التدريبي فيكون لمدة 5 ساعات. ويعود سبب وجود فترات متباعدة بين تدريب وآخر هو لجعل تركيز الرائدة ينصب على نقاط الضعف في المشروع، وفي كل تدريب يتم إجراء جلسة مراجعة مع الرائدة من قبل مختص/ة البرامج في "المحطة" (An Assment Review Session) للتأكد من تنفيذ الخطوات بصورة صحيحة. وفي برنامج رائدات مثلاً، تفوز بالجائزة المالية ثلاثة مشاريع فردية أو مشتركة، بواقع مشروع في كل من بغداد والموصل ومشروع من كربلاء أو الحلة، ويحصل كل منهم على المنحة المالية، حيث يحصل المشروع "الأول" على \$20000، أما المشروع "الثاني" فيحصل على \$10000، أما المشروع "الثالث" فيحصل على \$5000.

ثانياً: تحليل وتفسير نتائج إستمارة المقابلة

للقوف على واقع الدعم المقدم لعينة الدراسة من قبل المجتمع، والمحطة (ميدان الدراسة) كحاضنة للمشاريع الريادية، إرتأت الباحثة إلى إستخدام أسلوب المقابلات من خلال إعداد إستمارة مقابلة ميدانية. تم عرض النتائج المستحصلة من إستخدام الأدوات الإحصائية وإعتماد مقياس ليكرت الثلاثي، ومن ثم تحليل وتفسير إجابات عينة الدراسة من أجل تعزيز النتائج من الناحية الميدانية ولمعالجة المشكلة التي تبنتها الدراسة الحالية، وكالاتي:



أ: ما مستوى الدعم والتحفيز الذي يقدمه المجتمع لرائدات الأعمال؟

1 - تشجع ثقافة المجتمع أو المحيط عمل المرأة.

يتضح من خلال الجدول (1) بأن ثقافة المجتمع أو المحيط تشجع عمل المرأة (بشكل معتدل) وبنسبة إتفاق (54.3%) بواقع (38) مشاهدة، وهذا يدل على أن المجتمع لديه ثقافة تشجع المرأة على العمل وتبني المشاريع الريادية ولكن ليس بمستوى الطموح، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (1): ثقافة المجتمع

Q1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	20	28.6	28.6	28.6
	بشكل معتدل	38	54.3	54.3	82.9
	بشكل نادر	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

2 - وجود صعوبة في طرح الأفكار الجديدة إلى المجتمع.

يتضح من خلال الجدول (2) وجود صعوبات في طرح الأفكار الجديدة في المجتمع من قبل عينة الدراسة (بشكل معتدل) وبنسبة إتفاق (65.7%) بواقع (46) مشاهدة، دل ذلك أن وجود صعوبات في طرح الأفكار الجديدة بشكل كبير، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (2): طرح الأفكار الجديدة في المجتمع

Q2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	19	27.1	27.1	27.1
	بشكل معتدل	46	65.7	65.7	92.9
	بشكل نادر	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.



3 - ينظر المجتمع إلى المرأة كونها قيادية ذات قدرات ولها مكانتها المميزة. يتضح من خلال الجدول (3) بأن الآراء إنقسمت لنفس النسبة بين (بشكل معتدل) و(بشكل نادر) لنظرة المجتمع للمرأة كونها قيادية ذات قدرات ولها مكانتها المميزة وبنسبة إتفاق (41.4%) بواقع (29) مشاهدة لكل منهما على حدة، دل ذلك على إن رأي المجتمع مختلف تجاه كون المرأة قيادية، بعضهم يقدر أهمية المرأة كقائدة ويحفزها ويدعمها، والبعض الآخر لا يراها تصلح بأن تكون قيادية ولايدعمها، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (3): نظرة المجتمع إلى المرأة

		Q3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	12	17.1	17.1	17.1
	بشكل معتدل	29	41.4	41.4	58.6
	بشكل نادر	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

4 - تتوفر في المجتمع البيئة المناسبة التي تساعد على بدء مشروع وتنميته يتضح من خلال الجدول (4) وجود البيئة المناسبة في المجتمع التي تساعد عينة الدراسة على بدء مشروع وتنميته (بشكل معتدل) وبنسبة إتفاق (48.6%) بواقع (34) مشاهدة، دل ذلك إن بيئة المجتمع داعمة للمرأة من حيث وجود الظروف المناسبة التي تساعد على بدء مشروع وتنميته ولكن ليس بالمستوى المطلوب، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (4): بيئة المجتمع

		Q4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	15	21.4	21.4	21.4
	بشكل معتدل	34	48.6	48.6	70.0
	بشكل نادر	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.



5 - توجد سهولة في الحصول على جهة تحتضن المشروع أو تموله مادياً. يتضح من خلال الجدول (5) وجود سهولة في الحصول على جهة تحتضن المشروع أو تموله مادياً لعينة الدراسة (بشكل معتدل) وبنسبة إتفاق (%44.3) بواقع (31) مشاهدة، ويشير ذلك إلى وجود صعوبة في الحصول على حاضنة أعمال تحتضن المشروع أو تموله لأن أكثر من نصف عينة الدراسة لم تجد سهولة في ذلك، ويعد هذا أمراً طبيعياً ويعكس الواقع بسبب ندرة وجود حاضنات أعمال (حقيقية) في العراق بإستثناء المحطة بجميع فروعها، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (5): الحصول على جهة تحتضن المشروع

		Q5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	9	12.9	12.9	12.9
	بشكل معتدل	31	44.3	44.3	57.1
	بشكل نادر	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

ب: ما مستوى الدعم والتحفيز الذي تقدمه المحطة لرائدات الأعمال؟

6 - تقدم المحطة الإستشارات المالية المناسبة للمشروع.

يتضح من خلال الجدول (6) تقديم المحطة الإستشارات المالية المناسبة للمشروع لعينة الدراسة (بشكل معتدل) وبنسبة إتفاق (%48.6) بواقع (34) مشاهدة، ويبين ذلك أن المحطة تقدم كافة الإستشارات المالية للمشروع بشكل متوسط إتماداً على أيام التدريب المحددة. على سبيل المثال، كيفية حساب التكاليف والأرباح وتسعير المنتج بالإضافة إلى كيفية طلب إستثمار ومتى يتم الوصول إلى نقطة التعادل وإجراء الحسابات والدعم المالي عبر الوصول إلى فرص التمويل المناسبة من مستثمرين ومنظمات وغيرهم، وكما موضح في الجدول أدناه:



جدول (6): تقديم الإستشارات المالية

		Q6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	25	35.7	35.7	35.7
	بشكل معتدل	34	48.6	48.6	84.3
	بشكل نادر	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

7 - تقدم المحطة الإستشارات القانونية المناسبة للمشروع.

يتضح من خلال الجدول (7) تقديم المحطة الإستشارات القانونية المناسبة للمشروع لعينة الدراسة (بشكل معتدل) وبنسبة إتفاق (55.7%) بواقع (39) مشاهدة، ويبين ذلك أن المحطة تقدم الإستشارات القانونية للمشروع بشكل جيد حسب إجابات أكثر من نصف العينة، مثل كيفية عمل الأوراق القانونية التي تخص المشروع. على سبيل المثال، من عقود ومحادثات رسمية والإجراءات المتعلقة بطلب القروض مثل الكفالة والمدة القانونية وأي إجراء آخر يجعل المشروع محمي قانونياً، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (7): تقديم الإستشارات القانونية

		Q7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	27	38.6	38.6	38.6
	بشكل معتدل	39	55.7	55.7	94.3
	بشكل نادر	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

8 - تعمل المحطة على الترويج للمشروع بشكل كافٍ وتدعمه إعلامياً.

يتضح من خلال الجدول (8) أن المحطة تقوم بالترويج للمشروع بشكل كافٍ وتدعمه إعلامياً لرائدات الأعمال (بشكل معتدل) وبنسبة إتفاق (48.6%) بواقع (34)



مشاهدة، ويبين ذلك إن المحطة تقدم الدعم الإعلامي للمشروع ولكن ليس بمستوى الطموح، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (8): تقديم الترويج والدعم الإعلامي

		Q8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	26	37.1	37.1	37.1
	بشكل معتدل	34	48.6	48.6	85.7
	بشكل نادر	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

9 - تعمل المحطة على جلب مدربين دوليين مؤهلين بشكل كافٍ وبخبرة علمية وعملية. يتضح من خلال الجدول (9) إن المحطة تقوم بجلب مدربين دوليين مؤهلين بشكل كافٍ وبخبرة علمية وعملية لرائدات الأعمال (بشكل دائم) وبنسبة إتفاق (58.6%) بواقع (41) مشاهدة، ويبين ذلك إعتتماد المحطة في برامجها التدريبية (رائدات وينهض) على مدربين دوليين ذوي مستوى عالي، وهيات فرصة لسفر بعض الرائدات من المتأهلات إلى المراحل النهائية إلى لبنان وفرنسا. وفي لبنان مثلاً، وفرت مدربين من الـ (AUF)*، وكان المدربين يعملون في شركات عالمية ذات فروع في الوطن العربي مثل (Pepsi-Cola, Johnson, Macdonalds)، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (9): توفير مدربين دوليين

		Q9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	41	58.6	58.6	58.6
	بشكل معتدل	24	34.3	34.3	92.9
	بشكل نادر	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

* AUF: Agence universitaire de la francophonie (بالفرنسية، بالعربية (الوكالة الجامعية الفرنكفونية)

10 - للتواجد في المحطة تأثير إيجابي في تبادل المهارات والخبرات مع رائدات الأعمال الأخريات.

يتضح من خلال الجدول (10) أن للتواجد في المحطة تأثير إيجابي في تبادل المهارات والخبرات مع رائدات الأعمال الأخريات (بشكل دائم) وبنسبة إتفاق (72.9%) بواقع (51) مشاهدة، ويبين ذلك الدور الكبير للتواجد في المحطة في تعزيز أهمية وجود الشبكات الإجتماعية لدخول المرأة مجال قيادة الأعمال، وكالاتي:

جدول (10): تأثير التواجد في المحطة

		Q10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل دائم	51	72.9	72.9	72.9
	بشكل معتدل	14	20.0	20.0	92.9
	بشكل نادر	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

11 - توفر المحطة غرفة لحضانة الأطفال (بالنسبة للأمهات)، خلال فترة التدريب أو التواجد فيها.

يتضح من خلال الجدول (11) على وجود غرف حضانة للأطفال في المحطة (بشكل نادر) بنسبة إتفاق (100.0%) بواقع (70) مشاهدة، دل ذلك على عدم وجود غرف حضانة للأطفال نهائياً في المحطة، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (11): توفير غرفة حضانة للأطفال

		Q11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشكل نادر	70	100.0	100.0	100.0

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.



ت: يُرجى الإجابة على الآتي وفقاً لما ماتريه مناسباً لك:

12 - كيف تولدت لديك فكرة مشروعك الحالي؟

يوضح الجدول (12) كيف تولدت فكرة المشروع لدى عينة الدراسة، وكان السؤال يسمع لعينة الدراسة في الإجابة عليه بعدة خيارات في آن واحد، إذ شكلت (حاجة السوق) مانسبته (21.6%) بواقع (36) مشاهدة، في حين شكلت (العائلة أو الأقارب أو الإصدقاء) مانسبته (19.2%) بواقع (32) مشاهدة، لتأتي بعدها (التجربة والخبرة السابقة) بنسبة (16.8%) بواقع (28) مشاهدة، فيما جاءت (وسائل الإعلام) و(الإطلاع على تجارب آخرين) بنفس النسبة (12.0%) وبواقع (20) لكل منهما على حدة، ثم بعد ذلك عامل (الصدفة) بنسبة (10.8%) وبواقع (18) مشاهدة، وجاءت (المدرسة أو المعهد أو الكلية) بنسبة (6.0%) وبواقع (10) مشاهدات، ومثلت (خبراء وإستشاريين في السوق) النسبة الأدنى بنسبة (1.8%) وواقع (3) مشاهدات فقط من إجمالي العينة، ومن هنا يتضح إن حاجة السوق لتلك المشاريع فضلاً عن توجيه العائلة أو الأقارب أو الإصدقاء لتبني المشروع والشروع به وتجربة وخبرة عينة الدراسة، هي الأدوات الأساسية لولادة مشاريع عينة الدراسة، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (12): فكرة ولادة المشروع

	Choices	Responses	
		N	Percent
Q12	العائلة أو الأقارب أو الإصدقاء	32	19.2%
	المدرسة أو المعهد أو الكلية	10	6.0%
	حاجة السوق	36	21.6%
	الصدفة	18	10.8%
	وسائل الإعلام	20	12.0%
	خبراء وإستشاريين في السوق	3	1.8%
	الإطلاع على تجارب آخرين	20	12.0%
	التجربة والخبرة السابقة	28	16.8%
	Total	167	100.0%

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

13 - ما هو العامل الذي دفعك لبدء مشروعك؟

يتضح من الجدول (13) العامل الذي دفع عينة الدراسة لبدء مشاريعهم، وكان السؤال يسمع لعينة الدراسة في الإجابة عليه بعدة خيارات في آن واحد، إذ أن فقرة (تنمية رأس المال وتحقيق كسب مادي) حصلت على أعلى الإجابات والأهمية الأولى بنسبة (18.6%) بواقع (44) مشاهدة، وفقرة (الشعور بالاستقلالية وتحقيق الذات) حصلت على الأهمية الثانية بنسبة (17.4%) وبواقع (41) مشاهدة، وحصلت فقرة (هواية) على الأهمية الثالثة بنسبة (16.5%) وبواقع (39) مشاهدة، وجاءت فقرة (الحاجة إلى الإنجاز) بالأهمية الرابعة بنسبة (15.7%) وواقع (37) مشاهدة، وفقرة (إستثمار الخبرة السابقة وتوظيفها) بالأهمية الخامسة بنسبة (9.7%) وبواقع (21) مشاهدة، أما فقرة (تحقيق مكانة إجتماعية مرموقة) بالأهمية السادسة بنسبة (9.7%) وبواقع (23) مشاهدة، ثم جاءت فقرة (تطوير المجتمع بتوفير فرص عمل للعاطلين) بالأهمية السابعة بنسبة (7.6%) وبواقع (18) مشاهدة، وأخيراً حصلت فقرة (توظيف الدراسة الأكاديمية وتطبيقها عملياً) وجاءت حسب الأهمية بالترتيب الثامن بنسبة (5.5%) وبواقع (13) مشاهدة، يتضح من ذلك إن آراء عينة البحث قد توجهت نحو تنمية رأس المال وتحقيق مكسب مادي، والشعور بالإستقلالية الذاتية، وإمتلاكهن لهواية، لتكون هي العوامل الجوهرية التي دفعت عينة الدراسة لبدء مشاريعهم، وهي تشكل بالأساس عوامل مادية ذاتية إجتماعية على حد سواء، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (13): دافع بدء المشروع

Q13	Choices	Responses	
		N	Percent
	تنمية رأس مال وتحقيق مكسب مادي	44	18.6%
	توظيف الدراسة الأكاديمية وتطبيقها عملياً	13	5.5%
	تطوير المجتمع بتوفير فرص عمل للعاطلين	18	7.6%
	هواية	39	16.5%
	تحقيق مكانة إجتماعية مرموقة	23	9.7%
	إستثمار الخبرة السابقة وتوظيفها	21	8.9%
	الشعور بالإستقلالية وتحقيق الذات	41	17.4%
	الحاجة إلى الإنجاز	37	15.7%
	Total	236	100.0%

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.



14 - ماهي المصادر الأساسية التي أسهمت في تأسيس مشروعك أو تطويره؟
يوضح الجدول (14) بأن المصادر الأساسية لتأسيس وتطوير مشروع لعينة الدراسة، وكان السؤال يسمع لعينة الدراسة في الإجابة عليه بعدة خيارات في آن واحد، إذ جاءت (المدخرات الشخصية) بالترتيب الأول وبنسبة إتفاق (51.2%) وبواقع (55) مشاهدة، فيما حصل (دور الأهل أو الأقارب والأصدقاء) بتقديم المساعدة أو الدعم المادي وغيره على الترتيب الثاني وبعده بنسبة إتفاق (32.1%) وبواقع (34) مشاهدة، وبينما حصل ووجود (شركاء) في المشروع على نسبة إتفاق (7.5%) وبواقع (8) مشاهدات على الترتيب الثالث، فيما جاء بالترتيب الرابع دعم (المنظمات) بنسبة إتفاق (5.7%) وبواقع (6) مشاهدات، والحصول على (قرض مصرفي) بنسبة إتفاق (1.9%) وبواقع (مشاهدتين)، وأما (الإرث) ف جاء بالترتيب الأخير وحصل على نسبة إتفاق (0.9%) وبواقع مشاهدة (واحدة)، فيما لم يكن للحصول على (منحة مالية) أية دور في تأسيس أو تطوير مشاريع عينة الدراسة، على الرغم من أهمية القروض المصرفية والمنح المالية كمصدر تمويلي لتأسيس المشاريع لعينة الدراسة، إلا أنها لم تكن قوية من حيث دعمها لتأسيسها فما تزال المدخرات الشخصية والمساعدات الأخرى من مختلف الجهات المتاحة في المجتمع تلعب دوراً بموازاة القروض والمنح المالية لتأسيس تلك المشاريع، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (14): مصادر تأسيس المشروع

Q14	Choices	Responses	
		N	Percent
	مدخرات شخصية	55	51.9%
	شركاء	8	7.5%
	منظمات	6	5.7%
	العائلة أو الأقارب أو الأصدقاء	34	32.1%
	قرض مصرفي	2	1.9%
	إرث	1	0.9%
	Total	106	100.0%

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

15 - ماهي أبرز التحديات التي واجهتها عند بدء المشروع؟

يوضح الجدول (15) أبرز التحديات التي واجهت عينة الدراسة عند بدء المشروع، وكان السؤال يسمع لعينة البحث في الإجابة عليه بعدة خيارات في آن واحد، إذ جاء بالترتيب الأول (بدء التمويل) بنسبة إتفاق (32.3%) وبواقع (43) مشاهدة، تلتها بالترتيب الثاني (نقص المعلومات) بنسبة (14.3%) وبواقع (19) مشاهدة، ثم بالترتيب الثالث (الجمع والموازنة بين الحياة الأسرية والعمل) بنسبة إتفاق (12.8%) وبواقع (17) مشاهدة، و ثم (مهارات عمل غير كافية) بالترتيب الخامس بنسبة إتفاق (9.8%) وبواقع (13) مشاهدة، وجاء بالترتيب السادس معاً وجود (مشكلة عائلية) و(ثقة بالنفس) وبنسبة إتفاق (9.0%) وبواقع (12) مشاهدة كلاً منهما على حدة، وجاء بالترتيب الأخير (لا توجد عقبات) بنسبة إتفاق (5.3%) وبواقع (7) مشاهدات، مما يدل على إن بدء التمويل كان هو الهاجس الكبير لدى عينة الدراسة إلى جانب نقص المعلومات والجمع أو الموازنة بين الحياة الأسرية والعمل، لتكون من أبرز المشكلات التي تعيق إدارة وتطوير مشاريعهن عند البدء بها، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (15): التحديات التي واجهت المشروع

	Choices	Responses	
		N	Percent
Q15	الثقة بالنفس	12	9.0%
	مهارات عمل غير كافية	13	9.8%
	بدء التمويل	43	32.3%
	كونكِ امرأة/ تمييز بين الجنسين	10	7.5%
	مشكلة عائلية	12	9.0%
	نقص المعلومات	19	14.3%
	الجمع أو الموازنة بين الحياة الأسرية والعمل	17	12.8%
	لا توجد عقبات	7	5.3%
	Total	133	100.0%

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.



16 - هل إستمر مشروعك بعد برنامج (رائدات أو ينهض) في المحطة؟ (هذا السؤال موجه لرائدات الأعمال في البرامج فقط).

يوضح الجدول (40) إستمرار (16) مشروع في العمل لعينة الدراسة بعد برنامج (رائدات، وينهض) بجهود ذاتية وبنسبة (40.0%)، بينما توقف (41) مشروع عن العمل بعد إنتهاء البرامج وبنسبة (58.6%)، وجاءت مشاهدة (واحدة) غير مشمولة بالإجابة لعينة تعمل في مساحة العمل المشترك بنسبة (1.4%)، وهذا يدل على إن أقل من نصف المشاريع المحتضنة في المحطة نجحت في السوق بعد إنتهاء مدة البرامج، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (16): إستمرار المشروع من عدمه في البرامج

		Q16			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	28	40.0	40.0	40.0
	لا	41	58.6	58.6	98.6
	غير مشمولة بالإجابة	1	1.4	1.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

17 - بالنسبة لغير المتأهلات إلى المراحل النهائية من برنامج (رائدات، وينهض)، برأيك ما السبب؟ (هذا السؤال موجه لرائدات الأعمال في البرامج فقط).

يوضح الجدول (17) تأهل أربعة من أفراد العينة إلى مراحل الأخيرة ومنهن من حصدن المراكز الثلاث الأولى و(22) منهن قد إنسحبت أو لم تتأهل للمراحل الأخيرة بسبب ظروف مختلفة، و(43) رائدة لم تتأهل أو إنسحبت لأسباب أخرى قد تكون شخصية بنسبة (61.4%)، وجاءت مشاهدة (واحدة) فقط غير مشمولة بالإجابة لإنها عينة تعمل في مساحة العمل المشترك وبنسبة (1.4%)، وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (17): أسباب عدم التأهل إلى المراحل النهائية في البرامج

Q17					
	Answers	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أسباب أخرى.	43	61.4	61.4	61.4
	إنسحبت بسبب إلزامي بدوام الجامعة وصعوبة الجمع بين العمل والدراسة كما أن المحطة بعيدة عن منزلي ولم أستطع تحمل تكاليف النقل.	1	1.4	1.4	62.9
	إنسحبت بسبب إنشغالي بسبب ضيق الوقت وإنشغالي بدراساتي.	1	1.4	1.4	64.3
	إنسحبت بسبب إنشغالي وضيق وقتي.	1	1.4	1.4	65.7
	إنسحبت بسبب إنشغالي وعدم التوافق مع الشركاء في المشروع.	1	1.4	1.4	67.1
	إنسحبت بسبب الضغط لإن تدريبات المحطة تحتاج إلى وقت وأنا موظفة ومتزوجة ولدي أطفال فلم أستطيع التوفيق بين كل هذه الإلتزامات.	1	1.4	1.4	68.6
	إنسحبت بسبب ظرف صحي.	1	1.4	1.4	70.0
	إنسحبت بسبب ظهور عمل طارئ.	1	1.4	1.4	71.4
	إنسحبت بسبب كون التدريبات في المحطة تحتاج إلى وقت وأني كنت بحاجة إلى بدء مشروعني بأقرب وقت.	1	1.4	1.4	72.9
	تأهلت إلى المرحلة الأخيرة.	1	1.4	1.4	74.3
	تأهلت إلى المرحلة الأخيرة وحصدت المركز الثالث	1	1.4	1.4	75.7
	تأهلت إلى المرحلة الأخيرة وحصدت المركز الثاني.	1	1.4	1.4	77.1
	تأهلت إلى المرحلة ما قبل الأخيرة.	2	2.9	2.9	80.0
	غير مشمولة بالإجابة	1	1.4	1.4	81.4



لم أتأهل إلى المرحلة النهائية ولكني تأهلت ضمن أحر خمسة مشاريع للسفر إلى لبنان والمشاركة في المسابقة المحلية ولم أسافر بسبب فقدانني لهويتي وجواز سفري وكذلك حاجة مشروعني إلى رأس مال كبير ليحقق فعلاً أهدافه وأرباحه المرجوة في أقل من سنة.	1	1.4	1.4	82.9
لم أتأهل بسبب ظرف صحي.	1	1.4	1.4	84.3
لم أتأهل بسبب عدم تحقيق مبيعات أول مرة لإن مشروعني كان لايزال فكرة لم أطبقها على أرض الواقع.	1	1.4	1.4	85.7
لم أتأهل بسبب عدم توفر موارد كافية.	1	1.4	1.4	87.1
لم أتأهل ربما سبب صعوبة تطبيق المعلومات على مشروعني الذي كنت قد بدأت به قبل سنة ووضعت له الإستراتيجية الواضحة التي أود العمل بها بعد المرور بالسوق والتعرف على المشكلات.	1	1.4	1.4	88.6
لم أتأهل لأنني أحتاج إلى الإجتهد أكثر للوصول إلى المستوى المطلوب.	1	1.4	1.4	90.0
لم أتأهل لإن مشروعني إجتماعي وغير ربحي وأعتقد إن المشاريع الربحية هي فقط التي تأهلت بالإضافة إلى عقبات أخرى.	1	1.4	1.4	91.4
لم أتأهل لإن مشروعني لم يكن قيد الإنجاز في المدة المحددة فكان يحتاج إلى وقت أكثر والمشاريع التي تأهلت كانت قابلة للإنجاز بشكل أسرع.	1	1.4	1.4	92.9
لم أتأهل لضخامة المشروع وحاجته إلى مبلغ كبير للبدء به.	1	1.4	1.4	94.3
لم أتأهل لوجود رائدات أكثر كفاءة مني.	1	1.4	1.4	95.7
لم أتأهل لإنني لم أفعل شيء يثبت جديتي في المشروع.	1	1.4	1.4	97.1
لم أتأهل لإن مشروعني كتنظيم حفلات كان بعيد عن توجه لجنة التحكيم التي كانت تركز على مشاريع في مجال الصحة النفسية والبيئة وكذلك أفكار مشاريع غير مطروقة.	1	1.4	1.4	98.6
لم تكن لدي خبرة سابقة بسبب صغر سني.	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.



الإستنتاجات والتوصيات

أولاً: الإستنتاجات

1. إمتلاك المجتمع ثقافة تشجع المرأة على العمل وتبني المشاريع الريادية، كما إن بيئة المجتمع داعمة للمرأة من حيث خلق الظروف المناسبة التي تساعد على بدء مشروعها وتنميته ولكن ليس بمستوى الطموح، في حين وجدت صعوبات لدى رائدات الأعمال في طرح الأفكار الجديدة بشكل كبير، وإن رأي المجتمع مختلف تجاه كون المرأة قيادية، بعضهم يقدر أهمية المرأة كقائدة ويحفزها ويدعمها والبعض الآخر لا يراها تصلح بأن تكون قيادية ولايدعمها.
2. وجود صعوبة في الحصول على حاضنة أعمال تحتضن المشروع أو تموله لإن أكثر من نصف عينة الدراسة لم تجد سهولة في ذلك، ويعد هذا أمراً طبيعياً ويعكس الواقع بسبب ندرة وجود حاضنات أعمال (حقيقية) في القطاع الخاص في العراق بإستثناء المحطة بجميع فروعها.
3. تقدم المحطة الإستشارات المالية للمشروع. على سبيل المثال، كيفية حساب التكاليف والأرباح وتسعير المنتج بالإضافة إلى كيفية طلب إستثمار ومتى يتم الوصول إلى نقطة التعادل وإجراء الحسابات والدعم المالي عبر الوصول إلى فرص التمويل المناسبة من مستثمرين ومنظمات وغيرهم، كما تقدم الإستشارات القانونية للمشروع بشكل جيد، مثل كيفية عمل الأوراق القانونية التي تخص المشروع، من عقود ومحادثات رسمية والإجراءات المتعلقة بطلب القروض مثل الكفالة والمدة القانونية وأي إجراء آخر يجعل المشروع محمي قانونياً، أما الدعم الإعلامي والتسويق للمشروع فلم يقدم بالمستوى المطلوب.
4. تعتمد المحطة في برامجها التدريبية (رائدات، وينهض) على مدربين دوليين ذوي مستوى عالي، وهيأت فرصة لسفر بعض الرائدات من المتأهلات إلى المراحل النهائية إلى لبنان وفرنسا. وفي لبنان مثلاً، وفرت مدربين من



- الـ (AUF)^{(1)*}، وكان المدربون يعملون في شركات عالمية ذات فروع في الوطن العربي مثل ((Pepsi-Cola, Johnson, Macdonalds)).
5. لم توفر المحطة غرفة لحضانة الأطفال أثناء التواجد فيها، وهذا يعني إغفالها لجانب مهم بدعم شريحة مهمة وهي رائدة الأعمال (الأم) وتحفيزها وتقديم التسهيلات الداعمة لها.
 6. من الأدوات (العوامل) الأساسية لولادة أو خلق مشروع ريادي هي دراسة حاجة السوق لتلك المشاريع فضلاً عن العائلة أو الأقارب أو الإصدقاء لتبني المشروع والشروع به وتجربة وخبرة رائدة الأعمال.
 7. تنمية رأس المال وتحقيق مكسب مادي وإضفاء الشعور بالإستقلالية وتحقيق الذات من أبرز أهداف رائدات الأعمال التي يبعثها من وراء تبني المشاريع الريادية.
 8. تعتمد أغلب رائدات الأعمال عند تأسيس وتطوير مشاريعهن على المدخرات الشخصية والحصول على المساعدة من الأهل أو الأقارب أو الأصدقاء ووجود شركاء في المشروع كمصادر للتمويل، في حين لم يكن للقروض المصرفية والمنح المالية دوراً كبيراً في تأسيس وتطوير هذه المشاريع.
 9. يعد نقص التمويل، ونقص المعلومات مثل: (كيفية بدء المشروع، الحصول على حاضنة أعمال، دراسة حاجة السوق)، والموازنة بين الحياة الأسرية والعمل من أبرز التحديات التي واجهت صاحبات المشاريع الريادية في المحطة عند بدء المشروع.
 10. خروج أغلب المشاريع المحتضنة في المحطة والمشاركة في البرامج (رائدات، وينهض) في مدة (أقل من ستة أشهر)، وهذا يتماشى مع طبيعة عمل البرامج في المحطة المبني على أساس المشاريع الريادية المشاركة بشكل تنازلي وحسب متطلبات معينة في المسابقة ولغاية نهاية مدة البرنامج وإعلان الفائزات.



11. إستمر (28) مشروع في العمل لعينة البحث بعد برنامج (رائدات وينهض) بجهود ذاتية بينما توقف (41) مشروع عن العمل بعد إنتهاء البرامج، وهذا يدل على إن أقل من نصف المشاريع المحتضنة في المحطة نجحت في السوق بعد إنتهاء مدة البرامج، ويعود ذلك لعدة أسباب منها فقدان الداعم الرئيس (المحطة) والتي تشكل البيئة المناسبة لنمو المشروع أو صعوبة طلب القروض بسبب الطلبات التعجيزية للمصارف من كفيل وضمان عقار وغيرها أو لأسباب أخرى مختلفة.

ثانياً: التوصيات

1. نشر ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال بشكل خاص، إبتداءً من المدرسة للمساهمة في خلق الفكر الريادي لدى المرأة، لما للتعليم من تأثير كبير في فسح المجال أمام المرأة لتصبح رائدة أعمال، ويمكن أيضاً أن يتم ذلك في الجامعات من خلال عقد ورش وندوات الثقافية لإمدادها بالمعلومات الكافية، فضلاً عن إحتضانها في حاضنات أعمال جامعية.
2. البرامج التنموية لحاضنات الأعمال أحد المرتكزات الأساسية لتأسيس ونمو ونجاح المشاريع الريادية، إذ تؤدي دوراً أساسياً في تنمية وتدريب رائدات الأعمال، لذا ننصح منظمات الأعمال كافة بتضمين إستراتيجياتها كل ما يدعم الريادة والإبداع وإعتماده في جميع أنشطتها.
3. تأسيس حاضنة أعمال خاصة بالنساء ولها فروع في المناطق والمحافظات تسهل عمل المرأة الرائدة وتقدم كل التسهيلات التي تحتاجها لتنمية أفكارها الريادية وإنتلاق مشروعها.
4. محاولة تنويع وإعمام وتطوير البرامج المتبناة من قبل مؤسسة المحطة (مثل رائدات، وينهض) لتشمل عدد كبير من المشاركات فيها، لما لها من دور إيجابي في تعظيم الفكر الريادي والإبداعي للمرأة من خلال طرح مشاريع ومسابقات جديدة وجاذبة.



5. ننصح إدارة المحطة وكل حاضنات الأعمال أن تراعي النساء الأمهات بتوفير كل ماتحتاجه ويحتاجه طفلها في حال إصطحابها أياه مثل غرفة حضانة، لئلا يكون عائق أمامها (مع كونها تحمل الفكر الإبداعي) للمشاركة في البرامج التي تنمي وترعى أفكارها وإهتماماتها الريادية.
6. محاولة إطلاع المرأة بشكل مستمر على التجارب الريادية المحلية والإقليمية والعالمية من خلال توفير فرصة الإلتقاء بأصحاب تلك التجارب سواء كان اللقاء إلكترونياً أو من خلال منح فرصة السفر.
7. تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة بتخصيص جزء من مبادرة البنك المركزي المخصصة لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تسمى (تمويل) مع تخفيض وتسهيل متطلبات منح القروض وتسهيلاتها، لخصوصية حاجة المشاريع الريادية النسوية من حيث قيمة التمويل وأساليب السداد ومدده.



المصادر

أولاً: المصادر باللغة العربية

1. أبو ناعم، عبد الحميد مصطفى (2020). *ريادة الأعمال (2)*. مصر، القاهرة: كلية التجارة، جامعة القاهرة.
2. جاسم، طارق علي، وعبد الدائم، زينة عامر (2022). *دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال*. مجلة الريادة للمال والأعمال، كلية إقتصاديات الأعمال، جامعة النهدين، المجلد (3)، العدد (4)، ص ص. 52-66.
3. رصاص، نهاد علي، ومشعل، رباب السيد (2018). *برنامج لإعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق أهداف إستراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030"*. المؤتمر الدولي الأول - التعليم النوعي.. الابتكارية وسوق العمل، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (1)، العدد (17)، عدد خاص (إدارة منزل).
4. السيسي، صلاح الدين حسن (2009). *إستراتيجيات وآليات دعم وتنمية المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الإقتصادية والإجتماعية في إطار المتغيرات المحلية والعالمية (ط1)*. مصر: دار الفكر العربي.
5. الشمري، تركي، والشراح، رمضان (2014). *نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال*. كتاب أبحاث المؤتمر، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، 9-11/9/2014، ص ص. 123-144، المملكة العربية السعودية، الرياض: أكاديمية البرامج التدريبية.
6. الغريب، أيمن فاروق (2021). *دور الريادة النسائية وأثره في دعم معطيات التنمية المستدامة في ضوء خطة التنمية المستدامة (2030)*. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (12)، العدد (2)، ص ص. 1-44.
7. فضل الله، محمد رجب، وعبد العظيم، ريم أحمد (2021). *التنمية المهنية للمعلمين على ضوء فلسفتي: التعلم الإجتماعي الوجداني، وريادة الأعمال، وتطبيقاتهما- رؤية مستقبلية لتدريب ريادي فعال*. مجلة كلية التربية، جامعة العريش، المجلد (9)، العدد (27)، ص ص. 53-101.
8. المبيرك، وفاء ناصر، والجاسر، نورة جاسر (2014). *النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية*. كتاب أبحاث المؤتمر، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، 9-11/9/2014، ص ص. 8-57، المملكة العربية السعودية، الرياض: أكاديمية البرامج التدريبية.



9. المحاريق، صخر سالم (2015). دور التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المجتمعية المستدامة من وجهة نظر المختصين والخريجين: دراسة حالة مؤسسات رابطة (TVET) في جنوب الضفة الغربية. رسالة ماجستير في التنمية المستدامة، مسار تنمية بشريك وبناء مؤسسات، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس، فلسطين.
10. محمد، إيثار عبد الهادي، وسلمان، سعدون محمد (2011). دور زيادة منظمات الأعمال في التنمية الإقتصادية. مجمع مداخلات الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات (الطبعة الثانية): نمو المؤسسات والإقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الأداء البيئي، جامعة ورقلة، 22-23 نوفمبر 2011.
11. الهزاني، الجوهرة ناصر (2015). دور حاضنات الأعمال في دعم رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة: دراسة مطبقة على حاضنات الأعمال في مدينة الرياض. الجمعية المصرية للإحصائيين الإجتماعيين، مجلة الخدمة الإجتماعية، العدد (54)، ص ص. 35-88.

ثانياً: المصادر باللغة الإنكليزية

1. Buthelezi, TTB (2011). **Exploring women entrepreneurship in the construction industry.** A Master Thesis in Business Administration, North-West University.
2. Girma, Getu (2015). **Factors affecting the performance of women Entrepreneurs in micro and small enterprises in Gulele Sub-City, Addis Ababa.** A Master Thesis OF urban and regional planning and development, school of graduate studies, Addis Ababa University, Ethiopia.
3. Gstraunthaler, Thomas (2010). **The business of business incubators an institutional analysis - evidence from Lithuania.** Baltic Journal of Management, Vol.(5), No.(3), PP.397-421.
4. Irene, BNO (2016). **A cross-cultural review of the impact of entrepreneurial motivation.** International Journal of Current Advanced Research, Vol.(5), No. (7), PP.1122-1130.
5. Iyiola, Oluwole & Azuh, Dominic (2014). **Women entrepreneurs as small medium enterprise (SME) operators and their roles in socio-economic development in Ota, Nigeria.** International Journal of Economics, Business and Finance, Vol.(2), No.(1), PP.1-10.



6. Nieman, Gideon, Hough, Johan & Nieuwenhuizen, C. (2003). **Entrepreneurship: A south African perspective (2nd Ed.)**. Van Schaik, Pretoria.
7. Jalbert, Susanne E. (2000). **Women entrepreneurs in the global economy**.
8. Kim, J.L.S. & Ling, C.S. (2001). **Work-family conflict of women Entrepreneurs in Singapore**. *Women in Management Review*, Vol.(16), No.(5), PP.204–221.
9. Luoma, Anina & Qian, Fang (2009). **What drives women into Entrepreneurship? A study of women’s motivation to be entrepreneurs in Southwestern Finland**. A Master thesis in Business Administration, Jonkoping International Business School, Jonkoping University.
10. Mildred, Nwafidelie N. (2021). **Is finnish women entrepreneurs motivation driven by necessity or opportunity?**. Bachelor’s Thesis, Degree Programme in International Business, Satakunnan University Of Applied Sciences.
11. Mustapha, Mazlina & Subramanian, Punitha A/P (2016). **Challenges and success factors of female entrepreneurs: Evidence from a developing country**. *International Review of Management and Marketing*, Vol.(6), No.(4), PP. 224-231.
12. Neha, Tiwari (2017). **Women Entrepreneurship in India: A Literature Review**. *Amity Journal of Entrepreneurship*, Vol.(2), No.(1), PP.47- 60.
13. Nieman, Gideon, Hough, Johan & Nieuwenhuizen, C. (2003). **Entrepreneurship: A south african perspective (2nd Ed.)**. Van Schaik, Pretoria.
14. Nsengimana, Simon (2017). **Challenges to women entrepreneurship in Kigali, Rwanda**. A Master thesis of Technology: Business Administration In Entrepreneurship, College of Business and Management Sciences, Cape Peninsula University of Technology, South Africa.
15. Parker, Betty J. (2010). **A Conceptual framework for developing the female Entrepreneurship Literature**. *Journal of Research on Women and Gender*, Vol.(1), No.(1), PP.169-190.
16. Schröder, Elke & Schmitt-Rodermund, Eva & Arnaud Nicolas (2011). **Career choice intentions of adolescents with a family business Background**. *Family Business Review*, Vol.(24), No.(4), PP.305–321.



17. Sunandha, K. A. (2015). **Pull and push factors for women Entrepreneurship in thrissur district of Kerala.** J Krishi Vigyan, Vol.(3), (Special Issue), PP.75-83.
18. Taqi, Najma (2016). **The challenges facing women entrepreneurs: A Study on gulf cooperation council (GCC) countries, evidence from kingdom of Bahrain, United Arab Emirates and Saudi Arabia.** A PhD dissertation of Philosophy, Brunel University, London.