العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية في سياق تحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية في مؤسسة المحطة لريادة الأعمال

The Motivation Factors of Feminism Entrepreneurship in the Context of Achieving the Ssustainable Development: Field Study at The Station Foundation for Entrepreneurship

طارق علي جاسم
كلية اقتصاديات الاعمال، جامعة النهرين، بغداد، العراق
Tariq A. Jassim
College of Business Economic, Al-Nahrain University, Baghdad, Iraq
Tariq@eco.nahrainuniv.edu.iq

*سجال جليل نعمة
كلية اقتصاديات الاعمال، جامعة النهرين، بغداد، العراق
Sijal J. Neamah
College of Business Economic, Al-Nahrain University, Baghdad, Iraq
Sijaljalil24@gmail.com

معلومات البحث:
- تاريخ الاستلام: 30-12-2023
- تاريخ ارسال: 04- 02- 2023 التعديلات
- تاريخ قبول: 04- 02- 2023 النشر

***Corresponding author:**
Sijal J. Neamah
Sijaljalil24@gmail.com

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص درجة التأثير الذي تحدثه العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية في التنمية المستدامة، ويهدف أيضاً إلى تحديد أي الأبعاد للعوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية أكثر أهمية في تحقيق التنمية المستدامة، ولقد إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في إنجاز الدراسة، وقد جرى جمع البيانات عن طريق إستبانة أعدت لهذا الغرض، إذ تكونت عينة االدراسة من (70) رائدة أعمال من المشتركات ببرنامج (رائدات، و ينهض) بالإضافة إلى مساحة العمل المشترك في المحطة وبفرعيها في بغداد والموصل، وقد قامت الباحثة بتحليل مخرجات الإستبانة إحصائياً ومعالجتها عن طريق برنامج (SPSS Version 26).

قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الإستنتاجات من أبرزها : تبين إن المرأة تحفز لتصبح رائدة أعمال بعدة عوامل بالترتيب الآتي: رغبتها في الحصول على الإستقلالية أولاً يليها حصولها على التدريب ثم وجود شبكة علاقات إجتماعية ويليها التعليم وأخيراً دعم الأسرة، وإستناداً إلى ماسبق نوصي: الأسر التي تلمس من أعضائها النساء الإهتمام بريادة الأعمال، بضرورة تقديم الدعم والعون والتشجيع لهن، إبتداءاً من الإستماع لأفكارهن وتوفير البيئة الأسرية الملائمة لتبني أفكارهن الإبداعية، إذ إن أحد معادلة النجاح للفرد هو دعم أسرته.

الكلمات المفتاحية : عوامل محفزة، ريادة أعمال، نسوية، رائدة أعمال، تنمية مستدامة.

Abstract

This study aims to diagnose the degree of impact of the factors motivating female's entrepreneurship in sustainable development, and also aims to determine which dimensions of the factors motivating female's entrepreneurship are more important in achieving sustainable development. Data through a questionnaire prepared for this purpose, as the study sample consisted of (70) female entrepreneurs who participated in the program (Ra'idat, and Yanhad) in addition to the co-working space in the station and it's two branches in Baghdad and Mosul. The researcher analyzed the outputs of the questionnaire statistically and processed them through the program (SPSS Version 26).

The study reached a set of conclusions, most notably: It was found that women are motivated to become entrepreneurs by several factors in the following order: their desire to gain independence first, followed by their access to training, then the existence of a network of social relations, followed by education, and finally family support, and based on the above, we recommend: families that women members are interested in entrepreneurship, with the need to provide support, assistance and encouragement to them, starting with listening to their ideas and providing an appropriate family

environment to adopt their creative ideas, as one of the success equations for an individual is the support of his family.

Keywords: Motivation Factors, Entrepreneurship, Feminism, Women Entrepreneur, Ssustainable Development.

المقدمة

إن مساهمة المرأة في الإقتصاد مهمة للغاية لنمو القطاع الخاص الذي يوفر حصة كبيرة من فرص العمل، وإن دخول المرأة لميدان ريادة الأعمال لا يعتمد فقط في الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضاً بمجموعة من العوامل المحفزة التي تحيط ببيئة العمل والتي من شأنها تشجيع أو تقليص المقدرات الريادية لديها.

لقد بدأ مفهوم التنمية المستدامة كخطوة أولى بقضية البيئة والتي طغت على سطح القضايا الدولية، لتكون بمثابة إنذار يهدد مستقبل البشرية جمعاء، فكانت التنمية المستدامة هي الطريق الأمثل الذي تبنته جميع الدول لتأتي التنمية المستدامة لتحتوي جميع المواضيع المحددة التي يكثر حولها الجدل نظراً لتعدد جوانب هذا المفهوم، ولمدى أهمية هذه المواضيع للخروج من الأزمات الإقتصادية والإجتماعية لهذه الدول.

وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم التنمية المستدامة أصبح يفرض نفسه منذ ظهوره على جميع الأوساط والكيانات، وينتشر في معظم دول العالم النامي والمتقدم على حد سواء، وتتبناه هيئات رسمية وغير رسمية وتسعى إلى تنفيذه، حيث تتكاتف الجهود العالمية ممثلة في المنظمات والهيئات الدولية من أجل المناداة والإشراف على تطبيق التنمية المستدامة والمساعدة في تجسيدها، ونظراً للدور الذي تلعبه العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية في كافة المجالات فإنها يمكن أن تحقق التنمية المستدامة للمنظمة وذلك بتشجيع التوجه نحو تنفيذ مشاريع ريادية حركية تتسم بالإستمرارية والتجدد و تبحث عن موارد وبدائل جديدة.

المحور الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

نظراً لتزايد الدور الذي تلعبه المرأة في سوق العمل ودخولها في عدة مجالات والتي في السابق كانت حكراً على الرجل ومنها مجال ريادة الأعمال من خلال وجود عوامل محفزة والتي يمكن من خلالها تحقيق التنمية المستدامة عند إنشاء المشاريع الريادية وفي مختلف الأوساط والأوقات، وبذلك تحددت مشكلة البحث بالإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما مدى تأثيرالعوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية في التنمية المستدامة؟
2. أي الأبعاد التي تتعلق بالعوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية (دعم الأسرة، التعليم، التدريب، شبكة العلاقات الإجتماعية) تحتل الأولوية بالنسبة لعينة الدراسة؟

ثانياً: أهمية الدراسة

1. معرفة نوع وطبيعة العلاقة بين العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية وأبعادها مع التنمية المستدامة.
2. تسليط الضوء على أهمية وجود عوامل تحفز المرأة لدخولها مجال ريادة الأعمال.
3. وضع أساس نظري وتطبيقي لتوليد حالة من التكامل بين العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية والتنمية المستدامة.

ثالثاً: أهداف الدراسة

1. تشخيص طبيعة التأثير الذي تحدثه العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية في التنمية المستدامة.
2. تحديد أي الأبعاد للعوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية أكثر أهمية في تحقيق التنمية المستدامة.

خامساً: منهج الدراسة

تقوم الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم إستبانة تضمنت الجوانب الرئيسية لمحور الدراسة، وكذلك لقد تم إعداد إستمارة مقابلة إستطلاعية لقياس مستوى الدعم الذي يرافق رائدة الأعمال من قبل والمجتمع و المحطة (ميدان الدراسة)، بالإضافة إلى 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 الحلول والتوصيات المناسبة لها.

سادساً: حدود الدراسة

1. **الحدود المكانية:** تمثلت بمؤسسة المحطة لريادة الأعمال.
2. **الحدود الزمانية:** إمتدت من (2022/1/1-2022/10/10)، **و**تمثلت بمدة إنجاز الجانب العملي للدراسة.

سابعاً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة: لا تؤثر العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية في التنمية المستدامة تأثيراً معنوياً ذو دلالة إحصائية، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد دعم الأسرة في التنمية المستدامة.
2. لا يوجد تأثيرمعنوي ذو دلالة إحصائية لبعد الإستقلالية في التنمية المستدامة
3. لا يوجد تأثيرمعنوي ذو دلالة إحصائية لبعد التعليم في التنمية المستدامة.
4. لا يوجد تأثيرمعنوي ذو دلالة إحصائية لبعد التدريب في التنمية المستدامة.
5. لا يوجد تأثيرمعنوي ذو دلالة إحصائية لبعد شبكة العلاقات الإجتماعية في التنمية المستدامة.

المحور الثاني: الجانب النظري

أولاً: مفهوم ريادة الأعمال النسوية

إن علم ريادة الأعمال من العلوم التي ظهرت قديماً وأستخدم في اللغة الفرنسية لأول مرة في بداية القرن السادس عشر، وكان في حينها يشمل معنى المخاطرة وتحمل الصعاب عند القيام بالحملات العسكرية (شعيب وعواطف،2:2011) وتم تحديثها عن طريق مساهمات المفكرين في مختلف مجالات الأعمال، أما مفهوم **النسوية** فقد ظهرفي القرن التاسع عشر، وهو مصطلح فرنسي يطلق على خصائص الجسم الذكوري، أو المرأة ذات الصفات الرجولية، وعندما إستعملت في أوائل القرن العشرين فإنها إستعملت للدلالة على مجموعة من النساء اللواتي أكدن على خصوصية المرأة، والأمومة، وعذرية المرأة، ثم أصبحت تفسر النسوية فيما بعد بأنها موقف بالإلتزام بتغيير المكانة الإجتماعية للمرأة، والإعتقاد بأن تبعية النساء والظلم الواقع عليهن هي نابعة من حقيقة جنسهن كنساء فقط (جعفري،53:2012)، وأشار(Parra et al.,2021:43) إلى النسوية على أنها الإيمان بوجوب منح المرأة نفس الحقوق والسلطة والفرص التي يتمتع بها الرجل وأن تُعامل على المساواة.

وفي العقود الماضية ، تم الإعتراف بريادة الأعمال النسوية كعامل مهم عندما يتعلق الأمر بالنمو الإقتصادي، حيث توفر النساء فرص عمل لأنفسهن وللآخرين على حد سواء، مما يقدم حلولاً للمشاكل الحالية التي تختلف عن تلك التي قدمها نظائرهن من الذكور، من خلال إستغلال الإتجاهات الجديدة التي تولد فرصاً لريادة الأعمال (Roibu&Roibu,2016)، **وتعرف ريادة الأعمال النسوية بأنها:** أداة مهمة للتمكين تزيد بشكل فعال من مشاركة المرأة في صنع القرار داخل الأسرة وتتيح لها الوصول إلى المعلومات. وإن ملكية الأصول المختلفة والتحكم فيها تمكنها من إتخاذ قرارات تجعل رائدة الأعمال أكثر قوة (Neogi et al.,2017:186) وأشار إليها (Taqi,2016:27) بأنها عبارة عن مجموعة فرعية من ريادة الأعمال الشاملة، على الرغم من إن موضوع ريادة الأعمال النسوية له خصائص مميزة يجب التركيز عليها بشكل خاص.

أما رائدة الأعمال فتعرف بأنها: المرأة التي تقوم بالإبتكار أو إعتماد نشاط تجاري معين وهي التي تقوم بإستخدام كافة مصادرها ومعرفتها لخلق عدد من الفرص التجارية الجديدة والعمل على تطويرها، وهي كل إمرأة تقوم بالمشاركة في إدارة أعمالها وتمتلك على الأقل نحو 50% من الأنشطة التجارية كما إنها تزاول نشاطها منذ أكثر من سنة (الغريب،2021).

ثانياً: أنواع رائدات الأعمال

توجد أربعة أصناف للمرأة الريادية والتي تم تحديدها إنطلاقاً من التعريف المتفق عليه للأدوار حسب النوع والذي يقتضي بتعريف المرأة الرائدة حسب درجة قبولها لتبعية الرجل (Shabbir&Di Gregorio,1996:150):

1. رائدة الأعمال المألوفة أو التقليدية (Conventional business owners)

تتميز هذه الفئة من النساء بقدرتهن على التعامل مع الضغط المتولد داخل الأسرة وحياتهن المهنية، ومعضمهن متزوجات وينشأن مؤسساتهن بالإعتماد على المهارات المكتسبة من خلال متابعتهن لمهامهن الأنثوية التقليدية.

2. رائدة الأعمال المبدعة (Innovative proprietors)

تتميز هذه الفئة من النساء بقدرتهن العالية في الإبداع ولرفضهن الإنصياع لفكرة تبعية الرجل وفكرة تأنيث أدوار المرأة من مميزات هذه الفئة من النساء إنهن يعتبرن ريادة الأعمال كمحور أساسي في الحياة، وهن نساء ذوات مستوى تعليمي عالي نجحن في تأسيس وتسيير مشروعاتهن على جميع المستويات وبالأخص المستوى التنظيمي، هذه الفئة من النساء هن النساء الرائدات إستطعن أن يجعلن من المشاكل والعراقيل التي تواجههن دافعاً لتعزيز روح المبادرة وتحقيق طموحاتهن.

3. رائدة الأعمال المنزلية او الأسرية (Domestic business owners)

تتميز هذه الفئة من النساء بكونهن يتمتعن بحس منخفض لريادة الأعمال فهن يحبذن دورهن كأمهات أو ربات بيوت كدور أساسي على فكرة الإستقلالية ويعتبرن ريادة الأعمال دور ثانوي لكن ريادة الأعمال تمنح لهن فرص تحقيق الذات.

4. رائدة الأعمال المتطرفة (Radical proprietors)

تتميز هذه الفئة من النساء بكونهن يرفضن فكرة التبعية للرجل، هن في أغلب الأحيان من أتباع الفكر النسوي (Feminists) الذي ينادي بالمساواة بين الرجل والمراة في المجتمع، ويتميزن بالتوفيق مابين الجانب الإقتصادي والإجتماعي لمؤسساتهن كما يعتمدن على مؤشر الأرباح المحققة من طرفهن لتعزيز الفكر النسوي.

ثالثاً: الفرق بين رائدة الأعمال ورائد الأعمال

يختلف رواد الأعمال من الرجال والنساء فيما يتعلق بملامحهم الشخصية والتجارية، حيث تدار أعمالهم في قطاعات مختلفة من الإقتصاد، فهم يطورون منتجات مختلفة ويسعون لتحقيق أهداف مختلفة وهياكل أعمالهم مختلفة، وكالآتي:

جدول (1) الفرق بين رائدة الأعمال ورائد الأعمال

الخصائص العامة	
رائدة الأعمال	رائد الأعمال
صعوبة إتخاذ القرارات	سهولة إتخاذ القرارات
تركيز الأعمال على تقديم المساهمة الإجتماعية والجودة	تركيز الأعمال على الإقتصاد والتكلفة
أكثر تحفظاً عندما يتعلق الأمر بالمخاطر المالية.	على إستعداد لتحمل المخاطر المالية
التركيز على العلاقات الجيدة مع الموظفين	المديرين الموجهين نحو المهام

تجارة التجزئة الصغيرة وتوجيه الخدمات	تصنيع وبناء الأعمال
تحمل المخاطر	
رائدة الأعمال	**رائد الأعمال**
أكثر قلقاً بشأن المخاطر في ملكية الأعمال	أقل إهتماماً بالمخاطر في ملكية الأعمال
تتطلب مزيداً من المعلومات التفصيلية	يشعر بأن لديه معلومات كافية
تتطلب دعماً إجتماعياً لبدء الأعمال التجارية	يتطلب دعماً إجتماعياً أقل لبدء الأعمال التجارية
أقل إستعداداً للفشل في العمل	على إستعداد للفشل في العمل
تجنب المخاطر بشكل عام	الميل للمخاطرة بشكل عام
التمويل	
رائدة الأعمال	**رائد الأعمال**
رأس مال أقل	رأس مال أكثر
ديون منخفضة	ديون أكثر
عدم وجود سجل حافل للتمويل	وجود سجل حافل للتمويل
لا يثق البنك بالمرأة	البنك يثق بالرجل
ليس من السهل الوصول إلى رأس المال	من السهل الوصول إلى رأس المال

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على المصدر الآتي:

Shmailan, Abdulwahab (2016). Compare the Characteristics of Male and Female Entrepreneurs as Explorative Study. Journal of Entrepreneurship & Organization, Vol. (5), No. (4), PP. 3-4.

رابعاً: تحديات ريادة الأعمال النسوية

ومن التحديات التي تواجه رائدة الأعمال:

1. **الوصول إلى رأس المال:** يعد الوصول إلى رأس المال أحد العوائق الرئيسية التي تمنع النساء من بدء أعمالهن التجارية (Wickham,2001:71)، و يرى (Brush,1992:14) أن الجوانب المالية لبدء المشروع وإدارته هي بلا شك أكبر العقبات التي تواجه المرأة.
2. **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 التجارية (Jalbert,2000:16).
3. **الثقة بالنفس:** تعاني معظم النساء في الوقت الحاضرمن مشكلة رئيسية تتمثل في إنعدام الثقة بالنفس والتصميم والنظرة الجسدية القوية والأمل وما إلى ذلك، فهمن دائماً ما يخشين من إرتكاب الأخطاء أثناء قيامهن بعملهن، والأكثر من ذلك هناك مبادرة محدودة للمخاطرة والتحمل، وبالتالي فإن كل هذه العوامل النفسية غالباً ما تعرقل طريقهن لتحقيق النجاح في مجال الأعمال (Masood,2011:8).
4. **التدريب:** إن من العوامل التي قد تمنع رائدات الأعمال المحتملات من متابعة ريادة الأعمال نقص أوعدم وجود تدريب لأصحاب المشاريع (Swanepoel et al.,2010:64)، كما أشار (Ladzani&VanVuuren,2002:156) إلى إن المنظمات التي ترغب في تطوير ريادة الأعمال من خلال التعليم تفترض مسبقاً أن نقص التدريب على ريادة الأعمال هو السبب الرئيس لفشل الشركات الصغيرة والمتوسطة.
5. **مشاكل التسويق:** تواجه رائدات الأعمال مشكلة كبيرة في تسويق منتجاتهن وهناك حاجة إلى الكثير من المال للإعلان عن منتجاتهن (Balhara&Singh,2015:211).

خامساً: العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية

تستخدم كلمة الدافع أحياناً لوصف عندما يكون شخص ما ملهماً ومستعداً لإنجاز شيء ما، ومع ريادة الأعمال التحفيز هو القوة التي تدفع الأفراد إلى عملية إنشاء المشاريع (Luoma&Qian:2009)، ويرى (Baum et al.,2006) بأن قد يبدأ الشخص مشروعاً تجارياً بمهارات تقنية وأموال كافية، لكن لا شيء يحدث بدون الدافع، وقد يتم تحفيز الناس على ريادة الأعمال إذا اعتقدوا أنهم أكثر عرضة لتلقي النتائج القيمة من خلال العمل الحر (Segal et al.,2005).

ويمتلك النساء والرجال دوافع مختلفة ليصبحوا رواد أعمال وتصبح نسبة أعلى من النساء صاحبات أعمال من أجل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، بينما تسعى نسبة أعلى من الرجال إلى تكوين الثروة و/ أو التقدم الإقتصادي

(DeMartino&Barbato,2003:861)، كما وجد (Buttner,2001) إن بالنسبة للرجال تكون الأسباب أكثر تركيزاً على الخارج، حيث يرون فرصة ثم يتصرفون بناءً عليها و يتم تحفيز النساء لأسباب داخلية أكثر مثل فرصة أن يكونن رئيسات أنفسهن، كما يركز الرجال بشكل أكبر على كسب المزيد من المال بينما تريد النساء أن يكونن أكثر تحقيق شعور بالإنجاز، ومن العوامل المحفزة للمرأة لبدء مشروعها التجاري:

1. **دعم الأسرة:** تلعب الأسرة دوراً رئيسياً في التأثير على الخيارات المهنية للفرد (Schröder et al.,2011)، ووفقاً لـ (المنظور المتكامل) لـ(Brush,1992) فإن رائدات الأعمال قادرات على دمج الأسرة والمجتمع والعمل، فلا تنظر النساء إلى أعمالهن كوحدة منفصلة في حياتهن ولكن على أنه (نظام علاقات مترابط)، هذا يعني أنه عندما تصبح المرأة رائدة أعمال، فإنها لا تتوقف عن كونها أماً أو زوجة أو إبنة، لذا ستستمر هذه الأدوار في التأثير بعمق على تجربتها في ريادة الأعمال، فيمكنها تسهيل عملها ولكن يمكنها إعاقته أيضاً.
2. **الإستقلالية:** تعرف الإستقلالية بأنها سمة مركزية لرائدات الأعمال اللاتي لديهن رغبة قوية في إدارة أعمالهن الخاصة ويختارن دور رائدة الأعمال التي يمكنها تجنب قيود وقواعد المنظمات القائمة، بالإضافة إلى ذلك، فهن قادرات على إتخاذ القرارات الرئيسية بأنفسهن، حيث تتمتع رائدات الأعمال هنا بالمرونة للقيام بأشياء لم يقم بها أحد من قبل أو القيام بها بطريقة لم يتم القيام بها من قبل (Delmar,2000).
3. **التعليم**: يلعب التعليم بالإضافة إلى الخبرة التجارية السابقة دوراً مهماً في التأسيس الناجح للمنظمة (Ramadani et al.,2015)، حيث يعرّف رواد الأعمال بأحدث التطورات في مجال الأعمال المختلفة وأثبتت عدد كبير من الدراسات أن التعليم يلعب دوراً إيجابياً في وجود المنظمة وأدائها التجاري (Barnir,2012)، وتستند العلاقة الإيجابية بين الأداء والتعليم على الكفاءات المكتسبة من خلال التعليم ومن ثم، فإن رواد الأعمال الحاصلين على تعليم عالٍ وخاصة الإناث هم أكثر عرضة للنجاح، وإذا كان تعليم ريادة الأعمال مصحوباً بتصميم المناهج الدراسية المناسبة وتطوير الكفاءات ، فستتمكن الطالبات من تحويل كفاءاتهن وتطويرها في مرحلة مبكرة إلى فرص وزيادة مستوياتهن (Jabeen at al.,2015)، وإن إكساب الطلاب لمهارات الريادة يتطلب من الجامعة بذل مزيد من الجهود، وتأهيلهم نفسياً وفكرياً للبدء بالعمل (جاسم وعبد الدائم،59:2022).
4. **التدريب**: إنه فصل دراسي أو دورة تعليمية تنقل الأعمال أو المهنية (التجارة) المعرفة والمهارات لرواد الأعمال في أي مرحلة من مراحل دورة حياة الأعمال (Stanger,2004:465)، ووفقاً لـ (Botha et al.,2007:3) يمكن تعريف نموذج التدريب على ريادة الأعمال على أنه هيكل أو مخطط للمنشآت التي تشكل إطاراً لتدخل تدريبي على ريادة الأعمال، ويعد التدريب مكوناً أساسياً لتكوين مجموعة من رائدات الأعمال القادرات الذين لا ينجحن فحسب، بل يزدهرن ويساهمن في الإقتصاد المحلي، وفي نهاية المطاف يساهمن في الإقتصاد العالمي.
5. **شبكة العلاقات الإجتماعية:** تعرّف شبكة العلاقات الإجتماعية أو العلاقات العامة على أنها العملية النشطة لإقامة علاقات تعاونية ومجزية متبادلة مع الأشخاص أو الشركات الأخرى التي يمكن أن تقدم دعماً حاسماً لتطوير الأعمال التجارية ونموها والحفاظ عليها Nieman et al.,2003:168)، وإن البيئة الإجتماعية المشجعة لريادة الأعمال يمكن أن تحفز الناس بشكل إيجابي في هذا المجال، وفي ثقافة معينة، كلما زاد عدد رواد الأعمال وتنوعهم، سيؤدي ذلك إلى زيادة احتمال قيام الأفراد بتكوين شركات في تلك الثقافة (Krueger,2002).

سادساً: مفهوم التنمية المستدامة

مع إشتداد تنامي الوعي لدى الدول و الهيئات والمؤسسات والأفراد بقضايا البيئية و المجتمع ظهر مفهوم جديد للتنمية إصطلح على تسميته بالتنمية المستدامة والذي تبلورت خطوطه في مؤتمر ستوكهولم سنة 1972 ومع نشر تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية المسماة بلجنة بورنتلاند سنة 1987 تم تبني مصطلح التنمية المستدامة بشكل رسمي ودائم بالرغم من وجود محاولات عديدة لإعطاء مصطلحات مرادفة للتنمية المستدامة (غنيم وأبو زنط،23:2007).

ولغوياً فإن كلمة التنمية جاءت من الفعل نما، أي زاد من الخير والإصلاح (نجم الدين،186:2021)، أما كلمة (الإستدامة) فمأخوذة من إستدامة الشيء أي طلب دوامه (إبن منظور،26:2003). حيث يعود المعنى اللغوي لمصطلح الإستدامة في اللغة العربية إلى الفعل "إستدام " "الذي جذره "دوم " لمعاني متعددة منها: التأني في الشيء وطلب دوامه، المواظبة عليه، وكلها معاني مرتبطة بالمعنى الإصطلاحي (أبو وطفة، 23-24:2014)، وتعرف التنمية المستدامة بأنها المفهوم الذي يعمل على تلبية إحتياجات الجيل الحالي مع المحافظة وعدم الإضرار بمقدرات الأجيال اللاحقة من ناحية تلبية إحتياجاتها (Lansu et al.,2010:250)، وهي عملية التغيير التدريجي في نوعية حياة البشر، والتي تضعهم كمركز وموضوعات أساسية للتنمية، عن طريق النمو الإقتصادي مع العدالة الإجتماعية وتحويل أساليب الإنتاج وأنماط الإستهلاك، التي يدعمها التوازن البيئي وأنظمة دعم الحياة في المنطقة. وتتضمن هذه العملية إحترام التنوع العرقي والثقافي والإقليمي والوطني والمحلي، والمشاركة العامة الكاملة، والتعايش السلمي في وئام مع الطبيعة دون المساس بجودة حياة الأجيال القادمة وضمانها (Walker et al.,2019:177)، كما عرفها (witt,2016:3) بأنها الأداة التي يتم من خلالها تحقيق المساواة بين كافة السكان في الحصول على المعلومات التي تقدمها تكلنوجيا المعلومات المتطورة والإستفادة منها في تنفيذ مهامهم ومواجهة التحديات الإقتصادية والإجتماعية التي من الممكن أن تؤثر على حياتهم الشخصية. أما (حليحل وسلمان،256:2022) فقد أشار إليها بأنها التنمية التي تجمع بين التنمية البيئية والإقتصادية والإجتماعية فتنشأ دائرة صالحة بين الأبعاد الثلاثة، إذ تكون فعالة من الناحية

الإقتصادية وعادلة من الناحية الإجتماعية وممكنة من الناحية البيئية.

سابعاً: مبررات ظهور التنمية المستدامة

توجد عدد من المبررات لظهور التنمية المستدامة ومنها (هاشم،2011:247-248):

1. ضرورة الحفاظ على الموارد غير المتجددة وعلى البيئة، وتحقيق التوازنات في الأنظمة البيئية على المستوى العالمي لمنع ظهور المشاكل البيئية والحد من ندرة المواد الأولية في المستقبل. أدى إلى ظهور مسألة الحفاظ على البيئة وإستدامتها.
2. بسبب إرتفاع درجة التلوث البيئي، نتيجة لتزايد العمليات المضرة بالبيئة، فقد أدت عمليات التوسع الإنتاجي لاسيما الأنشطة الصناعية في الدول المتقدمة إلى إرتفاع الطلب على المواد الطبيعية، وإرتفاع كمية الملوثات المطروحة بجميع أنواعها.
3. إنتشار العديد من الامراض والأوبئة التي تهدد صحة الإنسان بسبب التلوث.
4. واجهت العملية التنموية في الدول النامية المزيد من المشاكل، إذ لم تحقق كل الأستراتيجيات والإتجاهات التنموية النجاح المتوقع، فضلاً عن ذلك تواجه هذه البلدان ضغوطاً ومصاعب متعددة، كان لها تأثير مباشر وحاسم على التنمية الإقتصادية، منها ماهو إقتصادي مثل (إنخفاض الإدخار، ومحدودية السوق، ومحدودية الموارد البشرية وقيد الصرف الأجنبي)، ومنها ماهو إجتماعي مثل (الإفتقار إلى عنصر التنظيم وعدم وجود الدافع الحقيقي للتنمية)، وهنالك ضغوط دولية متمثلة في العراقيل التي تفرضها البلدان المتقدمة في السوق العالمية، وتخلف البنية الإقتصادية والإجتماعية مما دفع بالبلدان النامية إلى الإهتمام بالخطط التنموية للنهوض التدريجي بالهياكل الأساسية الإقتصادية والإجتماعية.
5. حدوث أزمة الطاقة في السبعينيات أدت إلى الإنتباه في قضية إستنزاف الثروات الطبيعية غير المتجددة وتلوث البيئة، وقد نشأ مفهوم التنمية المستدامة في الدول الصناعية كرد فعل على الأخطار الدولية المستقبلية الناتجة عن الإستغلال غير الكفوء للمواد الأولية وتلوث البيئة.
6. عولمة الإقتصاد وإضعاف آليات مراقبة الشركات العابرة الحدود، التي تسعى لنيل أقصى الأرباح على حساب حياة الجماعات البشرية، أدت إلى ظهور التنمية المستدامة.
7. التزايد في أعداد السكان، والذي أدى إلى نشوء مخاطر الزحف على المساحات الزراعية وزيادة الإستهلاك وطرح النفايات، أدت إلى تأثيرات سيئة على البيئة والتنمية.

ثامناً: أهداف التنمية المستدامة

قد تم تطوير أهداف التنمية المستدامة من خلال عملية إستشارية تصاعدية، ويقصد منها أن تكون شاملة وعالمية في طبيعتها، بمعنى أنها تشمل الأهداف الإجتماعية والإقتصادية والبيئية، وتمت مناقشة أهداف التنمية المستدامة لأول مرة رسمياً في مؤتمر الأمم المتحدة الذي عقد في ريو دي جانيرو في يونيو 2012 وخلال المؤتمر، وافقت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على إنشاء عملية حكومية دولية لتطوير مجموعة الأهداف (الموجهة نحو العمل وسهلة التواصل) للمساعدة في دفع تنفيذ جدول أعمال التنمية المستدامة (Walker et al.,2019:172-173)، كما دعت الوثيقة الختامية لمؤتمر ريو، "المستقبل الذي نصبو إليه"، إلى أن تكون الأهداف متسقة مع جدول أعمال التنمية لما بعد عام 2015 (United Nations,2012) ، حيث بلغت عدد الأهداف 17 هدفاً و169غاية و 230 مؤشراً، وهذه الأهداف والغايات متكاملة وغير قابلة للتجزئة وهي أكثر شمولية من الأهداف في السنوات السابقة في مجال دمج الإستدامة الإجتماعية والبيئية والإقتصادية (Hambrey,2017:4)، ويمكن إجمالها بالآتي (ادريخ،2005:23-22):

1. المحافظة على المصادر الطبيعية وإستمرار تزويدها للأجيال القادمة من خلال الإستخدام الأمثل للطاقة غير المتجددة والمصادر المعدنية وإعادة التشغيل وتطوير تقنيات بديلة ملائمة وللبيئة وغير الضارة بها، بالإضافة إلى المحافظة على التنوع البيولوجي وتحسين البيئة.
2. تحسين وتطوير البيئة المبنية، لإن المحافظة على المصادر الطبيعية والصناعية بحاجة لتقليل إستهلاك الطاقة والمحافظة على القدرة الإنتاجية للأرض.
3. تحسين نوعية البيئة، فإحترام التنمية للبيئة يقلل التلوث ويزيد من حماية النظام البيئي.
4. تحقيق العدالة الاجتماعية، ونهج سياسات تنمية تؤدي لتقليل حجم الفجوة بين الغني والفقير.
5. تفعيل مبدأ المشاركة السياسية، كلما زاد حجم المساواة زاد حجم التغيرات الأساسية في الإستهلاك وأنماط الحياة، ولا يمكن تحقيقها دون إلتزامات سياسية لإحداث التغيير من الأعلى والمشاركة من الأسفل.

تاسعاً: أهمية التنمية المستدامة

توجه إهتمام الحكومات تجاه التنمية المستدامة في تسعينيات القرن العشرين حيث إعتبرت وسيلة لتحقيق العدالة في توزيع الثروات بين كافة الأجيال الحالية واللاحقة، وتشكل التنمية المستدامة أداة لمعالجة أنواع المشاكل المختلفة للأفراد، حيث يعتبر الفقر والركود الإقتصادي الذي تعيشه بلدان الدول النامية إحدى هذه المشكلات مما يتطلب حلول تعالج المشكلات السابقة المنبثقة من الفقر وتلوث البيئة وبطالة وتفاوت إقتصادي وهذا لايعني إن هذه العملية التنمية المستدامة يمكن الوصول إليها بسهولة ولكن ذلك يتطلب السعي لتحقيق الأهداف المنشودة من نموذج التنمية المستدامة التي تكون بدورها معقدة والتي تجمع بدورها بين الإنصاف والكفاءة بين الأجيال والجوانب الإقتصادية والإجتماعية والبيئية (Ciegis et al.,2009:28).

وقد تزايد الإهتمام بالتنمية المستدامة وفكرة التنمية المستدامة بحيث أصبحت هاجس جميع الدول وذلك من أجل المحافظة على بقائها، حيث إتخذت عدة إجراءات وسياسات من شأنها التمهيد لتحقيق التنمية المتواصلة إلا إن هناك إتفاق حول أهمية التنمية المستدامة كونها وسيلة لتقليص الفجوة بين الدول المتقدمة والنامية وتلعب دوراً كبيراً في تقليص التبعية الإقتصادية للخارج، وتوزيع الإنتاج وحماية البيئة، والعدالة الإجتماعية، وتحسين مستوى المعيشة، ورفع مستوى التعليم،

وتقليص نسبة الأمية، وتوفير رؤوس الأموال، رفع مستوى الدخل القومي (مطلك،1018:2021).

ويحتل اليوم موضوع التنمية المستدامة مكاناً مرموقاً بين الدراسات الإقتصادية، إذ تعدَّ دراسة حديثة نسبياً وفرعاً جديداً من فروع علم الإقتصاد، إستحوذت على إهتمام العديد من الإقتصاديين والسياسيين في البلدان المتقدمة والنامية وكذلك على مستوى المنظمات الدولية والإقليمية (القريشي،121:2007). فقد أدى الإدراك والإهتمام والإجراءات الواعية تجاه البيئة إلى ظهور التنمية المستدامة التي تؤكد على الحاجة إلى تعزيز الإستدامة، من خلال الدعوة إلى شكل التنمية الذي يؤكد على الحد الأدنى من الضرر الذي يلحق بالبيئة والمجتمع مع مراعاة رفاهية الأجيال القادمة (Joshi&Rahman,2015:88).

عاشراً: أبعاد التنمية المستدامة

1. **البعد الإقتصادي:** يعد البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة من بين أكثر الأبعاد الجديرة بالملاحظة، والتي يمكن إعتبارها محور الأبعاد الأخرى للتنمية، وهو ينسق الجهود ذات الأبعاد الأخرى من أجل تقويتها (Alavizade,2017:154-169)، وهو يتمحور حول تداعيات الإقتصاد الحالية والمستقبلية على البيئة، فيهدف هذا البعد إلى تعظيم رفاهية المجتمع والقضاء على الفقر من خلال الإستغلال الأمثل والعقلاني للموارد الطبيعية، ومن العناصر التي تندرج في هذا البعد هي العدالة الإقتصادية وتلبية الإحتياجات الأساسية، وتحاول البلدان الفقيرة الإستفادة من إستخدام الموارد المتاحة في المنطقة لرفع مستوى المعيشة للسكان الأكثر فقراً (نصر الله،4:2019).
2. **البعد الإجتماعي:** إن البعد الأجتماعي للتنمية المستدامة هو مسؤولية التصرف الأخلاقي للمنظمات تجاه البيئة والمجتمع التي تساهم بالحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية وخلق أماكن مستدامة وناجحة تعزز الرفاهية من خلال فهم ما يحتاجه الناس منها على المدى الطويل (Acin,2018:19)، إذ يهدف في عملية التنمية إلى تحقيق سلسلة من الأهداف ذات المحتوى الإنساني وفي مقدمتها تأكيد القيم الأخلاقية وتوزيع أكثر إنصافاً للدخل بين أبناء الجيل الواحد، وبينه وبين الأجيال اللاحقة، وزيادة الإهتمام بالصحة والتعليم، والحد من الفقر، ومراعاة حقوق المرأة وإنشاء نظام ديمقراطي مؤسسي يسود فيه القانون مما يساعد على تحقيق الأهداف التنموية (الجنابي،98:2017).
3. **البعد البيئي:** أكدت الدراسات العلمية بأن التهديد الحقيقي الذي يؤدي إلى دمار كل أجزاء البيئة الطبيعية بشكل خطير التي تأثر بشكل كبير على الأرض حاضراً ومستقبلاً، ومن هنا بدأت الإهتمامات بالجانب البيئي وأظهرت المنظمات القناعة التامة بأنه يجب أن يكون نظام الإدارة البيئية من أولويات الإستدامة البيئية وبشكل صحيح (العزاوي والنقار،101:2010)، ويشتمل البعد البيئي إلى المحافظة على التربة من التلف ومنع إستعمال المبيدات وتدمير الغطاء النباتي، إذ أن تلوث التربة وتناقص إنتاجيتها يتسببان في خفض غلتها ويخرجان سنوياً من دائرة الإنتاج مساحات واسعة من الأراضي الزراعية كما أن الإفراط في إستخدام المبيدات يؤدي إلى تلوث المياه السطحية والجوفية (اللبدي،158:2015).
4. **البعد التكنولوجي:** لقد واجهت الدول في العصر الحديث حالة من التحدي نتيجة للثورة العلمية، والتكنولوجية في جميع الميادين، وما نجم عن ذلك من تعقد مهمات ومتطلبات العمل، وعليه فإن الوسائل التقليدية في إعتماد مجرد الخبرة الشخصية وأساليب التجربة والخطأ لم تعد قادرة على تحقيق أهداف التنمية التي تستلزم قرارات في مجال التطوير حتى أصبح العمل بحاجة ماسة إلى إستخدام التقنيات الحديثة، كوسيلة لتحقيق الأهداف والوصول إلى التنمية المستدامة (الكبيسي وآخرون،285:2019-286)، وإن البعد التكنولوجي أو مايعرف بالبعد الإداري والتقني، يهتم بالتحول إلى تكنولوجيات أنظف وأكفأ تنقل المجتمع إلى مرحلة التوفير في إستخدام الموارد والطاقة، بهدف إنتاج حد أدنى من الملوثات والغازات، وتبني معايير تحد من تدفق النفايات بإعادة تدويرها والتخلص من الأخرى بطرائق سليمية بيئياً، مما يساعد على إتزان النظم البيئية (قاسم،36:2007).

المحور الثالث: الجانب التطبيقي

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع البحث من 584 رائدة أعمال في مؤسسة المحطة لريادة الأعمال، ولقد تمثلت عينة البحث برائدات الأعمال في المحطة وبمجموع 70 رائدة أعمال في فرعيها (بغداد، والموصل)، وبلغ عددهن في بغداد 44 رائدة أما في الموصل 26 رائدة من المشتركات ببرنامج (رائدات، و ينهض) وهي برامج تختص بالتدريب على ريادة الأعمال، بالإضافة إلى مساحة العمل المشترك (Co-Working Place).

إن برنامج (رائدات) بنسخته الثانية الذي تنفذه المحطة بفرعيها في (بغداد، والموصل)، تموله السفارة الفرنسية بدعم من شركة زين العراق وكجزء من نشاطات تمكين المرأة، أما برنامج (ينهض) تموله بعثة الإتحاد الأوربي (European Union in Iraq) والخارجية الفرنسية (CDCS) وتنفذه مؤسسة المحطة والخبراء الفرنسيين في العراق (Expertise France in Iraq).

ثانياً: وصف أفراد عينة الدراسة

ويقصد بها وصف الخصائص الديموغرافية والشخصية عينة الدراسة المتكونة من (70) رائدة أعمال، إذ يوضح الجدول (2) ذلك من خلال إستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وكالآتي:

1. **عينة الدراسة من حيث العمر**

يتضح من خلال الجدول (2) أن الغالبية العظمى من أعمار عينة الدراسة تتمحور في الفئة العمرية **(أقل من 30 سنة)**، إذ شكلت ما نسبته (65.7%)، تلتها الفئة **(30- أقل من 40 سنة)** وشكلت ما نسبته (30%)، بينما جاءت بالترتيب الأخير الفئة العمرية **(40- أقل من 50 سنة)** إذ شكلت ما نسبته (4.7%) ، وهذا يعني إن معظم المتوجهات نحو تأسيس مشاريع ريادية

من فئة الشباب اللاتي وجدن أكثر عطاءً وإهتماماً بالمشاريع الريادية.

2. عينة الدراسة من حيث الحالة الإجتماعية

يبين الجدول (2) الواقع الإجتماعي لعينة الدراسة، إذ تبين إن غالبية أفراد العينة من **(العزباوات)** إذ شكلن مانسبته (58.6%)، في حين شكلت نسبة **(المتزوجات)** (28.6%)، والنسبة المتبقية (12.9%) من **(المطلقات)**، فيما لم تسجل أي أرملة ضمن عينة الدراسة، وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة عزباوات مما يشكل عامل دفع بسبب تفرغهن لإنجاز مشاريعهن الريادية.

3. عينة الدراسة من حيث التحصيل الدراسي

من خلال الجدول (2) نرى أن غالبية أفراد عينة الدراسة من حاملات شهادة **(البكالوريوس)** إذ شكلن ما نسبته (55.7%)، وإحتلت فئة حاملات شهادة **(الماجستير)** الترتيب الثاني بنسبة (15.7%)، تلتهن بعد ذلك فئة حاملات شهادة **(الإعدادية فما دون)** بواقع (14.3%)، ونسبة (8.6%) لفئة حملة شهادة **(الدبلوم الفني)**، والنسبة المتبقية الأدنى كانت من فئة حاملات شهادة **(الدبلوم العالي)** بنسبة (2.9%)، وهذا يدل على غالبية أفراد عينة الدراسة ذوات تأهيل علمي جيد وإن أغلب الخريجات مستفيدات من إقامة مشاريع ريادية.

4. عينة الدراسة من حيث طبيعة عمل المشروع

يتضح من خلال الجدول (2) إن (38.6%) من عينة البحث ممن لديهن مشاريع ذات طابع **(تجاري)**، ونسبة (15.7%) للمشاريع **(الصناعية)**، و(11.4%) للمشاريع **(الخدمية)**، و(8.6%) للمشاريع **(الصحية)** والنسبة ذاتها للمشاريع **(الإجتماعية)** والمشاريع **(التكنولوجية)**، أما النسبة المتبقية (4.3%) جاءت للمشاريع **(الزراعية)** ونفس النسبة للمشاريع **(البيئية)**، ومما يؤسف عليه ملاحظته أن أغلب المشاريع ذات صفة تجارية وصناعية وخدمية، ومن الأمثلة على ذلك من مشاريع عينة الدراسة: مشروع تجاري يدعى (As-U For Resin Art) لـِ(إسراء طالب)، ومشروع صناعي يدعى (Iraqi Couture) لـِ(الآء عادل، ورفل صباح)، ومشروع خدمي يدعى (Auto Care) لـِ(شهد نعمان، وفاطمة علاء)، بحيث لم يكن التوجه نحو المشاريع الزراعية والبيئية كبير مما يؤثر سلباً من الإستفادة من إمكاناتهن المتاحة لتطوير هذين القطاعين المهمين في العراق.

5. عينة الدراسة من حيث إجمالي مدة إحتضان المحطة للمشروع

من خلال الجدول (2) نرى إن أغلب المشاريع المحتضنة في المحطة والمشتركة في البرامج (رائدات، وينهض) قد خرجت في مدة **(أقل من ستة أشهر)** بنسبة (58.6%)، وجاءت بعدها مدة الإحتضان **(6 أشهر- أقل من سنة)** بنسبة (22.9%)، تلتها بعد ذلك مدة الإحتضان **(سنة - أقل من سنتين)** بنسبة (14.3%)، والنسبة المتبقية (4.3%) للمدة **(سنتين فأكثر)**، وهذا يتماشى مع طبيعة عمل البرامج في المحطة المبني على أساس تصفية المشاريع الريادية المشاركة بشكل تنازلي وحسب متطلبات معينة في المسابقة ولغاية نهاية مدة البرنامج وإعلان الفائزات.

6. عينة الدراسة من حيث عدد الدورات التدريبية

من النتائج التي تم الحصول عليها من برنامج (SPSS) يتضح أن (20%) من أفراد عينة الدراسة هن من اللاتي لم يشتركن بأي دورة تدريبية، تلتهن بعد ذلك ممن لديها (10) دورات بنسبة (12.9%) ، ونسبة (11.4%) ممن لديها دورة (واحدة)، ونسبة (10%) ممن لديها (20) دورة، ثم نسبة (8.6%) ممن حصلن على (4) دورات والنسبة ذاتها لمن حصلن على (5) دورات، وتلتهن نسبة (7.1%) ممن حصلت على (دورتين) تدريبيتين فقط، مما يدل على إن عينة الدراسة حصلت على قدر لا بأس به من الدورات التدريبية ومنها في مجال حل المشكلات وخلق الأعمال ودراسة السوق والتسويق والمحاسبة...إلخ، والتي من شأنها أن تنعكس إيجاباً على مشاريعهن الريادية.

جدول (2) ديموغرافية العينة

	الفئة	التكرار	النسبة %
العمر	30>	46	65.7
	40>	21	30
	50>	3	4.7
	50<	0	0
الحالة الإجتماعية	عزباء	41	58.6
	متزوجة	20	28.6
	مطلقة	9	12.9
	أرملة	0	0
طبيعة المشروع	تجاري	27	38.6
	صناعي	11	15.7
	زراعي	3	4.3
	صحي	6	8.6
طبيعة المشروع	خدمي	8	11.4
	تكنولوجي	6	8.6
	بيئي	3	4.3

	إجتماعي	6	8.6
التحصيل الدراسي	ثانوية	10	14.3
	دبلوم فني	2	2.9
	بكالوريوس	39	55.7
	دبلوم عالي	6	8.6
	ماجستير	11	15.7
	دكتوراه	2	2.9
مدة إحتضان المحطة للمشروع	6> أشهر	41	58.6
	1 > سنة	16	22.9
	2 > سنة	10	14.3
	2< سنة	3	4.3

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

ثالثاً: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

أ. إختبار فرضيات التأثير

1. دعم الأسرة

يبين الجدول (3) أدناه أن قيمة معامل التفسير(R^2) يبلغ (0.134) عند مستوى الدلالة (0.000)، مما يعني أن المتغير المستقل **(دعم الأسرة)** قد فسر (13.4%) من التغيرات التي تحدث على المتغير **(المعتمد التنمية المستدامة)**، وما تبقى من نسبة (68.6%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج المبحوث، إذ يعد أنموذج التفسير أنموذجاً ضعيفاً نوعاً ما، أما قيمة (F) المحسوبة كانت (10.49) عند مستوى الدلالة (0.000) معنوية، مما يعني أن هناك تأثير موجب طردي لدعم الأسرة يقدر بـِ(0.256)، وبقيمة (T) المحسوبة (3.24) التي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.16) عند مستوى الدلالة (0.05) وبدرجة حرية (69)، فيما كانت قيمة ثابت الإنحدار (0.079) عند مستوى الدلالة (0.000)، مما يعني رفض الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسة التي تنص على إن: **(لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد دعم الأسرة في التنمية المستدامة)**، والقبول بالفرض البديل.

جدول (3) تأثير دعم الأسرة في التنمية المستدامة

المتغير المستقل	التنمية المستدامة						
	A	B	R^2	adj. R^2	T	F	Sig
دعم الأسرة	.079	.256	.134	.121	3.24	10.49	0.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

2. الإستقلالية

من خلال الجدول (4) أدناه نجد أن قيمة معامل التفسير(R^2) يبلغ (0.085) عند مستوى الدلالة (0.000)، دل ذلك على أن المتغير المستقل **(الإستقلالية)** قد فسر (8.5%) من التغيرات التي تحدث على المتغير المعتمد **(التنمية المستدامة)**، وما تبقى منه نسبة (91.5%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج المبحوث، إذ يعد أنموذج التفسير أنموذجاً ضعيف نوعاً ما، أما قيمة (F) المحسوبة كانت (6.34) عند مستوى الدلالة (0.000) معنوية، فيما ثبت وجود تأثير موجب طردي للإستقلالية يقدر بـِ(0.376) عند مستوى الدلالة (0.014)، وبقيمة (T) المحسوبة التي تساوي (2.51) وتزيد عن قيمتها الجدولية (1.16) عند مستوى الدلالة (0.05) وبدرجة حرية (69)، فيما كانت قيمة ثابت الإنحدار (5.54) عند مستوى الدلالة (0.000)، مما يعني رفض الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسة التي تنص على إن: **(لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الإستقلالية في التنمية المستدامة)**، والقبول بالفرض البديل.

جدول (4) تأثير الإستقلالية في التنمية المستدامة

المتغير المستقل	التنمية المستدامة						
	A	B	R^2	adj. R^2	T	F	Sig
الإستقلالية	5.54	.376	.085	.072	2.51	6.34	0.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

3. التعليم

من خلال الجدول (5) أدناه نجد أن قيمة معامل التفسير(R^2) تبلغ (0.177) عند مستوى الدلالة (0.000)، دل ذلك على أن المتغير المستقل **(التعليم)** قد فسر (17.7%) من التغيرات التي تحدث على المتغير المعتمد **(التنمية المستدامة)**، وما تبقى منه نسبة (82.3%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج المبحوث، إذ يعد أنموذج التفسير أنموذجاً ضعيف نوعاً ما، أما قيمة (F) المحسوبة كانت (0.029) عند مستوى الدلالة (0.000) معنوية، فيما ثبت وجود تأثير إيجابي طردي للتعليم يقدر بـ(0.025) عند مستوى الدلالة (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (0.171) التي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.16) عند مستوى الدلالة (0.05) وبدرجة حرية (69)، فيما كانت قيمة ثابت الإنحدار(3.9) عند مستوى الدلالة (0.000)، مما يعني رفض الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسة التي تنص على إن: **(لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التعليم في التنمية المستدامة)**، والقبول بالفرض البديل.

جدول (5) تأثير التعليم في التنمية المستدامة

المتغير المستقل	التنمية المستدامة						
	A	B	R^2	adj. R^2	T	F	Sig
التعليم	3.914	.025	.177	.169	.171	.029	0.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

4. التدريب

يظهر من خلال الجدول (6) أدناه أن معامل التفسير(R^2) التي تبلغ (0.124) عند مستوى الدلالة (0.003)، تشير الى أن المتغير المستقل **(التدريب)** قد فسر (12.4%) من التغيرات التي تحدث على المتغير المعتمد التنمية المستدامة، وما تبقى منه نسبة (87.6%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج المبحوث، إذ يعد أنموذج التفسير أنموذجاً ضعيف نوعاً ما، أما قيمة (F) المحسوبة كانت (9.6) عند مستوى الدلالة (0.003) معنوية، فيما ثبت وجود تأثير إيجابي طردي للتدريب يقدر بـ(0.465) عند مستوى الدلالة (0.003)، وبقيمة (T) المحسوبة التي كانت (3.11)، فيما كانت قيمة ثابت الإنحدار(2.216) عند مستوى الدلالة (0.000)، مما يعني رفض الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسة التي تنص على إن: **(لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التدريب في التنمية المستدامة)**، والقبول بالفرض البديل.

جدول (6) تأثير التدريب في التنمية المستدامة

المتغير المستقل	التنمية المستدامة						
	A	B	R^2	adj. R^2	T	F	Sig
التدريب	2.216	.465	.124	.111	3.11	9.64	0.003

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

5. شبكة العلاقات الإجتماعية

يتضح من خلال الجدول (7) أدناه أن معامل التفسير(R^2) الذي يبلغ (0.138) عند مستوى الدلالة (0.002)، يشير إلى أن المتغير المستقل **(الشبكات الإجتماعية)** قد فسر (13.8%) من التغيرات التي تحدث على المتغير المعتمد **(التنمية المستدامة)**، وما تبقى منه نسبة (86.2%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج المبحوث، إذ يعد أنموذج التفسير أنموذجاً ضعيف نوعاً ما، أما قيمة (F) المحسوبة كانت (10.88) عند مستوى الدلالة (0.002) معنوية، فيما ثبت وجود تأثير إيجابي طردي لشبكة العلاقات الإجتماعية يقدر بـ(0.478) عند مستوى الدلالة (0.002)، وبقيمة (T) المحسوبة كانت (3.29)، فيما كانت قيمة ثابت الإنحدار (2.304) عند مستوى الدلالة (0.000)، مما يعني رفض الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسة التي تنص على إن: **(لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الشبكات الإجتماعية في التنمية المستدامة)**، والقبول بالفرض البديل.

جدول (7) تأثير شبكة العلاقات الإجتماعية في التنمية المستدامة

المتغير المستقل	التنمية المستدامة						
	A	B	R^2	adj. R^2	T	F	Sig
شبكة العلاقات الإجتماعية	2.304	.478	.138	0.28	3.29	10.88	0.002

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

ب. إختبار تأثير العوامل المحفزة لريادة الاعمال النسوية (مجتمعة) في التنمية المستدامة

يتضح من خلال الجدول (8) أدناه الذي طبقت فيه الباحثة الإنحدار الخطي المتعدد، أن معامل التفسير(R^2) الذي يبلغ (0.375) عند مستوى الدلالة (0.000)، يشير إلى أن المتغير المستقل **(العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية)** بجميع أبعاده قد فسر **(37.5%)** من التغيرات التي تحدث على المتغير المعتمد **(التنمية المستدامة)**، وما تبقى منه نسبة (62.5%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج المبحوث.

وقد ظهر وجود تأثير إيجابي طردي لـِ**(لدعم الأسرة)** مقداره (0.151) عند مستوى الدلالة (0.023) وبقيمة (T) المحسوبة (4.825)، كذلك وجود تأثير إيجابي طردي لـِ**(الإستقلالية)** مقداره (0.328) عند مستوى الدلالة (0.007) وبقيمة (T) المحسوبة (6.125)، ووجود تأثير إيجابي طردي لـِ**(التعليم)** مقداره (0.21) عند مستوى الدلالة (0.042) وبقيمة (T) المحسوبة (9.085)، كذلك وجود تأثير إيجابي لـِ**(التدريب)** مقداره **(0.385)** عند مستوى الدلالة (0.007) وبقيمة (T) المحسوبة (12.773) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.78) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (65)، وأخيراً وجود تأثير إيجابي طردي لـِ**(شبكة العلاقات الإجتماعية)** مقداره (0.413) عند مستوى الدلالة (0.003)، وبقيمة (T) المحسوبة (9.035)، وعليه ترفض الفرضية الرئيسة التي تنص على إن: **(لا تؤثر العوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية في التنمية المستدامة تأثيراً معنوياً ذو دلالة إحصائية)**، والقبول بالفرض البديل.

جدول (8) تأثير العوامل المحفزة لريادة الاعمال النسوية (مجتمعة) في التنمية المستدامة

المتغيرات المستقلة	التنمية المستدامة						
	A	β_i	R^2	Adj.R^2	T	Sig	F
دعم الأسرة	2.885 (0.001)	.151	.375	.326	.8254	32.0	7.68 (0.000)
الإستقلالية		.328			.1256	70.0	
التعليم		.21			.0859	204.	
التدريب		.385			2.7731	.007	
شبكة العلاقات الإجتماعية		.413			.0359	.003	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS Version 26.

الإستنتاجات والتوصيات

أولاً: الإستنتاجات

1. تمحور غالبية أفراد عينة الدراسة في الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، وهذا يدل على إن معظم المتوجهات نحو تأسيس مشاريع ريادية من فئة الشباب اللاتي وجدن أكثر عطاءً وإهتماماً بالمشاريع الريادية، وتبين إن أغلبهن من (العزباوات) مما يشكل عامل دفع بسبب تفرغهن لإنجاز مشاريعهن الريادية، وهن من حاملات شهادة (البكالوريوس) وهذا يدل على إن غالبية أفراد عينة الدراسة ذوات تأهيل علمي جيد، إذ وجد أن هذا التأهيل العلمي يمنحهن القدرة على توليد الأفكار الريادية التي تبنى على أساسها المشاريع الريادية.
2. توجد عدة عوامل محفزة لريادة الأعمال النسوية وهي تساهم في تعزيز بيئة عمل المرأة، وتعد من الأسباب التي تساعدها وتسهل عملها، وهي القوة التي تدفعها نحو عملية إنشاء المشاريع الريادية، وتبين إن المرأة تحفز لتصبح رائدة أعمال بعوامل جاءت بالترتيب الآتي: رغبتها في الحصول على الإستقلالية أولاً يليها حصولها على التدريب ثم وجود شبكة علاقات إجتماعية ويليها التعليم وأخيراً دعم الأسرة.
3. إمكانية تحفيز المرأة لتصبح رائدة أعمال بسبب إمتلاكها الحرية الكافية (الإستقلالية)، التي تمكنها من متابعة شغفها وتحقيق الإكتفاء الذاتي مادياً ونفسياً، إذ لم تحبذ العمل ضمن قيود وقوانين المنظمة وأن يرأسها مدير.
4. أن التدريب يجعل المرأة رائدة أعمال محتملة، فمن خلال الممارسة والتعليم المنتظمين، فإن أي فكرة أو موهبة تمتلكها رائدة الاعمال من شأنها أن تصقل وتصبح مشروع ناجح، كما إتضح من خلال الإجابة على إستمارة المقابلة إن رائدات الأعمال حصلن على قدر لا بأس به من الدورات التدريبية، ومنها في مجال حل المشكلات وخلق الأعمال ودراسة السوق والتسويق والمحاسبة...إلخ، والتي من شأنها أن تنعكس إيجاباً على مشاريعهن الريادية.
5. إتضح من خلال الإجابة على إستمارة المقابلة إن للتواجد في المحطة تأثير إيجابي على رائدات الأعمال في تبادل المهارات والخبرات مع رائدات الأعمال الأخريات وساهم ذلك في تعزيز بناء شبكة علاقات إجتماعية، حيث إن وجود الإجتماعية له تأثير إيجابي في تحفيز المرأة لتجعل منها رائدة أعمال لما لها دور في الحصول على المعلومات والموارد المالية والبشرية ورأس المال والمهارات وما إلى ذلك.
6. أن التعليم الذي تتلقاه النساء من الممكن أن يساهم في خلق شخصية ريادية في المستقبل، إذ إن أغلب رائدات الأعمال الناجحات حاصلات على مستوى التعليم المؤهل (كما مشار إليه في النقطة 1) ، الذي يدعم أفق المعرفة لديهن ويجعلها على دراية بإدراك الفرص وبناء علاقات إجتماعية ومعرفة حاجة السوق.
7. لم ينظر إلى الأدوار النمطية للجنسين كمحدد لعمل المرأة كرائدة أعمال، إذ تساهم الأسرة في دعمها وخلق بيئة

صحية سليمة تشجعها على الإبداع وتزيد من من ثقتها بنفسها وتخلق منها رائدة أعمال طموحة و ناجحة.

8. أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي للعوامل المحفزة لريادة الأعمال النسوية في التنمية المستدامة، إذ إن مساهمات التأثير جاءت بالدرجة الأولى من خلال بعد التعليم، من خلال مساهمته في زيادة وعي وثقافة المجتمع وتوسيع إدراكه في المفاهيم الإقتصادية وتنميط السلوكيات الإستهلاكية والإنفاق وزيادة الوعي البيئي، كما إن التعليم الجيد هو (الهدف الرابع) من أهداف التنمية المستدامة، ثم يليها بعد شبكة العلاقات الإجتماعية، ثم بعد دعم الأسرة ثم بعد التدريب، وأخيراً بعد الإستقلالية، فإن حصول المرأة على الإستقلالية يعطيها مزيد من التمثيل في المجال الإقتصادي وإنشاء المشاريع الريادية المصممة ذاتياً والتي تساهم في تحقيق المستدامة.

9. يعد نقص التمويل، ونقص المعلومات مثل: (كيفية بدء المشروع، الحصول على حاضنة أعمال، دراسة حاجة السوق...إلخ) والموازنة بين الحياة الأسرية والعمل من أبرز التحديات التي واجهت صاحبات المشاريع الريادية في المحطة عند بدء المشروع.

ثانياً: التوصيات

1. نشر ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال بشكل خاص، إبتداءاً 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 من الجامعات من خلال عقد ورش وندوات الثقافية وإمدادها بالمعلومات الكافية.
2. توفير بيئة عمل ملاءمة لرائدة الأعمال وتوجيه العوامل المحفزة لعملها بأن تنعكس إيجاباً وليس سلباً عليها، من خلال دعمها بأن تصبح ريادية بالفرصة وليس بالضرورة.
3. تشجيع المرأة من قبل أسرتها عبر تمكينها وتشجيع حصولها على الإستقلال المادي والنفسي والإجتماعي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأسرة ككل ويزيد من رفاهيتها من خلال توفير الدعم المالي لهم، ويحقيق ذاتها في المجتمع في نفس الوقت ويخلق منها شخصية سوية متوازنة.
4. الإيمان المطلق بأهمية التدريب في تنمية الفكر والقدرات الريادية، لذا واجب على المرأة بإستمرار تحديد إحتياجاتها التدريبية وعلى الآخر (مثل حاضنة الأعمال-المحطة أنموذجاً)، الإستجابة لتلك الإحتياجات وتلبيتها وصولاً إلى إكسابها المهارة المطلوبة وسد الحاجة.
5. تعظيم دورالشبكات الإجتماعية وتكوين علاقات إجتماعية مع الرائدات الأخريات ومع المجتمع بشكل عام، كونها عامل مهم في الحصول على المعلومات والموارد المالية الأخرى التي تحتاجها في مجال عملها.
6. التركيز على حصول المرأة على فرص تعليم وتعلم ريادي، إذ يعد التعليم المحفز الرئيس الذي يمنح المرأة قدرة تشكيل الفكر الريادي ويدفعها نحو تفعيل هذا الفكر على أرض الواقع.
7. أن أحد معادلة النجاح للفرد هو دعم أسرته، لذا ننصح الأسر التي تلمس من أعضائها النساء الإهتمام بريادة الأعمال، بضرورة تقديم الدعم والعون والتشجيع لهن، إبتداءاً من الإستماع لأفكارهن وتوفير البيئة الأسرية الملائمة لتبني أفكارهن الإبداعية.
8. تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال تخصيص جزء من مبادرة البنك المركزي المخصصة لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتي تسمى (تمويل) مع تخفيض وتسهيل متطلبات منح القروض، وذلك لخصوصية حاجة المشاريع الريادية النسوية من حيث قيمة التمويل وأساليب السداد ومدده.

المصادر:

أولاً: المصادر باللغة العربية

1. إبن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم (2003). **معجم لسان العرب (ط1).** لبنان، بيروت: دار صادر للطباعة والنشر.
2. أبو وطفة، حسام أحمد (2014). **إستخدام عملية التحليل الهرمي في تحديد أولويات القطاع الصناعي في فلسطين من أجل تحقيق التنمية المستدامة.** رسالة ماجستير في إقتصاديات التنمية، كلية التجارة، قسم إقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
3. ادريخ، مجد عمر حافظ (2005). **إستراتيجيات وسياسات التخطيط المستدام والمتكامل لإستخدامات الأراضي والمواصلات في مدينة نابلس.** رسالة علوم ماجستير في التخطيط الحضري، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين.
4. جاسم، طارق علي، وعبد الدائم، زينة عامر (2022). **دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال.** مجلة الريادة للمال والأعمال، كلية إقتصاديات الأعمال، جامعة النهرين، المجلد (3)، العدد (4)، ص ص. 52-66.
5. جعفري، رهام (2012). **دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للأولويات التنموية للتنوع الإجتماعي في القطاع الحكومي الفلطيني بعد أوسلو.** رسالة ماجستير في برنامج دراسات النوع الإجتماعي والتنمية، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت، فلسطين.
6. حليحل، جليلة عيدان وسلمان، سجى محمد (2022). **تقويم الأداء الإقتصادي وإنعكاسه في تحقيق التنمية المستدامة.** مجلة الريادة للمال والأعمال، كلية إقتصاديات الأعمال، جامعة النهرين، المجلد (3)، العدد (3)، ص ص. 250-266.
7. شعيب، بونوة، وعواطف، خلوط. **أثر تطبيق تكنلوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة.** الملتقى الدولي بعنوان: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب الحديثة وطنية ودولية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التيسيير، جامعة سعد دحلب - البليدة، ص ص. 63 - 74، 19-18 أيار2011.
8. العزاوي، نجم، والنقار، عبد الله (2010). **إدارة البيئة: نظم ومتطلبات وتطبيقات ISO14000 (ط2).** الأردن، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
9. الغريب، أيمن فاروق (2021). **دور الريادة النسائية وأثره في دعم معطيات التنمية المستدامة في ضوء خطة التنمية المستدامة (2030).** المجلة العلمية للدرسات

التجارية والبيئية، المجلد (12)، العدد (2)، ص ص. 1-44.

10. غنيم، عثمان محمد، وأبو زنط، ماجدة أحمد (2007). **التنمية المستدامة: فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها (ط1).** الأردن، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
11. قاسم، خالد مصطفى (2007). **إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة.** مصر، الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
12. القريشي، مدحت (2007). **التنمية الاقتصادية: نظريات وسياسات وموضوعات (ط1).** الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
13. الكبيسي، عامر خضير، الكلثمي، ظاهر غرسان، الهذلول، عبد الله عبد الرحمن، آل زبران، مشبب ناصر، الحربي، عبد العزيز سليم، الشمري، محمد العواد، البلهيد، محمد سالم، والسلمي، مفلح حامد (2019). **دراسات حول مداخل التنمية المستدامة.** السعودية، الرياض: دار جامعة نايف للنشر، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
14. اللبدي، نزار عوني (2015). **التنمية المستدامة: إستغلال الموارد الطبيعية والطاقة المتجددة (ط1).** الأردن، عمان: دار دجلة للنشر والتوزيع.
15. مطلك، هدى كريم (2021). **سياسات التنمية المستدامة رؤية لأهمية الدراسات الإجتماعية في التخطيط الإستراتيجي.** مجلة الدراسات المستدامة، المجلد (3)، العدد (4)، ص ص.1011-1054.
16. نجم الدين، نيكار خالد (2021). **دور القيم الإدارية للقادة الكشفيين وعلاقته بتحقيق أهداف التنمية المستدامة في العراق.** مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، المجلد (24)، العدد (74)، ص ص. 184-214.
17. نصر الله، عبد الفتاح. **التحديات التي تواجه تعزيز التنمية المستدامة في قطاع غزة. المؤتمر العلمي الدولي: التنمية المستدامة في ظل الصراعات والأزمات.** كلية الحقوق والإدارة العامة، جامعة بير زيت، الضفة الغربية، فلسطين، ص ص. 1-19، 23-24 نيسان 2019.
18. هاشم، حنان عبد الخضر (2011). **واقع ومتطلبات التنمية المستدامة في العراق إرث الماضي وضرورات المستقبل.** مجلة مركز دراسات الكوفة ، المجلد (1)، العدد (21)، جامعة الكوفة، ص ص. 242-289.

ثانياً: المصادر باللغة الإنكليزية

1. Acin, Víctor M. (2018). **Sustainability in supply chains: Reports, management practices and indicators in leading finnish companies.** A master thesis in business administration, Programme International Business Management, Turku University of applied sciences.
2. Alavizade, Seyyed A. (2017). **Entrepreneurship and it's role in rural sustainable development (Case Study: Ilam Province).** Quarterly Journal of the Scientific-Promotion of Ilam Culture, Vol. (18), No. (56 & 57), PP. 154-169.
3. Balhara, Shruti & Singh, Ajmer (2015). **Women entrepreneurship: A big motivation.** Business and Economic Research, Macrothink Inistitute, Vol. (5), No. (2), PP. 207-216.
4. Barnir, Anat (2012). Starting technologically innovative ventures: Reasons, human capital, and gender. Management Decision, Emerald Group Publishing Limited, Vol. (50), No. (3), PP. 399–419.
5. Baum, J. Robert, Frese, Michael & Baron, Robert (2006). **The psychology of entrepreneurship (1st Ed.).** United States of America: Lawrence Erlbaum Associate.
6. Botha, Melodi, Niemann, Gideon & Van Vuuren, Jurie (2007). **Measuring the effectiveness of the women entrepreneurship programme on potential, start-up and established women entrepreneurs in South Africa.** South African Journal of Economic and Management Sciences, Vol. (10), No. (2), PP. 163–183.
7. Brush, Candida (1992). **Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions.** Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. (16), No. (4), PP. 5-14.
8. Buttner, Holly (2001). **Examining female entrepreneurs? Management styles: An analysis using a relational frame.** Journal of Business Ethics, Vol. (29), PP. 553-569.
9. Ciegis, Remigijus, Ramanauskiene, Jolita & Martinkus, Bronislovas (2009). **The concept of sustainable development and its use for sustainability scenarios.** Engineering Economics, The Economic Conditions Of Enterprise Functioning, Vol. (2), PP. 28-37.
10. Delmar, Frédéric (2000). The psychology of entrepreneur. In Carter, Sarah & Jones-Evans, Dylan (Eds.), **Enterprise and small business: Principles, practice and policy (1st Ed.).** Harlow [u.a.]: Financial Times.

11. DeMartino, Richard & Barbato, Robert (2003). **Difference between women and men MBA entrepreneurs: Exploring family flexibility and wealth creation as career motivators.** Journal Of Business Venturing, Vol. (18), No. (6), PP. 815–832.
12. Hambrey, J. (2017). **The 2030 agenda and the sustainable development goals: The challenge for aquaculture development and management.** Italy, Rome: FAO Fisheries and Aquaculture Circular.
13. Jabeen, Fauzia, Katsioloudes, Marios I. & Das, Shobha S. (2015). Is family the key? Exploring the motivation and success factors of female emirati entrepreneurs. International Journal of Entrepreneurship and Small Business, Vol. (25), No. (4), PP. 375-394.
14. Jalbert, Susanne E. (2000). **Women Entrepreneurs in the global Economy**.
15. Joshi, Yatish & Rahman, Zillur (2015). **Factors affecting green purchase behaviour and future research directions.** International Strategic Management Review 3, PP.128-143.
16. Krueger, Norris, F. (2002). **Entrepreneurship critical perspective on business and management.** Volume IV, London and New York: Routledge.
17. Ladzani, W.M. & Van Vuuren, J.J. (2002). **Entrepreneurship training for emerging SMEs in South Africa.** Journal of Small Business Management, Vol. (40), No. (2), PP. 154-161.
18. Lansu, Angelique, Sloep, Jo Boon & Mieras, Rietje Van Dam. **Learning in networks for sustainable development.** Proceedings of the 7th International Conference On Networked Learning, PP. 249-256, 2010.
19. 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.
20. Masood, R. Z. (2011). **Emergence of women-owned businesses in India - an insight.** Journal of Arts Science & Commerce, Vol. (2), No. (1), PP. 233-243.
21. Neogi, Chiranjib, Bhandari, Amit K. & Ghosh, Sudipto (2017). **Women's entrepreneurship and microfinance.** Springer Nature Singapore Pte LTD.
22. Nieman, Gideon, Hough, Johan & Nieuwenhuizen, C. (2003). **Entrepreneurship: A south African perspective (2nd Ed.).** Van Schaik, Pretoria.
23. Parra, Cristian, Lewis, Brandon & Ali, Saleem H. (2021). **Mining, materials, and the sustainable development goals (SDGs): 2030 and Beyond (1st Ed.).** USA: CRC Press, Taylor & Francis Group LLC.
24. Ramadani, Veland, Hisrich, Robert D. & Gerguri-Rashiti, Shqipe (2015). **Female entrepreneurs in transition economies: insights from Albania, Macedonia and Kosovo.** World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, Vol. (11), No. (4), PP. 391-413.
25. Roibu, Irina & Roibu, Paula-Alexandra (2016). **Barriers to women entrepreneurship: a comparative analysis between South Korea and Romania.** Acta Universitatis Sapientiae, philologica, Vol. (8), No. (1), pp. 183-203.
26. 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.
27. Segal, Gerry, Borgia, Daniel& Schoenfeld, Jerry (2005). **The motivation to become an entrepreneur.** International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, Vol. (11), No. (1), PP. 42–57.
28. Shabbir, Amama & Di Gregorio, Silvana (1996). **An examination of the relationship between women's personal goals and structural factors Influencing**

their decision to start a business: The case of Pakistan. Journal Of Business Venturing, Vol. (11), No.(6), PP. 507-529.

29. Shmailan, Abdulwahab (2016). **Compare the characteristics of male and female entrepreneurs as explorative study.** Journal of Entrepreneurship & Organization, Vol. (5), No. (4), PP. 1-7.

30. Stanger, Anthony M.J. (2004). **Gender-comparative use of small business training and assistance: A literature review.** Education and Training, Vol. (46), No. (8/9), PP. 464-473.

31. Swanepoel, E., Strydom, J.W. & Nieuwenhuizen, C. (2010). **An empirical analysis of a private company's corporate social investment in SMME development in South Africa.** Southern African Business Review, Vol. (14), No. (1), PP. 58-78.

32. 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.

33. United Nations. **The future we want.** Outcome document of the United Nations conference on sustainable development, Rio de Janeiro, Brazil, PP. 1-72. 20-22 June 2012.

34. Walker, Julia,, Pekmezovic, Alma & Walker, Gordon (2019)**. Sustainable development goals: Harnessing business to achieve the SDGs Through finance, technology, and law reform (1st Ed.).** UK: John Willy & Sons LTD.

35. Wickham, Philip A. (2001) **Strategic entrepreneurship: A decision-making approach to new venture creation and management (2nd Ed.).** UK, London: Harlow [u.a.], Financial Times Prentice Hall.

36. Witt, Steven W. (2016). **Access to knowledge at the heart of the profession and a key to sustainable development.** International Federation of Library Associations and Institutions, Volume (42), No. (1), No. (1), PP.1-77.