

القدرة التنبؤية للإرشاد المهني في خفض المعوقات التي تواجه النساء الرياديات عند إدارة المشاريع الصغيرة في الأردن

علا غازي مصطفى بدر، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، عمان، الأردن
أ. د. إبراهيم باجس معالي، الإرشاد والصحة النفسية، كلية العلوم، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن

تاريخ استلام البحث: 2025/07/01	تاريخ نشر البحث: 2025/07/29	المجلد: 4	العدد: 2
الملخص بالعربية: هدفت الدراسة التعرف الى المعوقات التي تواجه النساء الرياديات عند إدارة مشاريعهن الصغيرة، والقدرة التنبؤية للإرشاد المهني في خفض تلك المعوقات، استخدمت الدراسة المنهج المختلط، حيث تم استخدام المنهج الكمي على عينة بلغت (387) ريادية، والمنهج النوعي على عينة بلغت (60) ريادية، وأظهرت النتائج وجود معوقات مختلفة تواجه الرياديات، ومن أبرز المعوقات النفسية التوتر عند إجراء المعاملات المالية الكبيرة، والخوف من الفشل أو المنافسة، أما المعوقات الاجتماعية فتمثلت في رفض الأسرة التقليدية للاستقلالية المالية للمرأة، والعبء المزدوج المتمثل بالمسؤوليات المنزلية والعمل الانتاجي، فيما يتعلق بالمعوقات الاقتصادية، برز ضعف توفر الأصول والموارد، وضعف الدعم الفني في الاستثمار في مجالات جديدة، وتحديات التسويق والتوزيع، وضعف الشمول المالي ومحدودية وصولهن إلى الخدمات المالية مثل الائتمان والتأمين والادخار، وأشارت النتائج إلى أن الإرشاد المهني يعد أداة فعالة في خفض هذه المعوقات، حيث يساهم في تقديم المعرفة المالية والإدارية، كما يعزز معرفة الرياديات بالتسويق والمبيعات، ويدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية، ويؤدي دوراً حيوياً في تعزيز الثقة بالنفس والتغلب على الخوف من الفشل من خلال العلاج المعرفي السلوكي (CBT)، وتنمية المهارات مثل إدارة الوقت بتعليمهن تقنيات مثل قانون باريتو (80 / 20) وتقنيات بومودورو.			
الكلمات المفتاحية: الإرشاد المهني، المشاريع الصغيرة، النساء الرياديات.			

The predictive Ability of Career Counseling in Reducing Obstacles Faced by Women Entrepreneurs in Managing Small Enterprises in Jordan

Ola Ghazi Bader

Ibrahim Bajes Ma'ali

Corresponding Author: Ola Ghazi Bader, **E-mail:** ola.bader1@yahoo.com

RECIEVED: 01 July 2025

PUBLISHED: 29 July 2025

DOI: 10.32996/ijmer.2025.4.2.1

Abstract in English

The study aimed to identify the obstacles faced by women entrepreneurs in managing their small enterprises and the predictive ability of career counseling in reducing these obstacles. A mixed-methods approach was employed, utilizing a quantitative methodology with a sample of 387 women entrepreneurs, and a qualitative methodology with a sample of 60 entrepreneurs. The results revealed various obstacles faced by entrepreneurs. Prominent psychological obstacles included significant tension when conducting large financial transactions, and fear of failure or competition. Social obstacles encompassed traditional family rejection of women's financial independence and the double burden of domestic and productive work. Regarding economic obstacles, key challenges included limited access to assets and resources, insufficient technical support for investing in new

fields, marketing and distribution difficulties, and weak financial inclusion with limited access to financial services such as credit, insurance, and savings. The findings indicated that career counseling is an effective tool in reducing these obstacles. It contributes to providing financial and administrative knowledge, enhancing entrepreneurs' marketing and sales skills, and supporting strategic decision-making. Furthermore, it plays a vital role in boosting self-confidence and overcoming the fear of failure through Cognitive Behavioral Therapy (CBT) and developing skills like time management, teaching techniques such as the Pareto principle (20/80) and Pomodoro techniques.

Keywords: Career counseling, Small businesses, Women entrepreneurs

المقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات اقتصادية واجتماعية كبيرة، انعكست على أنماط العمل والعلاقات المهنية، ما أدى إلى تزايد الاهتمام بمشاركة المرأة في سوق العمل، ويعكس تمكينها وحصولها على مصادر دخل مردوداً إيجابياً عليها وعلى المجتمع ككل، حيث تشير التقارير العالمية كتقرير البنك الدولي (The World Bank, 2023) أن سد الفجوة بين الجنسين وذلك بتمكين المرأة هو من قبيل الاقتصاد الذكي.

وبالرغم من ذلك ما زال إسهام النساء في الريادة محدوداً بسبب ما يعانينه من تمييز مجتمعي بحقهن في الحصول على الفرص المتاحة والموارد، وانحسار مشاريعهن في قطاعات معينة، وما فرضته جائحة كورونا من تغييرات متزايدة على عالم العمل بشكله الحالي، حيث عمقت فيه أوجه اللامساواة الهيكلية الموجودة مسبقاً، وتفاوت الانتعاش فيما بين البلدان ليكون عالم العمل بعيداً عن تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة "العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع" (aBader, 2023). وأشارت دراسة لينجبا وأخرون (Lingappa, et al, 2023) إلى تزايد الاهتمام بالمشاريع الصغيرة، إذ أدرك العالم أنها تمثل مصدراً حيوياً للنمو الاقتصادي، بالإضافة إلى دورها في عملية التنمية والاقتصادية؛ إذا ما تهيأ لها الدعم اللازم، وذلك عن طريق مساهمة هذه المشاريع في خلق فرص عمل جديدة للنساء بما يتوافق مع أدوارهن في الأسرة، وزيادة مستوى الدخل لديهن، وبالتالي التخفيف من ظاهرة "تأنيث الفقر". وفي ظل تنامي معدلات البطالة في الأردن وتدني نسبة النساء الرياديات، باتت برامج الإرشاد المهني ضرورية، حيث من الممكن أن يؤدي الإرشاد المهني دوراً في تعزيز قدرات النساء الرياديات، وتحفيز نموهن الشخصي والمهني، كما ويعتبر مصدر دعم وتوجيه لتنمية المهارات القيادية المهمة مثل التواصل الفعال، اتخاذ القرارات، إدارة الفرق وحل المشكلات (Leadership Dynamic, 2023).

أهداف الدراسة

1. التعرف إلى المعوقات التي تواجه النساء الرياديات عند إدارة مشاريعهن الصغيرة.
2. التعرف إلى القدرة التنبؤية للإرشاد المهني في خفض المعوقات التي تواجه النساء الرياديات عند إدارة المشاريع الصغيرة في الأردن.

مشكلة الدراسة

لقد تصدرت المشاريع الصغيرة عناوين العديد من الدراسات المحلية والدولية، خاصة بعد رؤية التحديث الاقتصادي القائمة على ركيزتين استراتيجيتين هما: النمو المتسارع من خلال إطلاق كامل الإمكانيات الاقتصادية ومنها الريادة والارتقاء بنوعية الحياة لجميع المواطنين (وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2023)، كما تعددت التقارير والدراسات التي تناولت مشاريع النساء الصغيرة ومتناهية الصغر في الأردن وأثارها الإيجابية على المرأة وأسرتها ومجتمعها (المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني، 2022). وأكد تقرير البنك الدولي (The World Bank, 2023a) أن المشاريع الصغيرة تعد العامل الأساسي في التنمية الاجتماعية لدورها في توفير فرص العمل والحد من الفقر، وتمكين النساء، وبهذا فإن ريادة النساء للمشاريع يحسن من وضع الأردن بشكل عام ووضع النساء بشكل خاص. وبالرغم من الجهود المبذولة من قبل الحكومات الأردنية المتعاقبة والمشار إليها في المرصد العالمي لريادة الأعمال (Global Entrepreneurship Monitor, 2019) لدعم برامج التوجيه والإرشاد المهني المتعلقة بريادة الأعمال، كبرنامج "المعهد السويدي لتدريب النساء في مجال ريادة الأعمال عام 2022"، إلا أن النشاط الريادي للإناث لا يزال منخفضاً، حيث وصل معدل النشاط الريادي للنساء في عام 2019 ما نسبته (3.3%) ضمن الفئة العمرية (18-64) مقابل ما نسبته (12.8%) للذكور.

كما حصل الأردن على (46.9) نقطة من أصل (100) نقطة على مؤشر "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون العام" في عام 2022، للعام الثاني على التوالي، بنتيجة أقل من المتوسط الإقليمي الملاحظ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الذي وقف عند (53.2) نقطة Bank The World (2023b).

وتواجه الرياديات في الأردن العديد من التحديات كالقيود الثقافية والاجتماعية التي تؤثر بدورها على خياراتهن المهنية، وصعوبة الحصول على التمويل، ونقص الفرص التدريبية، وصعوبات تتعلق بالوصول إلى شبكات المعرفة والموارد، مما يزيد من صعوبة تأسيس وإدارة المشاريع الصغيرة (World Bank Group, 2023).

وبذلك تبرز الحاجة إلى البحث في استراتيجيات فعالة لخفض المعوقات في إدارة المشاريع الصغيرة بتفعيل دور الإرشاد المهني الذي يهتم بمساعدة النساء الرياديات للبحث عن فرص جديدة للنمو (International Labour Organization [ILO], 2024).

أسئلة الدراسة:

1. ما المعوقات التي تواجه النساء الرياديات عند إدارة مشاريعهن الصغيرة؟

2. ما القدرة التنبؤية للإرشاد المهني في خفض المعوقات التي تواجه النساء الرياديات عند إدارة المشاريع الصغيرة في الأردن؟ أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة على اعتبار أن معظم الدراسات والتقارير عن النساء الرياديات في الأردن تُعد من قِبل علماء الاقتصاد الذين يقومون بدراسة وتحليل النظم الاقتصادية، في حين تقوم الدراسة الحالية بدراسة النساء الرياديات من جوانب أخرى تتمثل بدراسة الجوانب النفسية والاجتماعية والاقتصادية لريادة الأعمال وذلك بدراسة المعوقات التي تواجههن، وتظهر أهمية الدراسة النظرية في توفيرها معلومات تساهم في فهم الأثر الشمولي لهذه المعوقات على الرياديات، كما تقدم إضافة معرفية للمهتمين والمرشدين في المدارس والجامعات من خلال الأدب النظري والدراسات السابقة والمتعلقة بمتغيرات الدراسة والمنهجية والمقاييس المستخدمة، ما يساعد الباحثين على إعداد برامج إرشاد مهني تقدم دعم متخصص وموجه تستهدف هذه الجوانب بشكل مباشر.

وتظهر أهمية الدراسة التطبيقية من خلال مساهمة النتائج في توفير تغذية راجعة للنساء الرياديات حول المعوقات التي تواجههن عند إدارة مشاريعهن، ما يمكنهن من إدارتها بفاعلية، وهذا يساهم في زيادة فرصهن في تحقيق الاستقلال المالي، وبالتالي يُؤمل أن تساهم نتائج الدراسة وتوصياتها في بناء برامج وندوات تستفيد منها الجهات المعنية بالتعليم المدرسي والجامعي ومؤسسة التدريب المهني والمرشدين المهنيين ووزارة العمل، وصندوق التنمية والتشغيل والبلديات في تخطيط برامج إرشاد مهني تأخذ بالتوجهات العالمية الحديثة لنمو أعمال النساء الرياديات، وتطوير مهارات إدارة الأعمال، وبالتالي زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل والتقليل من نسب البطالة المرتفعة في الأردن.

مصطلحات الدراسة

الإرشاد المهني: هو عملية تقديم الدعم للأفراد بشكل مخطط وهادف لمساعدتهم في تحديد وتطوير مسارات مهنية مناسبة وتحقيق أهدافهم المهنية، عن طريق معرفة ذواتهم وقدراتهم وميولهم وتحديد احتياجاتهم (Super, 1953: 185).
المشاريع الصغيرة: مشاريع يديرها مالك واحد، يتراوح عدد العاملين فيها من (2- 50) عامل، بإجمالي إيرادات سنوية أقل من مليون دينار أردني (United Nation Industrial Development Organization, 2023: 8).
النساء الرياديات: النساء اللواتي يشاركن في إطلاق وتنظيم وإدارة وتطوير مشروعات جديدة أو مشاريع موجودة بشكل فردي أو جماعي، وتخصيص المال والوقت والجهد اللازم للمشروع (Global Entrepreneurship Monitor, 2023: 114).

الإطار النظري:

تُعد ريادة الأعمال ظاهرة اقتصادية واجتماعية ذات جذور تاريخية، إلا أنها تكتسب أبعاداً عديدة في السياق المعاصر، حيث تُمثل محركاً أساسياً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مساهمات الأفراد والمجموعات في مختلف القطاعات، وقد تأثر فهم هذه الظاهرة وتطورها بتقاطعات معرفية مع علوم اجتماعية وإنسانية كالإقتصاد، التسويق، علم النفس، الإدارة الاستراتيجية وعلم الاجتماع، ما أثار التحليل النظري للريادة وأدى إلى نشوء تفسيرات ونماذج متعددة، حيث شهد القرن العشرون تحولاً في تركيز مفهوم ريادة الأعمال، ولم يقتصر على السعي لتحقيق الربح فحسب، بل امتد ليشمل إبداعاً في دمج الأفكار ضمن الأنشطة التجارية في مختلف المجالات، وتبلور المفهوم الحديث لريادة الأعمال ليرتبط بشكل وثيق بتحقيق القيمة المضافة، باعتبارها عناصر ضرورية لاستدامة المنشآت وزيادة قدرتها على المنافسة، وبذلك تزايد الاعتراف العالمي بالدور المحوري الذي تؤديه النساء الرياديات في دفع عجلة التنمية (International Finance Corporation, 2023).
وتُعترف الريادة بأنها القدرة والرغبة في تأسيس وتطوير مشروع أو فكرة جديدة ذات قيمة اقتصادية، والتي تتطلب القدرة على تحمل المخاطر واتخاذ القرارات الجريئة والإبداع والابتكار في تصميم وتسويق منتجات أو خدمات جديدة، ويُنظر إلى مفهوم الريادة على أنها الوظيفة التي تتضمن تحويل الأفكار إلى واقع من خلال تحديد الفرص والمخاطر واستخدام الموارد بفعالية (Foncubierta, 2022).
ويعرّف كل من جونسون وسميث (Smith Johnson & 2023) المرأة الريادية بأنها المرأة القادرة على إنشاء وإدارة عملها الخاص، والقدرة على الإبداع أو إدخال منتجات أو خدمات جديدة تلبي احتياجات السوق المحلي، وتحملها المخاطرة المدروسة في إدارة أعمالها لتحقيق الربح والنمو والاستمرار.

وبحسب المرصد العالمي لريادة الأعمال تسجل المرأة الأردنية أدنى معدل للنشاط الريادي حيث إن (3.3%) فقط من الاناث ضمن الفئة العمرية (18- 64) قد قمن بتأسيس عمل أو بدأت بتأسيسه فعلياً مقابل ما نسبته (12.8%) من الذكور (Global Entrepreneurship Monitor, 2019).
كما وبلغ عدد المؤسسات أو الشركات المملوكة بالكامل لسيدات أعمال دون شراكة مع الذكور والمسجلة في غرفة تجارة عمان (2761) شركة في عام 2021 مقارنة مع (19931) شركة للذكور، وبنسبة (12.2%) من إجمالي (22692) مؤسسة فردية مسجلة في الغرفة في نفس العام (غرفة تجارة عمان، 2022).

وتواجه الرياديات كما أشارت إليها أجاني (Ajani, 2024) صعوبات عديدة عند البدء بأعمالهن تؤثر بدورها على كفاءتهن سواء المعرفية أو النفسية، على سبيل المثال، الجوانب الثقافية والاجتماعية (دور العائلة ومسؤولياتها)، والجوانب الاقتصادية (غياب المعرفة اللازمة بسوق العمل وضعف برامج الإرشاد المهني في حاضنات ومسرعات الأعمال)، هذه التحديات تجعل من الضروري التوسع في دعم المشاريع الصغيرة، حيث تشكل هذه المشاريع الصغيرة قاعدة أساسية للممكن الاقتصادي للرياديات وتساهم في تعزيز استقلالهن المالي.

وتكمن أهمية تحديد هذه المشاريع بدقة في إمكانية تصنيفها وقياس مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي، لتقرير الدعم المناسب للمشاريع وتحديد مشكلات كل مجموعة وأساليب علاجها، إلا أنه لا يوجد إجماع عام حول تعريف موحد للمشاريع الصغيرة بالنظر إلى اختلاف المؤشرات وأدوات القياس التي تُستخدم في تعريف تلك المشاريع مثل طبيعة النظام الاقتصادي واختلاف المعايير لتحديد طبيعة المشروعات، سواء أكانت مشروعات كبيرة أو متوسطة أو صغيرة أو متناهية الصغر، فقد يكون المعيار لدى البعض هو عدد العمال والبعض الآخر بحسب التكنولوجيا المستخدمة في المشروع أو حتى حجم رأس المال، وقد تمّ اعتماد تعريف المشاريع الصغيرة بالاعتماد على قرار مجلس الوزراء الموافق على توصية لجنة التنمية الاقتصادية لتعريف المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفقاً لعدد العمال وقيمة المبيعات (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2022).

وتصنّف المشاريع والمنشآت إلى ثلاث قطاعات، وهي قطاع الصناعة وقطاع التجارة وقطاع الخدمات، كما ويقسم كل قطاع إلى ثلاث فئات، وهي متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة، وتتباين جميعها في عدد الموظفين والعوائد السنوية (المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، 2023).

ويعتبر وجود النساء الرياديات في مجالات مهنية متنوعة من العوامل الأساسية في تحقيق التنمية المستدامة، ويشهد العالم تحولاً نحو التفكير في الريادة بمنظور عادل يشمل الجنسين، وهذا التغيير يعكس أهمية دور النساء في دفع عجلة التقدم والابتكار، ما أظهر الحاجة إلى تطوير قدراتهن ومهاراتهن من خلال برامج إرشادية وتدريبية، لمسايرة تلك التطورات المتزايدة في المعلومات التي تحتاج إليها الرياديات، والتي تعدّ عملية استراتيجية وضرورية، حيث أن النقص في تلك والمعلومات والخدمات قد يزيد من حجم الفجوة بين الجنسين في المجالات الريادية (Soto & Alshabani, 2020).

الدراسات السابقة:

قدمت دراسة لينجبا وآخرون (Lingappa et al, 2023) نموذج مفاهيمي يوضح دوافع إطلاق المشاريع بناءً على الضرورة والفرص وتأثيرها على أداء الشركات بين رياديات الأعمال، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي على عينة بلغت (344) ريادية، وقد أظهرت الدراسة أن نجاح الشركات الصغيرة والمتوسطة يعتمد على المهارات التقنية لاتخاذ القرارات، ووجود شبكات الدعم الاجتماعي والاقتصادي والنفسي، كما أظهرت النتائج علاقة إيجابية بين المبادرات الداعمة لتطوير الكفاءات النسائية وتخفيف المعوقات التي تواجه صاحبات المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر للنساء في الأردن، وكشفت دراسة بدر (bBader, 2023) عن المعوقات والتحديات التي تحول دون بدء وإدارة المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر للنساء في الأردن، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الكمي، النوعي، تحليل المضمون)، حيث بلغت عيّنة الدراسة الكميّة (384) ريادية، كما بلغت عيّنة الدراسة النوعيّة (90) ريادية، وتوصلت النتائج إلى عدة معوقات اقتصادية تواجه الرياديات كالتفاوت الاقتصادي وعدم توفر رأس المال، والافتقار إلى وسائل مختلفة للحمايات الاجتماعية، كما أشارت نتائجها إلى معوقات اجتماعية تمثلت بتقسيم الفضاءات ما بين الذكور والإناث وانتشار ثقافة العيب. وبينت دراسة جونسون وديفس (Johnson & Davis, 2024) دور الإرشاد المهني في تعزيز قدرات النساء الرياديات وتحسين أدائهن في ريادة الأعمال، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الكمي) على عيّنة بلغت (200) سيدة ريادية، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي كبير للإرشاد المهني على تطوير مهارات القيادة وخفض المعوقات التي تواجههن، كما أن النساء اللواتي حصلن على إرشاد مهني كانت لديهن ثقة أكبر عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية. وهدفت دراسة محمود وباتيل (Mahmood & Patel, 2024) تأثير ضعف التسويق الرقمي والإرشاد الإلكتروني على نمو المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر التي تديرها النساء، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الكمي على عينة بلغت (150) ريادية، وأظهرت النتائج أن ضعف استخدام التسويق الرقمي والإرشاد الإلكتروني قد أدى إلى غياب الوعي بالعلامة التجارية وتعزيز المبيعات، بالإضافة إلى نقص المرونة مع تغيّرات السوق، وإثر غياب الأدوات الرقمية في تقليل التكاليف التشغيلية للمشاريع. كما هدفت دراسة ساووني وآخرون (Sawhney et al., 2025) إلى الكشف عن تمويل المشاريع متناهية الصغر والصغيرة المملوكة للنساء، وتحديد خمسة تحديات رئيسية تعوق من نجاح الرياديات في الهند وكينيا وأوغندا، استخدمت الدراسة منهجاً كمياً، على عينة شملت (3000) ريادية، وتوصلت النتائج أن قلة الموارد والأصول الشخصية تجبر الرياديات على دخول قطاعات أقل ربحية، ما يدفعهن إلى الاعتماد على شبكات التمويل غير الرسمية.

التعقيب على الدراسات السابقة: يلاحظ من الدراسات السابقة أنها تنوعت في أهدافها وأدواتها وأساليبها وموضوعاتها، وباستعراضها يتبين أنها تناولت موضوع الدراسة وبعض متغيراته، ولكن من أبعاد مختلفة وليست مجتمعة، وبالتالي كان لها الأثر الكبير والدور الهام في تعزيز الدراسة الحالية وإنضاج مساراتها، رغم وجود بعض الاختلافات في الأهداف أو الأدوات. وقد تميزت الدراسة الحالية بأنها أكثر شمولاً حيث أنها تتناول المعوقات التي تواجه النساء الرياديات من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والنفسية معاً عند إدارة مشاريعهن الصغيرة، باستخدام المنهج المختلط، وهذه المنهجية الشمولية (الكمية والنوعية) تساهم في تقديم استراتيجية ممكنة للتخفيف من مشكلة ضعف تمثيل النساء الرياديات مقارنة بالذكور باستخدام برامج الإرشاد المهني.

منهجية الدراسة

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط والذي يجمع بين المنهج الوصفي التحليلي (الكمي والنوعي). وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع النساء الرياديات صاحبات مشاريع صغيرة خلال عام (2025)، وتتراوح أعمارهن ما بين (20- 55) عاماً، في مدينة عمان ومدينة إربد ومدينة الزرقاء، والذين يبلغ عددهم ما يقارب (700) امرأة ريادية وفق البيانات المقدمة من غرفة الصناعة والتجارة.

بالعودة إلى قاعدة بيانات مجتمع الدراسة تم اختيار **عينة طبقية** من النساء الرياديات اللواتي لم يحصلن على إرشاد مهني عند إدارة مشاريعهن الصغيرة حيث تمّ تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات بحسب قطاع العمل ونوع المشروع المسجل في وزارة الصناعة والتجارة، ثم أخذ عدد من النساء من كل طبقة يتناسب مع العدد الكلي للأفراد الواقعيين في تلك الطبقة، ويشير الجدول (1) توزيع خصائص أفراد العينة.

الجدول (1): الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة

العمر	الفئات	العدد	%
	18-24 عاماً	71	18.3%
	25-34 عاماً	125	32.3%
	35-45 عاماً	118	30.5%
	45-54 عاماً	41	10.6%
	أكبر من 55 عاماً	32	8.3%

100.0%	387	المجموع	
29.7%	115	عزباء	الحالة الاجتماعية
56.1%	217	متزوجة	
4.7%	18	أرملة	
9.6%	37	مطلقة	
100.0%	387	المجموع	
22.1%	85	ثانوية عامة فما دون	المستوى التعليمي
10.9%	42	دبلوم متوسط	
52.7%	203	بكالوريوس	
6.8%	26	دبلوم عالي	
7.5%	29	دراسات عليا	
100.0%	385	المجموع	
45.2%	169	عمان	مكان الإقامة الحالي
34.0%	127	اريد	
20.9%	78	الزرقاء	
100.0%	374	المجموع	

وتكونت عينة الدراسة النوعية من (6) مجموعات نقاش مركزة، تحتوي كل جلسة على (10) رياديات صاحبات مشاريع صغيرة وحصلن على إرشاد مهني قبل أو خلال إدارة مشاريعهن، ليصبح العدد النهائي لعينة الدراسة النوعية (60) ريادية، واللواتي تم اختيارهن بطريقة قصدية متبصرة. **أدوات الدراسة:** للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الكمية بالرجوع الى الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت تطوير مقياس المعوقات التي تواجه الرياديات، وتم الاستفادة من مقياس سوبر (Career Development Inventory CDI)، في صياغة فقرات البعد المتعلق بالتحديات الاقتصادية (Super, 1973)، كما تم الاطلاع على مقياس (Competing models of entrepreneurial intentions) لقياس معوقات النساء في الأعمال الصغيرة والمتوسطة (Krueger et al., 2000).

اشتملت الاستبانة على (30) سؤالاً موزعة على أربعة أجزاء، الجزء الأول تضمن البيانات الشخصية الخاصة بأفراد العينة، والجزء الثاني تضمن (10) فقرات تكشف المعوقات النفسية، والجزء الثالث تضمن (10) فقرات تكشف المعوقات الاجتماعية، فيما تضمن الجزء الرابع (10) فقرات تكشف المعوقات الاقتصادية.

تناولت الاستبانة الإجابة عن السؤال الأول "ما المعوقات التي تواجه النساء الرياديات عند إدارة مشاريعهن الصغيرة؟"

كما تم تصميم استبانة نوعية لمجموعات النقاش المركزة بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت عدة مقاييس نوعية، واستفادت الدراسة من مقياس تقييم برامج تطوير القيادات للنساء مثل (Women's Leadership Development Program Evaluation Scale)

(Selzer et al., 2017)، اشتملت الأداة النوعية على (20) سؤالاً مقسمة على أربعة محاور لأغراض إجراء مجموعات النقاش، وتم إعداد دليل خاص للمقابلة، يحوي على قائمة بالأسئلة المكتوبة.

تمت الإجابة عن السؤال الثاني: "ما القدرة التنبؤية للإرشاد المهني في خفض المعوقات التي تواجه النساء الرياديات في إدارة المشاريع الصغيرة في الأردن؟" باستخدام المنهج النوعي، الذي يفيد في فهم العمق والخبرة الذاتية، ويستكشف بعمق كيف ترى النساء الرياديات أنفسهن، وكيف يدركن دور الإرشاد المهني في مساعدتهن، وهذا يسمح بفهم السياق التي لا تستطيع الأرقام وحدها الكشف عنها، كما يساعد المنهج النوعي في استكشاف آليات التأثير، فبدلاً من قياس "القدرة التنبؤية" بشكل كمي مباشر، يمكن للمنهج النوعي أن يكشف عن الآليات والكيفية التي من خلالها يؤثر الإرشاد المهني على خفض المعوقات.

صدق الأداة وثباتها: للتحقق من صدق الأداة الكمية وثباتها، تم عرض الاستبانة بالإضافة الى أهدافها وأسئلتها على مجموعة من مجموعة من المحكمين عددهم (10) من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الإرشاد النفسي والمهني ومجال دراسات المرأة، للتحقق من سلامة الصياغة ومناسبتها لأبعاد المعوقات التي تواجه النساء الرياديات والتي تتوافق مع أهداف الدراسة، وقد حصلت جميع فقرات المقياس على نسبة اتفاق (100%) بين المحكمين، وأشاروا إلى أن الأداة واضحة ومناسبة لتحقيق أهداف الدراسة دون الحاجة لإجراء أي تعديلات. كما تم حساب معدل ثبات المقياس وذلك بحساب معدل الاتساق الداخلي للمقياس من خلال معادلة كرونباخ ألفا كما يشير إليها الجدول (2).

الجدول (2): معاملات الثبات للمقياس ودلالته الكلية باستخدام معادلة كرونباخ ألفا

المقياس	المحور	عدد الفقرات	معامل الاتساق الداخلي
المعوقات التي تواجه النساء الرياديات	المعوقات النفسية	10	0.857
	المعوقات الاجتماعية	10	0.825
	المعوقات الاقتصادية	10	0.818

يشير الجدول (2) إلى أن معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا بلغت (0.818-0.857) لجميع محاور الاستبانة، بينما حققت الاستبانة ككل (0.895)، وجميعها كانت أعلى من (0.833) وهذا مؤشر على ثبات الاستبانة حسب (Santos, 1999).

تصحيح المقياس: تم اعتماد التدرج الرباعي لقياس مستوى المهارات القيادية، حيث تم إعطاء الإجابة دائماً (4 درجات)، وغالباً (3 درجات)، وأحياناً (درجتان)، وأبداً (درجة واحدة).

مصادقية المحتوى والبناء للاستبانة النوعية: تم عرض "استبانة مجموعات النقاش" مرفقة بأهداف الدراسة وأسئلتها ومفاهيمها على المحكمين وعددهم (10) من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإرشاد النفسي والمهني للتحقق من سلامة الصياغة، والتحقق من أن هذه الأسئلة غير المهيكلية تمثل بوضوح الأبعاد التي ترغب في قياسها ومن ثم اعتماد الفقرات التي حققت اتفاق بنسبة (80%).

وللتأكد من مصداقية البناء تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها التي تتكون من (5) سيدات رياديات صاحبات مشاريع صغيرة، مما ساعد في اختبار الأسئلة غير المهيكلية.

التحليل الإحصائي: تم تحليل المعلومات الكمية عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وتم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية بهدف تحديد مؤشرات القياس المعتمدة في الدراسة وتحليل خصائص وحدة المعاينة والتحليل ديموغرافياً، المتوسطات الحسابية لتحديد مستوى استجابة أفراد وحدة المعاينة والتحليل عن متغيراتها، الانحرافات المعيارية لقياس درجة تشتت استجابات أفراد وحدة المعاينة والتحليل عن وسطها الحسابي، كما تم حساب معادلة طول الفئة والتي تقضي بقياس مستوى الأهمية لمتغيرات الدراسة.

تحليل البيانات النوعية: استخدمت الدراسة التثليث (Triangulation) بمقارنة البيانات مع مصادر مختلفة (مثل مراجعة عدة باحثين، ومقارنة النتائج مع دراسات أخرى واستخدام عدة أدوات)، تم ترميز البيانات (Coding) بعبارات أو كلمات مختصرة تمثل المفاهيم المتكررة في البيانات، ثم جمعت رموز البيانات ذات الصلة تحت موضوعات رئيسية (Themes) تعبر عن الأفكار المستخلصة، مع الاستدلال بكلمات المبحوثات.

عرض نتائج الدراسة

أولاً: المعوقات التي تواجه النساء الرياديات عند إدارة المشاريع الصغيرة

1. المعوقات النفسية:

جدول (3): المعوقات النفسية التي تواجه الرياديات في الأردن

#	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
Q8	أشعر بتوتر كبير عند إجراء أي معاملة مالية كبيرة	3.46	.744	86.5%
Q1	أشعر بالخوف من الفشل في إدارة المشروع	3.39	.713	84.8%
Q2	أواجه صعوبة في الإيمان بقدرتي على اتخاذ قرارات ناجحة	3.33	.775	83.3%
Q4	تقلقني نظرة المجتمع عن العمل في بعض المجالات التي يصفها بالعييب	3.32	.820	83.0%
Q7	أتردد قبل اتخاذ القرارات المهمة في مشروعي	3.31	.787	82.8%
Q3	أخاف من منافسة الآخرين في المجال نفسه	3.31	.729	82.8%
Q10	يشعرنني ضيق الوقت بتوتر دائم من عدم قدرتي على إنجاز المهام المطلوبة	3.27	.634	81.8%
Q6	أناأثر بشكل كبير عند انتقاد الآخرين لمشروعي	3.05	.836	76.3%
Q9	تراودني أفكار سلبية حول مستقبلي المهني	2.84	.897	71.0%
Q5	أشعر أنني لا أمتلك المهارات القيادية الكافية لإدارة مشروعي بكفاءة	2.59	.854	64.8%
المعوقات النفسية		3.18	0.517	79.5%

يعكس الجدول الخاص بـ"المعوقات النفسية" تأثيراً مرتفعاً للضغوط الداخلية على تمكين الرياديات في الأردن، بمتوسط حسابي عام (3.18) وأهمية نسبية (79.5%)، وتبرز المخاوف المالية كأكثر معيق بمتوسط (3.46)، يليها الخوف من الفشل بمتوسط (3.39) وضعف الثقة بالذات في اتخاذ القرار بمتوسط (3.33) ما يشير إلى ضعف إيمان الرياديات بقدرتهن الذاتية، والذي يُعد من أبرز العوائق في بناء شخصية ريادية مستقلة.

كما تؤثر نظرة المجتمع السلبية لبعض المجالات الريادية بمتوسط (3.32)، والتردد قبل اتخاذ قرارات مهمة بمتوسط (3.31)، والخوف من المنافسة بمتوسط (3.31) بشكل كبير، ما يشير إلى أن كثيراً من الرياديات ما زلن أسيرات للقلق وضعف الحسم، وهما عنصران يحذان من المرونة والجرأة في

السوق. من ناحية أخرى، تُظهر بعض المؤشرات نسباً أقل نسبياً، مثل الشعور بعدم امتلاك المهارات القيادية بمتوسط (2.59)، والأفكار السلبية حول المستقبل المهني بمتوسط (2.84)، وهذا يعني أن الصورة الذاتية للرياديات ليست بالضرورة متشائمة بالكامل، ولكنها لا تزال في حاجة إلى دعم لتعزيز الثقة وإعادة هيكلة النظرة الذاتية.

2. المعوقات الاجتماعية:

جدول (4): المعوقات الاجتماعية التي تواجه الرياديات في الأردن

#	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
Q2	أرى أنّ الاستقلالية المالية للمرأة قد تُواجه برفض داخل الأسرة التقليدية	3.32	.733	%83.0
Q8	مسؤوليات المنزل قد تعرقل تخصيص الوقت للنهوض بالمشروع	3.28	.637	%82.0
Q5	اعتماد القرارات المصيرية للمشروع على موافقة الذكر في العائلة يُعرقل استقلاليته لتطوير مشروع	3.22	.798	%80.5
Q9	بيئة العمل المختلطة تمنعني من مواصلة بعض أنشطة المشروع	3.21	.822	%80.3
Q6	وضع قيود على الحركة خارج المنزل يُقلل من فرصتي لتسويق المشروع	3.14	.781	%78.5
Q1	أعتقد أنّ النظرة السائدة للمرأة بوصفها أكثر عاطفية تؤثر سلباً على ثقتي في اتخاذ القرارات المالية	3.14	.843	%78.5
Q10	الخوف من التحرش الجنسي تدفعني إلى الانسحاب من بعض الأنشطة الخارجية	2.95	1.123	%73.8
Q3	اسمع مقولات اجتماعية تنتقدي بأنني ناقصة عقل ودين	2.70	.826	%67.5
Q4	أفتقد للدعم المعنوي من العائلة مما يُضعف دافعتي لتطوير مشروع	2.64	.898	%66.0
Q7	عدم وجود نماذج نسائية ناجحة في البيئة المحيطة يقلل من حماسي لتطوير مشروع	2.43	.984	%60.8
المعوقات الاجتماعية				
		3.01	0.532	%75.3

تعكس نتائج الجدول (4) صورة واضحة لتأثير المعوقات الاجتماعية على مسار النساء الرياديات، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.01) والأهمية النسبية (%75.3)، ما يشير إلى أن هذه المعوقات تنتمي إلى مستوى التأثير المرتفع، وتشكل تحدياً حقيقياً أمام تعزيز ريادة النساء في المجتمع الأردني، وتشير النتائج أن الاستقلالية المالية للنساء قد تُواجه برفض داخل الأسرة التقليدية والتي جاءت بأعلى المؤشرات بمتوسط بلغ (3.32) ونسبة أهمية (%83.0)، ما يعكس صراعاً بين طموح الرياديات والقيود الاجتماعية التقليدية التي تمارسها البيئة الأسرية، خاصة تلك التي تنظر إلى الاستقلال المالي كتهديد للنظام العائلي. كذلك تُعد مسؤوليات النساء المنزلية من العوائق البارزة، حيث جاءت العبارة المتعلقة بها في المرتبة الثانية بمتوسط (3.28)، وهو ما يشير إلى العبء المزدوج الذي تتحمله الريادية بين المنزل والمشروع، هو ما يعرقل تخصيص وقت كافٍ للنمو المهني. ومن المعوقات المؤثرة أيضاً الاعتماد على موافقة الذكر في اتخاذ قرارات المشروع بمتوسط (3.2) وبيئة العمل المختلطة بمتوسط (3.21) والقيود المفروضة على الحركة خارج المنزل بمتوسط (3.14) وهما مؤشران على مدى تأثير الأعراف المجتمعية في تحديد المساحات المتاحة للمرأة للتحرك والتفاعل التجاري والاجتماعي.

كما تُبرز النتائج جانباً نفسياً اجتماعياً حساساً في عبارة: "الخوف من التحرش الجنسي يدفعني إلى الانسحاب من بعض الأنشطة الخارجية" بمتوسط (2.95)، وهي نسبة مرتفعة نسبياً تعكس واقعاً أمنياً ومجتمعياً يحتاج إلى إعادة تقييم وتوفير بيئات عمل آمنة وداعمة للنساء.

3. المعوقات الاقتصادية:

جدول (5): المعوقات الاقتصادية التي تواجه النساء الرياديات في الأردن

#	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
Q4	ضعف توفر الأصول والموارد اللازمة يحد من قدرتي على إدارة مشروع	3.74	.463	%93.5
Q2	التسويق وتوزيع المنتجات يُشكل تحدياً كبيراً	3.62	.523	%90.5
Q1	محدودية الوصول إلى الخدمات المالية (المدفوعات والائتمان والادخار والتأمين) تؤثر سلباً على نجاح مشروع	3.53	.568	%88.3
Q8	صعوبة فهم التدفقات النقدية الخاصة بمشروع (النقد الوارد لكل منتج والنقد الصادر)	3.52	.708	%88.0
Q6	صعوبة الوصول إلى المؤسسات المالية الداعمة لمشروعات المرأة	3.51	.736	%87.8
Q9	صعوبة تحديد احتياجات السوق والزبائن	3.50	.637	%87.5
Q7	قلة الدعم الفني للاستثمار في عمل ريادي غير تقليدي	3.43	.630	%85.8
Q5	أرى أنّ الاقتراض من الأهل والجيران هو أحد الحلول المفضلة لدي لتمويل مشروع	3.35	.668	%83.8
Q10	ضعف التدريبات على إدارة مشروع أعاق الاستثمار في منتجات جديدة	2.72	.986	%68.0

Q3	تسديد القرض البنكي يقلل من قدرتي على تطوير مشروعي	2.28	0.082	57.0%
المعوقات الاقتصادية		3.32	0.318	83.0%

تشير نتائج الجدول (5) إلى أن المعوقات الاقتصادية تُعد من أبرز التحديات التي تواجه الرياديات في الأردن، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.32) بأهمية نسبية بلغت (83.0%)، ما يضع هذه المعوقات في فئة التأثير المرتفع، وأظهرت البيانات أن نقص الأصول والموارد اللازمة لإدارة المشروع هو أكثر العوائق الاقتصادية حدة، حيث سجل أعلى متوسط حسابي (3.74) وهذا يشير إلى أن غياب الأدوات والمعدات والموارد المالية يشكل حاجزاً مادياً مباشراً أمام انطلاق المشاريع النسائية، كما برزت مشكلة التسويق والتوزيع كثاني أبرز تحدي اقتصادي بمتوسط (3.62) وهو ما يعكس ضعف القدرة على إيصال المنتجات إلى المستهلكين المستهدفين، ويُعزز من هذا التحدي أيضاً ضعف الشمول المالي للنساء ومحدودية وصولهن إلى الخدمات المالية مثل الائتمان والتأمين والادخار، التي سجلت متوسطاً مرتفعاً (3.53)، ما يُشير إلى فجوة تمويلية واضحة في النظام المالي الريادي، ومن بين التحديات التقنية، جاءت صعوبة فهم التدفقات النقدية بمتوسط (3.52)، وصعوبة الوصول إلى المؤسسات المالية الداعمة لمشروعات النساء بمتوسط (3.51) مما يكشف عن حاجة ملحة لبناء وعي مالي وتمكين معرفي حول إدارة الأموال، وتواجه الرياديات كذلك صعوبات في فهم احتياجات السوق بمتوسط (3.50)، وضعف الدعم الفني في الاستثمار في مجالات جديدة بمتوسط (3.43) ما يُبرز الحاجة إلى دعم إرشادي وتسويقي متخصص، يُسهّل عليهن دراسة السوق واستهداف الفئات المناسبة، أما بعض الحلول غير المؤسسية، مثل الاقتراض من الأهل والجيران، فقد سجلت أهمية نسبية مرتفعة (83.8%).

وسجلت بعض العبارات مستويات متدنية نسبياً، مثل ضعف التدريب على إدارة المشاريع بمتوسط (2.72)، وتأثير القروض البنكية على تطوير المشروع (2.28) مما يشير إلى وجود تفاوت بين التحديات، ويُظهر أن بعض النساء قد استطعن التعامل مع هذه الجوانب بشكل أفضل مقارنة بالعوائق التمويلية والتسويقية الكبرى.

ثانياً: ما القدرة التنبؤية للإرشاد المهني في خفض المعوقات التي تواجه النساء الرياديات في إدارة المشاريع الصغيرة في الأردن؟

أظهرت النتائج أن الإرشاد المهني يعتبر أحد الأدوات الفعالة في دعم الرياديات لمواجهة المعوقات حيث يساهم في تقديم التوجيه والتدريب اللازمين، ما يساعدهن على اكتساب المهارات المختلفة (التقنية والذهنية والشخصية)، تقول إحدى المبحوثات: **"النساء لا تنقصها الإرادة ولا الذكاء، ولكن هناك العديد من القيود التي تواجهنا، ولو أزيلت تلك المعوقات سوف تبدع النساء"**، ويتمثل دور الإرشاد المهني بما يلي:

- **تقديم المعرفة المالية والإدارية:** أشارت نتائج مجموعات النقاش المركزة أن الإرشاد المهني ساعد الرياديات في فهم أساسيات الإدارة المالية، مثل إعداد الميزانيات، وتقييم المخاطر المالية، والتحكم في التدفقات النقدية مما يضمن الاستقرار المالي للمشروع، وفي هذا تقول احداهن: **"حصلت على التوعية حول أساسيات الإدارة المالية حيث كان لدي خوف من المعاملات المالية الرقمية بالإضافة الى المخاطر المالية في حال تم فقدان الهاتف مثلاً"**. كما وفر المرشد المهني إرشادات حول آليات التمويل المختلفة، مثل القروض الميسرة، وبرامج الدعم الحكومي والمنح، بالإضافة إلى التوعية بالاستعلام الائتماني ما يسهل على الرياديات تأمين رأس المال اللازم لتطوير مشاريعهن. في هذا تقول إحدى المبحوثات: **"ضرورة التوعية بدور الاستعلام الائتماني وتطوير نظم الدفع مثل (RTGS- Jo) حيث توفر مثل هذه الانظمة سرعة في التداول وبعمولات مختلفة، حيث كان للمرشد المهني دور مهم في توعيتي بالثقافة المالية"**.

- **التوعية بالقوانين والتشريعات الخاصة بالمشاريع الصغيرة:** يُقدم الإرشاد المهني معلومات عن الإجراءات القانونية اللازمة لتسجيل المشروع، للمقبات على إنشاء مشاريعهن أو إدارتها وتزويدهم بالمعلومات الصحيحة والخطوات كاملة، تفادياً لأي مشكلات قد تواجههن مثل إصدار التراخيص، والمعاملات القانونية مع غرفة الصناعة والتجارة والبلديات والضرائب، تقول أحدهن: **"ساعدني المرشد بينما كنت في دورة مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية وقدم لي الإرشاد القانوني قبل البدء بالمشروع، وبخاصة حول القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي وكيفية التسجيل والأوراق المطلوبة وجدوى المشاريع"**.

- **تعزيز المعرفة بالتسويق والمبيعات:** أظهرت النتائج أن الإرشاد المهني ساعد في تصميم وتطوير خطط تسويقية متكاملة وفعالة، كاستخدام التسويق الرقمي والشبكي والتجارة الإلكترونية للوصول إلى شريحة أكبر من العملاء، ما مكّن الرياديات من تحسين منتجاتهن أو خدماتهن وفقاً لاحتياجات السوق، تقول إحدى المبحوثات: **"أنا كل سنة أراجع المرشد للحصول على دراسة التحليل القطاعي لسوق العمل في مدينة عمان لاتباع بعض القطاعات الواعدة وطبيعة المنافسة وحجم الطلب واحتياجات المستهلكين"**.

- **تصميم وتقديم برامج تدريبية نوعية وموجهة نحو بناء القدرات في مجالات ذات أولوية:** كشفت نتائج الدراسة عن توفير الدورات التدريبية من قِبَل المرشدين، تقول إحدى الرياديات: **"أهم ما اكتسبته من خلال دورة إدارة المشاريع، ضمن برنامج الإرشاد المهني هي إدارة الديون"**، كما تظهر النتائج أن عقد برامج تدريبية مخصصة لفئة النساء حول الاستثمار وإدارة المشاريع يزيد من قدرة النساء على الريادة، ويبدو أن هذه الطريقة هي الأفضل بحسب المبحوثات في مجموعات النقاش المركزة أمام التحديات الماثلة أمامهن في عالم الأعمال، وهو ما جاء برأي غالبية المبحوثات، تقول إحدهن: **"نحن لا نحب القراءة كثيراً ونستسهل الحصول على المعلومات عن طريق الدورات التدريبية"**.

- **التشبيك مع رياديات الأعمال للاطلاع على تجاربهم وتبادل الخبرات المناسبة:** يربط الإرشاد المهني الرياديات مع بعضهن البعض للاطلاع على تجاربهن وتبادل الخبرات المناسبة، وهو ما أشارت إليه نتائج جلسات النقاش المركزة حيث تقول إحدى المشاركات: **"استفدت من ريادية قام المرشد المهني بالتشبيك معها وهي مقيمة في الكرك، وحصلت على استشارتها بناء على خبرتها في مجال العطور وساعدتني للتعرف الى موردين يبيعون بأسعار أقل مما كنت أحصل عليها"**.

- **دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية:** يوفر الإرشاد توجيهاً في كيفية وضع خطط الأعمال قصيرة وطويلة الأمد، وهو ما ساعد الرياديات في رسم مسار واضح لنمو مشروعاتهن، كما ساعدهن في اتخاذ قرارات مدروسة بناءً على تحليل البيانات والمعلومات المتاحة، وهو ما قلل من المخاطر التشغيلية والإدارية، تقول إحدهن: **"ساعدني المرشد في كيفية التخطيط الاستراتيجي وبدأت أفكر بالشجرة الواحدة قبل أن أفكر بالغابة بمعنى تنظيم أعمالتي الصغيرة التي تقودني لتحقيق الأهداف مما حسن من القرارات التي أتخذها"**.

- **تشجيع الاناث على الاستثمار في المجالات التي تعتبر ذكورية في المجتمع:** يشجع المرشدون النساء للاستثمار في مجالات تُعتبر ذكورية بحسب المجتمع، حيث يقدم الدعم المعرفي، ويساعد في إزالة الصور النمطية حول أدوار المرأة في سوق العمل، كما يُوفر معلومات عملية حول الفرص المتاحة في تلك القطاعات، التحديات المتوقعة، وسبل التغلب عليها، ما يمنح الرياديات الأدوات اللازمة للدخول في مجالات مثل

الهندسة، التكنولوجيا، ريادة الأعمال، والصناعات الحرفية الثقيلة، تقول احدها: "وجهني المرشد المهني لافتح مشروع سبابة ودهان بعد أن نصحني ان النساء بسبب حرمة الاختلاط تميل الى إدخال السيدات على المنازل، وفعلنا نجح مشروعني وطورته واشترت سيارة لنقل المعدات".

- تعزيز الثقة بالنفس والتغلب على الخوف من الفشل: أظهرت النتائج دور الإرشاد المهني في تغيير طريقة التفكير حول قدرة النساء على الاستثمار والنجاح كما الرجل، من خلال العلاج المعرفي السلوكي (CBT)، حيث يمكنهن التعرف على أنماط التفكير السلبية التي تعيق تقدمهن، واستبدالها بأفكار أكثر عقلانية وإيجابية، مما يعزز ثقتن بأنفسهن ويدفعهن للمضي قدماً في مسارهن المهني، تقول إحدى المستفيدات من برامج الإرشاد المهني: "كنت أعتقد أن إدارة ورشة ميكانيك السيارات أمر مستحيل بالنسبة لي وأنا من اختصاص الرجال، ولكن بعد جلسات الإرشاد المعرفي السلوكي، أدركت أن نجاحي يعتمد على مهاراتي وليس على كوني امرأة أم ذكر"، كما وأظهرت النتائج أن العلاج المعرفي السلوكي الذي حصلت عليه غالبية المبحوثات أدى الى كشف وتحدي المعتقدات الخاطئة حول الفشل، مثل "أنا لست جيدة بما يكفي" أو "لن أنجح في هذا المشروع لأنه ذكوري"، وقد عمل المرشد على إعادة صياغة هذه الأفكار إلى تصورات أكثر واقعية، مثل ما ورد في خطاب إحدى المبحوثات: "تعلمت بعد حصولي على الإرشاد المهني أن الفشل هو جزء طبيعي من التعلم، وكل تجربة أمر بها تمنحني فرصة للتحسن، وتضيف أخرى: "كنت أعتقد أنني لن أنجح في إدارة مشروع خاص بي لأنني لم أدرس إدارة الأعمال، ولكن بعد جلسات الإرشاد المعرفي السلوكي، أدركت أنني أستطيع التعلم والتطور، والآن أنا مديرة مشروع بامتياز".

- بناء عقلية النمو بدلاً من عقلية الثبات: أشارت غالبية الرياديات اللواتي حصلن على برنامج إرشادي معرفي سلوكي أن العلاج المعرفي السلوكي الذي قدمه المرشدين للرياديات قد عزز عقلية النمو (Growth Mindset)، حيث يتم تشجيعهن على رؤية الفشل كفرصة للتعلم والتجربة المستمرة وليس كدليل على عدم الكفاءة، وأن يتعلمن أن النجاح يعتمد على المثابرة، تقول احدها: "أهم درس تعلمته أن أخطائنا لا تعني أنني فاشلة، بل أنها جزء من الرحلة نحو النجاح، وهكذا بدأت أتعامل مع التحديات بثقة".

- تقنيات مواجهة القلق والتعامل مع الضغوط: أشارت النتائج الى أثر جلسات الإرشاد المهني على النساء من حيث إدارة القلق والتوتر، من خلال تقنيات التنفس العميق (النفس التفرغي)، التأمل الذهني وتمارين الاسترخاء، حيث تمّ تدريبهن على التعامل مع الضغوط الحياتية وخاصة الناتجة عن العبء المزدوج وتدريبهن على إدارة الوقت، وتعليمهن تقنيات مثل قانون باريتو (80/20) وتقنيات بومودورو، تقول احدها: كنت أعتقد ان إدارة الوقت هي بزيادة ساعات العمل، ولكن من خلال الإرشاد تعلمت إدارة وقت العمل والوقت الذي أقضيه في مسؤوليات الرعاية بوسائل ممتعة مثل بومودورو الموجود اونلاين"

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: المعوقات التي تواجه النساء الرياديات عند إدارة مشاريعهن الصغيرة

تؤكد هذه الدراسة أن الرياديات في الأردن يواجهن مجموعة من التحديات، وتظهر الدراسة أن المعوقات النفسية تشكل ضغوطات داخلية كبيرة تؤثر بشكل مرتفع على الرياديات في الأردن، حيث يعكس القلق والخوف تحدياً أساسياً قبل دخول سوق العمل، ولا تكمن المشكلة في نقص المهارات بقدر ما هي أزمة ثقة عميقة تمنع الرياديات من توظيف إمكاناتهن بفعالية، كما تتركز المخاوف الأشد حدة حول القرارات المالية الكبيرة والخوف من الفشل في إدارة المشاريع، ما يؤدي إلى الشعور بالشك وعدم اليقين في القدرة على اتخاذ قرارات ناجحة، وتتداخل هذه المعوقات مع نظرة المجتمع السلبية لبعض المجالات، مما يفرض صراعاً داخلياً وفي بعض الأحيان خجلاً يعيق النمو المهني أو إقامة العلاقات التجارية. يضاف إلى ذلك، غياب شبكات الدعم المهني الفعال الذي يزيد من الشعور بالوحدة المهنية لدى الرياديات وانخفاض تقدير الذات. كما تكشف الدراسة أن المعوقات الاجتماعية تشكل حواجز وسقفاً زجاجياً غير مرئي أمام الرياديات في الأردن، متأثرة بشكل كبير بالتوقعات التقليدية ما يحّد من فرص نمو مشاريعهن، كما تبرز تحديات الاستقلالية المالية داخل الأسرة كأبرز المعوقات، حيث يُنظر إلى استقلال المرأة المالي كتهديد، مما يحصر التعاملات المالية بيد الرجل وكان هذا أكثر وضوحاً في محافظتي إربد والزرقاء. يضاف إلى ذلك العبء المزدوج للمسؤوليات المنزلية والرعاية الذي يثقل كاهل الرياديات، خاصة المتزوجات ولديهن أطفال صغار، ويؤدي إلى الإرهاق وتأثير سلبي على قدرتهن على التركيز والإبداع في مشاريعهن، ومما يزيد من تعقيدات الأمور أن القرارات المصيرية للمشروع غالباً ما تعتمد على موافقة الذكر في العائلة حتى وإن كان المشروع ممولاً من الرياديات بشكل كامل، ما يقلل من استقلالية المشروع ويحول دون نموه. لا تقتصر هذه المعوقات على الأدوار المنزلية، بل تمتد إلى الفضاء العام، حيث تواجه الرياديات قيوداً على الحركة خارج المنزل، وتفضيل بيئات العمل غير المختلطة، ويظهر تخوف واضح لدى الرياديات من التحرش الجنسي، ما يحّد من فرصهن في التسويق وبناء العلاقات المهنية اللازمة لنجاح مشاريعهن.

وتؤثر الصور النمطية السائدة عن المرأة على ثقتن بنفسها، خاصة في اتخاذ القرارات المالية، ويفاقم غياب الدعم المعنوي من العائلة وندرة النماذج النسائية الناجحة في البيئة المحيطة من صعوبة مسار الرياديات، ما يجعلهن يشعرن بالوحدة ويقلل من حماسهن وقدرتهن على الصمود في وجه التحديات الاجتماعية العميقة.

يواجه قطاع ريادة الأعمال النسائية في الأردن تحديات اقتصادية هيكلية تُعدّ الأكثر حدة، حيث تُشير النتائج إلى تأثير مرتفع للمعوقات الاقتصادية، يبرز أهمها في ضعف توفر الأصول والموارد اللازمة، حيث تفتقر غالبية الرياديات إلى ضمانات عقارية أو رؤوس أموال كبيرة، ما يدفعهن للاعتماد على مصادر تمويل غير رسمية شخصية أو عائلية محدودة. كما يُشكل التسويق وتوزيع المنتجات تحدياً كبيراً، يليه محدودية الوصول إلى الخدمات المالية الرسمية كالائتمان والادخار والتأمين، الأمر الذي يعكس فجوة تمويلية ومعرفية في النظام البيئي الريادي، ما يُعيق بناء سجل ائتماني لهن وفهمهن لآليات السوق.

بالإضافة إلى ذلك، تواجه الرياديات صعوبة في فهم التدفقات النقدية وتحديد احتياجات السوق والزبائن، ونقصاً في الدعم الفني للاستثمار في المجالات غير التقليدية، ما يُبرز الحاجة الملحة لدعم إرشادي وتسويقي متخصص. هذا الواقع يؤكد أن الرياديات يعملن ضمن حلقة مفرغة من ضعف الموارد وصعوبة الوصول إلى الأسواق والتمويل الرسمي، مما يؤثر سلباً على نمو واستدامة مشاريعهن.

ثانياً: القدرة التنبؤية للإرشاد المهني في خفض المعوقات التي تواجه النساء الرياديات في إدارة المشاريع الصغيرة في الأردن

يُعد الإرشاد المهني أداة فعالة في دعم النساء الرياديات لمواجهة المعوقات التي تعترض نجاح مشاريعهن، حيث يساهم في تزويدهن بالمهارات التقنية والشخصية اللازمة لإدارة مشاريعهن، حيث تؤكد النتائج أن الفرص المتاحة للرياديات مرتبطة بشكل وثيق بإزالة هذه المعوقات. ويتجلى دور الإرشاد المهني في تقديم المعرفة وتنمية المهارات المالية والإدارية بما في ذلك إعداد الميزانيات، وتقييم المخاطر المالية، والتحكم في التدفقات النقدية، بالإضافة إلى التوعية بآليات وقنوات التمويل مثل القروض الميسرة والدعم الحكومي، كما يعمل المرشدون على توعية

الرياديات بالقوانين والتشريعات الخاصة بالمشاريع الصغيرة، والإجراءات القانونية اللازمة لتسجيلها وإدارة التعاملات مع الجهات الرسمية. ويعزز الإرشاد المهني كذلك المعرفة بالتسويق والمبيعات، ويساعد في تصميم خطط تسويقية فعالة باستخدام التسويق الرقمي والشبكي والتجارة الإلكترونية. كما يقدم برامج تدريبية نوعية وموجهة نحو بناء القدرات في مجالات ذات أولوية للرياديات، ويدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتخطيط للمستقبل، ويسهم الإرشاد بدور حيوي في كسر الأسقف الزجاجية الأفقية من حيث تشجيع النساء على الاستثمار في المجالات غير التقليدية أو التي تُعتبر "ذكورية"، وهو ما يساعد في إزالة الصور النمطية ويفتح المجال لاستثمارات ريادية جديدة. كما يقوم الإرشاد بالتشبيك بين الرياديات لتبادل الخبرات ويعزز الدعم المتبادل، وبالتالي يساهم في بناء شبكات مهنية قوية تدعم النجاح خصوصاً عند الاستثمارات غير التقليدية. بالإضافة إلى الجوانب الإدارية والمالية، يؤدي الإرشاد المهني دوراً حيوياً في تعزيز الثقة بالنفس والتغلب على الخوف من الفشل، خاصة من خلال العلاج المعرفي السلوكي (CBT). يساعد هذا العلاج الرياديات على التعرف على أنماط التفكير السلبية وإعادة صياغتها، وبناء عقلية النمو (Growth Mindset) التي ترى الفشل كفرصة للتعلم والتجربة المستمرة، باستخدامه تقنيات لمواجهة القلق والتعامل مع الضغوط، مثل التنفس العميق والتأمل الذهني. كما ويساهم في تعليم إدارة الوقت، مما يحسن الإنتاجية ويقلل التوتر الناتج عن العبء المزدوج للمسؤوليات التي أشارت إليه الرياديات، وبالتالي يركز الإرشاد على النجاحات الصغيرة لبناء طاقة إيجابية وحافز للعمل، بدلاً من انتظار الحلول المثالية.

تناولت الدراسة الحالية أثر الإرشاد المهني في خفض المعوقات التي تواجه الرياديات عند إدارة مشاريعهن، وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولت تأثير العوامل المختلفة على نجاح رياديات الأعمال صاحبات المشاريع الصغيرة، فقد أظهرت دراسة شاووني وآخرون (Sawhney et al., 2025) أن الوصول إلى الموارد ومصادر التمويل، وتطوير المهارات التقنية والشخصية أساسية لنجاح المشاريع النسائية، إلا أن التحديات المتمثلة في التمييز المجتمعي وضعف التمويل لا تزال قائمة، كما تؤكد دراسة لينجبا وآخرون (Lingappa et al., 2023) على أهمية المهارات التقنية والشخصية، وشبكات الدعم الاجتماعي في تحسين أداء المشاريع للنساء، وهو ما يرتبط بالإرشاد المهني، حيث يمكن أن يوفر التوجيه اللازم لتطوير هذه المهارات، وخاصة في المجالات التي تصنف على أنها "ذكورية". علاوة على ذلك، تتماشى الدراسة الحالية مع دراسة جونسون وديفس (Johnson & Davis, 2024)، التي أكدت أن الإرشاد المهني له تأثير مباشر على تعزيز قدرات الرياديات في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، أما دراسة بدر (Bader, 2023b)، فقد سلطت الضوء على المعوقات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي واجهتها الرياديات في الأردن، مثل ضعف الشمول المالي، وثقافة العيب، وهي تحديات يمكن أن يعالجها الإرشاد المهني عبر تعليم الرياديات استراتيجيات التكيف مع الأعباء المزدوجة، وتوفير حلول عملية للوصول إلى التمويل.

التوصيات:

- توفير برامج إرشاد مهني متخصصة للنساء الرياديات، تشمل مهارات إدارة المشاريع، التخطيط المالي، وحل المشكلات، لمساعدتهن على اتخاذ قرارات مستنيرة في إدارة أعمالهن.
- إنشاء حاضنات ومسرعات الأعمال للرياديات لتقديم الخدمات الإرشادية والإدارية والفنية بمستويات أفضل، بحيث تساهم في بناء مشاريعهن وتبسيط بدايتها وانطلاقها، وتزويدهن بأخر المستجدات المتعلقة بعالم الأعمال وسبل إدارة المخاطر، بالإضافة إلى تبني نظم حديثة في التقييم والمتابعة لدى تلك الحاضنات ومسرعات الأعمال.
- ربط برامج الإرشاد المهني بالوصول إلى التمويل وذلك بتصميم منتجات تمويلية وقروض ميسرة مخصصة للرياديات وربط الحصول عليها بشكل مباشر بإتمام برامج إرشاد مهني معتمدة، وهذا الربط يضمن أن الرياديات لا يحصلن على المال فقط، بل على المعرفة اللازمة لإدارته بفعالية.
- تأسيس منصات إرشاد مهني متخصصة للتواصل والتوجيه، تجمع الرياديات مع مرشدين مهنيين وخبراء في مجال ريادة الأعمال، مما يساعد في بناء علاقات مهنية قوية تساهم في استدامة مشاريعهن.
- دمج برامج التوجيه الريادي ضمن مناهج الجامعات والمعاهد التقنية، ما يساعد في تحضير الشباب لريادة الأعمال، وتزويدهم بالمهارات اللازمة قبل دخول سوق العمل.
- تأسيس شبكات دعم أقران منظمة أو ما يعرف بدوائر لين إن (Lean In Circles) حيث تتبادل الرياديات الخبرات ويقدمن الدعم لبعضهن بشكل مستمر.

أولاً: المراجع باللغة العربية

- البنك الدولي. (2023). تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والريادة والقانون، منشورات البنك الدولي 2023.
- دائرة الإحصاءات العامة. (2023). معدل البطالة خلال الربع الثاني من عام 2024. الأردن.
- غرفة تجارة عمان. (2022). إحصاءات غرفة تجارة عمان. مطبعة غرفة تجارة عمان. الأردن.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي. (2020). تقرير حالة البلاد. منشورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي. الأردن.
- المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. (2023). التعريف الرسمي للمشاريع والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، مطبوعات المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. الأردن.
- وزارة التخطيط والتعاون الدولي. (2023). رؤية التحديث الاقتصادي. منشورات وزارة التخطيط والتعاون الدولي. المملكة الأردنية الهاشمية.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

- Ajani, O. (2024). Entrepreneurship Education in South Africa's Higher Education Institutions: In Pursuit of Promoting Self-Reliance in Students. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*. 13 (8), 29–41.
- Alshabani, N. & Soto, S. (2020). Early 20th-Century Career Counseling for Women: Contemporary Practice and Research Implications. *The National Career Development Association, Career Development Quarterly*. 2(68), 78- 93.
- Bader, O. (2023a). *Analytical Study on Barriers for Women to Start and Run Micro and Small Businesses in Jordan*. Care international. Jordan.
- Bader, O. (2023b). *Study of employment and self-employment opportunities for Jordanian and refugee women after the impact of COVID-19 under an inclusive and environmental approach*. The Movement for Peace (MPDL). Spain.
- Foncubierta, M. (2022). Influence of the Entrepreneur's Personal Values in Business Governance Style and their Relationship with Happiness at Work. *Corporate Governance*. 22(3), 592-617.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2019). *Entrepreneurial Behavior and Attitudes*. Babson College. Wellesley.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2023). *Global Report Adapting to a "New Normal" 2022/2023*. Babson College.
- International Finance Corporation. (2023). Closing the credit gap: Empowering women entrepreneurs in the Middle East and North Africa through financial inclusion. IFC Publication.
- International Labour Organization. (2024). *Challenges in Developing Leadership Skills for Women in Entrepreneurship*. Geneva. Switzerland.
- Johnson, A. & Davis, S. (2024). Career Counseling for Female Entrepreneurs: Bridging the Gender Gap in Leadership and Business Success. *Journal of Entrepreneurship and Career Development*. 18(1), 45-62.
- Johnson, B. Smith, D. (2023). Where Women's Leadership Development Programs Fall Short. *Harvard Business Review*. 8(76), 60- 72.
- Leadership Dynamics (2023). *Leveraging Coaching and Mentoring to Create More Effective Leaders*. Harvard Business Review Analytic Services. Massachusetts.
- Lingappa, K. Lewlyn, L. & Dasharathraj, K. (2023). Women Entrepreneurial Motivation and Business Performance: The Role of Learning Motivation and Female Entrepreneurial Competencies. *Industrial and Commercial Training*. 55, (2).
- Loan, N. Brahmi, M. Nuong, L. & Binh, L. (2023). Do innovation and proactiveness impact the business performance of women-owned small and medium-scale enterprises in Vietnam. *Journal of Pakistan Home Economics Association*. 17(3), 253-271.
- Mahmood, R. & Patel, N. (2024). The Impact of Digital Marketing on Women-Owned Small Businesses. *Journal of Digital Business Research*. 15(3), 76-92.
- Sawhney, S. Kimani, W. & Sotiriou, G. (2025). *Diverse paths: Finance for women's nano and micro enterprises (Focus Note)*. CGAP Press.
- Selzer, R. Howton, A. & Wallace, F. (2017). Rethinking women's leadership development: Voices from the trenches. *Administrative Sciences*. 7(2), 18- 29.
- Super, D. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*. 8(5), 185–190.
- Super, D. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. 1st ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- The World Bank. (2023a). *Pace of Reform Toward Equal Rights for Women Falls to 20-Year Low*. The World Bank Organization. 10 (1), 75- 89.
- The World Bank. (2023b). *The State of Women's Legal Rights*. Women Business and the Law 2023. 22(3), 220- 231.
- United Nations Industrial Development Organizations. (2023). *Official Website for (UNIDO) Palais des Nations*. Geneva 1211. Switzerland.
- World Bank Group. (2023). *Increasing Women's Economic Participation is Key to Jordan's Long-Term Growth and Development*. The World Bank Organization. 12(2).