

التمكين وريادة الأعمال للمرأة في الأردن

أمنة طشحيل العاجيب

ماجستير إدارة أعمال- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن
alajeebamal@hotmail.com

شوقي ناجي جواد

أستاذ في قسم إدارة الأعمال- جامعة عمان العربية- الأردن

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2020.9.1.13>

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٠/٨/٢٨

تاريخ استلام البحث: ٢٠١٩/١٢/١٢

الملخص:

هدفت الدراسة إلى قياس أثر تمكين المرأة في نمو الأعمال الريادية للمرأة في الأردن، وتمثل مجتمع الدراسة من رائدات الأعمال اللاتي تلقين نوعاً من التمكين من خلال منظمات المجتمع المدني المعنية بدعم المرأة وتمكينها في الأعمال الريادية، وقد تم اختيار عينة عشوائية من رائدات الأعمال اللاتي تلقين دعماً من هذه المنظمات، إذ تم توزيع (٢٥٠) استبانة استرد منها (٢٣٠) واستبعد (١٦) لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك بلغ مجموع الاستبانات الصالحة للتحليل (٢١٤) استبانة أي ما نسبته (٨٦٪)، لقد تم تحكيم الاستبانة على أيدي نخبة من الأساتذة والباحثين والخبراء في مجال متغيرات الدراسة، وقد تم استخدام برنامج (SPSS) الإحصائي، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة: بهدف اختبار الفرضيات والتوصل إلى نتائج الدراسة.

أظهرت النتائج أن هنالك اهتماماً متزايداً لدى الفئات المستهدفة في الدراسة بأهمية تمكين المرأة، وأهمية الأعمال الريادية، وكشفت النتائج عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لأبعاد تمكين المرأة (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) مجتمعة على نمو الأعمال الريادية (النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة، والنمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية، والنمو في ربحية الأعمال الريادية، والنمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية). وكان الأثر الأكبر لبعد التمكين الاقتصادي والمالي.

وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات وهي: ضرورة تبني استراتيجيات وطنية تدعم التوجه نحو ريادة الأعمال بشكل عام، وريادة الأعمال النسوية، ومواصلة منظمات المجتمع المدني جهودها لتمكين المرأة، وتقديم برامج تمكين متخصصة لدعم المشاركة الاقتصادية للمرأة في ريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة؛ ريادة الأعمال؛ ريادة الأعمال للمرأة؛ الريادة.



الإطار العام للدراسة:

المقدمة:

تزايد الاتجاه العالمي نحو الاهتمام بالريادة وأثرها في تنشيط الاقتصاد ودفع عجلته، وتعد الأعمال الريادي (Entrepreneurial Businesses) مصدرًا مهمًا في النمو الاقتصادي، إذ تشكل هذه الأعمال رافدًا قويًا للاقتصاد الوطني في معظم دول العالم ولا سيما الدول النامية. وتعني ريادة الأعمال إنشاء مشاريع تقدم خدمة أو سلعة جديدة ذات جدوى اقتصادية من خلال الأفكار والطرق المبتكرة بوجود أشخاص يتمتعون بالشخصية الريادية التي تمتلك القدرات الإدارية التي تمكنها من إدارة هذه الأعمال وتنميتها وتطويرها، وتحمل المخاطرة المترتبة على ذلك، حيث أصبحت الريادة نموذجًا اقتصاديًا تعتمد عليه اقتصاديات الدول والمجتمعات في العصر الحديث عصر الثورة الصناعية الرابعة، إذ يشكل الرياديون عماد هذا النموذج، الأمر الذي يؤكد مدى الحاجة لتمكينهم وتوفير البيئة الريادية المناسبة لهم ومساعدة هذه الأعمال على النمو. على الرغم من أهمية ريادة الأعمال كعامل مهم من عوامل النمو والتطور الاقتصادي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لكن نسبة ممارسة الأعمال الريادية للنساء ما زالت من النسب المتدنية مقارنةً بالمعدل العالمي، وبغية الوصول إلى فهم أكبر لطبيعة هذه الأعمال وأثرها في الاقتصاد، ودورها في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة أظهرت نتائج العديد من الدراسات في هذا المجال أن المرأة في الدول النامية ما زالت تعاني من صعوبات

وعوائق كثيرة تقف في طريقها، وتؤثر في نجاح أعمالها. وتبرز الحاجة إلى تمكينها للنجاح في ريادة الأعمال خلال بناء قدراتها وتزويدها بالمعلومات، وتحسين البيئة الريادية المحيطة برائدات الأعمال والاهتمام بسياسات دعم عمل المرأة (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠١٤). أشارت دراسة صادرة عن المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية في الأردن ٢٠١٧ أنه خلال الفترة من (٢٠٠٩ إلى ٢٠١٦) لوحظ أن هنالك انخفاضاً في النوايا الريادية لبدء الأعمال لدى النساء كنسبة من مجموع السكان؛ مما أدى إلى تراجع في الأعمال الريادية بشكل عام، وبحسب الدراسة يعاني الأردن أيضاً من معدل توقف الأعمال الريادية بنسبة (٢١,٢٪)، وبهذه النسبة يحتل الأردن المرتبة الثانية في معدل توقف الأعمال في المقارنة العالمية، كما يُعدّ مؤشر المهارات لسيدات الأعمال في الأردن أقل من المعدل في الدول العربية المجاورة بحوالي ٣,٧ نقطة مئوية. لذلك، فإنه يتوجب بذل المزيد من الجهود لتشجيع ريادة الأعمال للمرأة في الأردن، وتوفير البيئة الريادية الداعمة لاستمرار الأعمال ونموها، إذ لا تستطيع النساء في كثير من المشاريع المحافظة على ديمومة أعمالهن؛ لوجود معيقات تتمثل في: المعوقات الاقتصادية أو المهارية أو القانونية (دودخ وعديلي، ٢٠١٧)

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال موضوع الدراسة والمتغيرات التي تبحثها التمكين وريادة الأعمال، إذ يحظى مفهوم ريادة الأعمال باهتمام الباحثين والدارسين في هذا العصر، ويمكن أن تشكل الدراسة الحالية إضافة جديدة إلى الدراسات السابقة في حقل ريادة الأعمال للمرأة في الأردن؛ لوجود قلة في هذا النوع من الدراسات، إضافة إلى المساهمة المعرفية حول مفهوم تمكين المرأة وربطه بمفهوم ريادة الأعمال للمرأة.

الهدف من الدراسة:

قياس أثر تمكين المرأة من حيث أبعاده (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على نمو الأعمال الريادية للمرأة بأبعاده (النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة، والنمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية، والنمو في ربحية الأعمال الريادية، والنمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية) في الأردن.

مشكلة الدراسة:

تستند الدراسة إلى نتائج التقرير الاقتصادي والاجتماعي لعام (٢٠١٥) تنافسية الأردن (المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني، ٢٠١٥، ٤٨) الذي أشار إلى تدني نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث في الأردن والتي لا تتعدى الـ (١٥٪) في حين أن متوسط النسب العالمية (٥١٪)، وما ورد في وثيقة الأردن (٢٠٢٥) من ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة. كذلك تُعدّ ريادة الأعمال للمرأة في الأردن من أدنى النسب في المنطقة حوالي ٣,٩ بالمئة بحسب المرصد العالمي للريادة تقرير عام ٢٠١٦، كما تشير توصيات المبادرات الريادية في الأردن إلى أهمية تشجيع الأعمال الريادية للمرأة (مؤتمر مبادرة رحلة إلى الابتكار، ٢٠١٦).

وتتمثل مشكلة الدراسة في تدني نسبة مشاركة المرأة في الأعمال الريادية؛ لأنها تواجه عوائق تتعلق بإنشاء الأعمال ونموها، وذلك من خلال دراسة استطلاعية قامت بها الباحثة لمجموعة من رائدات الأعمال. لذا تكمن مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

أسئلة الدراسة:

هل يوجد أثر لتمكين المرأة بأبعاده (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على نمو الأعمال الريادية بأبعاده (النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة، والنمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية، والنمو في ربحية الأعمال، وعدد العاملين في الأعمال الريادية) في الأردن؟ ويتفرع عن السؤال الرئيس، الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما أثر تمكين المرأة بأبعاده مجتمعة على النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة في الأردن؟
٢. ما أثر تمكين المرأة بأبعاده مجتمعة على النمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية في الأردن؟
٣. ما أثر تمكين المرأة بأبعاده مجتمعة على النمو في ربحية الأعمال الريادية في الأردن؟
٤. ما أثر تمكين المرأة بأبعاده مجتمعة على النمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية في الأردن؟

فرضيات الدراسة:

استناداً إلى مشكلة الدراسة فقد تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ لتمكين المرأة بأبعاده (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على نمو الأعمال الريادية بأبعاده (النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة، والنمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية، والنمو في ربحية الأعمال الريادية، والنمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية) في الأردن وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى **Ho1.1**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لأبعاد تمكين المرأة (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة في الأردن.

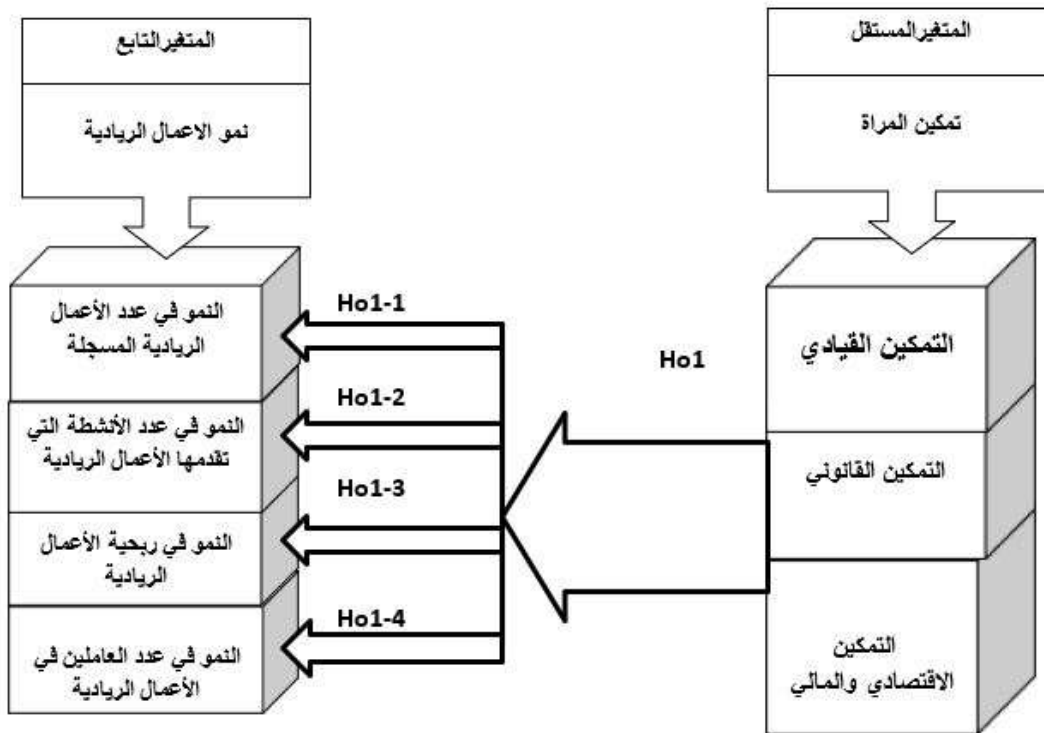
الفرضية الفرعية الثانية **Ho1.2**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لأبعاد تمكين المرأة (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على النمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية في الأردن.

الفرضية الفرعية الثالثة **Ho1.3**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لأبعاد تمكين المرأة (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على النمو في ربحية الأعمال الريادية في الأردن.

الفرضية الفرعية الرابعة **Ho1.4**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لأبعاد تمكين المرأة (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على النمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية في الأردن.

أنموذج الدراسة:

الشكل رقم (١) يوضح أنموذج الدراسة وأبعادها.



شكل (١): أنموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء المراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة الموضحة في الجدول رقم (١).

جدول (١): مراجع الأنموذج

المراجع والدراسات التي تم الاعتماد عليها	المتغير
	المتغير المستقل (تمكين المرأة)
	١. التمكين القيادي
	٢. التمكين القانوني
	٣. التمكين الاقتصادي والمالي
<ul style="list-style-type: none"> (Ambrish, 2014) (Bullough, et al., 2015) (Goltz et al., 2015) (Rani, 2015) (Riebe, 2012) (Basaffar, Niehm & Bosselman, 2016) (Hattab, 2007) 	

المتغير التابع: (نمو الأعمال الريادية)	
• (Ambrish, 2014)	١. النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة.
• (Rukuižienė, 2016)	٢. النمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية.
• (Hattab, 2012)	٣. النمو في ربحية الأعمال الريادية.
• (Hattab, 2007)	٤. النمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية.

التعريفات الإجرائية:

تمكين المرأة (Women Empowerment): تزويد المرأة الريادية بالمهارات والقدرات اللازمة لإنشاء وإدارة الأعمال الريادية مضافاً إلى ذلك دعم المؤسسات الرسمية والمجتمعية لهذا الدور، وتم قياس هذا المتغير من خلال الأبعاد الآتية: (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي).

التمكين القيادي (Leadership Empowerment): بناء القدرات القيادية لدى المرأة الريادية وتزويدها بالمهارات المناسبة لإدارة أعمالها وتعزيز ما تتمتع به من سمات الشخصية القيادية الريادية، كالابتكار والإبداع وتحمل المسؤولية والمخاطرة وقابلية التعلم والعمل.

التمكين القانوني (Legal Empowerment): الإسناد الذي تقدمه المؤسسات المعنية ومنظمات المجتمع المدني للمرأة الريادية، مثل: توفير المساعدة القانونية، والتوعية بالقوانين ذات الصلة بعملها، والتأثير بمنظومة القوانين المحلية الداعمة لعمل المرأة.

التمكين الاقتصادي والمالي: (Economic and Financial Empowerment):

كل ما من شأنه تمكين المرأة اقتصادياً وإنشاء أعمال ريادية ناجحة ومستدامة، مثل: تسهيل الإجراءات المالية والإعفاءات الضريبية أو تقديم المساعدات والمنح والقروض والتسهيلات المالية والائتمانية.

نمو الأعمال الريادية (Growth of Entrepreneurial Businesses): يقصد بنمو الأعمال الريادية تلك الأعمال التي تم إنشاؤها بهدف ممارسة أنشطة الأعمال وتحقيق الربحية وتوفير فرص العمل والاستمرار والنمو، وتم قياس هذا المتغير من خلال الأبعاد الآتية: (النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة، والنمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية، والنمو في ربحية الأعمال الريادية، والنمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية) في الأردن. النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة: النمو والزيادة في عدد المشاريع الريادية التي تم تسجيلها من خلال النساء الريديات.

النمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية: الزيادة والتنوع في أنشطة المشاريع الريادية، من حيث تقديم الخدمات والمنتجات وأي أنشطة إضافية مكملة للعمل الريادي.

النمو في ربحية الأعمال الريادية: الزيادة في نسبة الربح الذي يحققه العمل الريادي على مدى سنوات العمل من خلال ما تفصح عنه رائدات الأعمال من المعلومات.

النمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية: القوى البشرية العاملة في الأعمال الريادية وذلك من خلال المعلومات التي تقدمها رائدات الأعمال.

الدراسات السابقة:

• دراسة (Basaffar, Niehm and Bosselman, 2016) تناولت العوامل التي مكنت صاحبات الأعمال في السعودية من تحقيق مشاريعهن، وذلك اعتماداً على نموذج (Kreuger) و (Brazeal) للإمكانية الريادية المتمثلة في الكفاءة الذاتية، وساهمت الدراسة في تحديد معيقات نمو الأعمال الريادية النسوية وتنظيمها، والعوامل التي تمكن المرأة من تملك أعمالها وإدارتها بنجاح، وبينت نتائج الدراسة أن المرأة السعودية حققت أعمالاً تجارية ناجحة، على الرغم من المعوقات المجتمعية المتعلقة بالعادات والتقاليد، وأكدت أهمية الكفاءة الذاتية لدى المرأة لتحقيق النجاح في المشاريع التي تديرها أو تملكها.

• دراسة (Al-Dajani and Marlow, 2016) اقترحت تصورًا لإطار مفاهيمي من منطلق تجريبي لتحليل العلاقة بين تمكين المرأة وريادة الأعمال. اعتمدت الدراسة منهجية الدراسة النوعية من خلال إجراء مقابلات متعمقة شبه منتظمة مع (٤٣) امرأة من النساء في الأردن من اللواتي يقمن بإنتاج السلع التقليدية المطرّزات من مشاغلهن في المنازل، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن ريادة الأعمال للمرأة ليست فقط مشروعًا اقتصاديًا فرديًا، وإنما هي أيضًا نشاط اجتماعي وسياسي يضمن تمكين المرأة من خلال الأعمال الريادية التي تمتلكها على اعتبار أن التمكين وريادة الأعمال عملية هادفة في تحقيق منافع اقتصادية واجتماعية وتنموية.

• دراسة (Rani, 2015) هدفت إلى البحث في مختلف السياسات والبرامج التي بدأتها الحكومة وغيرها من المؤسسات لتشجيع ريادة الأعمال النسوية في الهند. وأفضل الممارسات العالمية لتمويل الأعمال الريادية النسوية. أظهرت النتائج أن النساء يواجهن عوائق بدء أعمالهن التجارية وتنظيمها، مثل: التمييز في الملكية وقوانين الزواج والميراث وممارسات تتعلق بالثقافة السائدة، إضافة إلى عوائق عدم الوصول إلى آليات التمويل الرسمية ومحدودية الحركة والوصول إلى المعلومات والشبكات. أوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من دعم المنظمات غير الحكومية للريديات.

- دراسة (Bullough, DeLuque, Abdelzaher and Heim, 2015) هدفت الدراسة من خلال مراجعة الأدب النظري حول ريادة الأعمال وأبعاد التمكين المتمثلة في (القيادة، والتعليم، والتدريب) لرائدات أعمال من أكثر من (٢٠) بلدًا نامياً وعلى مدى عشرة أعوام إلى الوصول إلى نموذج لتصميم برامج فعالة وتنفيذها؛ لتمكين المرأة في ريادة الأعمال، تتضمن تطوير القدرات القيادية والموارد البشرية والبيئية وتوفير التمويل اللازم، ودعت الدراسة إلى الاستفادة من النتائج كمبادئ توجيهية يمكن استخدامها من الباحثين في ريادة الأعمال ودور المرأة في الأعمال الريادية فضلاً عن الأهمية التطبيقية في البرامج التعليمية والتدريبية حول ريادة الأعمال.
- دراسة (Goltz, Buche and Pathak, 2015) هدفت الدراسة إلى فحص تأثير عاملين: الأول: التمكين السياسي للمرأة وتبويبها مناصب قيادية. والعامل الثاني: سيادة القانون وأثرهما في دخول المرأة إلى ريادة الأعمال. واستندت إلى تحليل بيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال إلى جانب غيرها من المؤشرات لعدد من الدول. أظهرت نتائج الدراسة أن تسلم المرأة للمناصب القيادية في الدولة يؤثر وبشكل مباشر وإيجابي في تشجيع المرأة لدخول عالم الأعمال الريادية، وإن تطبيق سيادة القانون في الدول محل الدراسة يؤثر تأثيراً إيجابياً في ممارسة المرأة للأعمال الريادية.
- دراسة (Hattab, 2012) التي هدفت إلى تسليط الضوء على النساء صاحبات الأعمال الريادية في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، من حيث معدلات النشاط التجاري والتوجهات الريادية، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الديموغرافية والتركيبة السكانية. واعتمدت الدراسة منهجية هي مزيج من الأدبيات ذات الصلة بالمشاريع النسوية في الشرق الأوسط ونتائج البحوث والدراسات التي أجريت ونتائج بحوث المرصد العالمي للريادة (Global Entrepreneurship Monitor's Research 2008-2009) وأظهرت نتائج الدراسة أن نسبة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال ما زالت محدودة، كما وجدت أن مشاريع الأعمال صغيرة وموجهة نحو رغبات المستهلك مع تشغيل نسبة عمالة متدنية تتراوح بين (٦ إلى ١٠) عمال، كما تركزت أكثر الأعمال الريادية في المناطق الريفية ولنساء متزوجات من الفئة العمرية ما بين (٢٥-٤٤) سنة.
- دراسة الحوامدة (٢٠٠٩) التي بحثت في الدور الذي تقوم به المشاريع الصغيرة في تمكين المرأة في محافظة المفرق، كذلك المشاكل والصعوبات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة في المشاريع الصغيرة ودور هذه المشاريع في الحد من مشكلتي الفقر والبطالة بين الإناث، ودورها في دعم المكانة الاجتماعية للمرأة. تكونت عينة الدراسة من (٣٣٠) من صاحبات المشاريع والعاملات فيها، إذ أظهرت نتائج الدراسة ومن خلال التحليل الوصفي الإحصائي قدرة المشاريع الصغيرة والريادية ودورها في تمكين المرأة ودعم مكانتها الاجتماعية والاقتصادية.
- دراسة (Hattab, 2007) هدفت الدراسة إلى تحليل اثر العوامل التكنولوجية والاجتماعية والسياسية والقانونية والاقتصادية في نمو المشاريع الريادية النسوية في الأردن، من خلال تقييم عوامل النمو وتطور المشروع الريادي (الزيادة السنوية في المشاريع وتطور المشاريع وزيادة حجم المشروع (رأس المال، وأعداد العاملين والانتشار)، ويهدف التوصل إلى فهم شامل ومععمق لتطبيقات الريادة في الأردن تمت دراسة أبعاد كل من البيئة الاقتصادية (البطالة، ودخل الأسرة، وتمويل المشروع)، والبيئة الاجتماعية (تقبل المجتمع لعمل المرأة وتقبل عملها خارج المنزل ودعم الأسرة)، والبيئة القانونية والسياسية (الدعم القانوني والدعم السياسي)، والبيئة التكنولوجية (المعرفة بالأعمال واستخدام الأدوات والمعدات ووسائل الإنتاج التقنية والحاسوب). وأظهرت نتائج الدراسة لأفراد العينة المكونة من (٧٠٠) من رائدات الأعمال المستفيدات من صندوق المرأة وجود أثر لعوامل البيئة التكنولوجية والاجتماعية والسياسية والقانونية والاقتصادية على تطور المشاريع، من حيث زيادة عدد العاملين والتوسع إلى أسواق جديدة وزيادة رأس المال.

الإطار النظري:

مفهوم الريادة (Entrepreneurship):

الريادة هي إنشاء مشروع جديد أو فكرة جديدة، أو تقديم قيمة مضافة (جواد، ٢٠١٥). وهي تحقيق قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة أو الطريقة أو الإجراءات وبشكل متميز، (الخالدي، ٢٠٠٧، ٨). وتلعب ريادة الأعمال دوراً كبيراً في تحويل الإبداع والابتكار إلى أعمال ومشاريع وتقديم الابتكارات إلى السوق سواء في المنتج أو الخدمة كما لها الدور الهام في تنمية المجتمع والمساهمة في الاقتصاد الكلي، وهي أداة لتنافسية للمنظمات (Ács, & 2017, 11) (Lloyd).

وترى حسين (٢٠١٣) أن السلوك الريادي لدى المنظمة يتميز باستغلال الفرص الريادية الموجهة نحو الإبداع لتطور وتحسن منتجاتها وخدماتها والاستجابة للتغيرات البيئية التنافسية. ويذكر كل من (النجار والعلي، ٢٠١٤) أربعة أبعاد لتعريف الريادة، وهي: إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للعمل وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة.

تناول كل من (Murphy, Liao & Welsch (2006) مفهوم ريادة الأعمال بأنه اكتشاف وتقييم الفرص في السوق وإنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها الناس من خلال رواد الأعمال. ويرى (Montanye, 2006) أن ريادة الأعمال تقوم على الرغبة والاهتمام واستغلال الفرص، وتلبية الحاجات، من خلال الإبداع والابتكار في إنشاء الأعمال وتحمل المخاطرة. وترتكز على ثلاث ركائز وهي الرؤية والأفكار الجديدة المبتكرة، والأشخاص لمتابعة الفرص، والموارد اللازمة للنجاح (Thompson, 1999).

الريادي (Entrepreneur):

أُستخدم لفظ الريادي (Entrepreneur) لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر؛ للدلالة على الشخص الذي يتحمل المخاطرة التي ترافق الحملات الاستكشافية والعسكرية التي يقومون بها ثم تطور مفهوم الريادي ليشمل الأشخاص الرياديين في جميع المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، والفكر الريادي ليست حكراً على شخص دون غيره فقد يكون الريادي رجلاً أو امرأة من الطبقة العليا أو الدنيا يمتلك المعرفة والتكنولوجيا أو يفتقر لها، متعلماً تعليماً بسيطاً أو عالياً، وقد يكون مخترعاً أو مكتشفاً أو طالب علم (العاني، جواد، حجازي، وإرشيد، ٢٠١٠، ٢٧).

لقد كان لحالة عدم التأكد والاضطراب الذي تشهده المجتمعات السبب الرئيس وراء ظهور الرياديين، حيث يشكل التعامل بنجاح مع عدم التأكد السمة الرئيسة للرياديين، وفي الأدبيات الاقتصادية، كتب آدم سميث عام ١٧٧٦م في كتابه الشهير ثروة الأمم ان الدافع الذاتي والاهتمام والحاجة تقف وراء قيام الريادي بإنشاء الأعمال فليس الكرم لدى الخباز ما يدفعه لتوفير الخبز للناس، بل إن دافعه واهتمامه الذاتي بالربح والمنفعة هما اللذان يدفعانه لذلك، ومن وجهة نظره فإن الرياديين هم سفراء الاقتصاد الذين حولوا الطلب إلى مردود فيه أرباح (عبد الكريم ومحمد، ٢٠١١). يتميز رائد الأعمال بعدد من السمات وهي: الابتكار والابداع، والتحكم الذاتي الداخلي، ومستوى مرتفع من الطاقة، والقدرة على العمل الشاق والمضني، والحاجة والرغبة في الإنجاز، وتحمل الغموض والمخاطرة، والوعي بالوقت، والثقة بالنفس (المومني، ٢٠١٦). وتُعرّف منظمة العمل الدولية رواد الأعمال على أنهم الأشخاص الذين لديهم القدرة على رؤية وتقييم فرص العمل، جنباً إلى جنب مع الموارد اللازمة للاستفادة منها وبدء الإجراءات المناسبة لضمان النجاح (Havinal, 2009, 97). والجدول (٢) يبين مجموعة من تعريفات الباحثين للريادي حسب ما ورد في كتاب (Havinal, 2009, 97)

جدول (٢) مجموعة من تعريفات الباحثين للريادي

اسم الباحث	تعريف الريادي
Walker	الشخص الذي يمتلك القدرات لتنظيم عوامل الإنتاج وتنسيقها. (الأرض ورأس المال والمشاريع).
Gilbraith	الشخص الذي يمتلك القدرة على قبول التحديات والاستعداد للعمل الجاد لتحقيق النجاح.
Drucker	الشخص الذي يبحث دائماً عن التغيير، ويستجيب له كفرصة ويعتمد الابتكار كأداة رئيسة لإنجاز الأعمال.
Hagen	الشخص الاقتصادي الذي يحاول تعظيم أرباحه من خلال الابتكار وحل المشكلات.
Casson	شخص قادر على اتخاذ القرار الريادي والاستفادة من الموارد الشحيحة.
Young	وكيل التغيير
Weber	الشخص الذين يصبح ريادة نتيجة للظروف الاجتماعية التي يمر بها.
Akhouri	الشخص الذي يجمع بين الابتكار والاستعداد للمخاطر، واستشعار الفرص، وتعبئة الإمكانيات والموارد، لتحقيق الهدف.

Source: Havinal, V. (2009). **Management and Entrepreneurship**. New Delhi: New Age International publishers.

النظام البيئي (Ecosystem) لريادة الأعمال:

يقصد بالنظام البيئي (Ecosystem) لريادة الأعمال ظروف الإطار المحيط بالريادي أو (منظومة ريادة الأعمال) وتتكون من عناصر وأفراد ومنظمات وجهات محيطة برائد الأعمال، تعين أو تعيق توجهه نحو العمل الريادي، وبحسب المرصد العالمي للريادة هناك ستة مجالات لهذا النظام الإيكولوجي وهي: السياسات، والأسواق، ورأس المال البشري، والدعم، والثقافة، والتمويل (GEM, 2017). والمرصد العالمي للريادة). تلعب الأعمال الريادية دوراً حيوياً في الاقتصاد الأردني، وتشكل (٩٥) بالمئة من حجم قطاع الأعمال، وتعزيزاً لهذا الدور فقد أولت الحكومة اهتماماً كبيراً لدعمه من خلال العديد من المؤسسات والبرامج التمويلية (الضمور، ٢٠١٨). وتضم المؤسسات والجهات الداعمة لريادة الأعمال في الأردن المؤسسات الحكومية، ومراكز البحث والتطوير، والمؤسسات التعليمية كالجوامع والمعاهد، ومؤسسات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، إضافة إلى مبادرات المؤسسات الدولية، وتؤدي هذه المؤسسات أدواراً مختلفة وخدمات متعددة تتقاطع أو تتكامل أحياناً فيما بينها، مثل: تقديم الدعم المالي لبدء الأعمال، أو التدريب والاستشارات والدعم الفني، أو احتضان المشاريع الريادية (المجلس الأعلى للسكان، ٢٠١٧؛ النجار والعلي، ٢٠١٤؛ العاني وآخرون ٢٠١٠).

يذكر النسور (٢٠١٩) أنه يوجد في الأردن حوالي (٢٥٠) جهة داعمة للرياديين، إلا أن جهودها غير موحدة ليطم الاستفادة منها في تقديم الدعم اللازم، ويضيف أن من المشاكل التي تواجهها المشاريع والأعمال الريادية محدودية مصادر التمويل، إضافة إلى المخاطر العالية وعدم كفاية الخبرات لدى الرياديين للمنافسة ودخول الأسواق العالمية.

تبرز أهمية وجود استراتيجيات وخططاً للاستثمار في الفرصة السكانية وتعزيز قدرات الشباب والمرأة نحو ريادة الأعمال وذلك انسجاماً مع التوجه العالمي في الاعتماد على العنصر البشري والتطور التكنولوجي باعتبارهما من المحركات الرئيسة للتنمية الاقتصادية (Hattab, 2007).

أصبحت لدى الأردن توجهات لبذل المزيد من الجهود الوطنية نحو دمج مضامين الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في برامج التدريب ومناهج التعليم، ووضع معايير للجامعات الريادية، وإنشاء الصندوق الأردني للريادة وانطلاقاً من مبدأ التعزيز والتشجيع والمكافأة أصبحت تمنح الدولة جوائز للرياديين الذين سجلوا قصص نجاح في أعمالهم الريادية، مثل: جائزة الملكة رانيا للريادة.

تمكين المرأة (Women Empowerment):

تعزز عملية التمكين (Empowerment Process) الكفاءة الذاتية لدى الأفراد بتشجيعهم على الإيمان بقدراتهم، وتتم هذه العملية ضمن مراحل تبدأ من معرفة أسباب الضعف، وتنتهي بمرحلة التغيير والإنجاز، وتتم من خلال استراتيجيات لبناء قدرات الأفراد وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد المتاحة (Wyer & Mason, 1999).

التمكين عملية هادفة ومحورية ومهمة ولا سيما في أبعاد النوع الاجتماعي (فضل، ٢٠١٥) ويقصد بتمكين المرأة تعزيز دورها لتصبح عضواً فاعلاً في المجتمع في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية إن الهدف من عملية تمكين المرأة هو تفعيل دورها من خلال إزالة المعوقات أمام مسيرتها لضمان مشاركة فاعلة في إطار شمولي لتمكين المجتمعات (Al-Dajani & Marlow, 2016) أن تمكين المرأة عملية مستمرة تبدأ بالقابلية والقدرة؛ لاتخاذ القرارات والمفاضلة بين الخيارات المتاحة التي تتعلق بحياتها، وتؤدي في الوقت نفسه إلى التأثير في غيرها من النساء من خلال الاقتداء بالنماذج الناجحة (Paramanandam & Packirisamy, 2015).

ولغايات الدراسة تم بحث ثلاثة أبعاد لتمكين المرأة وعلى النحو الآتي:

١. التمكين القيادي (Leadership Empowerment):

تعتبر القيادة عامل مهم في نجاح الأعمال من خلال الدور الكبير الذي تلعبه في وضع الأهداف والاستراتيجيات وتوجيه جهود العاملين لتحقيق هذه الأهداف إضافة إلى العديد من المهارات القيادية التي يجب أن يدركها الريادي لنجاح أعماله (الخالدي، ٢٠٠٧، ٢٤).

وبحسب (Hattab 2007, 32) فإن المرأة تمتلك من المهارات ما يميزها ويجعلها قادرة على النجاح في الأعمال، كمهارات الاتصال والقدرة على التفاعل بشكل جيد مع الآخرين، وبناء علاقات العملاء على المدى الطويل. ومع ما تتميز به المرأة من القدرات إلا أن تمكينها قيادياً يتطلب تعزيز قدراتها الشخصية والقيادية وقدرات إدارة الأعمال (Mitchelmore & Rowley, 2013). إضافة إلى أهمية إتاحة الفرصة لها؛ للحصول على المعلومات التي تحتاجها وبناء الخبرات وتشارك المعارف التي تمكّنها من النجاح في الأعمال الريادية (Tsai & Lei, 2016).

٢. التمكين القانوني (Legal Empowerment):

حدد دليل التمكين القانوني الصادر عن المنظمة العربية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أربع ركائز أساسية للتمكين القانوني وهي: تيسير الوصول إلى العدالة وسيادة القانون، وحقوق الملكية، وحقوق العمل، وحقوق ممارسة الأعمال التجارية وكلها تدعم بعضها بعضاً (عوض، شلي وعثمان، ٢٠١٤، ٩٠).

يشكل الإطار القانوني والتشريعي عاملاً مهماً في حماية حقوق أصحاب الأعمال والمساهمين (أبومدلة والعجلة، ٢٠١٣). إن تشجيع الأعمال الريادية وتشجيع الرياديين يتطلب من الحكومات أن تتخذ خطوات كبيرة في سن القوانين الصديقة لريادة الأعمال وتوعية الرواد بهذه القوانين وذلك لتمكينهم من النجاح في ممارسة هذه الأعمال الريادية (Khan, 2013).

٣. التمكين الاقتصادي والمالي (Economic and Financial Empowerment):

التمكين الاقتصادي هو بناء قدرات المرأة والرجل نحو المساهمة الاقتصادية والإفادة من عملية النمو في معالجة حالات العوز وتحقيق التوزيع العادل للمستفيدين ويمكن قياس التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال عدد من المؤشرات، كزيادة في حجم مشاركتها في سوق العمل، وزيادة اعتمادها على الذات وقدرتها على التملك وزيادة الفرص في الحصول على التسهيلات الائتمانية والقروض التمويلية لأعمالها (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠١٤).

تواجه النساء صعوبة في الوصول إلى التمويل اللازم لإنشاء الأعمال الريادية، كما تواجه الأعمال مشكلة التمويل للنمو والتوسع، وقد تفشل العديد من المشاريع الريادية في بداياتها بسبب عدم قدرتها على توفير التمويل الكافي لأنشطة أعمالها (Tanusia, Marthandan & Subramaniam, 2016).

تشكل المؤسسات الصغيرة والريادية أكثر من (٩٠٪) من جميع مؤسسات القطاع الخاص في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ومع ذلك فإنها لا تتلقى سوى (٨٪) من الإقراض المصرفي (المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠١٧). ولسد هذه الفجوة فإن وجود التمويل الحكومي يشكل ضرورة لنمو الأعمال الريادية واستدامتها، وذلك من خلال وجود الصناديق الحكومية المانحة للقروض ووجود مؤسسات لرأس المال المغامر لتمويل هذه الأعمال (Zoubi, 2014 ; Umihanić & Piplica, 2016).

نمو الأعمال الريادية (Entrepreneurial Businesses Growth):

تشكل الأعمال الريادية رافداً للاقتصاد الوطني ويعول الباحثون على دورها في بناء قدرات المجتمعات على التكيف مع التغيرات التي يشهدها العالم نتيجة الأزمات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، وذلك بالاستفادة من الفكر الريادي كمصدر لإعادة إنتاج الموارد، وقد تكون الأعمال الريادية خياراً وحيداً لدى الأشخاص نتيجة حاجتهم لمصدر للرزق أو لتحسين مستوى حياتهم (Korsgaard, Anderson & Gaddefors, Kumar, 2016) 2016

يقيس المرصد العالمي لريادة الأعمال الريادية ضمن ثلاث مراحل رئيسية من النمو وهي: الأعمال الناشئة (Nascent Business) وتكون ملكيتها منفردة أو مشتركة، والمرحلة الثانية الأعمال الصغيرة (Baby Business) التي تولد الدخل وتدوم لفترة زمنية قصيرة، ثم الأعمال القائمة والمستقرة (Established Business) (أبو مدللة والعجلة، ٢٠١٣). ولا يوجد معايير محددة لقياس مدى نمو الأعمال (Businesses Growth) وتستخدم أحياناً معايير كمية أو نوعية أو كلاهما معاً، وذلك نظراً لتباين هذه المعايير بين الدول بحسب الاختلاف في مستوى المعيشة ومدى التقدم التكنولوجي، وتباين أحياناً حتى في البلد الواحد. ومن المعايير المستخدمة: عدد العاملين، وحجم رأس المال المستثمر، والعائد من المبيعات، والقيمة المضافة، ومستوى استخدام التكنولوجيا (Donati, 2014).

تميل الأعمال الريادية الجديدة إلى النمو بسرعة عند بدء التشغيل، ولكنها يمكن أن تفشل أيضاً. وبحسب الدراسات فإن نمو الأعمال ليس بالضرورة ظاهرة مستقرة، ولا تتسم بالثبات فأبعاد النمو في الأعمال تتفاوت وتتغير باستمرار (الزعيبي، ٢٠١٦، ٦١؛ النجار والعلي، ٢٠١٤، ٨٢). تساهم ريادة الأعمال في النمو الاقتصادي، وتوفير فرص العمل والحد من الفقر وخاصة في المجتمعات النامية، مما يساهم في تحقق التنمية المستدامة (الطوالة، ٢٠١٣؛ الفضالة، ٢٠١٥).

لغايات الدراسة الحالية، تم اعتماد المعايير المتعلقة بالنمو في عدد الأعمال المسجلة والنمو في الأنشطة التي تمارسها الأعمال الريادية، والنمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية، والنمو في ربحية الأعمال الريادية؛ وذلك كون هذه المعايير تشكل أهمية في قياس نجاح المشاريع الريادية، من حيث قدرتها على تحسين المستوى المعيشي لرواد الأعمال والنمو لأعمالهم إضافة إلى تشغيل الأيدي العاملة.

الأعمال الريادية المسجلة:

تشكل الأعمال الريادية (٥٥٪) من الأعمال المسجلة القائمة على الابتكار في العالم كما وتشكل (٩٥٪) من أصل الابتكارات العالمية (Dobbs & Hamilton, 2007). وفي دراسة نفذها مشروع مساندة الأعمال المحلية الممول من (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID) حول الأعمال الريادية المسجلة في الأردن، تمتلك النساء (٩٠٪) من المشاريع الصغيرة في الأردن، وتعد (٧٩،٧٪) من هذه المشاريع مسجلة، وهناك تناسباً طردياً بين عمر الأعمال الريادية والتوجه لتسجيلها، وتعد الأعمال المسجلة أقدم من غير المسجلة بما يقارب ثلاثة الأعوام (الموقع الإلكتروني للمشروع، usaid.gov) الأنشطة التي تمارسها الأعمال الريادية:

تمارس الأعمال أنشطة البيع والتجارة والتصنيع والإنتاج والتسويق والأنشطة الخدمية والفكرية والتكنولوجيا والفنون وغيرها من الأنشطة التي تحتاجها المجتمعات المحلية (Carneiro, 2007). إن ممارسة الأعمال الريادية للأنشطة المختلفة يحقق التوازن في التنمية الاقتصادية في الدولة، فالتنوع في هذه الأنشطة الصناعية والتجارية والخدمية يساهم في الانتشار الجغرافي لهذه الأعمال وزيادة حجم الاستثمارات وإزالة الفوارق الناتجة عن تركيز الأنشطة الاقتصادية فرص العمل في مكان واحد (السكرانة، ٢٠٠٦).

عدد العاملين في الأعمال الريادية:

تعتمد كثير من الدول عدد العاملين كمعيار لحجم الأعمال الريادية ويختلف العدد من بلد إلى آخر، على سبيل المثال: في الولايات المتحدة الأمريكية فإن العمل الذي يوظف (٥٠٠) شخص يُعد عملاً ريادياً، بينما في المملكة المتحدة يوظف العمل أقل من (٢٠) من العمال المهرة، وفي ألمانيا أقل من (٣٠٠) وفي إيطاليا أقل من (٥٠) شخصاً، وترتبط التعريفات للأعمال الريادية في معظم البلدان بنوع الاستثمار أو حجم العمل أو كليهما (Havinal, 2009, 20).

وتعرف غرفة صناعة عمان المؤسسات الصغيرة التي تمارس الأعمال الريادية بأنها المؤسسات التي يتراوح رأس المال فيها ما بين (٥٠٠ و ٥٠٠٠) دينار أردني، ويتراوح عدد العاملين فيها ما بين (٥ و ٢٥) عاملاً في الحد الأعلى (موقع الغرفة الإلكتروني).

ربحية الأعمال الريادية:

تنطلق الأعمال الريادية عادة بهدف تحقيق مكاسب مالية، وتقاس ربحية بعض الأعمال بمقدار الدخل الشهري من الربح الذي يكون محدوداً في كثير من الأحيان، ولكنها سرعان ما تكبر وتتحوّل إلى شركات ناشئة تحقق نسباً عالية من الأرباح. إن الإبقاء على هوامش الربح عالية ضرورة لكي يكون العمل ناجحاً؛ لأن الربحية المتدنية تشكل خطورة على ديمومة الأعمال، لذلك لا بد من تسجيل نمو في الأرباح لضمان نمو الأعمال الريادية (الزعيبي، ٢٠١٦، ٢٣٧).

منهج الدراسة:

نوع الدراسة وطبيعتها: تُعدّ هذه الدراسة ميدانية (Field) من حيث الطبيعة، كما تُعدّ استنتاجية (Deductive) في مجملها لاعتمادها على الدراسات السابقة والنظريات الإدارية، أما من حيث تخطيط الدراسة فهي غير مخططة (Non Contrived) لأنها تجري في البيئة الطبيعية. مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة من المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني الداعمة للريادة وللريادة النسوية، وتمكين المرأة في الأردن بحسب موقع (دليل منظمات المجتمع المدني، منظمات المرأة، هيئات خاصة، ٢٠١٦). وتم اختيار عدد من المؤسسات والمنظمات التي لديها برامج لتمكين المرأة ودعم ريادة الأعمال والتي مركزها في العاصمة عمان.

وحدة المعاينة: تتكون وحدة المعاينة من عدد من رائدات الأعمال اللائي تلقين دعماً من المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني محل الدراسة، وقد حصل الباحثان على معلومات العينة من هذه المنظمات وكان عددهن (٧١٥) رائدة أعمال، واعتمدت الدراسة على اختيار عينة عشوائية بسيطة بناءً على الجداول الإحصائية (Sekaran, 2006) بواقع (٢٥٠) من رائدات الأعمال وتم توزيع الاستبانة الخاصة بالدراسة للحصول على البيانات الأولية، إذ تم توزيع (٢٥٠) استبانة، وبلغ مجمل المسترد (٢٣٠) واستبعاد (١٦) منها لعدم اكتمالها وصلاحياتها للتحليل وبذلك وصل مجموع الاستبانات الصالحة للتحليل (٢١٤) استبانة أي ما نسبته (٨٦٪).

أداة الدراسة: تم تطوير استبانة تغطي متغيري الدراسة المستقل والتابع، وتم توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة ٥ علامات، موافق ٤ علامات، محايد ٣ علامات، غير موافق علامتان، غير موافق بشدة علامة واحدة).

مصادر البيانات والمعلومات:

المصادر الثانوية: تتمثل البيانات الثانوية في الكتب العلمية والدراسات والأبحاث السابقة وأطروح الدكتوراه والمقالات المختلفة العربية والأجنبية والمواقع الإلكترونية.

المصادر الأولية: لقد اعتمدت الدراسة في جمع البيانات الأولية استبانة Questionnaire مكونة من جزأين: اشتمل الجزء الأول على بيانات تتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية، مثل: (المؤهل العلمي والتخصص، سنوات الخبرة العملية، العمر) والعوامل المتعلقة بالعمل الريادي: (عمر المشروع ونوع النشاط). أما الجزء الثاني فتكون من مجموعة من الفقرات التي توضح متغيرات الدراسة (تمكين المرأة، نمو الأعمال الريادية)، وتم قياس إجابات أفراد العينة باستخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي الذي يتكون من (١ - ٥) درجات، إذ إن (٥) تعني موافق بشدة (٤) موافق (٣) محايد (٢) لا أوافق (١) لا أوافق بشدة. وقد تم تحكيم (الاستبانة) على يد مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص الأكاديمي في الجامعات الأردنية والممارسين والخبراء والبالغ عددهم (١٨): وذلك لإبداء الرأي فيها، من حيث عدد الفقرات ووضوحها وترابطها وتماسكها وتوافقها.

اختبار ثبات أداة الدراسة (Reliability):

يقصد بثبات أداة الدراسة هو أن تعطي الاستبانة النتيجة نفسها لو تم إعادة توزيع الاستبانة غير مرة، تحت الظروف والشروط نفسها، حيث استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات كل عنصر من العناصر المكونة لكل بُعد أو متغير رئيس في الدراسة، كما يُمكن تفسير ألفا بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويدل ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات، ويتراوح ما بين (١.٠)، وتكون قيمته مقبولة عندما تكون أكثر من (٠.٦) (Sekaran, 2006, 204). تم احتساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا، لمتغيرات الدراسة ولأبعادهما ولأداة الدراسة ككل لمعرفة مدى الاتساق في الإجابات، إذ كانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (٣): قيم معامل الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة

الرقم	البعد	قيمة ألفا
المتغير المستقل	تمكين المرأة	٠,٨٠٠
١	التمكين القيادي	٠,٧٠١
٢	التمكين القانوني	٠,٨٢٩
٣	التمكين الاقتصادي والمالي	٠,٨٢٦
المتغير التابع	نمو الأعمال الريادية	٠,٨٤٥
١	عدد الأعمال الريادية المسجلة	٠,٧٤٧
٢	عدد الأنشطة التي تمارسها الأعمال	٠,٧٠٠
٣	ربحية الأعمال الريادية	٠,٧٢٦
٤	عدد العاملين في الأعمال الريادية	٠,٨٨٧

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي (SPSS)

نلاحظ من الجدول (٣) أن قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لفقرات أداة الدراسة تراوحت (٠,٧٠١ - ٠,٨٨٧). كما أن قيمة المعامل لتمكين المرأة (٠,٨٠٠) وقيمة المعامل لنمو الأعمال الريادية بلغت (٠,٨٤٥)، وبالتالي تكون جميع القيم أكبر من (٠,٦٠) وهذا مؤشر على الاتساق بين فقرات أداة الدراسة، وموثوقية أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد عليها لإجراء التحليل الإحصائي.

اختبار الارتباط الخطي المتعدد (Multicollinearity):

قبل الشروع في اختبار فرضيات الدراسة، تم التأكد من خلو البيانات من ظاهرة الارتباط الخطي المتعدد، إذ تشير هذه الظاهرة إلى وجود ارتباط خطي شبه تام بين متغيرين أو أكثر، يعمل على تضخيم قيمة معامل التحديد (R^2) ويجعله أكبر من قيمته الفعلية، كما تم احتساب قيمة معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة، حسب نموذج الدراسة، وقد كانت النتائج كما يأتي:

جدول (٤): مصفوفة الارتباط للمتغيرات المستقلة

المتغير	التمكين القيادي	التمكين القانوني	التمكين الاقتصادي والمالي
التمكين القيادي	١,٠٠٠		
التمكين القانوني	**٠,٣٩٨	١,٠٠٠	
التمكين الاقتصادي والمالي	**٠,٢٧١	**٠,٥٢٨	١,٠٠٠

(**) دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

يبين الجدول (٤) أن أعلى معامل ارتباط كان بين المتغيرين (التمكين القانوني) و(التمكين الاقتصادي والمالي) الذي بلغ (٠,٥٢٨)، وهذا يدل على عدم وجود ظاهرة الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة، إذ تُعدّ قيمة معامل الارتباط التي تتجاوز (٠,٨٠) مؤشراً على وجود مشكلة الارتباط الخطي العالي المتعدد، ولتأكيد النتيجة السابقة، تم احتساب معامل تضخم التباين كل من المتغيرات المستقلة للتأكد من وجود ارتباط خطي متعدد، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (٥): نتائج اختبار الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة

المتغير	معامل تضخم التباين VIF	Tolerance
التمكين القيادي	١,١٩٥	٠,٨٣٧
التمكين القانوني	١,٥٣٦	٠,٦٥١
التمكين الاقتصادي والمالي	١,٣٩٦	٠,٧١٦

يبين الجدول (٥) أن قيم معامل تضخم التباين كانت جميعها أكبر من العدد (١) وأقل من العدد (١٠)، كما كانت قيمة (Tolerance) محصورة بين العدد (٠,١) والعدد (١)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين متغيرات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS).

اختبار فرضيات الدراسة:

في هذا الجزء من الدراسة نستعرض اختبار الفرضيات، إذ تم إخضاع الفرضية الرئيسية والفرضيات المتفرعة عنها لتحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression).

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لتمكين المرأة بأبعاده (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على نمو الأعمال الريادية بأبعاده (النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة، والنمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية، والنمو في ربحية الأعمال الريادية، والنمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية) في الأردن.

جدول (٦): نتائج اختبار أثر أبعاد تمكين المرأة على نمو الأعمال الريادية

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summary				تحليل التباين ANOVA		جدول المعاملات Coefficient			
	معامل الارتباط	معامل التحديد	R ²	F المحسوبة	Sig F	البيان	B	الخطأ المعياري	T	Sigt
نمو الأعمال الريادية	٠,٤٠٤	٠,١٦٣		١٣,٦٧٤	٠,٠٠٠	التمكين القيادي	٠,٠٨٤	٠,١١٢	٠,٧٤٣	٠,٤٥٩
						التمكين القانوني	٠,٠٠٣	٠,٠٩٤	٠,٠٢٨	٠,٩٧٨
						التمكين الاقتصادي والمالي	٠,٤٠٧	٠,٠٨٨	٤,٦١٣	٠,٠٠٠

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (٦) إلى أن معامل الارتباط ($R = 0.404$) يشير إلى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما أن أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد تمكين المرأة) على المتغير التابع (نمو الأعمال الريادية) هو أثر ذو دلالة إحصائية، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (١٣,٦٧٤)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل من (٠,٠٥)، إذ ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.163$) وهي تشير إلى أن (١٦,٣٪) من التباين في (نمو الأعمال الريادية) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد تمكين المرأة) مجتمعة. أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (B) عند (التمكين القيادي) قد بلغت (٠,٠٨٤) والخطأ المعياري (٠,١١٢) وأن قيمة (t) عنده (٠,٧٤٣)، وبمستوى دلالة ($Sig = 0.459$)، مما يشير إلى أن هذا البعد غير معنوي. وظهرت (B) عند (التمكين القانوني) بقيمة بلغت (٠,٠٠٣) والخطأ المعياري (٠,٠٩٤) وأن قيمة (t) عنده هي (٠,٠٢٨)، وبمستوى دلالة ($Sig = 0.978$)، مما يشير إلى أن هذا البعد غير معنوي. كما ظهرت (B) عند (التمكين الاقتصادي والمالي) بقيمة بلغت (٠,٤٠٧) والخطأ المعياري (٠,٠٨٨) وكانت قيمة (t) (٤,٦١٣)، وبمستوى دلالة ($Sig = 0.000$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي، وبناءً على ما سبق، لا نقبل الفرضية الرئيسية ونقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لتمكين المرأة بأبعاده (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على النمو في عدد الأعمال الريادية في الأردن.

جدول (٧): نتائج اختبار أبعاد تمكين المرأة على النمو في عدد الأعمال الريادية

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summary		تحليل التباين ANOVA		جدول المعاملات Coefficient				
	R معامل الارتباط	R ² معامل التحديد	Sig F	F المحسوبة	البيان	B	الخطأ المعياري		
النمو في عدد الأعمال الريادية	٠,٣١٩	٠,١٠٢	٠,٠٠٠	٢٤,٠٢١	التمكين القيادي	٠,١٣٤	٠,١٣٠		
					التمكين القانوني	٠,٠٠٧	٠,١٢١		
					التمكين الاقتصادي والمالي	٠,٤٧٣	٠,٠٩٧		
							Sig t	T	

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (٧) إلى أن معامل الارتباط ($R = 0.319$) يشير إلى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما أن أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد تمكين المرأة) على المتغير التابع (النمو في عدد الأعمال الريادية) هو أثر ذو دلالة إحصائية، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (٢٤,٠٢١)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل من (٠,٠٥)، إذ ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.102$) وهي تشير إلى أن (١٠,٢٪) من التباين في (النمو في عدد الأعمال الريادية) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد تمكين المرأة) مجتمعة. أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (B) عند (التمكين القيادي) قد بلغت (٠,١٣٤) والخطأ المعياري (٠,١٣٠) وأن قيمة (t) عنده (١,٠٣٣)، وبمستوى دلالة ($Sig = 0.303$)، مما يشير إلى أن هذا البعد غير معنوي. وظهرت (B) عند (التمكين القانوني) بقيمة بلغت (0.007) والخطأ المعياري (0.121) وأن قيمة (t) عنده هي (٠,٠٦٠)، وبمستوى دلالة ($Sig = 0.952$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي. كما ظهرت (B) عند (التمكين الاقتصادي والمالي) بقيمة بلغت (٠,٤٧٣) والخطأ المعياري (٠,٠٩٧) وكانت قيمة (t) (٤,٩٠١)، وبمستوى دلالة ($Sig = 0.000$)، مما يشير إلى أن هذا البعد معنوي. وبناءً على ما سبق، لا نقبل الفرضية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لتمكين المرأة بأبعاده (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على النمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية في الأردن.

جدول (٨): نتائج اختبار أبعاد تمكين المرأة على النمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summary		تحليل التباين ANOVA		جدول المعاملات Coefficient				
	R معامل الارتباط	R ² معامل التحديد	Sig F	F المحسوبة	البيان	B	الخطأ المعياري		
النمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية	٠,٤١٠	٠,١٦٨	٠,٠٠٠	٤٢,٧٢٣	التمكين القيادي	٠,٠٩٤	٠,١٢٠		
					التمكين القانوني	٠,١١٩	٠,١١٢		
					التمكين الاقتصادي والمالي	٠,٥٧٤	٠,٠٨٨		
							Sig t	T	

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (٨) إلى أن معامل الارتباط ($R = 0.410$) يشير إلى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما أن أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد تمكين المرأة) على المتغير التابع (النمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية) هو أثر ذو دلالة إحصائية، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي

(٤٢,٧٢٣). وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهو أقل من (٠,٠٥)، إذ ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.168$) وهي تشير إلى أن (١٦,٨٪) من التباين في (عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد تمكين المرأة) مجتمعة. أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (B) عند (التمكين القيادي) قد بلغت (٠,٩٤) والخطأ المعياري (٠,١٢٠) وأن قيمة (t) عنده (٠,٧٨٢)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.435)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي. وظهرت (B) عند (التمكين القانوني) بقيمة بلغت (٠,١١٩) والخطأ المعياري (٠,١١٢) وأن قيمة t عنده هي (١,٠٦٥)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.288)، مما يشير إلى أن هذا البعد غير معنوي. كما ظهرت (B) عند (التمكين الاقتصادي والمالي) بقيمة بلغت (٠,٥٧٤) والخطأ المعياري (٠,٠٨٨) وكانت قيمة (t) (٦,٥٣٦)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000)، مما يشير إلى أن هذا البعد معنوي. وبناءً على ما سبق، لا نقبل الفرضية الفرعية الثانية ونقبل الفرضية البديلة. الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتمكين المرأة بأبعاده (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على النمو في ربحية الأعمال الريادية في الأردن.

جدول (٩): *نتائج اختبار أثر أبعاد تمكين المرأة على النمو في ربحية الأعمال الريادية

جدول المعاملات Coefficient				تحليل التباين ANOVA	ملخص النموذج Model Summary		المتغير التابع	
Sigt	T	الخطأ المعياري	B	البيان	Sig F	F المحسوبة		R ² معامل التحديد
٠,٩٠١	٠,١٢٥	٠,٠٨٧	٠,٠١١	التمكين القيادي	٠,٠٠٠	١٦,٧٤٧	٠,٠٧٣	٠,٢٧١
٠,٠٠٠	٤,٠٩٢	٠,٠٧١	٠,٢٩١	التمكين القانوني				
٠,٤٣٩	٠,٧٧٥	٠,٠٧٦	٠,٠٥٩	التمكين الاقتصادي والمالي				

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (٩) إلى أن معامل الارتباط ($R = 0.271$) يشير إلى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما أن أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد تمكين المرأة) على المتغير التابع (النمو في ربحية الأعمال الريادية) هو أثر ذو دلالة إحصائية، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (١٦,٧٤٧)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهو أقل من (٠,٠٥)، إذ ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.073$) وهي تشير إلى أن (٧,٣٪) من التباين في (ربحية الأعمال الريادية) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد تمكين المرأة) مجتمعة. أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (B) عند (التمكين القيادي) قد بلغت (٠,٠١١) والخطأ المعياري (٠,٠٨٧) وأن قيمة (t) عنده (٠,١٢٥)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.901)، مما يشير إلى أن هذا البعد غير معنوي. وظهرت (B) عند (التمكين القانوني) بقيمة بلغت (٠,٢٩١) والخطأ المعياري (٠,٠٧١) وأن قيمة (t) عنده هي (٤,٠٩٢)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000)، مما يشير إلى أن هذا البعد معنوي. كما ظهرت (B) عند (التمكين الاقتصادي والمالي) بقيمة بلغت (٠,٠٥٩) والخطأ المعياري (٠,٠٧٦) وكانت قيمة (t) (٧,٧٥)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.439)، مما يشير إلى أن هذا البعد غير معنوي. وبناءً على ما سبق، لا نقبل الفرضية الفرعية الثالثة ونقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لتمكين المرأة بأبعاده (التمكين القيادي، والتمكين القانوني، والتمكين الاقتصادي والمالي) على النمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية في الأردن.

جدول (١٠): *نتائج اختبار أثر أبعاد تمكين المرأة على النمو في عدد العاملين الأعمال الريادية

جدول المعاملات Coefficient				تحليل التباين ANOVA	ملخص النموذج Model Summary		المتغير التابع	
Sigt	T	الخطأ المعياري	B	البيان	Sig F	F المحسوبة		R ² معامل التحديد
٠,١٨٠	١,٣٤٥	٠,١٠٠	٠,١٣٤	التمكين القيادي	٠,٠٠٠	١٤,٩٩٢	٠,٠٦٦	٠,٢٥٧
٠,١٧٦	١,٣٥٨	٠,١١٣	٠,١٥٤	التمكين القانوني				
٠,٠٠٠	٣,٨٧٢	٠,٠٩٤	٠,٣٦٢	التمكين الاقتصادي والمالي				

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول (١٠) إلى أن معامل الارتباط ($R = 0.257$) يشير إلى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما أن أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد تمكين المرأة) على المتغير التابع (النمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية) هو أثر ذو دلالة إحصائية، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (١٤,٩٩٢)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهو أقل من (٠,٠٥)، إذ ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.066$) وهي تشير إلى أن (٦,٦٪) من التباين في

(النمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد تمكين المرأة) مجتمعة. أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (B) عند (التمكين القيادي) قد بلغت (0,134) والخطأ المعياري (0,100)، وأن قيمة (t) عنده (1,345)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.180)، مما يشير إلى أن هذا البعد غير معنوي. وظهرت (B) عند (التمكين القانوني) بقيمة بلغت (0.154) والخطأ المعياري (0,113)، وأن قيمة (t) عنده هي (1,358)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.176)، مما يشير إلى أن هذا البعد غير معنوي. كما ظهرت (B) عند (التمكين الاقتصادي والمالي) بقيمة بلغت (0,362) والخطأ المعياري (0,094) وقيمة (t) (3,872)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) مما يشير إلى أن هذا البعد معنوي. وبناءً على ما سبق، لا تقبل الفرضية الفرعية الرابعة وتقبل الفرضية البديلة.

النتائج

يمكن تلخيص نتائج تحليل فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لتمكين المرأة بأبعاده مجتمعة على نمو الأعمال الريادية بأبعاده مجتمعة في الأردن، إذ ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.163$) وهي قوة تفسيرية موجبة تشير إلى أن (16,3%) من التباين في (نمو الأعمال الريادية) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد تمكين المرأة) مجتمعة.
- تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Basaffar et al. 2016) التي أكدت أهمية الدور الذي تقوم به المؤسسات المعنية بتمكين المرأة، كذلك تتفق مع داسة (Hattab, 2012) التي أوصت بضرورة تقديم الدعم وتمكين المرأة الريادية.
- بينت نتائج أثر المتغير المستقل تمكين المرأة على أبعاد المتغير التابع وجود أثر للمتغير المستقل بأبعاده مجتمعة على كل بعد من أبعاد المتغير التابع نمو الأعمال الريادية، وقد جاءت نتائج الفرضيات الفرعية كما يأتي:
- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر معنوي لأبعاد تمكين المرأة على النمو في عدد الأعمال الريادية، وقد كان الأثر الأبرز لبعد التمكين الاقتصادي والمالي، وهذا تأكيد لنتائج الفرضية الرئيسية، إذ إنَّ النمو في الأعمال الريادية بشكل عام، يحتاج لتوفير مصادر تمويل لهذه الأعمال ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Bullough et al. (2015) ودراسة (Al-Dajani & Marlow (2016).
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر معنوي لأبعاد تمكين المرأة على النمو في عدد أنشطة الأعمال الريادية، وقد كان الأثر الأبرز لبعد التمكين الاقتصادي والمالي، إذ يتطلب تنوع الأنشطة توفر التمويل اللازم لمواجهة أي صعوبات خلال العمل، دون التأثير على الأنشطة الأخرى التي تمارسها الأعمال الريادية. ويتفق هذا مع التوصيات في دور ريادة الأعمال في تحسين مكونات مختلفة من النشاط التجاري التي وردت في دراسة .
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر معنوي لأبعاد تمكين المرأة مجتمعة على النمو في ربحية الأعمال الريادية، وقد كان الأثر الأبرز لبعد التمكين القانوني، وهذا مؤشر على ضرورة وجود القوانين الاستثمارية، والتشريعات الداعمة للأعمال الريادية للمرأة، ووجود التسهيلات والإعفاءات الضريبية التي تضمنها قوانين حماية الأعمال الريادية لتحقيق العوائد والأرباح. تتفق النتائج مع دراسة (Coltz et al. 2015) في أهمية البعد القانوني من الأبعاد الممكنة لبيئة الأعمال الريادية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر معنوي لأبعاد تمكين المرأة مجتمعة على النمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية، وكان الأثر الأبرز لبعد التمكين الاقتصادي والمالي، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Rani, 2015) التي أشارت إلى أهمية تسهيل عملية وصول المرأة إلى مصادر التمويل ومع دراسة الحوامدة، (2009) في أهمية التمكين المالي للمرأة.

التوصيات:

- الاهتمام بالتمكين الاقتصادي والمالي للمرأة؛ للقيام بدورها في المشاركة الاقتصادية وتشجيعها على تنفيذ المشاريع والأعمال الريادية واستمرار دعم منظمات المجتمع لهذا الدور.
- توفير برامج تمكين متخصصة تتمثل في برامج بناء قدرات المرأة الذاتية وتعزيزها في مجال التوجه نحو الأعمال الريادية وإدارة أعمالها.
- ضرورة وجود استراتيجية وطنية لريادة الأعمال في الأردن تضمن توحيد جهود جميع الجهات والمنظمات المعنية؛ لتطوير آليات دعم الأعمال الريادية والرياديين في الأردن، وتشجيع ريادة الأعمال النسوية.
- مراجعة التشريعات القانونية المتعلقة بممارسة الأعمال وبما يتفق مع سهولة ممارسة الأعمال الريادية، وتقديم برامج المساعدة القانونية، وسن التشريعات الصديقة لممارسة الأعمال الريادية.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

١. جواد، شوقي. (٢٠١٥). "الريادة والمشاريع الصغيرة. الحوار المتمدن". مجلة إلكترونية: (٤٩٤٣). قسم المحور: دراسات وأبحاث في التاريخ والتراث واللغات، نشر بتاريخ ٢/١٠/٢٠١٥-١٤٢٠، متاح على الرابط الآتي: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=486993>
٢. حسين، ميسون علي. (٢٠١٣). "الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول". بحث نظري. مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية: ٢١ (٢): ٣٨٥-٤٠٧.
٣. الحوامدة، نجلاء. (٢٠٠٩). "المشاريع الصغيرة وتمكين المرأة: دراسة اجتماعية ميدانية في محافظة المفرق". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك. إربد. الأردن.
٤. الخالدي، حسين. (٢٠٠٧). "العوامل المؤثرة في اقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية". أطروحة دكتوراة غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان. الأردن.
٥. دليل منظمات المرأة. (٢٠١٦). "موسوعة منظمات المجتمع المدني الأردني. دليل منظمات المجتمع الأردني"، شوهد بتاريخ ٥/١٢/٢٠١٦، و متاح على الرابط الآتي: <http://www.civilsociety-jo.net/ar/organizations/7?page=3>
٦. دودخ، دانا وعدلي، عقل. (٢٠١٧). "ريادة النساء للاعمال في الاردن". المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية / مرصد المشاريع الصغيرة والمتوسطة والمتاحة على الرابط http://www.jedco.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDF/AR/Women%20Entrepreneurs%20in%20Jordan%20final_AR.pdf
٧. الزعبي، علي فلاح. (٢٠١٦). ريادة الأعمال صناعة القرن الحادي والعشرين. ط(١). دار الكتاب الجامعي. الإمارات العربية المتحدة، العين.
٨. السكارنة، بلال خلف. (٢٠٠٦). "المشاريع الصغيرة والريادة"، الأردن شوهد بتاريخ ٢/٣/٢٠١٧، و متاح على الرابط الآتي: <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aid=51061>
٩. الطواله، عماد. (٢٠١٣). "تصورات استراتيجية لمعالجة البطالة في المملكة العربية السعودية: ريادة الأعمال أنموذجاً". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية. شوهد بتاريخ ١/١١/٢٠١٦، و متاح على الرابط الآتي: <http://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/53376>
١٠. الضمور، لمياء يوسف ابراهيم. (٢٠١٨). "آليات دعم المشاريع المتوسطة والصغيرة وأثرها على التنمية المستدامة في الأردن الدور المعدل للحاكمية". أطروحة دكتوراة غير منشورة. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
١١. العاني، مزهر شعبان، وجواد، شوقي ناجي، وحجازي، هيثم علي، وإرشيد، حسين عليان. (٢٠١٠). إدارة المشاريع الصغيرة، عمان الأردن: دار صفاء للنشر.
١٢. عبد الكريم، نصر و محمد، رسلان. (٢٠١١). "واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني". و متاح على الرابط <https://dspace.qou.edu/bitstream/194/1973/1/1137-4283-1-PB.pdf>
١٣. عوض، محسن، شلبي، علاء وعثمان، معتر بالله. (٢٠١٤). " دليل التمكين القانوني للفقراء: معارف وخبرات"، الدليل العربي، المنظمة العربية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الانمائي، متاح في الرابط الآتي: <http://www.sjrcenter.org/index.php/poor-legal/>
١٤. فضالة، أسماء. (٢٠١٥). "ريادة الأعمال: معبر جديد للمرأة العربية نحو الفاعلية الاقتصادية". مؤسسة قطر فاونديش، نسخة (٢٠١٥)، شوهد بتاريخ ٢٠/١٢/٢٠١٦.
١٥. فضل، منى عباس. (٢٠١٥). " في تأصيل مفهوم «تمكين المرأة»، صحيفة الوسط البحرينية، العدد: ٤٥٥٢، متاح في الرابط الآتي: <http://alwasatnews.com/news/964359.html>
١٦. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. (٢٠١٣). "الخطة الاستراتيجية لتمكين المرأة في الأردن (٢٠١٣-٢٠١٧)". عمان، الأردن.
١٧. أبو مدللة، سمير والعجلة، مازن. (٢٠١٣). "التحديات التي تواجه ريادة الأعمال بين الشباب في فلسطين". مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. (٥): ٨٨-٩١. متاح على الرابط الآتي: <http://dspace.up.edu.ps/jspui/handle/123456789/69>
١٨. ملتقى سيدات الأعمال والمهين الأردني. (٢٠١٧). "استراتيجية ورؤية ملتقى سيدات الأعمال والمهين الأردني لعام ٢٠٢٠". عمان، الأردن، شوهد بتاريخ ٥ / ١٠ / ٢٠١٧، و متاح على الرابط الآتي: <http://www.bpwa.org.jo>
١٩. مؤتمر الريادة والاقتصاد. (٢٠١٧). مؤتمر الافاق الاقتصادي التاسع بعنوان "الريادة والاقتصاد" والذي ينظمه المنتدى الاقتصادي والديمقراطي الأردني بالتعاون مع مجموعة أفاق للإعلام عقد بتاريخ ١٤/٥/٢٠١٧، شوهد بتاريخ ١٨ / ٥ / ٢٠١٧، و متاح على الرابط الآتي: <http://www.joafef.net>
٢٠. مؤتمر مبادرة رحلة إلى الابتكار. (٢٠١٦). "البيئة الريادية في الأردن (٣) مقترحات لتمكين المرأة وتعزيز دورها في مضمار ريادة الأعمال". جلسات نقاشية، شوهد بتاريخ ١٥/١١/٢٠١٦، و متاح على الرابط الآتي: <http://ttinnovation.org>

٢١. المجلس الأعلى للسكان. (٢٠١٦). "خريطة الدور والتوزيع الجغرافي لمختلف المؤسسات الراعية لريادة الأعمال في المملكة (الحكومية وغير الحكومية) ومؤسسات المجتمع المدني والدولية". دراسة غير منشورة. الأردن. عمان. .
٢٢. المجلس الأعلى للسكان. (٢٠١٥). "استراتيجية المجلس الأعلى للسكان في الأردن للاعوام (٢٠١٥- ٢٠١٩)". شوهده بتاريخ ٢٠١٧/١/٤، والمتاح على الرابط الآتي: <http://www.hpc.org.jo>
٢٣. المجلس الاقتصادي الاجتماعي الأردني (٢٠١٥). "تنافسية الأردن، التقرير الاقتصادي والاجتماعي لسنة ٢٠١٥"، شوهده بتاريخ ٢٠١٦/١١/١٢، ومتاح على الرابط الآتي: www.esc.jo .
٢٤. مشروع مساندة الأعمال المحلية، شوهده بتاريخ ٢٠١٧/٥/٢٠ ومتاح على الرابط: <http://jordanlens.org/ar/activity>
٢٥. موقع غرفة صناعة عمان، شوهده بتاريخ ٢٠١٧/٤/٣، متاح على الرابط: <http://www.jci.org.jo>
٢٦. المومني، هنادة (٢٠١٦). "دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات في بناء الجامعات الريادية، دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة". مجلة دراسات، جامعة البترا. كلية العلوم الإدارية والمالية: ٤٣ (٢): ٨١٣ - ٨٢٥.
٢٧. المنتدى الاقتصادي العالمي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (٢٠١٧). منتدى عالمي، البحر الميت، الأردن، عقد في الفترة من ١٩-٢١ / ٥ / ٢٠١٧، شوهده بتاريخ ٢٠١٧/٥/٢٢ والمتاح على الرابط الآتي: <https://www.weforum.org>
٢٨. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (٢٠١٤). "السيدات والأعمال ٢٠١٤، تسريع ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، منشورات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، متاح على الرابط: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm
٢٩. النجار، فايز والعلي، عبد الستار. (٢٠١٤). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. ط (٢). دار الحامد للنشر والتوزيع. الأردن، عمان.
٣٠. النصور، بلال هاشم. (٢٠١٩). "العلاقة بين مدى توافر عوامل النجاح لحاضنات الأعمال كأداة لتسهيل الريادة والدخول للأسواق الخارجية الناشئة حاضنات الجامعات الحكومية الأردنية". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإدارية والاقتصادية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- [1] Ács, Z., Szerb, L., Autio, E., & Lloyd, A. (2017). "The Global Entrepreneurship Index, The Global Entrepreneurship and Development Institute". Washington, D.C., USA
- [2] Ambrish, D. (2014). "Entrepreneurship Development: An Approach to Economic Empowerment of Women". International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies. 1: 224-232.
- [3] Basaffar, A., Niehm, L., & Bosselman, R. (2016). "Saudi Arabian Women in Entrepreneurship: Challenges, Opportunities and Potential". Journal of Developmental Entrepreneurship 23(2): 1850013, <https://doi.org/10.1142/s1084946718500139>.
- [4] Bullough, A., DeLuque, M., Abdelzاهر, D., & Heim, U. (2015). "Developing Women Leaders through Entrepreneurship Education and Training". Academy of Management Perspectives. 29(2): 250-270, <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0169>.
- [5] Carneiro, A. (2007). "What Is Required for Growth? Emerald Group Publishing Limited", Business Strategy Series. 8: 51 - 58.
- [6] Dajani, H., & Marlow, S. (2013). "Empowerment and ntrepreneurship: aTheoretical Framework". International Journal of Entrepreneurial Behaviour Research (ABS). 19: 503-524.
- [7] Dajani, H., & Marlow, S. (2016). "Entrepreneurship as a Pathway to Political Activism: The Case of Displaced Women in Jordan". Academy of Management Proceedings.
- [8] Dobbs, M., & Hamilton, R. (2007). "Small Business Growth: Recent Evidence and New Directions". International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research. 13(5): 296-322, <https://doi.org/10.1108/13552550710780885>.
- [9] Donati, C. (2014). "Firm Growth and Liquidity Constraints in Manufacturing and Service Sectors: A Comparative Analysis at Individual Industrial Level, The Future of Entrepreneurship", 7th Annual EuroMed Conference of the EuroMed Academy of Business.
- [10] Goltz, S., Buche, M., & Pathak, S. (2015). "Political Empowerment, Rule of Law, and Women's Entry into Entrepreneurship". Journal of Small Business Management, 53(3), 605-626, <https://doi.org/10.1111/jsbm.12177>.
- [11] GEM, (2017). "Global Report 2016-2017, Global Entrepreneurship Monitor, Global Entrepreneurship Research Association (GERA)", Avalabil at: <http://www.gemconsortium.org/report>.
- [12] Hattab, H. (2012). "Towards Understanding Female Entrepreneurship in Middle Eastern and North African Countries, Education, Business and Society". Contemporary Middle Eastern Issues. 3: 171-186.
- [13] Hattab, H. (2007). "The Effect of the Environments Dimensions on the Female Entrepreneurial Project in Jordan". Unpublished Doctoral Dissertation. Department of business, Amman Alarabia University.
- [14] Havinal, V. (2009). Management and Entrepreneurship. New Delhi: New Age International publishers.

- [15] Khan, M. (2013). "Mapping entrepreneurship ecosystem of Saudi Arabia". *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 9(1): 28-54, <https://doi.org/10.1108/20425961311315700>.
- [16] Korsgaard, S., Anderson, A., & Gaddefors, J. (2016). "Entrepreneurship as Re-sourcing Towards a new image of entrepreneurship in a time of financial, economic and socio-spatial crisis". *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. 10(2): 178 – 202, <https://doi.org/10.1108/jec-03-2014-0002>.
- [17] Kumar, A. (2016). "Does Microfinance Redefine Identity, Income and Insecurity Among Rural Women? A model of Women's Empowerment". *Enterprise Development and Microfinance*. 27(3): 192-203, <https://doi.org/10.3362/1755-1986.2016.016>
- [18] Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2013). "Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth". *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 20(1): 125-142, <https://doi.org/10.1108/14626001311298448>.
- [19] Montanye, j. (2006). Entrepreneurship. Retrieved: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.125.1082&rep=rep1&type=pdf>.
- [20] Murphy, P., Liao, J., & Welsch, H. (2006). "A Conceptual History of Entrepreneurial Thought". *Journal of Management History*. 12: 12-35.
- [21] Paramanandam, D., & Packirisamy, P. (2015). "An empirical study on the impact of micro enterprises on women empowerment". *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. 9(4): 298-314, <https://doi.org/10.1108/jec-08-2014-0017>.
- [22] Rani, S. (2015). "Women Entrepreneurship: Government and Institutional Support". *International Journal of Research in Commerce & Management*. 6: 50-53.
- [23] Riebe, M. (2012). "A Place of Her Own: The Case for University-Based Centers for Women Entrepreneurs". *Journal of Education for Business*, 87(4): 241-246, <https://doi.org/10.1080/08832323.2011.591846>.
- [24] Sekaran, U. (2006). *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom. John Wiley & sons, Inc.
- [25] Tanusia, Arumugam, Marthandan, G. & Subramaniam, Indra Devi (2016). "Economic Empowerment of Malaysian Women through Entrepreneurship: Barriers and Enablers". *Asian Social Science*. 12 (6):81, <https://doi.org/10.5539/ass.v12n6p81>.
- [26] Thompson, J. (1999). "The World of the Entrepreneur - A New Perspective". *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*. 11(6) 209-224, <https://doi.org/10.1108/13665629910284990>.
- [27] Tsai, C., & Lei, H. (2016). "The Importance and Satisfaction of Collaborative Innovation for Strategic Entrepreneurship". *Eurasia Journal of mathematics, Science & Technology Education*. 12(3): 569-582.
- [28] Umihanić, B., Đonlagić, S., & Piplica, D. (2016). "Enhancing Entrepreneurship Development in Bosnia And Herzegovina Through Adequate Governmental Financial Support". *Management*. 21 (1): 129-144.
- [29] Wyer, P., & Mason, J. (1999). "Empowerment in small Businesses". *Participation and Empowerment, An International Journal*. 7(7): 189-193.
- [30] Zoubi, A. (2014). "The Effect of Sex (Gender) on The Success of Business Women in The Business Environment in Marketing in Jordan (an Empirical Study)". *British Journal of Marketing Studies*. 2: 45-59.



Empowerment and women's entrepreneurship in Jordan

Amneh Tashheel Alajeeb

Master of Business Administration, The World Islamic Sciences and Education University, Jordan
alajeebamal@hotmail.com

Shawqi Naji Jawad

Professor of Business Administration, The World Islamic Sciences and Education University, Jordan

Received Date : 12/12/2019

Accepted Date : 28/8/2020

DOI : <https://doi.org/10.31559/GJEB2020.9.1.13>

Abstract: This Study aimed to measuring the impact of women's empowerment in the growth of Women's entrepreneurial businesses in Jordan. This is an applied field study on number of civil society organizations which concerned with supporting and empowering entrepreneurial women. (250) questionnaires were distributed all over study sample. (230) questionnaires had been recovered. (16) Questionnaires had been subtracted. The distributed questionnaire has been developed by elite professors, researchers and experts in the field of this study variable. To analyze the data that have been collected, widely SPSS program had been used and statistical analysis had been adopted and used to describe the study sample and test hypotheses in order to achieve the requested results of the Study.

Results indicated that there is a positive significant impact at the level of significance ($\alpha = 0.05$) for women empowerment which represents the independent variable and its dimensions (Leadership empowerment, legal empowerment, economical and financial empowerment) in entrepreneurial businesses growth and its dimensions (Growth in the number of entrepreneurial businesses activities, growth in entrepreneurial businesses profitability, growth in the number of registered entrepreneurial businesses, growth in the employee numbers of entrepreneurial businesses). The study showed that there is a significant impact of economic and financial empowerment on the growth of entrepreneurial businesses.

The study recommends the need for adopting national strategies that support entrepreneurial businesses in general, and women's entrepreneurial businesses in particular, and to continue supporting women empowerment.

Keywords: *Women's empowerment; Entrepreneurial Businesses; Women's Entrepreneurship; Entrepreneurship.*

References:

- [1] Al'any, Mzhr Sh'ban, Wjwad, Shwqy Najy, Whjazy, Hythm 'ly, Wershyd, Hsyn 'lyan. (2010) Edart Almshary' Alsgyhrh, 'man Alardn: Dar Sfa' Llnshr.
- [2] 'bd Alkrym, Nsr W Mhmd, Rslan. (2011). "Waq' Ryadt Ala'mal Alsgyhrh Walmtwsth Wsbl T'zyzha Fy Alaqtsad Alfistyny". Walmtah 'la Alrabt <https://Dspace.Qou.Edu/Bitstream/194/1973/1/1137-4283-1-Pb.Pdf>
- [3] 'wd, Mhsn, Shlby, 'la' W'thman, M'tz Baallh. (2014). " Dlyl Altmkyn Alqanwny Llfqra': M'arf Wkhbrat", Aldlyl Al'rby, Almnzmh Al'rbyh Lhqwq Alensan Wbrnamj Alamm Almthdh Alanma'y, Mtah Fy Alrabt Alaty: <http://www.sjrcenter.org/index.php/poor-legal/>
- [4] Dlyl Mnzmat Almrah. (2016). "Mwsw'h Mnzmat Almjtm' Almndny Alardny. Dlyl Mnzmat Almjtm' Alardny", Shwhd Btarykh 5/12/2016, Wmtah 'la Alrabt Alaty: <http://www.civilsociety-jo.net/ar/organizations/?page=3>.
- [5] Aldmwr, Lmya' Ywfs Abraham. (2018). "Alyat D'm Almshary' Almtwsth Walsghyrh Wathrha 'la Altnmyh Almstdamh Fy Alardn Aldwr Alm'dl Llhakmyh". Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Jam't Al'lwm Aleslamy Al'almyh.
- [6] Dwdkh, Dana W'dly, 'ql. (2017). "Ryadt Alnsa' Lla'emal Fy Alardn". Alm'essh Alardnyh Lttwy'r Almshary'e Alaqtsadyh / Mrsd Almshary' Alsgyhrh Walmtwsth Walmtahh 'la Alrabt. http://Www.Jedco.Gov.Jo/Echobusv3.0/Systemassets/Pdf/Ar/Women%20entrepreneurs%20in%20jordan%20final_Ar.Pdf
- [7] Fdahl, Asma'. (2015). "Ryadt Ala'mal: M'br Jdyd Llmrah Al'rbyh Nhw Alfa'lyh Alaqtsadyh". M'sst Qtr Fawndysh, Nskhh (2015), Shwhd Btarykh 20/12/2016.
- [8] Fdl, Mna 'bas. (2015). " Fy Tasy'l Mfhw'm «Tmkyn Almrah", Shyfh Alwst Albhrynyh, Al'edd: 4552, Mtah Fy Alrabt Alaty:

(<http://alwasatnews.com/news/964359.html>)

- [9] Hsyn, Myswn Ely. (2013). "Alryadh Fy Mnzmat Ala'mal M' Alesharh Ltjrbh B'd Aldwl". Btht Nzry. Mjlt Jam't Babl, Al'lwm Alansanyh: 21 (2): 385- 407.
- [10] Alhwamdh, Njla'. (2009). A"Lmshary' Alsghyrh Wtmkyn Almrah: Drash Ajtma'yh Mydanyh Fy Mhafzh Almfrq". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't Alyrmwk. Erbd. Alardn.
- [11] Jwad, Shwqy. (2015). "Alryadh Walmsary' Alsghyrh. Alhwar Almtmdn". Mjlt Elktrwny: (4943). Qsm Almhw: Drasat Wabhath Fy Altarykh Waltrath Wallghat, Nshr Btarykh 2/10/2015-1:42, Mtah 'la Alrabt Alaty: (<Http://Www.Ahewar.Org/Debat/Show.Art.Asp?Aid=486993>).
- [12] Alkhaldy, Hsyn. (2007). "Al'waml Alm'thrh Fy Aqamh Alshkrat Almsahmh Al'amh Llmshary' Alryadyh". Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Klyt Aldrasat Al'lya. Jam't 'man Al'rbyh Lldrasat Al'lya. 'man. Alardn.
- [13] Alljnh Alwtnyh Alardnyh Lsh'wn Almrah. (2013). "Alkhth Alastryjyh Ltmkyn Almrah Fy Alardn (2013-2017)". 'man, Alardn.
- [14] M'tmr Alryadh Walaqtsad. (2017). M'tmr Alafaq Alaqtsady Altas' B'nwan "Alryadh Walaqtsad" Waldy Ynzmh Almntda Alaqtsady Waldymqraty Alardny Balt'eawn M'e Mjmw'eh Afaq Lle'elam 'Eqd Btarykh 14/5/2017, Shwhd Btarykh 18 / 5 / 2017, Wmtah 'la Alrabt Alaty: <http://www.joafef.net>
- [15] M'tmr Mbadrh Rhlh Ela Alabtkar. (2016). "Alby'eh Alryadyh Fy Alardn (3) Mqtrhat Ltmkyn Almrah Wt'ezyz Dwrha Fy Mdmr Ryadh Ala'emal". Jlsat Nqashy, Shwhd Btarykh 15/11/2016, Wmtah 'Ela Alrabt Alaty: <http://ttinnovation.org>
- [16] Abw Mdllh, Smyr Wal'jlh, Mazn. (2013). "Althdyat Alty Twajh Ryadh Ala'mal Byn Alshbab Fy Flstyn". Mjlt Jam't Flstyn Llabhath Waldrasat. (5): 88-91. Mtah 'la Alrabt Alaty: <http://dspace.up.edu.ps/jspui/handle/123456789/69>
- [17] Almjls Ala'la Llskan. (2016). "Khryth Aldwr Waltwzy' Aljghrafy Lmkhtlf Alm'ssat Ala'yh Lryadh Ala'mal Fy Almmkhh (Alhkwmh Wghyr Alhkwmh Wm'ssat Almjtm' Almdny Waldwlyh)". Drash Ghyr Mnshwrh. Alardn. 'man.
- [18] Almjls Ala'la Llskan. (2015). "Astryjyh Almjls Ala'la Llskan Fy Alardn Lla'wam (2015-2019). (Shwhd Btarykh 4/1/2017, Walmtah 'la Alrabt Alaty: <http://www.hpc.org.jo>
- [19] Almjls Alaqtsady Alajtma'y Alardny (2015). "Tnafsyh Alardn, Altqryr Alaqtsady Walajtma'y Lsnh 2015", Shwhd Btarykh 12/11/2016, Wmtah 'la Alrabt Alaty: (www.esc.jo).
- [20] Mltqa Sydat Ala'mal Walmh Alardny. (2017). "Astryjyh Wr'yt Mltqa Sydat Ala'mal Walmh Alardny L'am 2020". 'man, Alardn, Shwhd Btarykh 9 / 5 / 2017, Wmtah 'la Alrabt Alaty: <http://www.bpwa.org.jo>
- [21] Almntda Alaqtsady Al'almy Lmntqh Alshrq Alawst Wshmal Efyryya (2017). Mntda 'almy, Albhr Almyt, Alardn, 'qd Fy Alftrh Mn 19-21 / 5 / 2017, Shwhd Btarykh 22/5/2017 Walmtah 'la Alrabt Alaty: <https://www.weforum.org>
- [22] Mnzmh Alt'awn Waltnmyh Alaqtsadyh (2014). "Alsdyat Wala'mal 2014, Tsry' Ryadt Ala'mal Fy Mntqh Alshrq Alawst Wshmal Efyryya", Mnshwrat Mnzmt Alt'awn Waltnmyh Alaqtsadyh, Mtah 'la Alrabt: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.
- [23] Mshrw' Msandh Ala'mal Almhyh, Shwhd Btarykh 20/5/2017 Wmtah 'Ela Alrabt: <http://jordanlens.org/ar/activity>
- [24] Mwg' Ghrfh Sna'eh 'man, Shwhd Btarykh 3 / 4 / 2017, Mtah 'la Alrabt: <http://www.jci.org.jo>
- [25] Almwmny, Hnadh (2016). "Dwr Alkhsa'es Alryadyh Ll'amlyn Fy Aljam'at Fy Bna' Aljam'at Alryadyh, Darsh Ttbyqyh 'la Aljam'at Alardnyh Alkhash". Mjlt Drasat, Jam't Albtra'. Klyt Al'lwm Aledaryh Walmalyh: 43 (2): 813 – 825.
- [26] Alnjar, Fayz Wal'ly, 'bd Alstar. (2014). Alryadh Wedart Ala'mal Alsghyrh. T (2). Dar Alhamd Llnshr Waltwzy'. Alardn, 'man.
- [27] Alnswr, Blal Hashm. (2019). "Al'laqh Byn Mda Twaf'r 'waml Alnjah Lhadnat Ala'mal Kadah Ltshl Alryadh Waldkhw'l Llaswaq Alkharjyh Alnash'eh Hadnat Aljam'at Alhkwmh Alardnyh". Mjlt Aljam'h Aleslamy Lldrasat Aledaryh Walaqtsadyh.
- [28] Alskarnh, Blal Khlf. (2006). "Almshary' Alsghyrh Walryadh", Alardn Shwhd Btarykh 2/3/2017 Walmtah 'la Alrabt Alaty: <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aid=51061>.
- [29] Altwalh, 'mad. (2013). "Tswrat Astryjyh Lm'aljh Albtalh Fy Almmkhh Al'rbyh Als'wdyh: Ryadt Ala'mal Anmwdjaan". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Jam't Nayf Al'rbyh Ll'lwm Alamnyh, Alryad, Als'wdyh. Shwhd Btarykh 1/11/2016, Walmtah 'la Alrabt Alaty: (<Http://Repository.Nauss.Edu.Sa/Handle/123456789/53376>).
- [30] Alz'eby, 'ly Flah. (2016). Ryadt Ala'mal Sna't Alqrn Alhady Wal'eshryn. T (1). Dar Alktab Aljam'y. Alemarat Al'rbyh Almthdh, Al'yn.