



مجلة كلية الآداب

مجلة دورية علمية محكمة

نصف سنوية

العدد الخمسون

أكتوبر ٢٠١٨

مجلة كلية الآداب.. مج ١، ع ١ (أكتوبر ١٩٩١م).
بنها : كلية الآداب . جامعة بنها، ١٩٩١م
مج؛ ٢٤ سم.
مرتان سنويا (١٩٩١) وأربعة مرات سنويا (أكتوبر ٢٠١١) ومرتان سنويا (٢٠١٧)
١ . العلوم الاجتماعية . دوريات . ٢ . العلوم الإنسانية . دوريات.

مجلة كلية الآداب جامعة بنها
مجلة دورية محكمة
العدد الخمسون
الشهر : أكتوبر ٢٠١٨
عميد الكلية ورئيس التحرير : أ.د/ عبير فتح الله الرباط
نائب رئيس التحرير : أ.د/ عربى عبدالعزيز الطوخى
الإشراف العام : أ.د/ عبدالقادر البحراوى
المدير التنفيذى : د/ أيمن القرنفلى
مديرا التحرير : د/ عادل نبيل الشحات
د/ محسن عابد محمد السعدنى
سكرتير التحرير : أ/ إسماعيل عبد اللاه
رقم الإيداع ٦٣٦١ : ٦٣٦٣ لسنة ١٩٩١
1687-2525: ISSN

المجلة مكشفة من خلال اتحاد المكتبات الجامعية المصرية
ومكشفة ومتاحة على قواعد بيانات دار المنظومة على الرابط:

<http://www.mandumah.com>

ومكشفة ومتاحة على بنك المعرفة على الرابط:

<http://jfab.journals.ekb.eg>

هئية تحرير المجله

عميد الكلية ورئيس مجلس الإدارة
ورئيس التحرير

أ.د/ عير فتح الله الرباط

نائب رئيس التحرير

أ.د/ عربي عبدالعزيز الطوخي

الإشراف العام

أ.د/ عبدالقادر البحراوي

المدير التنفيذي

د/ أمين القرنفيلي

مدير تحرير المجله

د/ عادل نبيل

مدير تحرير المجله

د/ محسن عابد السعدني

سكرتير التحرير

أ/ إسماعيل عبد اللاه

**الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين
الاقتصادي للمرأة دراسة لاتجاهات عينة من رائدات
الأعمال في المجتمع الإماراتي حسب نموذج هوفستيد**

د/ مها عزت أبو رية

**مدرس علم الاجتماع بكلية الآداب – جامعة كفر الشيخ
أستاذ علم الاجتماع المساعد بكلية الاعلام والعلوم الإنسانية
جامعة عجمان – الامارات العربية المتحدة**

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال بوصفها إحدى جوانب تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة؛ من أجل فهم السياق الاجتماعي والثقافي الذي تؤدي فيه رائدات الأعمال في المجتمع الاماراتي أدوارهن، بتطبيق نموذج الأبعاد الثقافية لهوفستيد Hofstede's Cultural Model ، وقد انطلقت الدراسة من التوجه النظري لـ "سوسولوجيا ريادة الأعمال"، ومن المرجعية السوسولوجية "للتمكين الاقتصادي للمرأة" التي تنطلق من مقاربات "التنمية البشرية المستدامة"، و" المرأة في التنمية" و"المرأة والتنمية"، وفي سبيل تحقيق هذا الهدف اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، ولا تقتصر الدراسة على جمع البيانات من أجل وصف الظاهرة، بل تتجاوز ذلك إلى إلى اختبار الفرضيات المرتبطة بالإشكالية التي تعالجها الدراسة. وقد تم الاعتماد على استبيان إلكتروني تم إرساله عبر رسائل نصية إلى رائدات الأعمال العضوات في مجلس سيدات أعمال عجمان بدولة الإمارات العربية المتحدة. وقد تم التوصل إلى نتائج أهمها، أدى تدعيم دولة الإمارات العربية المتحدة لريادة الأعمال النسائية إلى زيادة عدد رائدات الأعمال بنسبة بلغت ٤٨٣%، حققت ريادة الأعمال النسائية في دولة الإمارات مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة حسب ما حددته الدراسة الحالية، اتفقت الدراسة الحالية مع نتائج أبحاث هوفستيد في مؤشرين هما ارتفاع (الصرامة) و(الجماعية)، في حين اختلفتا في نتائج كل منهما في المؤشرين الآخرين هما (النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية) و(تجنب المجهول وعدم اليقين).

كلمات مفتاحية:

الأبعاد السوسيوثقافية، ريادة الأعمال، نموذج هوفستيد، التمكين الاقتصادي للمرأة، التنمية البشرية المستدامة.

أولاً: مقدمة في إشكالية الدراسة:

يعد دخول النساء إلى حقل ريادة الأعمال واحدًا من أسس وركائز التمكين الاقتصادي للمرأة؛ والذي يعد مؤشرًا لأهداف التنمية العالمية المستدامة ٢٠٣٠، وقد ارتفع انخراط المرأة في هذا الحقل بنسبة (٦%) عام ٢٠١٧-٢٠١٨ وذلك إستنادًا على دراسة المنظمة العالمية لرصد ريادة الأعمال (Global Entrepreneurship Mentor)، ويتمثل البعد المؤثر والحاكم في التمكين الاقتصادي للمرأة في اندماجها في التنمية، والعمل على تعظيم قدراتها على فهم ذاتها وقدراتها، وتغيير إدراكها لنفسها لتجعلها قادرة على اتخاذ قراراتها، إذ تعد قضية التمكين ذات أبعاد مجتعية شاملة، لا تهدف إلى تصحيح أوضاعها فحسب، بل لا بد أن تتم من خلال رؤية شاملة، لا تركز على التشريعات فقط، ولكن على تغيير من قاعدة عريضة من النساء اللاتي لديهن وعي مرتفع بالتحديات والمعوقات التي قد تواجههن، والذي يقتضي جهد مستمر ومنظم من مؤسسات المجتمع عامة والمؤسسات النسائية على وجه الخصوص. وهنا لا بد أن نعي أن تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة لا بد أن يأخذ في اعتباره الاختلافات الثقافية بين سائر المجتمعات، ولو لم يتأسس ذلك التمكين على فهم تأثير تلك الاختلافات، فإن هذا سيؤثر دون شك على تحقيقه بفعالية. من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتحديد سمات ريادة الأعمال من منظور سوسيوثقافي، بالاعتماد على الأبعاد التي حددها جيرت هوفستد Geert Hofstede في دراساته، والتي تنطلق من تأكيده على أن الثقافة السائدة بالمؤسسات ما هي إلا انعكاس لأنساق ثقافية عامة وشاملة في المجتمع، حيث تطبق الدراسة الحالية خمس أبعاد من تلك الست التي حددها هوفستد، على ريادة الأعمال النسائية في المجتمع الإماراتي، انطلاقًا من المقاربة التي تطرح ريادة الأعمال بوصفها تدمج بين البعدين الاجتماعي والاقتصادي، وتتعامل مع مشروعاتهن بوصفها تنظيمات اجتماعية وليس فقط مؤسسات اقتصادية منتجة لكيانات تحكمها روابط اجتماعية بين مكوناتها ومع محيطها المجتمعي.

ومن هنا تتطرق الدراسة الحالية من إشكالية التعرف على الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال النسائية، ودورها في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال دراسة اتجاهات عينة من رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي حسب نموذج هوفستيد.

ثانياً: أهداف الدراسة:

- ١- الكشف عن واقع ريادة الأعمال النسائية في المجتمع الاماراتي.
- ٢- التعرف على دور ريادة الأعمال النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة.
- ٣- التعرف على الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال النسائية حسب نموذج هوفستيد من خلال آراء عينة من رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة:

- ٤- ما واقع ريادة الأعمال النسائية في المجتمع الاماراتي.
- ٥- ما دور ريادة الأعمال النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة.
- ٦- ما الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال حسب نموذج هوفستيد من خلال آراء عينة من رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي، ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:
 - ٣-١ ما مستوى تفاوت النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية والنفوذ من وجهة نظر رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي؟
 - ٣-٢ ما مستوى تجنب المجهول وعدم اليقين لدى رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي؟
 - ٣-٣ ما مستوى الفردانية/ الجماعية لدى رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي؟
 - ٣-٤ ما مستوى الصلابة/ الليونة المهيمنة على رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي؟

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

٣-٥ هل تمتلك رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي نظرة طويلة الأجل باتجاه المستقبل؟

٣-٦ هل تنطبق نتائج الدراسة الحالية في المجتمع الإماراتي مع نتائج نموذج هوفستد عن ريادة الأعمال في الدول العربية؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة*:

- ١- الفرضية الأولى: تشعر رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة من التفاوت في النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية .
- ٢- الفرضية الثانية: تميل رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة إلى تجنب المجهول وعدم اليقين.
- ٣- الفرضية الثالثة: تفضل رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة الجماعية مقابل الفردانية.
- ٤- الفرضية الرابعة: تتسم رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بالصلابة في الأداء.
- ٥- الفرضية الخامسة: توجد لدى رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي نظرة طويلة الأجل نحو المستقبل.
- ٦- الفرضية السادسة: تُحقق ريادة الأعمال النسائية التمكين الاقتصادي للمرأة.

* تم وضع الفروض الخمس الأولى بناء على نتائج دراسات هوفستيد والتي استخدم فيها نموذجاً للأبعاد الثقافية والتي صنف فيها الدول على أساس تشابه الخصائص والاتجاهات الثقافية فيها إلى مجموعات تسعة إحداهما الدول العربية، وتضمنت الأردن ومصر وسوريا ودول الخليج العربي، وتم علائقها بالدراسات الأتيتين:

Najm A. Najm. Arab Culture Dimensions in the International and Arab - Models. *American Journal of Business, Economics and Management*. Vol. 3, No. 6, 2015, pp. 423-431.

- Geert Hofstede (2013), Replicating and Extending Cross-National Value Studies: Rewards and Pitfalls – An Example from Middle East Studies, *AIB Insights*, Vol. 13, No. 2, p 5.

رابعاً: المفاهيم الإجرائية للدراسة:

١- الأبعاد السوسيوثقافية Socio-cultural Dimenasons: هي منظومة القيم والمعايير السائدة في مجتمع ما، والتي تعد وعاءً وأطراً تحدد للفاعلين أساليب معينة لأفعالهم ومنتجاتهم الرمزية والمادية، وهي الوجه الآخر للعلاقات الاجتماعية التي تشكل صلب نظم الحياة، وقد حددتها الدراسة حسب نموذج هوفستيد.

٢- ريادة الأعمال Entrepreneurship: نسق قائم على فعل عقلائي لفرد أو لمجموعة من الأفراد لنشاط اقتصادي له بعد سوسيو- مهني يساهم في المجتمع، بعيداً عن العمل المأجور والوظيفة في القطاعين الحكومي أو الخاص -الاعتماد على القروض أو استثمار الأموال الخاصة- من خلال تنظيم الموارد المادية والبشرية والمالية اللازمة لإنشاء وتسيير مؤسسات خاصة لمواجهة المخاطر الاقتصادية وما يترتب عليها من مشكلات مجتمعية؛ بهدف تحقيق الربح الشخصي وتطوير اقتصاد المجتمع، ومن ثم الوصول لنتائج تنعكس إيجابياً على التمكين اجتماعياً واقتصادياً، وينسحب المفهوم في الدراسة الحالية على عضوات برنامج "رخصة بدايات" ومن لهن "عضوية متميزة" في جمعية سيدات أعمال عجمان بدولة الإمارات العربية المتحدة.

٣- التمكين الاقتصادي للمرأة Women's Economic Empowerment: عملية بناء لقدرات المرأة من خلال فتح مجالات للعمل الحر أمامها ، وإتاحة امتلاكها للمعارف والمهارات من خلال التدريب و الثقة والدعم العاطفي، مما ينمي شعورها بالثقة بقدراتها الذاتية، ويُمكنها من المبادرة والمشاركة في القرارات المصيرية المتعلقة بحياتها ، ويجعلها - فردياً و جماعياً - واعية بالطريقة التي تكتسب بها القوة، والقيام بمسؤوليات أكبر، تتيح لها أن تؤثر على حياتها ، وينمي شعورها بالاستقلال الاقتصادي، وتعتمد الدراسة الحالية على ٣ مؤشرات لقياس التمكين الاقتصادي:

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

١- إدراج نصوص خاصة بريادة الأعمال النسائية في القوانين. ٢- قدرة النساء على الحصول على الموارد والتحكم فيها، ٣- تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة بتوفير مصادر التمويل ومساعدات فنية وإدارية لإقامة مشروعات خاصة في القطاعات المختلفة.

خامساً: التوجه النظري للدراسة:

تستند الدراسة في مناقشتها للأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال و دورها في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة على التوجهات النظرية لكل من "سوسولوجيا ريادة الأعمال" و "نموذج الأبعاد السوسيوثقافية لجيرت هوفستيد"، ومن المرجعية السوسولوجية للتمكين الاقتصادي للمرأة التي تنطلق من مقاربات "النتمية البشرية المستدامة"، و "المرأة في التنمية" و "المرأة والتنمية"، ونموذج "جيرت هوفستيد".

أولاً: سوسولوجيا ريادة الأعمال:

تظهر مقارنة ريادة الأعمال منذ رواد علم الاجتماع الأوائل، في سوسولوجية دروكايم، و كارل ماركس، فقد أشار دورر كايم في "تقسيم العمل الاجتماعي" لأهمية الفعل الاقتصادي ضمن السياق الاجتماعي، حيث أكد على دور تقسيم العمل وما ينتج عنه من آليات للتعاون في المؤسسات الاقتصادية وانعكاس ذلك على المجتمع،. ويحلل ريمون آرون ريادة الأعمال من خلال الفكر السوسيواقتصادي لماركس، في التطابق بين موجبات كل من رائد الأعمال والرأسمالي فكلاهما يعمل على تراكم رؤوس الأموال في مجتمع رأسمالي تسوده وظائف اقتصادية استغلالية، وهو ما ينطبق على حسب تحليلات ريمون آرون، وعلى نقيض ماركس ظهرت خصائص رائد الأعمال في أعمال ماكس فيبر بوصفه فاعل عقلائي وتوافق معه فيها "جوزيف شومبيتر" المنظر الرئيس لريادة الأعمال، والذي حدد سماتها في: الكاريزما والتجديد والابتكار والإبداع، ورائد الأعمال هو الفرد المبدع والمحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية، كما ساهم تطور نظريات علم اجتماع التنظيم ومن بعده علم اجتماع

المؤسسات في تطور الدراسات السوسولوجية لريادة الأعمال، حيث اهتم بالحرف والمهن كتنشيط لمجال ريادة الأعمال، كما تناولوا ريادة الأعمال بوصفها حيزاً اجتماعياً^١.

ثم برزت ريادة الأعمال بوصفها طرفاً قادراً على الإسهام في حلّ الأزمة الاجتماعية والاقتصادية والتي أفرزت نقشي البطالة، مما دفع إلى إعادة التفكير في ريادة الأعمال من أجل توفير فرص العمل وزيادة معدلات الإنتاج، وصارت ريادة الأعمال كمؤسسة سوسيو-اقتصادية لها أدواراً مستحدثة حُمّلت ضمنها مسئوليات مجتمعية مختلفة، بمعنى آخر أضافت لوظائفها الاقتصادية أدواراً اجتماعية، وصارت تساهم في توفير الاستقرار والأمن المجتمعيين^٢، وهذا كله يتم في الوعاء الذي يحوي كل هذه القدرات ويجسدها في الحياة العملية اقص "الثقافة"^٣، وقد ساعد هذا التناول السوسولوجي للمؤسسة في محاولة فهم البنية الداخلية لمشروعات ريادة الأعمال بوصفها مؤسسات اقتصادية توسم بأنها "حقيقة اجتماعية قوية"، تفرض مستويين من التحليل: الأول يتناول النظام الداخلي للمؤسسة كنسق، أما الآخر فيتناول علاقة المؤسسة بالمحيط المجتمعي الذي تنتمي إليه؛ مما أفضى إلى اعتبار المؤسسة "كلاً اجتماعياً" مترابط الأجزاء من ناحية، ومتفاعل مع البيئة الخارجية التي يوجد ضمنها من الناحية الأخرى^٤.

مما سبق سنتطرق الدراسة الحالية من التناول الذي يُعالج ريادة الأعمال بوصفها نسقاً يدمج بين البعدين الاجتماعي والاقتصادي، باعتبارهما ينصهران في

^١ كمال بوقرة و إسحاق رحمانى (٢٠١٧)، المقالة الخاصة كآلية تنمية مجتمع العمل. دراسة سوسيو اقتصادية للفعل المقاولاتي في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الشهيد حمدة لخض الوادي، العدد 21، مارس 2017 ص 96-106، ص 96.

^٢ عائشة التاييب (٢٠١١)، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة: منظمة المرأة العربية، ص 64-65.

^٣ أحمد زايد (٢٠١١)، الأسرة العربية في عالم متغير، القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ص ٢٤٧.

^٤ عائشة التاييب، مرجع سابق، ص 64-65.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

النطاق الثقافي السائد وتتطوي على النفوذ الوظيفي والمخاطرة والمنافسة والتحدي والاستقلالية في صنع القرار وإدارة المشاريع والعمل الجماعي، وتتعامل مع المؤسسات بوصفها تنظيمات اجتماعية وليس فقط اقتصادية، منتجة لكيانات تحكمها روابط اجتماعية وتخضع بين مكوناتها ومع محيطها الثقافي والمجتمعي.

ثانياً: نموذج الأبعاد السوسيوثقافية لجيرت هوفستيد:

من التصور النظري السابق لسوسيوولوجيا ريادة الأعمال، وجدنا أنه يمكن الاستناد على نموذج الأبعاد السوسيوثقافية لهوفستيد Hofstede's Cultural Model، حيث يعد نموذج جيرت هوفستيد Geert Hofstede الذي طبقه في أبحاثه من أوائل الأبحاث التي أثارت إشكالية الثقافة المجتمعية العامة وارتباطها بالمؤسسة، ويعرف هوفستيد الثقافة بأنها "البرمجة الجماعية للعقل الذي يميز بين أعضاء مجموعة واحدة أو فئة من الناس عن الآخرين"، والتي يتم التعبير عنها بوضوح في القيم المختلفة التي تسود بين الناس¹، إذ يفترض هوفستيد أن الناس يحملون "برامج ذهنية" تم تطويرها في الأسرة في مرحلة الطفولة المبكرة وتعززت في المدارس والتنظيمات الاجتماعية بأنواعها الرسمية وغير الرسمية، وأن هذه البرامج تحتوي على مكونات للثقافة الوطنية² تنتقل إلى مؤسساتهم الاقتصادية التي يعملون بها أو يديرونها، ويسودها ما وسمه بـ "ثقافة المؤسسات"، فالمؤسسات من وجهة النظر تلك ما هي إلا نسقاً اقتصادياً واجتماعياً يعكس الأنساق الثقافية السائدة في المجتمع، ويتكون من مجموعة من العناصر تؤثر وتتأثر بالمحيط الذي تنشأ وتتواجد وتستمر فيه، وهو أداة إجرائية تستخدم لتحليل ما يدور في عمق الأنسجة الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية،

¹Geert Hofstede (1995), *Multilevel Research of Human Systems: Flowers, Bouquets and Gardens*, *Human Systems Management*, vol. 14, no. 3, p. 207

² Geert Hofstede (2013), *Replicating and Extending Cross-National Value Studies: Rewards and Pitfalls – An Example from Middle East Studies*, *AIB Insights*, Vol. 13, No. 2, p 6.

ومنه تنبثق الوصفات الجاهزة للتميز والنجاح الاقتصادي^١، وقد حدد هوفستيد ست محاور كمؤشرات للأبعاد الثقافية التي يمكن من خلالها الحكم على اتجاهات الأفراد في مجتمع من المجتمعات، وهي:

- النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية Power Distance : ويعكس مدى بروز المنصب والسلطة، ومدى قبول الأفراد لتقاسم القوة والسلطة بشكل متكافئ أو توزيعها بطريقة غير متساوية، كما يبرز فيه المركزية والهرمية والتباعد بين الرئيس والمرؤوس، ومدى خضوع الأفراد للسلطوية والاعتماد على الآليات الرسمية وحدها كالقوانين والنظم، وهو ما يتعارض مع المفاهيم الحديثة للإدارة والمتبعة في الدول المتقدمة التي تعتمد على سيطرة مجتمعية إلى جانب سيطرة الأجهزة الرسمية.

- تجنب المخاطرة وعدم اليقين Avoidance Uncertainty : يشير إلى شعور الأفراد بعدم الارتياح في المغامرة والمخاطرة والنفور منها، وبالتالي تجنب وتفادي التغيير، وبالتالي البحث عن الاستقرار والأمان والتأكيد على الاعتماد على القوانين والأنظمة وقواعد العمل الرسمية.

- الفردانية بخلاف الجماعية Individuality/ Collectivity : وتشير الفردانية إلى مدى الحاجة إلى شعور الأفراد بحريتهم واستقلاليتهم مقارنة بالرغبة في العمل الجماعي والتركز حول العائلات والأقارب وذوي الصلة، وإعطاء الجماعة والآخرين مرتبة أعلى على حساب الذات، وفي الوقت الذي تحقق فيه الجماعية نوع من تحمل المسؤولية والالتزام تجاه الجماعة ومن ثم الارتقاء للمسؤولية الاجتماعية، فإن الفردانية تؤكد على الانجاز الشخصي والابتكار والمغامرة والاستقلالية.

- الذكورية أو الصرامة بخلاف الأنثوية أو اللينة Masculinity / Femininity : وتبرز الصرامة والتي عبر عنها هوفستيد بالذكورية مجازًا لتشير إلى تفضيل استخدام القوة الجسدية وتأكيد القطعية والحزم والتنافسية، أما اللينة أو الأنثوية كما

^١ عانشة التايب، مرجع سابق، ص ٧٤.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

أسماها هوفستيد فتعني تفضيل المودة والتلاطف والتسامح مع التركيز على جودة الحياة الإنسانية.

- التوجه طويل المدى/ قصير المدى (Long- Term Orientation (LTO): وتبين النظر إلى المستقبل وتقبل التغيير في مقابل التمسك بالاعتزاز بالماضي والتمسك بالجوانب التقليدية والاستقرار وعدم تقبل التغيير بسهولة.

- الاسترسال مقابل ضبط الذات

وستختبر الدراسة الحالية الخمس مقاييس الأولى التي حددها هوفستيد.

ثالثاً: المقاربة السوسيوولوجية للتمكين الاقتصادي للمرأة:

تتبنى الدراسة الحالية معالجة التمكين الاقتصادي للمرأة من مقاربة التدخل والفعل، باعتبار التمكين مخططاً للفعل من أجل تحقيق نتيجة وهدف محدد، وهو أكثر المناهج تداولاً باعتباره يعترف بالمرأة عنصراً فاعلاً في التنمية، وبالتالي يسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها، من خلال توفير الأدوات التي تضمن إنجاح مشاركتها بالاعتماد على الذات، ويعزز هذا المدخل مكانة المرأة في المجتمع، ويزيل المعوقات القانونية التي تعرقل مسيرتها التنموية، ويمتاز هذا المدخل أنه يهدف إلى تغيير العلاقات النوعية داخل الأسرة والمجتمع من خلال رفع مستوى الوعي وتغيير الواقع، وفقاً لاستراتيجيات طويلة المدى تعتمد على الدعوة والاتصال والقانون^{١١}، ويرى علماء الاجتماع بأن إحداث تغيير ثقافي عام وتغييرات في البناء الاجتماعي القائم عليه أن يأخذ بعين الاعتبار معالجة مشكلة تهमيش دور النساء ومشاركتهن في التنمية. ولتوضيح تلك المقاربة نتناول مدخلين لا يمكن إغفالهما في هذا الصدد، هما: التنمية البشرية المستدامة، و المرأة في علاقتها بالتنمية.

^{١١} أهيلة شومرو وآخرون (٢٠٠٦)، مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، رام الله: منشورات مفتاح، ص ٣٢.

أ- التنمية البشرية المستدامة :

لم يكن من المستغرب أن تتطلق اللجنة العالمية للتنمية الاقتصادية في تعريفها "للتنمية" من منظور اقتصادي بوصفها "عملية التغيير التي تعمل على استغلال الموارد، واتجاه الاستثمارات، واتجاه التطور التكنولوجي، والتغيير المؤسسي بما يتفق مع المستقبل، فضلاً عن احتياجات الحاضر"¹، وهو ما يجعل التنمية معتمدة على النمو الاقتصادي المطرد، ثم حدث تحول في مقاربة التنمية البشرية لتعني "مكافحة الأنماط والممارسات التي تفقر البشر، وترسخ القمع، وتكرس الإجحاف الهيكلية، كما تعني إستدامة النتائج الإيجابية وتثبيتها عبر الزمن". وهكذا يصبح تطبيق مبادئ عامة مثل الإنصاف، والاستدامة، واحترام حقوق الإنسان، ضرورة ملحة للتنمية، مع توسيع حريات البشر لكي يعيشوا حياة ملؤها الصحة والإبداع، ويسعوا إلى تحقيق الأهداف التي ينشدونها، ويشاركوا في رسم مسارات التنمية في إطار من المساواة والاستدامة، وتشمل تحقيق الاستدامة علي المستوى المجتمعي الأبعاد الثلاثة لرفاه الإنسان والبيئة والرفاه الاقتصادي، التي تيسر أو تقيد أهداف التنمية المستدامة للمجتمع²، ولا يمكن أن نغفل هنا بروز الثقافة كضرورة تنموية، إذ من خلالها يتوفر للأفراد وجود وجداني وروحي وعقلي وأخلاقي متميز، ولن يتحقق بناء البشر، وتنمية قدراتهم على المبادأة واكتساب القدرات والمهارات التي تمكنهم من قيام حقيقي، إذا ما ظلوا تطوير أفكارهم وتصوراتهم ومعتقداتهم وأساليبهم الفكرية حتى يصبحوا قادرين على تقبلها والتكيف معها³، بمعنى آخر لن تتحقق التنمية المستدامة إذا ما ظلت ثقافة

¹ World Commission for Economic Development (1987), *Our Common Future*. Oxford University Press: New York, p 6, And Human Development Report (1994), Oxford University Press: New York, p9. Retrieved January 18th, 2018 from <http://www.arab-hdr.org/arabic/reports/global.aspx>.

² تقرير التنمية البشرية (٢٠١٠). الثروة الحقيقية للأمم : مسارات إلى التنمية البشرية ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، استرجعت بتاريخ ٢٦/٢/٢٠١٨ من <http://www.arab-hdr.org/arabic/reports/global.aspx>

³ أحمد زايد، مرجع سابق، ص ٢٤٤.

المجتمع جامدة دون تغيير.

وجدير بالذكر هنا أن التنمية المستدامة من هذا المنطلق لا تتحقق بحلول فورية بل هي نتيجة للسياسات العامة المتبعة، كما أنها لن تكون تكراراً لتجارب سابقة ناجحة في التنمية ففرص اليوم والمستقبل تفوق ما شهده الماضي في الكثير من المجالات، وأيضاً فمن غير الممكن تعميم سياسات التنمية في جميع الدول دون مراعاة التنوع الثقافي^١، ومما سبق نستنتج أن هذا التوجه يؤكد على دور المؤسسات الرسمية والسياسات الحكومية، بوصفها أدوات لها تأثير مباشر على سلوك الإنسان؛ بما تشكله من قواعد وهياكل أساسية لكل من المعاملات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية داخل المجتمع^٢، مما يطرح لنا منطلقاً للتحليل يتأسس على ما لتلك المؤسسات من دور في تطوير البيئة الداعمة لأوضاع المرأة، وذلك بالتزامها بالسياقات القانونية والتشريعية المحلية والإقليمية والدولية في التمكين الاقتصادي للمرأة، وميكانيزمات اشتغالها بخوض المرأة لمجال المبادرة الاقتصادية الحرة من خلال ريادة الأعمال.

ب- المرأة و علاقتها بالتنمية:

انبثقت المقاربات التي تعني بالمرأة في علاقتها بالتنمية من توصيات المؤتمرات الدولية المعنية بالمرأة، والتي كانت قد انطلقت من افتراض التأثير السلبي لإبعاد المرأة عن الجهود التنموية، وأن إدماجها قد يجعل أنشطة التنمية أكثر جدوى وفعالية، ولقد تطور هذا الاهتمام بعد أن ظلت المرأة غائبة تماماً عن تفكير المتخصصين في مجال التنمية، ومبعدة عن المشاركة في عمليات التنمية لأمد ليس بالقصير، ففي البدء تم الترويج لمدخل "المرأة في التنمية" القائم على افتراض أن

^١ تقرير التنمية البشرية (٢٠١٠)، مرجع سابق، ص ٢.

^٢ Etayankara Muralidharan and Saurav Pathak, Sustainability, Transformational Leadership and Social Entrepreneurship, Sustainability 2018, 10, 567; doi:10.3390/su10020567.

غياب المرأة عن تفكير مخططي ومسؤولي التنمية يستوجب ضرورة توجيه جل الاهتمام للأدوار الانتاجية للنساء من خلال توجيه مشاريع خاصة بالنساء لمواجهة مشاكلهن وتشجيعهن على تخطي الظروف التي تصنفهن ضمن الفئات الفقيرة والمهمشة، وبما يجعلهن في نفس مستوى الرجال أو حتى تساعدهن على ذلك، ويتبع نتائج ذلك التوجه نجد أن المشروعات التي حددتها لم ترتبط بمشروعات التنمية العامة، بل قامت على تقسيم العمل التقليدي، والمشاريع التقليدية كالخياطة وتربية الحيوانات و الطيور وحفظ الأغذية.. إلخ. لكن ذلك لم يغير كثيراً من وضع المرأة؛ لأن هذا المدخل ركز على الجوانب الإنتاجية مغفلاً الأدوار الأسرية والإنجابية، كما تعامل مع النساء كقناة متجانسة دون النظر إلى السياق الاجتماعي والثقافي الذي تنتمي إليه، من ناحية أخرى لم يأخذ مدخل "المرأة في التنمية" في اعتباره تأثير التغيير في وضعهن على أسرهن، مما أثبت عدم فعالية تلك الإستراتيجية. ثم كان تدارك ذلك في منتصف العقد الثامن من القرن الماضي، حينما عندما تجاوب مخطو التنمية ليسدوا فراغ بعض جوانب القصور في المدخل السابق، خاصة بعدما ظهر صراع الدور الذي نجم عن قيام المرأة بأدوار متعددة في آن واحد وعدم قدرتها في الوقت نفسه على الانتفاع من ثمار عملها في ضوء علاقات النوع السائدة، في الوقت الذي زادت فيه أعبائها داخل الأسرة وخارجها دون أن يكون هناك مردود فعلي لهذا العبء بسبب سيادة عادات وتقاليد لم تستطع كثير من المجتمعات خاصة العربية التخلص منها، فكانت المحصلة هي تدشين مدخل "النوع والتنمية" Gender and (Development) في مؤتمر نيروبي عام ١٩٨٥، والذي انطلق من منظور متكامل الأبعاد لمساهمة المرأة في التنمية، داعياً إلى عدم إغفال ما تبذله النساء من جهود داخل المنزل وخارجه، بعبارة أخرى شدد هذا المنظور على الإنتاج غير السلعي للمرأة، ورفض تقسيم عمل المرأة بين المجالين الخاص والعام.

مما سبق سترتكز الدراسة الحالية أن المرأة تعد شريكاً أساسياً في جميع الأنشطة التنموية من خلال ما تقوم به من أعمال لها أهمية اقتصادية، حتى وإن لم

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

يكن هدفها الأساسي توليد الدخل، الأمر الذي يترتب عليه آثار إيجابية اقتصادية واجتماعية وشخصية، فالمرأة فاعلاً ومنتجاً لا مقعولاً به ومتلقياً للمساعدة في المجتمع، مع الأخذ في الاعتبار السياق الاجتماعي والثقافي الذي تمارس فيه أدوارها والذي لا يخلو من كوابح ومعوقات ثقافية يمكن أن تحد من المشاركة الفعالة لهن وتمكينهن حسب مقتضيات التنمية.

سادساً: الدراسات السابقة:

عن واقع المرأة في المجتمعات العربية، استنتجت دراسة لميس أبو نحلة (٢٠٠٥) أن نسبة البطالة بين النساء هي أعلى منها بين الرجال، كما أكدت على تدني نسب تمكين المرأة العربية في النشاط الاقتصادي، إلا إذا تم استبعاد نسبة المشاركة في العمل العائلي أو العمل غير الرسمي وغير مدفوع الأجر، ففي هذه الحالة تفوق نسبة مشاركة المرأة عن نسبة مشاركة الرجل. وأن ذلك يعود جزئياً لاعتماد مسوحات العمل على البيانات الخاصة بالعمل الرسمي المسجل، وتؤكد الدراسة على أن تدني مشاركة المرأة في سوق العمل والنشاط الاقتصادي يعود إلى عدم التجانس بين وضع النساء في الدول العربية، والذي لا يتأثر فقط بالعوامل الثقافية والدينية بل بالعلاقات الاجتماعية^١. ولأن التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية يُحسن من أوضاعهن في المجتمعات، فقد توصلت دراسة معتر بالله عبدالفتاح (٢٠١٠) أن تمكين المرأة حتمية تنموية، لا ينتهي بالحصول على العمل، ولكنه يرتبط بالبنية الوظيفية المتاحة للمرأة في المجتمعات العربية على مستويين: الأول هو مستوى القطاع الاقتصادي الذي تلتحق به المرأة (صناعة، خدمات، زراعة)، والآخر مستوى خروج المرأة من مجالات العمل غير الرسمي إلى اختراق مجال العمل الرسمي والريادي، والمهن التي يمكن أن تلتحق بها، ووعيتها بدورها في المجتمع كفرد منتج، لكي تصبح أكثر قدرة على اتخاذ القرارات الشخصية والأسرية والمساهمة في حل

^١ لميس أبو نحلة (٢٠٠٥)، مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وعوائده، بيرزيت: مجلة جامعة بيرزيت، ص ١٢.

مشكلاتها وأكثر إدراكاً لدورها المجتمعي، وأكدت الدراسة على أن التمكين الفردي يتماشى مع التمكين المجتمعي، ومن الضروري استمرار تقديم الخدمات الأساسية للمرأة من تعليم وصحة ورعاية اجتماعية وثقافية، والعمل على زيادة الخدمات المالية والتسهيلات المقدمة للنساء والمشاريع النسوية^١. فحسب نتائج دراسة نصره السيد (٢٠٠٦) أن المرأة المستقلة تُقيد بقدر كبير التنمية في مجتمعها وذلك لأن نسبة اتخاذ القرار لدى المرأة المستقلة 100%^٢. ولتحقيق التمكين الاقتصادي من هذا التوجه الذي يشجع فكرة ريادة الأعمال؛ فقد توصلت كل من دراسة (وانين خالد سيف الدين و سلامي منيرة ٢٠١٣)^٣، ودراسة (خالد الباجوري ٢٠١٧)^٤، ودراسة (٢٠١٨ Etayankara Muralidharan and Saurav Pathak, زيرق) ودراسة (سوسن ٢٠١٠)^٥ إلى دور ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة، مما يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، ويرتبط نجاح ذلك بالمحافظة على توفير الحماية للنساء وحقوقهن وإنصافهن واجتماعياً، فالتحولات الهيكلية للاقتصاد وظروف الاستدامة في المجتمع تؤثر تأثيراً إيجابياً على احتمال ان يصبح الأفراد رواداً للأعمال، وقد ركزت الدراسات على أنه من أهم العوامل التي تدفع الأفراد نحو تبني فكر ريادة الأعمال هو تأسيس مشاريعهم على أساس رؤية مجتمعية مشتركة مع أعضاء مجتمعهم المحلي وأصحاب المصلحة في المجتمع، وقد وضحت

^١ معتز بالله عبد الفتاح (٢٠١٠)، التنمية المستدامة وقضايا المرأة العربية: رؤية قطاع من الشباب العربي، القاهرة: منظمة المرأة العربية.

^٢ نصره السيد (٢٠٠٦ م)، الأثر الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات غير الحكومية في تنمية المرأة. أم درمان: جامعة أم درمان، ص ٥٤.

^٣ انين خالد سيف الدين و سلامي منيرة (٢٠١٣)، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسة التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة - تقرت- حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية - العدد ٠٢، ١٦٣- ١٨٤

^٤ خالد الباجوري (٢٠١٧)، ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي، القاهرة: اتحاد الغرف العربية، ص ٧٧.

^٥ Etayankara Muralidharan and Saurav Pathak, op. cit., p27.

^٦ زيرق سوسن، بن حراث حياة (٢٠١٥)، المقاولاتية النسوية في قطاع الصناعات التقليدية: عرض التجربة المغربية، المغرب: مجلة المالية والأسواق، ص ٦٥.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة

د. مها عزت أبو رية

تلك الدراسات أن الدافع الكامن وراء ريادة الأعمال هو خلق القيمة الاجتماعية جنبًا إلى جنب مع جني المكاسب الشخصية وتحقيق الثروة المادية، كما لفتت تلك الدراسات النظر إلى ضرورة التغلب على أسباب العزوف عن توجه النساء نحو ريادة الأعمال والذي يُمثل عائقًا من اختيار البدء في تأسيس مشروع خاص بهن، مما يحد من دور ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة، وذلك لأسباب قد تكون شخصية أو مجتمعية^١. فعلى الرغم من أن قطاع الخدمات والصناعات والحرف التقليدية تعد من أكثر المجالات الاقتصادية التي تخوضها المرأة رائدة الأعمال، إلا أنها تواجه عدة صعوبات عند بداية النشاط وأثناءه، منها مشاكل إدارية ومالية، بالإضافة إلى المشاكل المرتبطة بالحصول على التمويل وبتوفير الموارد البشرية المؤهلة، ولعل أخطر تلك المشاكل وأكثرها تأثيرًا هي تلك الناجمة عن سطوة العادات والتقاليد المجتمعية.

من هنا كان من الضروري أن نستعرض الدراسات المرتبطة بالأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال النسائية، فقد توصلت دراسة (عائشة التايب، ٢٠١١)^٢ أن ريادة الأعمال، وقد استخدمت لها تعبيرين لها حركة بعث المرأة للمؤسسة الاقتصادية والمرأة صاحبة المشروع، تتصهر في رحم منظومة اجتماعية وثقافية تتأسس على شبكة من العلاقات الاجتماعية، وتبرز فيها أدوار متباينة للأسرة والزوج ما بين الدعم أو الكبح لها ولمؤسستها، وأبرزت الدراسة ما تبذله المرأة رائدة الأعمال من جهود بحكمة بالغة لربط الخاص بالعام في حياتها، ويهدف العلو بمكانتها وموقعها الاقتصادي، داحضة بذلك محاولات التشكيك والتقليل من قدراتها باسم الدين أو التقاليد أو العرف، و بالتالي أوضح دراسة أحمد زايد في دراسته (٢٠١١)^٣ إلى ضرورة فهم السياق الاجتماعي والثقافي الذي تتم فيه عملية التمكين الاقتصادي للمرأة كمطلب رئيس من متطلبات التنمية، حيث أكد أنه لا يمكن أن يتحققا - التمكين والتنمية بمعزل عن الوقوف على جانبيين أساسيين، الأول: فهم وتحليل الثقافة كوعاء يحوي

^١ انين خالد سيف الدين و سلامي منيرة، مرجع سابق، ١٦٧.

^٢ عائشة التايب، مرجع سابق، ص ٦٤-٦٥.

^٣ أحمد زايد، مرجع سابق، ص ١٥٥.

كل علاقات المجتمع بما في ذلك القيم والمبادئ والعادات والتقاليد، أما الآخر فهو: رصد الكوابح الثقافية والاجتماعية التي يمكن أن تحد منهما، والتي توصل إلى أن أهمها: الثقافة الذكورية التي تعد النموذج الأكثر سيادة في الوطن العربي، وترسيخ التفوق الرجالي والذكوري، ونمط تقسيم العمل تتولى فيه المرأة شؤون المنزل، والموروث الثقافي العربي العام الذي تسوده نظرة دونية للمرأة، لاتؤمن بقدرات النساء على الاستقلالية وصنع قرارات وتحمل المسؤولية.

وللتعرف على الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال النسائية في المجتمع الاماراتي، فتم الرجوع إلى دراسات (Hofsted:1995, 2011, 2013) والتي عرض فيها نمودجه بأبعاده الستة، وقد عرضت دراسته المنشور (1995) تحوله إلى مستوى أوسع من التحليل (الفرد، المجموعة، المنظمة، القبيلة، الدولة)، بعد مشروعى البحث الذي قام بهما سابقاً، عارضاً أمثلة توضيحية لمناقشة مستويات التحليل في العلوم الاجتماعية، مبرراً انتقاله إلى مستوى مختلف من التحليل بما يُمكنه من أن يلقي ضوءاً جديداً على دراسة المشكلات، باستخدام تخصصات العلوم الاجتماعية المختلفة. وفي عام (٢٠٠١) أصدر طبعة ثانية من كتابه الذي نشر لأول مرة في عام ١٩٨١، بعد أن أعاد كتابته ووضح فيها الاختلافات في التفكير القائم بين أعضاء أكثر من ٥٠ دولة حديثة، وأعاد صياغة حججه مستنتجاً أن الناس يحملون "برامج ذهنية" تم تطويرها في الأسرة في مرحلة الطفولة المبكرة وتعززت في المدارس والمنظمات، وأن هذه البرامج تحتوي على مكونات للثقافة الوطنية، يتم التعبير عنها بوضوح أكثر في القيم المختلفة التي تسود بين الناس من مختلف البلدان، والنتائج المترتبة على تغير الثقافة في القرن الواحد والعشرين. أما دراسته عام (٢٠١١) فكان من نتائجها استخدام مصطلح الثقافة في حقل غير مستكشف نسبياً -آنذاك- هو ثقافة المهن (علي سبيل المثال، من المهندسين مقابل المحاسبين، أو من الأكاديميين من مختلف التخصصات). ويمكن أيضاً تطبيق هذا المصطلح علي الجنسين، وبين

¹ Geert Hofstede (1995) (2013) (2015), op. cit., p. 20⁴, 13, 45.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية
الأجيال المختلفة، وأعلى الفئات الاجتماعية، وأن هذا التوسع في الحقول التي يمكن
إخضاعها التحليل يغير من طبيعة مفهوم الثقافة.

كما تم الاستعانة بدراستين، الأولى دراسة (Călin-Ştefan, 2013)¹ التي طبقت نموذج هوفستيد على الدول العربية، منطلقة من دور الثقافة في تشكيل واقع المؤسسات، مما يجعل الهوية الثقافية جانباً معقداً من جوانب الحياة البشرية، إذ تتشكل من قِبل العديد من العوامل وعُرضة للتغيرات والتحويلات كي تحاكي العالم المعقد الذي نعيش فيه، ونظرًا لتعقيد الحياة البشرية، وعلى الرغم من صعوبة العثور على نموذج يمكن تطبيقه على الإطلاق من أجل الكشف عن الأبعاد الثقافية للأفراد والجماعات والمنظمات ومقارنتها بين المجتمعات المختلفة، إلا أن الدراسة توصلت إلى أن نموذج Hofstede يمكن الاعتماد عليه لدراسة التنظيمات الرسمية في الدول العربية، حيث يتيح المزيد من الفهم والمعرفة، مع إدماج المزيد من المتغيرات التي تقيس هذه الجوانب البشرية التي ستسهم إسهاماً كبيراً في التعرف على الأبعاد الثقافية بصورة أكثر دقة، والدراسة الثانية هي دراسة (Najm 2015)²، والتي استهدفت أبعاد الثقافة العربية من خلال مقارنة الثقافة نماذج الثقافة الوطنية الدولية والعربية، وتشمل الدراسة تحليلاً لأحد عشر نموذجاً دولياً وست نماذج عربية للثقافة الوطنية. وقد استنتجت الدراسة أن الثقافة الوطنية تلعب دوراً هاماً في دعم أو جعل الثقافة التنظيمية الفعالة، وأن النماذج الدولية غير كافية لشرح العديد من القرارات التي يصنعها وينفذها أفراد المجتمعات العربية، فالثقافة العربية هي مجموعة معقدة من المفاهيم الذاتية للناس والقيم والمواقف التي يمكن أن تساعدنا على فهم كيف أن الأفراد العرب والمنظمات تعمل في ظروف مختلفة، وكيف تستجيب لها، وقد انتهت الدراسة إلى الحاجة إلى تعزيز الصورة النمطية التي يمكن ان تنبثق عن النماذج الدولية من خلال النظر في النماذج الوطنية.

¹ Călin-Ştefan GEORGIA (2013), op. cit., p 80.

² Najm A. Najm, op.cit., pp. 423-431.

سابعًا: قضايا الدراسة:**المبحث الأول: التمكين الاقتصادي للمرأة والتنمية المستدامة: حقيقة****اجتماعية وثقافية**

على الرغم من أن نضال المرأة لدخول سوق العمل بدأ منذ ستينيات القرن الماضي مع نضال الحركات النسائية في الدول المتقدمة من أجل دحض التشكيك في أدوارهن في المجتمع، ومواجهة التمييز الذي يواجهن في أسواق العمل والمجال السياسي والاقتصادي، إلا أنه لم يصل أي بلد حتى الآن إلى التكافؤ في المجال الاقتصادي بين النساء والرجال، فالمرأة لاتزال تواجه العديد من العقبات، وعلى الرغم من أن الإنتاج الزراعي المرأة أدى دورًا حاسمًا في سبعينيات القرن المنصرم وفي استدامة الاقتصاد الاجتماعي والوطني، ويرغم تحقيق المرأة المزيد من المساواة، فإنها لم تعالج المشكلة البنوية الحقيقية وهي: الأدوار والعلاقات غير المتساوية بين الجنسين التي تستند إلى التبعية الجنسانية واستبعاد المرأة¹. فالفتيات هن الأكثر تسربًا من التعليم من المدارس لتغطية العمل المنزلي، مع ما يترتب علي ذلك من آثار سلبية على تعليمهن وقدرتهن علي البحث عن عمل بأجر في المستقبل، كما تُظهر الاحصائيات الفجوات بين الجنسين في التوزيع والوقت الأطول الذي تقضيه المرأة في جميع أشكال العمل، فالمرأة تعمل في المتوسط بمعدل ٥٠ دقيقة في اليوم أكثر من الرجل، وهي لا تزال تضطلع بالجزء الأكبر من العمل غير المأجور في المنزل أو الاعمال التجارية الأسرية^٢، وكثيرًا ما تعاني المرأة من الفقر الزمني، فالعمل المزدوج لمعظم النساء العاملات في أعمال مأجورة يشكل عبئًا زمنيًا عليها؛ لأنه لا

¹ Sarah Bradshaw, Joshua Castellino, Bineta Diop (2013), Women's role in economic development: Overcoming the constraints" Background paper for the High-Level Panel of Eminent Persons on the Post-2015 Development Agenda, Sustainable Development Solutions Network, New York, pp2-3

² The Global Gender Gap Report (2016) , World Economic Forum, Geneva, P30.

يجوز لهن العمل إلا إذا كانت واجباتهن المنزلية مستوفاة، مما يؤثر علي صحتهن ورفاهتهن، كما تقع على عاتقها ما يُعرف بـ "اقتصاد الرعاية"، والذي لا يوفر الرعاية للشباب والمسنين والمرضي فحسب، وإنما هو أيضاً أمر حيوي لضمان قوة عاملة منتجة؛ ولكن لأنه بدون أجر، يُنتقص من قيمته ويعد خارج المفاهيم العامة للاقتصاد¹. كما لاتزال النساء الفئة الأكثر أكثر تعرضاً للمخاطر والأكثر تضرراً وبطرق أكثر تنوعاً، ففي السلم تواجه مخاطر عدم الاستجابة لاحتياجاتهن، ولا سيما احتياجاتهن الانتاجية، وفي أوقات الضغوط الاقتصادية والاجتماعية والبيئية² قد يصل الأمر إلى خطر العنف البدني والجنسي خاصة أثناء الكوارث والذي يستفحل أثناء الحروب والصراعات، لذا فقد بُذلت العديد من الجهود بهدف وضع إطار لدفع النضال من أجل تحقيق المساواة و العدالة الاجتماعية للنساء، وظهر التمكين Empowerment كمفهوم من قبل المنظمات النسائية في سبعينيات القرن المنصرم، بهدف إعادة تشكيل الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من أجل تخطي العقبات وأوجه التمايز التي تقلل من أوضاعهن³.

ويرتبط مفهوم تمكين المرأة بقضايا التنمية من خلال التأكيد على ارتباطه بـ"عملية توسيع فرص وحرية الفئات المهمشة ومنها المرأة في الحصول على أفضل نصيب من نتائج عملية التنمية المستدامة"⁴، ولا يقتصر مفهوم التنمية والرفاهية على الصحة والتعليم والدخل، بل يتجاوزها ليشمل مجموعة من الإمكانيات والقدرات، منها مشاركة البشر في رسم ملامح التنمية، والمساواة، وحقوق الإنسان لكن الواقع المتغير الذي تشهده دول العالم فرض أن أساس نهج التنمية البشرية ينطلق من أنها

¹ Sarah Bradshaw, op. cit, p 6.

² The World Survey on the Role of Women in Development (2014), "gender equality and sustainable development", United Nations in as a Report of the Secretary-General, p 27

³ Sarah Bradshaw, Joshua Castellino, Bineta Diop, op. cit, p6.

⁴ أحمد زايد، مرجع سابق، ص ١٤.

عن النمو الاقتصادي، فمن الممكن أن يحدث تقدم في التنمية البشرية حتى ولو تعذر النمو الاقتصادي والرفاهية ليست بالمال فحسب؛ بل بالإمكانات التي تتيح للبشر أن يعيشوا حياتهم بالطريقة التي يختارونها^١، فعلى سبيل المثال أظهرت الاحصائيات تميز منطقة الصحراء الافريقية بالمشاركة النسائية العالية في القوة العاملة-حيث يوجد ١١ بلدا من افريقيا جنوب الصحراء الكبرى في العالم الأعلى العشرين في مؤشر زيادة تمثيل المرأة في القوة العاملة عن الرجال، على الرغم من أن هذه المشاركة من النساء منخفضة المهارات^٢.

وإذا كان التمكين الاقتصادي كعملية يساعد النساء على المطالبة بحقوقهن في تغيير أوضاعهن الحالية، إلا أن "العامل الذاتي" يظل هو العامل الحاسم في نجاح عملية التمكين؛ فالأخير يقوم على المنح غير أن نجاحه يتوقف على مدى إيمان وتجاوب المستهدفين^٣، مما يتطلب بناء قاعدة معرفية تتجه نحو تعميق المعرفة بالفئات المراد تمكينها وهي هنا المرأة، ومن ثم لابد من بناء قواعد المعارف والمهارات لتلك الفئة، وإعدادهن وتأهيلهن مما يصل بهن إلى أعلى مستوى من الجدارة الفنية والإدارية والنفسية، لكي تحقق أعلى مستوى من الإنتاجية وأعلى مستوى من العائد المادي للفرد^٤. وتمكين المرأة اقتصادياً، يعني ببناء وعيها بذاتها وبقدراتها وبدورها الفاعل ومهاراتها في المشاركة الاقتصادية وكل ما من شأنه توفير الإعتماد على الذات والتقوية للمرأة، ويكفل لها حرية التصرف في دخلها و عملها وقيامها بعمل مشروع خاص بها أو شغلها لعمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص و قدرتها على تغيير مستوى معيشتها و يمكنها من اتخاذ القرار والمطالبة

١ تقرير التنمية البشرية (٢٠١٠). مرجع سابق، ص ١٢٤.

² The Global Gender Gap Report , op. cit, P 22

^٣ هيام زهران (٢٠١٥)، واقع آليات الخدمة الاجتماعية و تمكين المرأة، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ص ٥٧.

^٤ دليل المؤشرات الدالة على النوع الاجتماعي(٢٠٠٤)، مرجع سابق، ص ٧٦.

التي تعوق ذلك كله والسيطرة عليها، ويرى (ستيفن) أن أهداف التمكين تتمثل في :- امتداد قدرة الإنسان لإتخاذ قرارات ذات فاعلية، و سيطرة الأفراد على ظروفهم و تحقيق أهدافهم و بالتالي تحسين نوعية حياتهم إلى أقصى حد ممكن^١.

وقد حدد Lashely and McGoldrick أربع أبعاد لوصف التمكين الاقتصادي للمرأة:-

- البعد الأول: المهمة، ويقصد به القيام بالعمل والمهام بحرية وباستقلالية وتحقيق الأهداف التي تم وضعها.

- البعد الثاني : القوة ويعني الشعور بالقوة الشخصية نتيجة التمكين.

- البعد الثالث: الالتزام ويرتبط بالتحفيز من خلال توفير الاحتياجات الشخصية والاجتماعية وزيادة الثقة بالنفس.

- البعد الرابع: الثقافة ويقصد بها السياق الثقافي والاجتماعي الذي تتم فيه الجهود الرامية إلى التمكين، والأسلوب المتبع لتنفيذه، فإذا كان النظام الاجتماعي بثقافته تُهيئ تنفيذ التمكين بقدرة وفاعلية، فسوف يُعزز التمكين^٢.

ويمكن رصد عدد من العوامل الاجتماعية والثقافية التي لها تأثير على التمكين الاقتصادي للمرأة، وأكثرها تأثيراً:

- الثقافة والتقاليد: حيث تتشكل التوقعات المتعلقة بالسمات والسلوكيات الملائمة للمرأة أو الرجل بالثقافة والتقاليد والتاريخ. والنمط العام هو أن المرأة تتمتع بقدر أقل من الاستقلال الذاتي الشخصي، وموارد أقل تحت تصرفها، وتأثير محدود علي عمليات صنع القرار التي تشكل مجتمعاتها وحياتها.

^١ هيام زهران، مرجع سابق، ص ص ١٣٥-١٣٦.

^٢ رزان أحمد (٢٠٠٨)، إدارة التمكين ، دمشق: دار الطليعة، ص ٣٣.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة

د. مها عزت أبو رية

- التعليم والتدريب: يعد تعليم الفئات واحدة من أقوى الآليات لتمكين المرأة، ويوفر التعليم للمرأة المعرفة والمهارات الثقة بالنفس لكي تتمكن من البحث عن فرص اقتصادية، ومن الأرجح أن تستثمر المرأة المتعلمة في تعليم أطفالها وهكذا فإن الاستثمار في رأس المال البشري له نتائج ايجابية قصيرة وطويلة الأجل/مشاركة بين الأجيال ، كما أنه جيد بالنسبة للمكاسب في الإنتاجية والحد من النمو السكاني غير المستدامة، كما يؤدي التدريب المهني الجيد التصميم إلى تحسين العمل المأجور، ولا يركز المرأة على العمل المنخفض الأجر والمنخفض المهارة أو يعزز التفرقة المهنية بين المرأة والرجل.

- تقاسم الرعاية: إذ يشكل تحقيق التوازن بين مسؤوليات الأمومة والمسؤوليات الأسرية والعمل تحديًا هائلًا، وتسهم الرعاية غير المدفوعة الأجر في النمو الاقتصادي من خلال قوة عاملة ملائمة ومنتجة وقادرة علي التعلم والإبداع، ولكنها تستنزف أيضا سوق قوتها العاملة النسائية.

¹
- الصحة الانجابية والجنسية: إن تحسين صحة المرأة يعزز تمكينها اقتصاديًا ، فالمنطق هو أن النساء المتعلقات والصحيات يكن أكثر قدرة على العثور على فرص في سوق عمل، وعلى المشاركة في الأنشطة الإنتاجية، والحصول على دخل أعلى،

²
والتمتع بعوائد أكبر للدراسة من النساء المريضات أو غير المتعلقات. ورغم كل الجهود في تأسيس بصيرة بأهمية تفعيل التمكين الاقتصادي للمرأة من أجل تنمية مستدامة، وما يترتب على عدم الاستفادة من كامل قدرات المرأة الاقتصادية، إلا أن الفجوات بين المرأة والرجل في المشاركة الاقتصادية لا تزال

¹ Women's economic empowerment (2012), The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), p 4-6, Retrieved January ٢٠th, 2018 from <https://www.oecd.org/dac/gender-development/47561694.pdf>.

² Sarah Bradshaw, Joshua Castellino, Bineta Diop, op. cit., p6.

واسعة، فقد ورد في تقرير من المنتدى الاقتصادي الدولي الصادر عام ٢٠١٦، أنه لم تُسد سوى ٥٩% من الفجوة في المشاركة الاقتصادية- وهو ما يمثل تراجعاً مستمراً علي مدى عدة سنوات من التقدم وأدني قيمة تقاس بالمؤشر منذ عام ٢٠٠٨^١، وأبرز التقرير تدني مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة علي الصعيد العالمي، فنسبة النساء في سن العمل في الاقتصاد الرسمي بلغت ١٩% مقابل ٨١% من الرجال، وتشكل النساء النسبة الأكبر من طالبي العمل المحبطين والذين هم خارج القوه العاملة؛ كما يزيد معدل البطالة بين النساء بنسبة ٢% على الصعيد العالمي تقريباً، وتعمل المرأة ثلاث مرات كالرجل في كثير من الأحيان، وتزيد احتمالات العمل لبعض الوقت بمقدار الضعف تقريباً. وإذا كانت المرأة تعمل بأجر، فمن الأرجح ان تشارك في العمل لبعض الوقت بدلاً من أن تعمل بدوام كامل، في القطاع غير الرسمي بدلاً من الأعمال الرسمية، وفي كثير من أنحاء العالم تكسب المرأة أجراً أقل من الرجل حتى لو كان العمل مماثل^٢، ويمكن تفسير تلك الفجوة النوعية بوصفها تحول دون مشاركة المرأة في الأنشطة الإنتاجية؛ وبالتالي تعوق التمكين الاقتصادي للنساء، بدءاً من القصور في الثقافات السياسية المحلية -رغم أهميتها لاحداث التغيير المنشود، ومروراً بقوانين تقرها كثير من البلدان تميز ضد المرأة فيما يتعلق بالاسرة والملكية والمواطنة والعمل، بالإضافة إلى سيطرة الأصولية الاقتصادية والسياسات والممارسات التي قد تحرم المرأة من حقوقها كعامله ومن العمل^٣. والتي تتجلى في: (أ) صعوبة الحصول على رأس المال لمباشرة الأعمال التجارية أو توسيعها (ب) عدم توافر خدمات تطوير الأعمال التجارية وعدم تسخيرها لتلبية الاحتياجات الخاصة لأصحاب الأعمال التجارية (ج) عدم الدراية في أحيان كثيرة بوجود الشبكات والأسواق وفرص

¹ The Global Gender Gap Report 2016 , op. cit, P7

² Ipid, P30.

³ Sarah Bradshaw, Joshua Castellino, Bineta Diop (2013), op. cit., p6.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة

د. مها عزت أبو رية

الاستثمار الصناعي ومصادر المعلومات المهمة. (د) عدم تزويد نظام التعليم والتدريب النساء بالمهارات المطلوبة للعمل في القطاع الصناعي^١.

كما لا يمكن إغفال في هذا الصدد معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة التي تشكلها الثقافة، حيث تحد العوامل الثقافية من حقوق المرأة ومشاركتها في مكان العمل، كما لا يزال لها دورًا رئيسًا في تحديد المعايير الجنسانية في العديد من الثقافات، فعلى سبيل المثال كثيرًا ما تكون الأسر غير راغبة في الاستثمار في تعليم الفتيات إذا لم ينظر إلى هذا الاستثمار على أنه يحقق لها مكاسب اقتصادية مباشرة - فالبنات لا يقدرن إلا كزوجات وأمهات، و الزواج ينقل أي مكاسب محتملة في المستقبل من هذا الاستثمار إلى عائلة أخرى وبما أن واحدة من كل ٧ بنات يتزوجن قبل سن ١٨ عاما في العالم النامي^٢، فإن الزواج المبكر والقسري لا يزال مسألة رئيسة وعاملاً هاماً يحد من مشاركة النساء في الأنشطة التعليمية والاقتصادية علي حد سواء، ويمكن تفسير تلك المعوقات في ضوء ما قدمه أحمد زايد من سمات للبنية الثقافية العربية، والتي تعمل ككوابح للتمكين الاقتصادي للمرأة، وأبرزها:

- سيطرة العائلة الممتدة وما أفرزته من ثقافة أبوية ذكورية، جعل الأسر عامة والمرأة خاصة تعيش حيرة وتناقضًا بين معطيات الثقافة التقليدية وما بعد الحداثية.
- وجود تراتيبية داخل الأسرة وخارجها في الحياة الاجتماعية، وتقوم على التفوق الذكوري والرجالي، مفرراً نمط جائر من تقسيم العمل تتولى فيه شؤون الأسرة داخل المنزل وحدها، ويتولى فيه الرجل شؤونها خارجه.
- انتشار أساليب القمع في التنشئة الاجتماعية، وما يفرزه من فقدان الثقة في القدرة على صنع القرارات وتحمل المسؤولية.

^١ملتقى مسائل التنمية الصناعية (٢٠١٥)، فيينا: منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ص ٧.
^٢تقرير حالة سكان العالم (٢٠١٢)، صندوق الأمم المتحدة للسكان، ص ٢٨، استرجعت بتاريخ ٢٠١٨/٩/٩ من

https://arabstates.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/AR_WEB-

[READY_SWOP%202012%20Report_1.pdf](https://arabstates.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/AR_WEB-READY_SWOP%202012%20Report_1.pdf)

- سيطرة موروث ثقافي يكبح سد فجوة النوع في المجتمعات، فالمعتقدات والرموز والأعراف السائدة لاتزال تعبر عن نظرة دونية للمرأة^١.

خلاصة ما سبق أن قدرة أي مجتمع على النهوض وتحقيق التنمية يعتمد إلى حد كبير على تمكين المرأة اقتصادياً، فلقد أكدت المنظمات الدولية والاقليمية أن زيادة مساهمة المرأة في النشاطات الاقتصادية يؤدي إلى رفع معدلات النمو الاقتصادي، بما يتيح لها من زيادة في فرص العمل المتاحة في المجتمع، وتعد المساهمة الاقتصادية للمرأة ذات أهمية كبيرة كونها تمثل نصف الموارد البشرية التي تعد عاملاً إنتاجياً مهماً لتحقيق التنمية الاقتصادية في القطاعات الاقتصادية المختلفة كما أن مشاركة المرأة في التنمية وتمكينها يعد أحد المؤشرات التي يقاس عليها تقدم الأمم ونهوضها، ومن المؤشرات الهامة في ترتيب الدول في أدلة التنمية البشرية، وإن كان هذا لا يعني أنه من السهولة بمكان قياس تحقق التمكين الاقتصادي للمرأة، إذ أنها تتضمن بين طياتها متغيرات غير مستقرة؛ فإلى جانب التغيرات السياسية و الاقتصادية، لا بد أن تُقاس التغيرات الثقافية والاجتماعية والشخصية، وهو ما سناقشه في المبحثين التاليين.

المبحث الثاني: ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي: مقارنة مفاهيمية

سوسيولوجية:

احتلت ريادة الأعمال اهتماماً كبيراً منذ تسعينات القرن العشرين في ظل ما واجهته المؤسسات الضخمة من أزمات ومشكلات، إذ لم تبد ما كان متوقفاً منها بوصفها السبيل الوحيد للثروة الاقتصادية والتنمية؛ مما حدّ من دورها وأهميتها في تنمية الاقتصاد، لتبرز الحاجة إلى مؤسسات ذات حجم صغير ومتوسط تتمتع بالمرونة، وتكون قادرة على اقتحام مختلف المجالات الاقتصادية، لتقليل الانعكاسات السلبية

^١ أحمد زايد (٢٠١١)، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

للأزمات الاقتصادية الناجمة عن التطورات العالمية السريعة والتي عجزت المؤسسات الضخمة عن التكيف مع ما خلفته من مشكلات اقتصادية واجتماعية، ليتجاوز الدور الذي تؤديه من مجرد بديل للقضاء على البطالة التي أفرزتها، إلى تحفيز المبادرات الفردية والابتكار وتعزيز التنافسية وتوفير الرفاه المادية وتجديد النسيج الاقتصادي وإعادة توازن الأسواق، وبالتالي تساهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي والتي هي أساس للتنمية الشاملة المستدامة^١.

والريادة هي مجموعة من المراحل المتتابعة التي تؤدي إلى اتخاذ قرار ومن ثم إلى الفعل، وهو إنشاء المشروع وهذا التعريف يعد تحليلاً ضمن منظور زمني وموقفي، يعتمد على المتغيرات الشخصية والظروف المحيطة التي تحفز أو تعوق روح الريادة، والتي تؤثر على الأفعال والسلوكيات، فهي عملية تكوين شيء ما مختلف ذي قيمة، عن طريق تكريس الوقت و الجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، وجني العوائد المالية الناتجة، إضافة إلى الرضا الفردي^٢.

وتنقسم العوامل التي تؤثر على تكوين الفرد ليكون رائد أعمال إلى ثلاث مجموعات:

- المسبقات : وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد.
- الاستعدادات :وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند رائد الأعمال وهي المحفزات، والمواقف، والأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.
- تجسيد الإمكانيات والقدرات في مشروع :وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية^٣.

^١كمال بوقرة و إسحاق رحمانى، مرجع سابق، ص ٩٦.

^٢انين خالد سيف الدين و سلامي منيرة، مرجع سابق، ص ١٧٧.

^٣المرجع سابق، ١٦٥.

وتتم مؤسسات ريادة الأعمال بثلاث مراحل:

- مرحلة الانطلاق: وتمتد إلى أربع سنوات.
- المرحلة المتوسطة: وتمتد من أربع إلى عشر سنوات.
- مرحلة النضج: وفيها تتجاوز المؤسسة عشر سنوات¹.

ويصنف رواد الأعمال إلى نوعين:-

- الريادي بالضرورة: وهم من لا يتوفر لهم فرص عمل، فيبدأون أعمال خاصة بهم كالحرف بهدف تحقيق الدخل، ويستخدمون ذات تكاليف قليلة و تكنولوجيات بدائية بدون تجديد أو إبداع.

- الريادي بالفرصة: وهؤلاء يهدفون إلى تحقيق دخل من خلال تأسيس مشروع خاص بهم؛ بتقديم خدمة جديدة أو سلعة جديدة، ويتسمون بالإبداع والابتكار ووتعتمد مشروعاتهم على تكنولوجيات حديثة².

مما سبق يتضح أن لريادة الأعمال أبعاداً ثلاثة هي: الابتكار وإيجاد الحلول الإبداعية سواء لتلبية الاحتياجات وحل المشكلات الاقتصادية، والمخاطرة و تعني القدرة على دخول مجال الإستثمار مع تحمل كلفته واحتمالية تعرضه للفشل. والاستباقية وتتصل بالمبادرة في التنفيذ.

وعلى الرغم من الاختلافات حول مفهوم الريادة، فإن هناك ما يشبه الإجماع على أهمية الأنشطة الريادية ودورها المحوري في النمو الاقتصادي في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث تحقق ريادة الأعمال أهدافاً اقتصادية يمتد أثرها إلى الحياة الاجتماعية، ومنها:

¹ عانشة التايب، مرجع سابق، ص ٢٥٦

² Erkkko Autio, Sauray Pathak, Karl Wennberg (2010), CONSEQUENCES OF CULTURAL PRACTICES FOR ENTREPRENEURIAL BEHAVIORS, Sweden: Ratio Working Paper No. 207. P 13.

- المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد وذلك من خلال خلق فرص عمل وتقليل البطالة، ومن ثم زيادة متوسط الدخل الفردي. الأمر الذي ينعكس على زيادة الناتج المحلي الإجمالي وفرص العمل الجديدة، وتوفير مصادر دخل قابلة للاستدامة للأسر.
- المحافظة على استمرارية المنافسة في الأسواق وكسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة.
- تصحيح مسار المشروعات، حيث أن غالبية هذه المشروعات لا تقوى على الصمود والمنافسة إذا لم تكن هناك يد خبيرة تستغل الفرص و تتلقى التهديدات و تبحث عن فرص للتوسع و الإنتشار بطرق مبتكرة لتحقيق الربح.
- المساهمة في نمو الاقتصاد إذ تُعد نواة بناء المنظمات الصغيرة والمتوسطة؛ مما يجعلها قادرة على تحقيق النمو؛ بسبب مرونتها وقابليتها على الاستجابة للتغيرات السريعة في الاقتصاد، والتي قد لا تستطيع المؤسسات الكبيرة مجاراتها. كما تساهم الأنشطة الريادية في إنتاج أنواع مختلفة من السلع والخدمات التي تلبي احتياجات الأفراد والمجتمع إضافة إلى تلبية الطلب على تلك السلع والخدمات في الأسواق الخارجية، ويزيد تأثير المشاريع الريادية على التنمية عندما تأتي بابتكارات وابداعات جديدة كفيلة لزيادة إنتاجية وتنافسية السلع والخدمات التي تقدمها.
- المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال انتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة مجالات وأنشطة؛ حيث يؤمن المشروع الريادي الدخل الكافي للريادي وعائلته بالإضافة إلى دوره في استحداث وظائف جديدة والحد من نسبة البطالة في المجتمع.
- عنصر تثبيت للسكان بحكم قدرتها على التواجد في بيئات وأجواء مختلفة، إذ تساهم في التقليل من هجرة السكان إلى المدن الكبرى، حيث تُتاح فرصًا متعددة

للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن التي تتواجد فيها المؤسسات الكبيرة، والتي غالباً ما يصعب التوظيف بها^١. وعلى الرغم من أن ارتباط ريادة الأعمال منذ نشأتها بعلم الإقتصاد والإدارة والتسويق، إلا أنها لاقت الاهتمام ذاته انطلاقاً من سوسيولوجيا الرواد مروراً بسوسيولوجيا العمل وصولاً إلى سوسيولوجيا المؤسسات، فتعددت نظرياتها وتعريفاتها، ويعود السبب في اختلافها على اعتبار أن هناك تداخل لمجموعة من العلوم التي تناولته بالمقاربة والتحليل، واختلقت المسميات ونعوت الفعل الممارس والموسوم في الدراسة الحالية بـ "ريادة الأعمال" فيُطلق عليها في بعض الدراسات "بعث المؤسسة"، وهناك من يسميها "فعل المبادرة"، وقد استخدمت بلاد المغرب العربي مصطلح "المنظم" و"المقاول"^٢ ثم "الريادي" كترجمة للمفهوم الفرنسي (entrepreneur)^٣، والذي ظهر في كتابات ماكس فيبر Max Weber ليشير به إلى "الفاعل العقلاني الذي يدخر رؤوس الأموال ليستخدمها استخداماً عقلانياً في نشاطات اقتصادية تقليدية صناعية أو تجارية... الخ"، ورواد الأعمال كما ظهرت في كتابات ماكس فيبر هم "الأفراد المجددون، الذين يبثون روحاً جديدة في الحياة الاقتصادية، نشأوا في مدرسة الحياة القاسية، حسّابون وفضوليون، يتميزون بالعقلانية في تسيير أعمالهم و بالصبر والثقة بالنفس والمغامرة والثبات والإخلاص التام لعملهم و القوة الكاريزماتية، التي تجعلهم قادرين على التملص من التقاليد الموروثة، ومن ثم تؤمن لهم حياة ملىء بالأعمال والمشاريع^٤ ويعرفه Schumpeter بأنه "شخص فريد يختلف عن الآخرين؛ في امتلاكه القدرة على العمل بجد والابتكار من أجل تحديث

^١ زيرق سوسن. وبن حراث حياة، مرجع سابق، ص ٧٥.

^٢ Mustapha Henni (2001), A dictionary of Economic and financial Terms, Librairie du Liban Publishers, Beirut, Lebanon, p291-293.

^٣ عائشة التاييب، مرجع سابق، ص ٦٤-٦٥.

^٤ ماكس فيبر (٢٠١٥)، الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، ترجمة محمد علي مقلد، لبنان: مركز الإنماء

القومي، ص ٣٦ - ٣٧.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

عناصر الإنتاج والعمل والمال، ويساهم في زيادة مستويات الأنشطة الاقتصادية والإرتقاء بمستوى جودة الحياة^١، وإن كان ذلك لايعني أنه يستهدف الربح حسب P.Zalio عالم الاجتماع الاقتصادي المعاصر.

مما سبق نستنتج أن ريادة الأعمال سوسيوولوجياً "نسق يحتوي على بنية تتكون من تفاعل مجموعة من العناصر البشرية وشبكة من التدفق المعلوماتي والمالي بالإضافة إلى الفكر الإبداعي والاستغلال الأمثل للعناصر المادية وغير المادية، وترتبط تلك العناصر سويًا من أجل تحقيق وحدة المؤسسة وخلق ثروة اقتصادية مع بعدها السوسيو-مهني الذي يساهم في تنمية المجتمع^٢، أي أن كل فاعل يكيف عملاً ما أو يبتكر أو يجدد في نوعية نشاط العمل الحر يُطلق عليه رائدًا اجتماعيًا.

وذلك يُظهر تعقيد "ثقافة ريادة الأعمال"، وهو ما أكدته الأبحاث السوسيوولوجية والانترولوجية، فهي مثال على البناء والربط بين عدة مجالات اجتماعية واقتصادية وثقافية، فالنشاط الريادي للأعمال يجمع ما بين المجالات الاجتماعية غير المتجانسة، التكنولوجيا والتسويق وإدارة الموارد البشرية^٣، حيث يتحمل الفاعل مسؤولية وحدة اقتصادية منتجة في أي قطاع نشاط يعبر من خلاله عن قدرته على الاندماج في سوق العمل وتحمل مخاطر تسيير مؤسسته بنفسه أو بالتعاون مع غيره موظفًا قدرته وخبرته الشخصية وأرصده المالية وعلاقاته الاجتماعية بغرض تأمين نجاح مشروعه^٤، ولكن ذلك لا يعني أنها مجرد نتيجة المنظومة التنظيمية، بل هي في الوقت ذاته انعكاس للثقافة المحيطة وإنتاج جديد يتكون في كنف المؤسسة عبر ردود

^١ عبد الله عبد الرحمن (1997)، علم الاجتماع الاقتصادي: في ضوء اقتصاد عالمي جديد، الجزء الأول، مصر: دار المعرفة الجامعية، ص 4.

^٢ عبد الكريم القنبيعي الإدريسي (٢٠١٧)، الثقافة المقاولاتية " من نظريات المدارس إلى آليات المقاربات "مقدمات في سوسيوولوجيا التنظيم، المغرب: منشورات مقاربات، ص ٨١

^٣ كمال بوقرة و إسحاق رحمانى، مرجع سابق، ص ٩٧.

^٤ عائشة التايب، مرجع سابق، ص ٦٤-٦٥

فعل تتواجد على كل المستويات بين أولئك الذين ينتمون إلى التنظيم نفسه، وبينهم وبين البيئة المحيطة^١.

ولطالما كانت ريادة الأعمال حكرًا على الرجال دون النساء، بالرغم من تحسن مستواهن العلمي والمهني ودخولهن مجالات عديدة أهلتهم للحصول على مناصب وظيفية هامة، إلا أن مجال الأعمال الحرة بقي بعيدًا عنه، وظل يتميز بعدم المساواة بينهن وبين الرجال، لكن السنوات الأخيرة حملت في طياتها اهتمامًا كبيرًا بريادة الأعمال النسائية وتشجيعًا محسوسًا بضرورة فتح المجال واسعًا أمامها نظرًا لما يمكن أن تقدمه من نتائج إيجابية ومساهمة فعالة في نمو الاقتصاد على اعتبار ندية المرأة رائدة الأعمال للرجل رائد الأعمال. فريادة الأعمال من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكانياتها في مجال الأعمال والريادة وفتح آفاق مهنية تتعدى بساطة الأعمال المنزلية وهو ما يدعم دورها في الاقتصاد الوطني.

وتتعدد محاولات تصنيف رائدات الأعمال، رغم أنها عملية معقدة نظرًا لتنوع مجالات الأعمال وتعددتها وعدم إمكانية حصرها، خاصة لما تشهده بنية الأعمال من تحول وتغير هيكلي واسع النطاق، حيث اعتمدت بعض الدراسات في تصنيفها على حسب أنواع المؤسسات والأنشطة، وهي المجال الزراعي، والاستثمار الصناعي والتجاري، والتربية والتعليم والإعلام، والأعمال الحرة النسائية، والسياحة والخدمات^٢، وأخرى صنفتها على حسب نماذج المرأة رائدة الأعمال، وهي المرأة المؤسسة للمشروع من مالها الخاص، والتي تصبح صاحبة المؤسسة بمرور الأيام، أولئك التي تمتلكه عبر الوراثة، أو المقترضة من أجل إقامة المؤسسة، أو المرأة المعتمدة على إحدى المبادرات الاقتصادية عقب حصولها على شهادة علمية^٣.

^١ دوني الكوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة قاسم المقداد، منشورات اتحاد كتاب العرب، دمشق، ٢٠٠٢ ص ١٢٢.

^٢ المقالة وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي.. قيادة وتنمية، المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية (٢٠١٣)، القاهرة: منظمة المرأة العربية، ص ٧٥

^٣ عائشة التايب، مرجع سابق، ص ٢٢٩

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على تصنيف رائدات الأعمال إلى ست أنواع حسب عوامل التحاقهن بهذا المجال:

-فتيات لعائلات ورثن الاستعداد لهذا المجال، وتقدم عائلاتهن لهن الدعم المعنوي والمادي والمالي.

-نساء زاولن وظائف إدارية، مكنتهن من إدخار المال اللازم لبداية مشروعهن، وقد اكتسبن خبرة ومعارف جعلهن تتمتعن بشخصية قوية، وأثبتن وجودهن واستقلاليتهن.

-النساء المبادرات اللواتي استفدن من تمويل من أجل ضمان اندماجهن الاقتصادي والاجتماعي.

-التاجرات ذوات الخبرة في الأعمال التجارية و بالتالي يتمتعن بقدر من الاستقلالية المهنية و المالية.

- النساء المجبرات لظروفهن كالطلاق أو فقد العائل، مع احتمالية عدم تمتعهن بالمعرفة الكافية¹.

ووفقاً لـ (Lumpkin) و (Rauch) يمكن أن نجمل خصائص رائدات الأعمال فيما يلي:

-مبدعة: لديها الرغبة في إدخال الحداثة، من أجل تطوير الخدمات أو المنتجات أو العمليات داخل المؤسسة.

-مبادرة : لديها القدرة على أجل اغتنام الفرص، وخلق مزايا تنافسية للمؤسسة.

-مخاطرة: تمتلك القدرة على أخذ القرارات المناسبة حسب سياقها، رغم انطوائها على احتمالية الفشل.

-مستقلة: تستطيع أن تتحمل مسؤولية تأسيس وإدارة مؤسسة جديدة مع الاستعانة بفريق عمل مناسب.

¹ زيرق سوسن وبين حراث حياة ، مرجع سابق، ص ١٧٩.

- منافسة: يمكن أن تتصدى وتستجيب بفاعلية للتهديدات التنافسية في سوق العمل.
- ماهرة: حصلت على ما ينمي قدراتها ومهارتها الشخصية والإدارية والاجتماعية ولكي يتحقق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال ريادة الأعمال، يؤخذ في الاعتبار جملة من التدابير والسياسات:
- إدخال نصوص في القوانين خاصة بريادة الأعمال.
 - معدلات مشاركة النساء في ريادة الأعمال.
 - الإجراءات القانونية للخدمات المقدمة لريادة الأعمال.
 - نوعية الأنشطة الاقتصادية المرتبطة بريادة الأعمال^١.
- ويذكر في هذا الصدد أنه يمكن تقييم ما يتحقق للمرأة رائدة الأعمال من تمكين اقتصادي، من أجل تحقيق اعتماد المرأة على ذاتها، والاجتهاد في مزيد من إدماجها في النشاط الاقتصادي والرفع من مستويات مشاركتها في عملية التنمية المستدامة، وفقاً لعدد من مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة التي حددها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتعتمد الدراسة الحالية عدد منها:
- تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة بتوفير مصادر التمويل ومساعدات فنية وإدارية لإقامة مشروعات خاصة في قطاعات الإنتاج المختلفة.
 - اعتماد المرأة على ذاتها في إدارة مشروعها مع تمتعها بعائداته وحرية تصرفها فيه.
 - إلمام المرأة بحقوقها القانونية والتشريعية في مجال المشروعات.
 - المشاركة الفاعلة والواعية في إدارة شؤون أسرتها^٢.

^١ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (٢٠٠٤)، المكتب الإقليمي للدول العربية، دليل المؤشرات الدالة على النوع الاجتماعي، ص ٣٩.

^٢ تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٥)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "نحو نهوض المرأة في الوطن العربي"، ص ٦٠.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

ويمكن أن تُستخدم مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال:

- تحديد الهدف من التمكين (كسب احترام الغير، الوصول إلى المنفعة، النمو الاقتصادي من أجل تحقيق تغيير في النظام الاقتصادي والاجتماعي)
- تحديد الفترة الزمنية التي يحدث فيها التمكين (فترة المشروع) وكيف يمكن تحقيق هذا الهدف.
- معرفة عدد الأفراد الذين سيتأثرون به ودرجة تأثر هؤلاء الأفراد بها¹.

والدراسة الحالية حددت ٣ مؤشرات لقياس تحقيق ريادة الأعمال النسائية للتمكين الاقتصادي، ١- إدراج نصوص خاصة بريادة الأعمال النسائية في القوانين. ٢- قدرة النساء على الحصول على الموارد والتحكم فيها، ٣- تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة بتوفير مصادر التمويل ومساعدات فنية وإدارية لإقامة مشروعات خاصة في القطاعات المختلفة من أجل إحداث تغيير في النظام الاقتصادي والاجتماعي، وسيوضح مدى تحقق المؤشرات السابقة من خلال المحور التالي الخاص بواقع ريادة الأعمال للمرأة في المجتمع الإماراتي، وأثناء عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

المبحث الثالث: لمحة مختصرة عن واقع ريادة الأعمال في المجتمع

الإماراتي :

شهدت ريادة الأعمال النسائية في دول مجلس التعاون الخليجي تطوراً كبيراً، حيث بلغت قيمة أصول الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها سيدات أعمال في دول مجلس التعاون الخليجي ٣٨٥ مليار دولار.، كما ارتفعت نسبة سيدات ورائدات الأعمال في المنطقة من (٤ %) إلى (١٠ %) خلال الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٤^٢، وتعد دولة الإمارات العربية المتحدة محوراً للمشروعات الريادية،

^١ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (٢٠٠٤)، مرجع سابق، ص ٤٠.

^٢ التقرير السنوي لعام ٢٠١٦ (٢٠١٧)، المرأة العربية: تمكين - إنجازات - تحديات، منظمة المرأة العربية، استرجعت بتاريخ ٢٠١٨/٤/١ من

<http://www.arabwomenorg.org/MediaFiles/Publications/PDFs/181037eb.pdf>

ليس فقط في منطقة الخليج العربي، ولكن في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بأكملها، فالإمارات هي الدولة ذات الاقتصاد الأكثر تنوعاً في المنطقة، كما أنها تتمتع بمعدل مرتفع لإجمالي الناتج المحلي، وترتيبها الأولى عربياً في سهولة ممارسة الأعمال، وفي المرتبة الـ ١٦ في مجال التنافسية العالمية^١. فاتحاد الإمارات السبع أصبح موطناً لخمسين بالمئة من أفضل مئة شركة ناشئة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وفق تقرير صادر في شهر أبريل عن منصة ريادة الأعمال MAGNITT^٢. وتشكل المشاريع الصغيرة والمتوسطة نحو ٩٤.٣% من المشاريع الاقتصادية في الإمارات، وتوظف نحو ٦٢% من القوة العاملة، وتساهم بحوالي ٧٥% من الناتج المحلي الإجمالي، وقد صُنفت الإمارات في تقرير الاستثمار الصادر عن المؤسسة العربية لضمان الاستثمار للدول العربية حسب مراحل التنمية الاقتصادية- صُنفت من بين الدول العربية التي بلغت مرحلة الاعتماد على التطوير والابتكار في استقطاب الاستثمار وإقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة مقارنة ببقية الدول العربية^٣، ولتعزيز مكانة الإمارات كمركز لريادة الأعمال فقد صدر القانون الاتحادي رقم (٢) لسنة ٢٠١٤ بشأن المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومن أهدافه نشر وتشجيع ثقافة ريادة الأعمال التي تعد أساساً للتنمية الاقتصادية^٤، وتطوير برامج تنمية تلك المشاريع وتحفيز ودعم المواطنين للدخول في مجال المشاريع الصغيرة، ثم صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٦ باللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي

^١ تقرير حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٢٠٠٥)، البنك الدولي، ص ٣١٣.
^٢ عيسى الزعابي، ريادة الأعمال في الخليج العربي ... حان الوقت، جريدة الغد الأردني الإلكترونية، استرجعت بتاريخ ٢٠١٨/٣/١٢ من <http://www.alghad.com/articles/1810332>.

^٣ خالد الباجوري (٢٠١٧) ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي، القاهرة: اتحاد الغرف العربية، ص ١٠.

^٤ يمكن الإطلاع على القانون الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٢) لسنة ٢٠١٤ من <http://www.economy.gov.ae/2.pdf> استرجعت بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٠.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة .د. مها عزت أبو رية
المذكور^١. والجدول التالي يوضح الترتيب العالمي لدولة الإمارات العربية المتحدة في
تقارير المؤسسات الدولية خلال السنوات ٢٠١٢/١١-٢٠١٦/١٥.

جدول رقم (١)

الترتيب العالمي لدولة الإمارات العربية المتحدة في تقارير المؤسسات الدولية

خلال السنوات --2012/11 2016/15.

| ٢٠١٦/١٥ | ٢٠١٥/١٤ | ٢٠١٤/١٣ | ٢٠١٣/١٢ | ٢٠١٢/١١ | جهة الإصدار | عنوان التقرير/ المؤشر |
|---------|---------|---------|---------|---------|---|--|
| ١٧ | ١٢ | ١٩ | ٢٤ | ٢٧ | المنتدى العالمي الاقتصادي | تقرير " التنافسية العالمي " |
| ١٥ | ١٢ | ٨ | ٨ | ١٦ | المعهد الدولي للتنمية الإدارية | تقرير " الكتاب السنوي للتنافسية العالمية " |
| ٢٨ | ٢٠ | ١٤ | ١٧ | - | الأمم المتحدة | تقرير " السعادة العالمي " |
| ٣١ | ٢٢ | ٢٣ | ٢٦ | ٣٣ | البنك الدولي - مؤسسة التمويل الدولية | تقرير " سهولة ممارسة أنشطة الأعمال " |
| ٤١ | ٤٧ | ٣٦ | ٣٧ | ٣٤ | كلية " إنسياد"، جامعة كورنيل الأمريكية، المنظمة العالمية للملكية الفكرية. | مؤشر " الابتكار العالمي " |
| ٢٦ | ٢٣ | ٢٤ | ٢٥ | ٣٠ | المنتدى الاقتصادي العالمي - معهد انسياد كلية جونسون جامعة كورنيل العالمية | تقرير " تكنولوجيا المعلومات العالمي " |
| ١٩ | ٢٠ | ٢٥ | ٢٠ | ٢٩ | معهد ريادة وتنمية الأعمال العالمي | مؤشر " ريادة الأعمال والتنمية العالمي " |
| - | ١٦ | - | ١٩ | - | المنتدى الاقتصادي العالمي | تقرير " تمكين التجارة العالمي " |
| - | ٤١ | ٤٠ | ٤١ | ٣٠ | برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | تقرير " التنمية البشرية الدولي " |
| - | ٢٣ | ٢٥ | ٢٦ | ٢٧ | المنظمة العالمية لمكافحة الفساد | تقرير الشفافية العالمية " |

المصدر: وزارة الاقتصاد، دولة الإمارات العربية المتحدة^٢.

ويقتضي رصد وفهم واقع حضور المرأة الإماراتية في مجال ريادة الأعمال

^١ وزارة المالية بدولة الإمارات العربية المتحدة،
https://www.mof.gov.ae/Ar/Media/FinancialandEconomicNews/2016/pages/flashnews3010_2016.aspx استرجعت بتاريخ ١٠/١١/٢٠١٨.

^٢ أحمد ماجد وندي الهاشمي (٢٠١٦) دراسة اقتصاد الإمارات مؤشرات إيجابية وريادة عالمية، الإمارات: وزارة الاقتصاد، ص ٣٥.

تأصيلها في سياق الخصوصية الثقافية المجتمعية الإماراتية، من هنا سنحاول التعرف على السياقات الثقافية والقانونية والاقتصادية، والبنية التشريعية، والبنية الاجتماعية التي يسرت للمرأة ولوج عالم ريادة الأعمال.

وجدير بالذكر هنا أن توجه دولة الإمارات لتطوير بيئة داعمة للنهوض بالأوضاع العامة، كان له أبلغ الأثر في تطوير الأحوال العامة للاقتصاد، والمتمثلة في بناء اقتصاد معرفي مستدام ودعم سياسة التنويع الاقتصادي وتعزيز قدرات الدولة التنافسية المؤسسية اقليمياً وعالمياً وتحقيق مستهدفات الأجندة الوطنية لرؤية الإمارات ٢٠٢١ وبلوغ المركز الأول عالمياً على مؤشر سهولة الأعمال وتهيئة بيئة جاذبة لممارسة الأعمال الاقتصادية، مستهدفة دفع النمو الاقتصادي وتهيئة المناخ والبيئة الملائمة لقطاع الأعمال لأداء دوره التنموي على الوجه الأكمل وتشجيع وجذب الاستثمارات الخارجية إلى الدولة وتعزيز فعالية ومرونة الاقتصاد الوطني ودعم مواكبته للمستجدات على المستويين المحلي والدولي، وتأكيد التزام الدولة بالاتفاقيات والقوانين الدولية^١.

ويدعم تطور السياقات الاجتماعية والثقافية في المجتمع الإماراتي حضور المرأة في الساحة الاقتصادية، وتقبلها كطرف شريك في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إذ تعد من المناخات الاجتماعية المشجعة والمحتضنة لأهمية الدور المجتمعي للمرأة، ولعل ما تحقق من تقدم مشهود به في ارتفاع معدلات انتشار تعليم المرأة؛ والذي لا ينفصل عن توسع أعداد النساء صاحبات المؤسسات المتوسطة والصغيرة. فالسياقات القانونية والتشريعية بمختلف مستوياتها المحلية (تشريعات وقوانين)، والإقليمية والدولية (موثيق ومعاهدات والتزامات) ومختلف تفرعاتها ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وما له من تأثير مباشر على مجال خوض المرأة

^١ المرجع سابق، ص ٣٤.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة

د. مها عزت أبو رية

لمجال المبادرة الاقتصادية الحرة و ريادة الأعمال^١.

وقد وقعت دولة الإمارات العربية المتحدة على اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في عام ٢٠٠٤ مع إبداء التحفظات على عدد من المواد لتعارضها مع مبادئ الشريعة الإسلامية، وقد شكلت النساء نحو ٤.٥% من إجمالي أصحاب الأعمال، كما تدير المرأة الإماراتية ما يُقدَّر بنحو ١٢.٥ مليار درهم كاستثمارات في مجالات رئيسة مثل: الصناعة والتجارة والصيانة والسياحة والعقارات والبناء والمقاولات والخدمات المالية والمصرفية، وهناك ما يقارب ملياري درهم من استثمارات سيدات الأعمال الإماراتيات في قطاع الصناعة^٢، والجدول التالي يوضح نسبة مساهمة المرأة الإماراتية في الإقتصاد الوطني الإماراتي.

جدول رقم (٢) نسبة مساهمة المرأة الإماراتية في الإقتصاد الوطني الإماراتي

| النسبة / العدد | المؤشر |
|----------------|--|
| 22.5% | المجلس الوطني |
| 30% | وظائف قيادية عليا مرتبطة باتخاذ القرار |
| 66% | القطاع الحكومي |
| 25% | القوة العاملة |
| 4.5% | الأعمال الحرة |
| 15% | مجالس إدارة غرف التجارة والصناعة |
| 30% | المشاريع الصغيرة و المتوسطة |
| 23,000 | عدد سيدات الأعمال |

المصدر: مجلس سيدات أعمال الإمارات

^١ عانشة التايب، مرجع سابق، ص ٢٣٣.

^٢ تقرير مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، استرجعت بتاريخ ١٠ / ١١ / ٢٠١٨، من <http://www.ecssr.ac.ae/ECSSR/>

ويدعم قضايا المرأة في الإمارات^١ هيئة شبه حكومية تُعرف باسم الاتحاد النسائي العام^٢، قامت بتأسيسها الشيخة فاطمة بنت مبارك زوجة الرئيس زايد في عام ١٩٧٥، يلعب الاتحاد دور الجمعية الأم التي ترصد أعمال غيرها من جمعيات المرأة، والتي هي في أغلبها جمعيات خيرية أو نواد لشؤون المرأة. شرعت الحكومة في منح النساء تراخيص للبدء في مشروعاتهن التجارية الخاصة، كما أنشأت الغرف التجارية في دبي وأبو ظبي مجالس تجارية للمرأة في عام ٢٠٠٢ لتشجيع المواطنات الإماراتيات على المشاركة في اقتصاد البلاد، وفي العام ذاته تم تدشين الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتم تحديثها في مارس ٢٠١٥.^٣

وقد أنشئ مجلس سيدات أعمال الإمارات^٤ بناء على القرار رقم ١٠ لسنة ٢٠٠١ الصادر عن مجلس إدارة اتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الإمارات طبقاً للمادة (٤٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الغرفة رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٠، ثم تم تأسيس مجالس سيدات الأعمال تبعاً في مجالس سيدات أعمال في كل من أبوظبي بموجب قرار غرفة التجارة والصناعة بها رقم ١٠ لسنة ٢٠٠١^٥، وفي كل من دبي والشارقة أنشئ مجلس أعمال السيدات بهما ٢٠٠٢^٦، أما مجلس أعمال سيدات عجمان فقد تم تأسيسه عام ٢٠٠٤ تحت مظلة غرفة تجارة وصناعة عجمان، ويضم أكثر من ٩٠٠

^١ يمكن الاطلاع على موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة <http://www.gwu.ae/assets/openingData/30/42573.pdf>، استرجع بتاريخ ١٠/١١/٢٠١٨.

^٢ الاتحاد النسائي العام <http://www.gwu.ae>، استرجع بتاريخ ١١/١١/٢٠١٨.

^٣ يمكن الاطلاع على الأهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة من <https://www.gwu.ae/assets/releases/4116.pdf>، استرجع بتاريخ ١٠/١١/٢٠١٨.

^٤ مجلس سيدات أعمال الإمارات <http://www.uaebwc.ae/new/index.php> استرجع بتاريخ ١١/١١/٢٠١٨.
^٥ مجلس سيدات أعمال أبوظبي <http://www.adbusinesswomen.ae/Arabic/Pages/default.aspx>، استرجع بتاريخ ١١/١١/٢٠١٨.

^٦ مجلس سيدات أعمال دبي <http://www.dbwc.ae>، ومجلس سيدات أعمال الشارقة <http://www.sbw.ae>، استرجع بتاريخ ١١/١١/٢٠١٨.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة

د. مها عزت أبو رية

سيدة أعمال^١، كما تم إنشاء مجلس سيداتم تأسيس مجلس سيدات الأعمال في أم القيوين عام ٢٠١٢. وهو ما يمكن تفسيره كنتيجة لما أفرزه ارتفاع أعداد رائدات الأعمال وتزايد وزنهن حركة الانتظام المجتمعي لصاحبات سيدات الأعمال، وتسارع نسق تأسيس الغرف المهنية والتجارية بهدف تنظيم أكبر لأنشطتهن الاقتصادية والتغلب على الصعوبات والعراقيل المشتركة التي قد تواجههن، وأضحت الساحة الإماراتية تشهد بشكل متكرر ومنظم لقاءات ومنتديات ومؤتمرات عالمية، بالتنسيق مع المنظمات العالمية لصاحبات الأعمال^٣.

ومن الجهود التي بذلت لتمكين رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي تم إعداد برنامج شراكة بين معهد مصدر للعلوم والتكنولوجيا و"ملتقى السيدات للاستدامة والطاقة المتجددة" WISER لإعداد قيادات نسائية في مجال الاستدامة، ويهدف هذا البرنامج إلى دعم الشابات الموهوبات ومساعدتهن على تحقيق أحلامهن بأن يصبحن رائدات أعمال فاعلات، وفي يناير ٢٠١٦ تم تشكيل "لجنة حواء" وهي مبادرة نوعية لتحفيز الكوادر البشرية النسائية على مواصلة التميز المهني لتحقيق المزيد من الإنجازات باعتبارها شريكاً مؤثراً في مسيرة التنمية المستدامة التي تنتهجها الدولة، كما أنشئ "صندوق نماء" الدولي للمرأة، المخصص لتوفير الموارد المالية والبشرية الضرورية للارتقاء بالمرأة ومكانتها في سوق العمل، ولتعزيز البرامج والمبادرات المعنية بتمكين المرأة في المجالات الاقتصادية والمهنية، وتنمية قدراتها في التنمية المجتمعية والاستثمار فيها^٤، كما تم عمل تطبيق إلكتروني للأسر المنتجة^٥، للمساهمة وإيجاد فرص استثمارية للنساء، وشهد مارس 2016 انطلاق

^١ مجلس سيدات أعمال عجمان - <https://www.ajmanchamber.ae/ar/BusinessWomen/Pages/Ajman-Business-Women-Council.aspx>، استرجع بتاريخ ١١/١١/٢٠١٨.

^٢ مجلس سيدات أعمال أم القيوين <http://uaqbwc.com/site2>، استرجع بتاريخ ١١/١١/٢٠١٨.

^٣ عانشة التايب، مرجع سابق ٢٣٨-٢٣٩.

^٤ التقرير السنوي لعام ٢٠١٦ لمنظمة المرأة العربية، مرجع سابق، ص ١٣.

^٥ التقرير السنوي لعام (٢٠١٥)، أبوظبي: الاتحاد النسائي العام، ٢٠١٦، ص ٧، استرجع بتاريخ ١١/١١/٢٠١٨ <https://www.gwu.ae/assets/releases/4116.pdf>

أكاديمية" بادري "الافتراضية لتنمية مشاريع المرأ، وهي الأولى من نوعها على مستوى المنطقة وتهدف إلى توفر منصة تدريبية شبكية تتيح للسيدات في إمارة الشارقة ودولة الإمارات الحصول على التدريب والتأهيل المجاني اللازم لدخول عالم ريادة الأعمال وفق أسس علمية ومنهجية ووسائل عصرية. وفي يونيو ٢٠١٦ بأبوظبي تم توقيع مذكرة تفاهم بين مجلس سيدات أعمال أبوظبي وجامعة الإمارات، من أجل تعزيز الشراكة وتبادل الخبرات بين الجانبين في المجالين الاقتصادي والأكاديمي فيما يتعلق بتبادل الخبرات والمعلومات وتعزيز قدرة المرأة على المشاركة في تنمية المجتمع وأنشطتها الاقتصادية إلى جانب توفر البرامج الداعمة لرفع درجة الأداء وتقديم خدمات على مستوى عالٍ للمرأة وتنمية قدراتها^١. وعن إنجازات النساء رائدات الأعمال الإماراتيات، فقد أوضح تقرير صادر عن قطاع التسجيل والترخيص التجاري في دائرة التنمية الاقتصادية أن هناك ٥٥٨٥٥ سيدة سجلت أعمالاً تجارية متنوعة خلال النصف الأول من عام ٢٠١٦. وأوضح التقرير وجود تشابه كبير بين النساء والرجال من رواد الأعمال من حيث المراحل العمرية ومستويات الطموح والخبرة بالأسواق الدولية، إلا أن عادة ما تختار النساء نوعية معينة من المشروعات، حيث تتركز الأعمال التجارية النسائية بشكل رئيس على الأنشطة الشخصية والموجهة للمستهلك، مثل تجارة الملابس الجاهزة والعطور ومستحضرات التجميل وتجارة المنسوجات والأقمشة، وتجارة الحقائب، والصالونات النسائية، بالإضافة إلى مشاغل الخياطة وتجارة التحف الفنية. بينما تفضل النساء الابتعاد نسبياً عن أنشطة خدمات الأعمال مثل المحاسبة وأنشطة الإنتاج التكنولوجي البسيط. وقد ذكر التقرير أن عدد السيدات ممن يمتلكن رخصاً تجارية فعالة بشكل فردي أو كأحد الشركاء (٤٤٧٢٦٦) سيدة، ما يمثل (٣.١١%) من أصحاب رخص

^١ التقرير السنوي لعام ٢٠١٦ لمنظمة المرأة العربية، مرجع سابق، ص ٢٧.

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

الأعمال المسجلة في دبي والبالغ عددهم (٣٩٤٩٥٠٠) مستثمر ومستثمرة^١.
مما سبق يتضح أن المرأة الإماراتية اليوم أصبحت أنموذجاً يحتذى به في مجال ريادة الأعمال ومنافساً قوياً لمثيلاتها من النساء على مستوى العالم العربي من خلال دعم الدولة للمرأة، ونفاذها إلى التعليم الحر، وتخطيها للمعوقات والتقاليد الاجتماعية، وإذا كان دور الدولة متطلباً جوهرياً في تطوير مفهومات واستراتيجيات التمكين الاقتصادي في أدوار المرأة من خلال دعم ريادة الأعمال النسائية، ووضع المخططات العامة، لكن لا يمكن أن نغفل الجوانب الثقافية والاجتماعية جنباً إلى جنب مع الجوانب الاقتصادية والتشريعية، وهنا يطرح تساؤل: إلى أي مدى تكشف آراء رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي عن تغير الوسط الثقافي الذي يعد مطلباً أساسياً لتغيير الوجود الاجتماعي وتحقيق تمكيناً اقتصادياً من أجل تنمية مستدامة؟ وهو ما ستكشف عنه نتائج الدراسة الميدانية.

ثامناً: الإجراءات المنهجية وخصائص عينة الدراسة

٨-١ منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، حيث تتناول بالوصف ريادة الأعمال كممارسة من ممارسات التمكين الاقتصادي وقياس أبعاده السوسيوثقافية حسب نموذج جيرت هوفستيد من وجهة نظر رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي، ولا تقتصر الدراسة على جمع البيانات من أجل وصف الظاهرة، بل تتجاوز ذلك إلى اختبار الفرضيات المرتبطة بالاشكالية التي تعالجها الدراسة.

٨-٢ مجالات الدراسة:

تشمل مجالات الدراسة المجال الجغرافي والمجال البشري والمجال الزمني.
-المجال المكاني: شمل المجال الجغرافي للدراسة مجلس سيدات أعمال عجمان في دولة الإمارات العربية المتحدة.

^١ تقرير مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، مرجع سابق.

- المجال البشري: شمل مجتمع الدراسة عضوات مجلس سيدات أعمال عجمان والمنسبات لبرنامج بدايات^١ وعددهن (٣٢٤) سيدة، لديهن رخصة معفية الرسوم لمدة ثلاث سنوات، حيث تتيح العضوية لكل من من المهنيات والاكاديميات وسيدات الأعمال من المواطنات الاماراتيات، وسيدات الأعمال الوافدات من إمارة عجمان، وقد تم إرسال لهن رسائل نصية تحتوي على رابط الكتروني للاستبيان عن طريق قاعدة بيانات مجلس سيدات أعمال عجمان.
- المجال الزمني: استغرقت الدراسة الميدانية شهرين و نصف يوم من ١٨ يوليو ٢٠١٨ وحتى ٢ أكتوبر ٢٠١٨.

٨-٣ أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية مصدرين لجمع بياناتها، هما:

- 1-مصادرالبيانات الثانوية: تتضمن مراجعة الأبحاث والمقالات والكتب والدراسات السابقة والمواقع الإلكترونية والإحصائيات الرسمية باللغتين العربية والإنجليزية، من أجل جمع المادة العلمية وصياغة الإطار النظري للدراسة.
- ٢- مصادرالبيانات الأولية: تم جمع البيانات من خلال الدراسة الميدانية بواسطة استمارة الاستبيان التي تم إعدادها وتوزيعها لتغطية الجانب الميداني للدراسة، وقد تم استخدام مقياس ليكارت (Likert Scale) الثلاثي من (1) إلى (٣) لقياس التكرار، والجدول التالي يشير إلى وزن السؤال حسب اتجاهات المستجيبات.

جدول رقم (٣): درجات مقياس ليكارت الثلاثي

| الاستجابة | نادرًا | في بعض الأحيان | دائمًا |
|-----------|--------|----------------|--------|
| الدرجة | ١ | ٢ | ٣ |

وبين الجدول رقم (٤) هذا التقسيم كما يلي:

^١ يمكن الاطلاع على أهداف برنامج بدايات وشروط الحصول على رخصته من <https://www.ajmanchamber.ae/ar/BusinessWomen/Pages/Bedayat.aspx>

جدول رقم (٤) الأهمية النسبية للعبارة حسب اتجاهات أفراد العينة

| الوسط الحسابي | أهمية العبارة حسب اتجاهات أفراد عينة الدراسة |
|---------------|--|
| ١.٦٧-١.٠٠ | نادراً |
| ٢.٣٤-١.٦٨ | في بعض الأحيان |
| ٣.٠٠-٢.٣٥ | دائماً |

في الجدول (٤) حُسب طول الخلية كما يلي = (الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس) / عدد درجات المقياس = $(3-1) / 31 = 0.067$.

٨-٤ التحليل الإحصائي:

من أجل تحليل بيانات الدراسة تم استخدام حزمة النظام الإحصائي للعلوم الاجتماعية والدراسات الإنسانية (SPSS)، وتم الاعتماد على:

- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies).
- الأساليب الإحصائية الوصفية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية (Descriptive Statistics).
- اختبار الفرضيات باستخدام اختبار ذات الحدين - ثنائي الأبعاد (Binomial Test).

٨-٤-١- خصائص عينة الدراسة حسب البيانات الأولية:

الجدول رقم (٥) خصائص عينة الدراسة تبعاً للبيانات الأولية

| المتغير | الاستجابة | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|---------------------|-------|----------------|
| ١- العمر | أقل من ٢٠ | - | - |
| | من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ | ٥١ | ٢٠.٣٢ % |
| | من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ | ١٠٠ | ٣٩.٨٤ % |
| | أكثر من ٤٠ | ١٠٠ | ٣٩.٨٤ % |
| ٢- الحالة الزوجية | عزباء | ٣٠ | ١٢ % |
| | متزوجة | ١٩١ | ٧٦ % |
| | مطلقة | ٣٠ | ١٢ % |

| المتغير | الاستجابة | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------|-----------------------------------|--------------|----------------|
| | أرملة | - | - |
| ٣- عدد الأبناء | لا يوجد | ٦٠ | ٢٣.٩% |
| | ٢ أو أقل | ٢٠ | ٨% |
| | من ٢-٤ | ٦١ | ٢٤.٣% |
| | أكثر من ٤ | ١١٠ | ٤٣.٨% |
| ٤- المهنة السابقة | لم يتم الالتحاق بسوق العمل من قبل | ٧٠ | ٢٨% |
| | العمل بوظيفة حكومية | ٧٠ | ٢٨% |
| | متقاعد | ١١ | ٤% |
| | العمل بالقطاع الخاص | ٢٠ | ٨% |
| | صاحبة مشروع حر آخر | ١٠ | ٤% |
| | إدارة مشروع حر | ٧٠ | ٢٨% |
| | إمارة أبوظبي | ١٠ | ٤% |
| ٥- مكان الإقامة | إمارة دبي | ٢٠ | ٨% |
| | إمارة الشارقة | ٣٠ | ١٢% |
| | إمارة عجمان | ١٩١ | ٧٦% |
| | إمارة رأس الخيمة | - | - |
| | إمارة أم القيوين | - | - |
| | إمارة الفجيرة | - | - |
| | خارج دولة الإمارات | - | - |
| | الحضر | ٢٤١ | ٩٦% |
| | البادية | ١٠ | ٤% |
| | ٧- مكان العمل | إمارة أبوظبي | ٢٠ |
| إمارة دبي | | ٣٠ | ١٢% |
| إمارة الشارقة | | ١٠ | ٤% |
| إمارة عجمان | | ١٤١ | ٥٦% |
| إمارة رأس الخيمة | | - | - |
| إمارة أم القيوين | | - | - |
| إمارة الفجيرة | | - | - |
| خارج دولة الإمارات | | - | - |
| قيم مفقودة | | ٥٠ | ٢٠% |

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة .د. مها عزت أبو رية

| المتغير | الاستجابة | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------|--------------|-------|----------------|
| ٨- طبيعة مكان العمل | الحضر | ٢٠١ | ٨٠ % |
| | البادية | ١٠ | ٤ % |
| | قيم مفقودة | ٤٠ | ١٦ % |
| ٩- المستوى التعليمي | ما قبل جامعي | ١٦١ | ٦٤.١ % |
| | جامعي | ٧٠ | ٢٧.٩ % |
| | ماجستير | ١٠ | ٤ % |
| | دكتوراة | ١٠ | ٤ % |

يُتَبَيَّن من الجدول رقم (٥) أن:

- العينة احتوت على عدد متساوي من الأفراد في الفئة العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠) والفئة العمرية العمرية (أكثر من ٤٠)، حيث بلغت نسبة كل فئة منهما (٣٩.٨٤%)، وهما تُشكِّلان معاً معظم أفراد العينة؛ وقد كان (٢٠.٣٢%) من أفراد العينة في الفئة العمرية (من ٢٠ إلى أقل من ٣٠)، بينما لم تشمل العينة على أي مفردة تقع في الفئة العمرية (أقل من ٢٠).
- الحالة الزوجية لمعظم أفراد العينة كانت (متزوجة) بنسبة (٧٦%)، بجانب أن العينة اشتملت على عدد أفراد متساوي في كلا الفئتين (عزباء) و(مطلقة) بنسبة (١٢%) لكل فئة منهما، بينما لم تحتوي العينة على أي أفراد في الفئة (أرملة).
- معظم أفراد العينة كان عدد الأبناء لديهم (أكثر من ٤) حيث بلغت نسبتهم (٤٣.٨%)، بجانب أن نسبة (٢٤.٣%) من أفراد العينة لديهم عدد أبناء (من ٢-٤) بينما اشتملت العينة على نسبة (٢٣.٩%) ليس لديهم أبناء.
- تساوت نسبة أفراد العينة من حيث طبيعة عملهم قبل تأسيسهم لمشروعهم، (٢٨%) كن يعملن بوظيفة حكومية، و(٢٨%) كن تدرن مشروع حر لصالح الغير، و (٢٨%) لم تلتحقن بسوق العمل من قبل، في حين أشارت نسبة (٨%) أنهن كن تعملن في القطاع الخاص، والنسبة الأقل (٤%) كن متقاعدات وكانت نفس النسبة الأخيرة لأولئك اللاتي كن صاحبات حر آخر

- معظم أفراد العينة كان مكان إقامتهم في (إمارة عجمان)، حيث بلغت نسبتهم (٧٦%) أي ثلثي العينة، ويليهما في الترتيب (إمارة دبي)، حيث بلغت نسبة المقيمين فيها من أفراد العينة (١٢%).
- معظم أفراد العينة وصفوا طبيعة مكان إقامتهم بأنه (الحضر)، حيث بلغت نسبتهم (٩٦%)، بينما (٤%) من أفراد العينة وصفوا مكان إقامتهم بأنه (البادية).
- معظم أفراد العينة صرحوا بأن مكان عملهم (إمارة عجمان)، حيث بلغت نسبتهم (٥٦%)، ويليهما في الترتيب (إمارة دبي)، حيث بلغت نسبة الذين يعملون فيها من أفراد العينة (١٢%)، بينما كانت نسبة (٢٠%) من بيانات العينة المتعلقة بهذا المتغير قيم مفقودة.
- معظم أفراد العينة وصفوا مكان عملهم بالـ (الحضر)، حيث بلغت نسبتهم (٨٠%)، بينما وصف (٤%) من أفراد العينة مكان عملهم بـ (البادية)، واحتوت العينة على نسبة (١٦%) من القيم المفقودة في هذا المتغير.
- معظم أفراد العينة صرحوا أن مستواهم التعليمي هو (ما قبل الجامعي)، حيث بلغت نسبتهم (٦٤.١%)، كما صرح (٢٧.٩%) من أفراد العينة أن مستواهم التعليمي (جامعي)، وتساوى من يحملون (ماجستير) بنسبة (٤%) من أفراد العينة مع من يحملون (دكتوراة) بنسبة (٤%) من أفراد العينة.

٨-٤-٢ خصائص عينة الدراسة حسب المحور الأول (ريادة الأعمال وتحقيق

التمكين الاقتصادي للمرأة)

الجدول رقم (٦) خصائص عينة الدراسة تبعاً للمحور الأول: ريادة الأعمال وتحقيق

التمكين الاقتصادي للمرأة

| المتغير | الاستجابة | العدد | النسبة المئوية |
|----------------------|-----------|-------|----------------|
| ١٠- عدد الدورات التي | أقل من ٥ | 90 | ٣٥.٩% |

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة

د. مها عزت أبو رية

| المتغير | الاستجابة | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------------------|-----------------------------------|-------|----------------|
| حصلت عليها | من ٥ لأقل من ١٠ | ٥٠ | ١٩.٩ % |
| | من ١٠ لأقل من ١٥ | ٣٠ | ١١.٩٥ % |
| | أكثر من ١٥ | ٥١ | ٢٠.٣ % |
| | قيم مفقودة | ٣٠ | ١١.٩٥ % |
| ١١- دورات تدريبية حصلت عليها | لم أتلق أي منها | ٤٠ | ١٥.٩ % |
| | تطوير وتنمية الذات | ١٣١ | ٥٢.٢ % |
| | الإدارة العامة | ٣٠ | ١١.٩ % |
| | المحاسبة | ١٠ | ٤ % |
| | ريادة الأعمال | ٢٠ | ٨ % |
| | قيم مفقودة | ٢٠ | ٨ % |
| | أعمال حرفية | ٦٠ | ٢٣.٩ % |
| ١٢- طبيعة المشروع | تقديم خدمة جديدة | ٧٠ | ٢٦.٩ % |
| | إنتاج سلعة جديدة | ٦١ | ٢٤.٣ % |
| | توزيع سلعة | ١٠ | ٤ % |
| | تدريب واستشارات تطوير تنمية بشرية | ١٠ | ٤ % |
| | صناعة صابون ومنتجات للبشرة يدوياً | ١٠ | ٤ % |
| | منتجات طبخ | ١٠ | ٤ % |
| | قيم مفقودة | ٢٠ | ٨ % |
| | التجميل | ٣٠ | ١٢ % |
| ١٣- مجال عمل المشروع | التعليم والتدريب | ٢٠ | ٨ % |
| | التكنولوجيا والبرمجيات، الإعلام | ١٠ | ٤ % |
| | مشغولات يدوية | ٢٠ | ١٦ % |
| | أكلات شعبية | ١٠ | ٤ % |
| | الضيافة | ١٠ | ٤ % |
| | الملابس والاكسسوارات والمجوهرات | ٧١ | ٢٨.٣ % |
| | حلويات | ١٠ | ٤ % |
| | صناعه دخون وعطور | ١٠ | ٤ % |
| | منتجات صناعة يدوية كالصابون | ١٠ | ٤ % |

أكتوبر ٢٠١٨

| المتغير | الاستجابة | العدد | النسبة المئوية |
|--|-----------------------------------|-------|----------------|
| | قيم مفقودة | ٣٠ | ١٢ % |
| ١٤- عدد سنوات إقامة المشروع | أقل من سنة | ٧١ | ٢٨.٣ % |
| | من سنة لأقل من ٥ سنوات | ٨٠ | ٣١.٩ % |
| | من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات | ٣٠ | ١١.٩ % |
| | ١٠ سنوات فأكثر | ٦٠ | ٢٣.٩ % |
| | قيم مفقودة | ١٠ | ٤ % |
| ١٥- الأسباب التي دفعت لتأسيس هذا المشروع | اعتماد الأسرة على الدخل | ٢٠ | ٨ % |
| | لتأمين المستقبل | ٢٠ | ٨ % |
| | تحقيق الذات والشعور بالرضا النفسي | ١٨١ | ٧٢.١ % |
| | شغل أوقات الفراغ | ٣٠ | ١١.٩ % |
| ١٦- مصدر رأس مال المشروع | تم تأسيس المشروع من مالي الخاص | ١٥٠ | ٥٩.٨ % |
| | المشروع امتلكه عبر الوراثة | - | - |
| | إحدى المبادرات في الدولة | - | - |
| | حاصلة على قرض لتمويل المشروع | ٣١ | ١٢.٣ % |
| | الزوج أو الأسرة | ٧٠ | ٢٧.٩ % |
| | أخرى | - | - |

يتبين من الجدول رقم (٦) أن:

- معظم أفراد العينة حصلوا على (أقل من ٥ دورات)، حيث بلغت نسبتهم (٣٥.٩%)، بينما حصل (١٩.٩%) من أفراد العينة على (من ٥ لأقل من ١٠ دورات)، بينما حصل (١١.٩٥%) من أفراد العينة على (من ١٠ لأقل من ١٥ دورة)، بينما حصل (٢٠.٣%) من أفراد العينة على (أكثر من ١٥ دورة)؛ وبالنسبة لهذا المتغير فقد كانت نسبة (١١.٩٥%) من البيانات قيماً مفقودة.

- معظم أفراد العينة حصلوا على دورات في (تنمية وتطوير الذات)، حيث بلغت نسبتهم (٥٢.٢%)، بينما (١٥.٩%) من أفراد العينة (لم يتلقوا أي دورات)، بينما (١١.٩%) من أفراد العينة تلقوا دورات في (الإدارة العامة)، بينما (٨%) تلقوا دورات في ريادة

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة

د. مها عزت أبو رية

الأعمال و (٤%) تلقوا دورات المحاسبة، وقد قام نسبة (١٦.٣%) من أفراد العينة بالإفصاح عن أنواع أخرى من الدورات التي قاموا بتلقيها تراوحت بين العناصر في الجدول التالي التابع لجدول رقم (٣)؛ وقد كانت نسبة (٨%) من بيانات العينة بالنسبة لهذا المتغير قيماً مفقودة.

- معظم أفراد العينة صرحوا بأن طبيعة المشروع الخاص بهم هو صرحوا بأنها (تقديم خدمة جديدة) بنسبة (٢٦.٩%)، يليهم من طبيعة مشروعهم (إنتاج سلعة جديدة) وبلغت نسبتهم (٢٤.٣%) بينما نسبة (٢٣.٩%) من أفراد العينة صرحوا بأن طبيعة المشروع الخاص بهم (أعمال حرفية) بينما بلغت القيم المفقودة لهذا المتغير نسبة (٨%).

- معظم أفراد العينة أوضحوا أن مجال عمل المشروع الخاص بهم هو (الملابس والاكسسوارات والمجوهرات)، حيث بلغت نسبتهم (٢٠.٣%)، بينما أوضح (١٢%) من أفراد العينة أن مجال عمل المشروع الخاص بهم هو (التجميل)، وبلغت القيم المفقودة لهذا المتغير نسبة (١٢%).

- معظم أفراد العينة صرحوا بأن عدد سنوات إقامة مشروعهم يتراوح من سنة لأقل من ٥ سنوات، حيث بلغت نسبتهم (٣١.٩%)، بينما (٢٨.٣%) صرحوا بأن عدد سنوات الإقامة لمشروعهم أقل من سنة، بينما (٢٣.٩%) صرحوا بأن عدد سنوات الإقامة لمشروعهم ١٠ سنوات فأكثر، بينما صرح (١١.٩%) من أفراد العينة أن عدد سنوات الإقامة لمشروعهم تتراوح من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات؛ وقد كان هناك (٤%) من القيم المفقودة في البيانات بالنسبة لهذا المتغير.

- معظم أفراد العينة كانت الأسباب التي دفعتهم لتأسيس المشروع هي تحقيق الذات والشعور بالرضا النفسي، حيث بلغت نسبتهم (٤٠%)، بينما (٨%) من أفراد العينة دفعهم اعتماد الأسرة على هذا الدخل، و (٨%) دفعهم شغل أوقات الفراغ، و (٨%) دفعهم تأمين المستقبل، و (١٦%) دفعتهم أسباب تمزج بين تحقيق الذات والشعور بالرضا النفسي ولتأمين المستقبل، و (٨%) دفعتهم أسباب تمزج بين اعتماد الأسرة

على هذا الدخل وتحقيق الذات والشعور بالرضا النفسي ولتأمين المستقبل، بينما (٤%) دفعتهم أسباب تمزج بين اعتماد الأسرة على هذا الدخل وشغل أوقات الفراغ، و(٤%)

- معظم أفراد العينة كان مصدر رأس مال المشروع الخاص بهم هو مالهم الخاص، حيث بلغت نسبتهم (٥٩.٨%)، بينما حصل (٢٧.٩%) من أفراد العينة على رأس المال من الزوج أو الأسرة، بينما حصل (١٢.٣%) من أفراد العينة على قرض لتمويل المشروع، وهو من عوامل الجذب في البيئة المحيطة التي يعمل فيها المشروع.

٨-٤-٣ الإحصاء الوصفي للمحور الثاني: الأبعاد الاجتماعية والثقافية لريادة الأعمال

يوضح الجدول (٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتقديرية العامة لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني:

الجدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتقديرية العامة لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني

| التقدير العام | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | التكرارات والنسب المئوية لدرجات الاستجابة ك (%) | | | العبارات | الأبعاد |
|----------------|-------------------|---------------|---|----------------|---------------|--|-----------------------------|
| | | | دائماً | في بعض الأحيان | نادراً | | |
| في بعض الأحيان | .634 | 2.37 | 110 (45.6%) | 111 (46.1%) | 20 (8.3%) | ١- تمنحني الدولة فرصة الكافية لاتخاذ القرارات وإبداء الرأي بخصوص مشروع | التفاوت في الفوذ الوظيفي أو |
| دائماً | .646 | 2.50 | 141 (58.5%) | 80 (33.2%) | 20 (8.3%) | ٢- تشجعي الدولة على الاستقلالية وتحمل مسؤولية مشروع | المسافة الهرمية |
| في بعض الأحيان | .746 | 2.08 | 81 (32.3%) | 110 (43.8%) | 60 (23.9%) | ٣- أتمكن من التشاور ومناقشة المسؤولين بسهولة ويسر عن مشروع | |
| في بعض الأحيان | .783 | 1.87 | 60 (24.9%) | 90 (37.3%) | 91 (37.8%) | ٤- لدي تفويض في الصلاحيات والسلطات كافية لإنجاز متطلبات المشروع | |

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

| التقدير العام | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | التكرارات والنسب المئوية لدرجات الاستجابة ك (%) | | | العبارات | الأبعاد |
|----------------|-------------------|---------------|---|----------------|---------------|---|----------------|
| | | | دائماً | في بعض الأحيان | نادراً | | |
| في بعض الأحيان | .792 | 1.95 | 70 (29%) | 90 (37.3%) | 81 (33.6%) | ٥- يوجد قوانين مكتوبة تنظم عمل المشروع | تجنب المجهول |
| دائماً | .734 | 2.32 | 121 (48.2%) | 90 (35.9%) | 40 (15.9%) | ٦- ألقى القبول لمقترحاتي وأفكاري وبرامج العمل المبتكرة للتوسع في مشروع | وعدم اليقين |
| دائماً | .736 | 2.23 | 91 (41.2%) | 90 (40.7%) | 40 (18.1%) | ٧- أفضل استمرار الوضع القائم وليس لدي رغبة في المخاطرة أو المغامرة | |
| دائماً | .783 | 2.13 | 91 (37.8%) | 90 (37.3%) | 60 (24.9%) | ٨- لدي المقدرة على التعامل المخاطر وإدارة الأزمات | |
| دائماً | .646 | 2.50 | 141 (58.2%) | 80 (33.2%) | 20 (8.3%) | ٩- أفضل العمل منفرداً أكثر من العمل الجماعي | الجماعية مقابل |
| في بعض الأحيان | .695 | 2.20 | 91 (36.3%) | 120 (47.8%) | ٤٠ (15.9%) | ١٠- أفضل العمل الجماعي وفرق العمل داخل مشروع | الفردانية |
| دائماً | .578 | 2.50 | 131 (54.4%) | 100 (41.5%) | 10 (4.1%) | ١١- أشجع العمل الجماعي وأؤمن أن الجهد الجماعي هو السبب الرئيس للنجاح والإنجاز | |
| دائماً | .708 | 2.39 | 121 (52.4%) | 80 (34.8%) | 30 (13%) | ١٢- إن تخلي الأفراد عن مصالحهم الشخصية أبدى من مساعدة بعضهم البعض | |
| دائماً | .706 | 2.54 | 161 (66.8%) | 50 (20.7%) | 30 (12%) | ١٣- يتوفر للمشروع الأمن والاستقرار | |
| دائماً | .634 | 2.63 | 171 (71%) | 50 (20.7%) | 20 (8.3%) | ١٤- تسود قيم المكسب والتطور والتجدي في مشروع | الصرامة مقابل |
| في بعض الأحيان | .805 | 2.31 | 121 (52.4%) | 60 (26%) | 50 (21.6%) | ١٥- تشغل النساء وظائف رفيعة المستوى في مشروع. | اللبونة |
| في بعض الأحيان | .727 | 2.13 | 81 (33.6%) | 110 (45.6%) | 50 (20.7%) | ١٦- تتميز بيئة العمل بانخفاض مستوى الضغوط في العمل | |
| في بعض الأحيان | .626 | 2.17 | 71 (29.5%) | 140 (58.1%) | 30 (12.4%) | ١٧- أفضل المشروعات الصغيرة | |
| دائماً | .373 | 2.83 | 201 | 40 | 0 | ١٨- الجودة في الأداء هي المعيار | |

| التقدير العام | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | التكرارات والنسب المئوية لدرجات الاستجابة ك (%) | | | العبارات | الأبعاد |
|----------------|-------------------|---------------|---|----------------|--------------|--|--------------------|
| | | | دائمًا | في بعض الأحيان | نادرًا | | |
| | | | (83.4%) | (16.6%) | (0%) | الحقيقي لتقويم فعالية الأداء | |
| في بعض الأحيان | .623 | 2.31 | 91 (39.4%) | 120 (51.9%) | 20 (8.7%) | ١٩- يتضمن مشروعى برامج للتخطيط الاستراتيجي والتخطيط طويل الأمد | النظرة طويلة الأجل |

الجدول رقم (٨) مقارنة متغيرات الدراسة مع أبعاد هوفستد

| نتائج الدراسة | | | نتائج هوفستد | | | | |
|----------------|-------------------|---------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|-------|-----------------------------------|
| التقدير العام | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | البعد | معدل/ تصنيف هوفستد للإدارة العربية | المعدل العالمي لمعايير هوفستد | البعد | |
| في بعض الأحيان | .50558 | 2.20 | النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية | مرتفع | ٨٠ | ٥٥ | النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية |
| في بعض الأحيان | .50374 | 2.16 | تجنب المجهول وعدم اليقين | مرتفع | ٦٨ | ٤٣ | تجنب المجهول وعدم اليقين |
| دائمًا | .43621 | 2.39 | الجماعية مقابل الفردانية | منخفضة | ٣٨ | ٦٤ | الفردانية مقابل الجماعية |
| دائمًا | .48961 | 2.41 | الصرامة | مرتفعة قليلاً | ٥٢ | ٥٠ | الصرامة |
| في بعض الأحيان | .623 | 2.31 | النظرة طويلة الأجل | لم يجر هوفستد دراسة على هذا البعد في الإدارة العربية | | ٤٥ | النظرة طويلة الأجل |

نلاحظ من الجدول (٧) و جدول (٨) أن بُعد (الصرامة) حظى بأعلى وسط حسابي (٢.٤١) بين أبعاد المحور الثاني بانحراف معياري (٠.٤٨٩٦١)، ويليه بعد (الجماعية مقابل الفردانية) بوسط حسابي (٢.٣٩) وانحراف معياري (٠.٤٣٦٢١) وبتقدير عام (دائمًا)، بينما حصلت باقي أبعاد المحور على متوسطات تتراوح بين (٢.١٦-٢.٣١) وانحرافات معيارية تتراوح بين (٠.٥٠٣٧٤-٠.٦٢٣) وبتقديرات العدد الخمسون أكتوبر ٢٠١٨

عامة (في بعض الأحيان).

ولدى إجراء تحليل لمعرفة التقدير العام لمجموع المتغيرات ككل (الأبعاد الرئيسية) و محاولة ربط هذه النتائج مع ما توصل إليه هوفستد في تصنيفه للإدارة في الدول العربية والتي شملت أفراد من مصر، لبنان، الكويت، العراق، السعودية، ليبيا، الإمارات العربية المتحدة، فقد توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية: إجماع أفراد عينة الدراسة على التقدير العام (دائمًا) على المحاور (الجماعية، الصرامة)، في حين جاءت المتغيرات (تباعد النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية، تجنب المجهول وعدم اليقين، النظرة طويلة الأجل)، بتقدير (في بعض الأحيان)، وجدير بالذكر هنا اختلاف بين المنهجيتين حيث أن هوفستد اعتمد على تقييم الإدارة العربية عبر معدل رقمي (score) لكل مؤشر من المؤشرات موضع الدراسة، واعتمدت الدراسة الحالية في توصيف مؤشرات هوفستد عبر الإحصاء الوصفي (الوسط الحسابي عبر مدلول قوة الأبعاد)، كما يلاحظ اختلاف النتائج في كلتا الدراستين، وهو ما يتضح فيما يلي:

١- جاء معدل تصنيف هوفستد للبعد الأول ليدل على ارتفاع النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية في الإدارة في الدول العربية حيث أشار أن معدل بلغ (٨٠) أعلى من المعدل العالمي المحدد بـ (٥٥)، في حين تحصلت الفقرات المتعلقة بهذا البعد في الدراسة على متوسط الإجابات (2.20)، وبانحراف معياري قدره (50558). وبتقدير عام (في بعض الأحيان)،

٢- جاء تصنيف هوفستد لتجنب المجهول في الإدارة في الدول العربية (68) أعلى من المعدل العالمي (43)، وهو ما اختلف ونتائج الدراسة الحالية؛ حيث أن مؤشر تجنب المجهول جاء بوسط حسابي قدره (2.16) وبانحراف معياري قدره (50374). وبتقدير (في بعض الأحيان).

٣- وقد نقلت الدراسة الحالية مع هوفستد بالنسبة لمؤشر الفردانية مقابل الجماعية، فقد صنف هوفستد الإدارة العربية بانخفاض الفردانية بمعدل (38) وهو أقل من المعدل

العالمي (٦٤)، ، والتي جاءت بمتوسط حسابي (2.39) وانحراف معياري (43621). وبتقدير (دائماً)، وهو ما يؤكد الابتعاد عن العمل المنفرد والتشجيع على روح العمل الجماعي.

٤- كما التقى مؤشر الصرامة متقارباً بين نتائج هوفستيد والدراسة الحالية، فحسب هوفستيد جاء معدله (52) أي مرتفعاً نسبياً عن المعدل العالمي (٥٠)، وفي الدراسة الحالية جاء بوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (48961) وتقدير (دائماً).

٥- أما مؤشر النظرة طويلة الأجل، في حين جاء في الدراسة الحالية بوسط حسابي قدره (2.31) وانحراف معياري (623) وبتقدير في بعض الأحيان.

٨-٥ اختبار فرضيات الدراسة:

الجدول (٩) نتائج اختبار ذات الحدين لفرضيات الدراسة

| النتيجة | النسبة الكلية للرأي | المعنوية المحسوبة | الفرضية |
|--|---------------------|-------------------|--|
| رفض | .56 | .058 | الفرضية الأولى: تشعر رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة من التفاوت في السلطة. |
| رفض | .52 | .528 | الفرضية الثانية: تميل رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة إلى تجنب المجهول وعدم اليقين. |
| قبول | .80 | .000* | الفرضية الثالثة: تفضل رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة الجماعية مقابل الفردانية. |
| قبول | .67 | .000* | الفرضية الرابعة: تتسم رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بالذكورية في الأداء. |
| قبول | .82 | .000* | الفرضية الخامسة: توجد لدى رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي نظرة طويلة الأجل نحو المستقبل. |
| قبول | .75 | .000* | الفرضية السادسة: تُحقق ريادة الأعمال النسائية التمكين الاقتصادي للمرأة. |
| * دال إحصائياً عند مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥) | | | |

- من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول (٩) وبتطبيق القاعدة الإحصائية التي تنص على قبول الفرضية البديلة عندما يكون مستوى المعنوية المحسوبة أقل من مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥)، يتضح ما يلي:
- بالنسبة للفرضية الأولى (تشعر رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة من التفاوت في السلطة) يتضح أن مستوى المعنوية المحسوب قيمته كانت (٠.٠٥٨) بالتالي نقوم برفض الفرضية عند مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥) وذلك بنسبة رأي وصلت إلى (٠.٥٦).
 - أما في الفرضية الثانية (تميل رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة إلى تجنب المجهول وعدم اليقين) وجدنا أن مستوى المعنوية المحسوب قيمته (٠.٥٢٨)، وبالتالي نقوم برفض الفرضية عند مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥) وذلك بنسبة رأي وصلت إلى (٠.٥٢).
 - وفي الفرضية الثالثة (تفضل رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة الجماعية مقابل الفردانية) وجدنا أن مستوى المعنوية المحسوب قيمته كانت (٠.٠٠٠) بالتالي نقوم بقبول الفرضية عند مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥) وذلك بنسبة رأي وصلت إلى (٠.٨٠).
 - أما في الفرضية الرابعة (تتسم رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بالذكورية في الأداء) وجدنا أن مستوى المعنوية المحسوب قيمته كانت (٠.٠٠٠) بالتالي نقوم بقبول الفرضية عند مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥) وذلك بنسبة رأي وصلت إلى (٠.٦٧).
 - كما اتضح في الفرضية الخامسة (توجد لدى رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي نظرة طويلة الأجل نحو المستقبل) أن مستوى المعنوية المحسوب قيمته كانت (٠.٠٠٠) بالتالي نقوم بقبول الفرضية عند مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥) وذلك بنسبة رأي وصلت إلى (٠.٨٢).

- وأخيراً فإن في الفرضية السادسة (تُحقق ريادة الأعمال النسائية التمكين الاقتصادي للمرأة) وجدنا أن مستوى المعنوية المحسوب قيمته كانت (٠.٠٠٠) بالتالي نقوم بقبول الفرضية عند مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥) وذلك بنسبة رأي وصلت إلى (٠.٧٥).

تاسعاً: الخاتمة ومناقشة نتائج الدراسة:

- دعمت دولة الإمارات العربية المتحدة التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال الجهود الموجهة لريادة الأعمال النسائية، حيث سنت القوانين وأنشأت الاتحاد النسائي العام ومجالس سيدات الأعمال في السبع إمارات بالدولة، مما أدى إلى تطور ملحوظ في ريادة الأعمال، حيث ارتفع عدد سيدات الأعمال من (9,573) عام ٢٠١٠ إلى (55,855) عام ٢٠١٥ بنسبة زيادة بلغت ٤٨٣%، وهو ما يدل على تحقيق المؤشر الأول من مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال ريادة الأعمال.

- تقع رائدات الأعمال من أفراد العينة في الفئة العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠) و(أكثر من ٤٠)، بنسبة (٧٩.٦٨)، مما يرجح خصوصية واقع البنية الاجتماعية العربية، فالفتاة الشابة في سن مبكرة لاتزال بعيدة عن خوض العمل الحر إما لأن هذا هو العمر المتوقع لبدء حياتها الزوجية والمسؤوليات الملقاة على عاتقها، وبالتالي يكون التفضيل إما للتفرغ لواجباتها الأسرية والمنزلية أو للاتجاه للوظيفة الحكومية كما سيظهر لاحقاً، فالمرأة تتجه إلى ريادة الأعمال وإقامة مشروع في سن متقدم نسبياً، حيث يكمل استعدادها المعنوي والمادي للمبادرة وتحمل المسؤولية عبر إقامة مشروع خاص، أو التخلص من أعباء الوظيفة الحكومية، كما قد يرتبط هذا بتفرغها النسبي من المسؤولية الأولى المناطة بها من حمل وولادة ورعاية المواليد.

- معظم أفراد العينة من رائدات الأعمال متزوجات بنسبة (٧٦%)، وما يقارب من نصف العينة بنسبة (٤٣.٨%) لديهن أكثر من ٤ أبناء، وهو ما يعكس بنية الأسرة

العدد الخمسون ٩٦ أكتوبر ٢٠١٨

الإماراتية وأن ارتباطهن بأسرة وزوج وأولاد لم يكن عائقاً أمامهن من المبادرة في ريادة الأعمال، وتحمل مسؤولية مشروع خاص يديرونه.

- اتضح أن ثلث العينة فقط من رائدات الأعمال بنسبة (٢٨%) كان بداية خروجهن إلى العمل خارج المنزل كان مع تأسيسهن لمشروعهن، أما الثلثين بنسبة (٧٢%) كن أصلاً في سوق العمل المأجور بأشكاله الحكومي أو الخاص أو إدارة مشروع حر لصالح الغير، مما يدل على ارتفاع الوعي في المجتمع الإماراتي بضرورة انخراط المرأة في سوق العمل وأن دورها المجتمعي والاقتصادي لا يقل أهمية عن دورها الأسري.

- النسبة الغالبة من العينة من رائدات الأعمال بنسبة (٦٤.١%) تعليمهن دون الجامعي، ورغم أن تعليم الفتاة الخليجية أضحى حقيقة اجتماعية بارزة تتطور بشكل مطرد، ورغم تفوق الإناث على الذكور في أعداد الخريجين كما اتضح من دراسة التايب، والتي تصل إلى نسبة (٦٠%) في دولة الإمارات حسب دراسة زايد، لكن الدراسة الحالية كشفت عن أن أكثر من نصف العينة مؤهلن التعليمي دون الجامعي، وهو ما لا يتفق مع دراسة معتز بالله عبد الفتاح والتي توصلت إلى أن المرأة الريادية تتمتع بمستوى تعليمي عالٍ، وهو ما يمكن تبريره بربطه بطبيعة المجالات والمشروعات التي أسستها رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي والتي لا تتطلب طبيعتها سوى مهارة متوسطة وليس تعليم عالٍ، والذي سيتأكد لاحقاً عند عرض طبيعة مشروعات رائدات الأعمال ومجالاتها.

- حصلت نسبة تعدت نصف العينة من رائدات الأعمال (٥٢.٢%) على تدريبات متنوعة فنية متخصصة وإدارية وشخصية، مما يعكس وعيهم بأهمية تطوير مهاراتهم الذاتية والشخصية والاجتماعية والفنية، هو ما يتفق والدراسات التي حددت سمات رائدة الأعمال - ومنها دراستي (Lumpkin) و (Rauch) - أن المرأة رائدة الأعمال تؤسس مشروعها على قاعدة دراية متميزة، نابعة من إيمانها بضرورة تنميتها

مهاراتها الشخصية والإدارية والفنية المتخصصة في المجال أو الحقل الذي ينتمي إليه مشروعها، حتى تستطيع أن تتحمل مسؤولية تأسيس الدراسة وإدارة مؤسستها.

- أشارت النسبة الأكبر من العينة من رائدات الأعمال (٥٩.٨ %) أن مصدر رأس مال مشروعهن هو من مالهن الخاص أو حصلن على قرض تمويلي، مما يدل على تحقق المؤشر الثاني من مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال زيادة الأعمال، حيث تنتج الأخيرة لهن الحصول على الموارد والتحكم فيها حسب ما تراه وتريده وبقرار شخصي منهن.

- بينت نتائج الدراسة تنوع ميادين نشاط مشروعات رائدات الأعمال، إلا أنه اتضح كذلك أن أغلب المشروعات المنجزة من قبل رائدات الأعمال تتركز في قطاع الخدمات، حيث بلغت نسبتهم (٧٠%) من العينة، وهو ما يوضح الاختلال الحاصل في خريطة قطاعات نشاط مشروعات زيادة الأعمال النسائية، ولا تنافس المشروعات الرأسمالية الكبرى، وجاءت على التوالي حسب نسبتها كما ظهرت من آراء العينة (الملابس والاكسسوارات والمجوهرات، منتجات طبخ، صناعة صابون ومنتجات للبشرة يدويًا، التجميل، التعليم والتدريب، مشغولات يدوية، التكنولوجيا والبرمجيات والإعلام، أكلات شعبية، الضيافة)، وهو ما يمكن أن يُفسر ببعض العوامل الذاتية وثيقة الصلة ببعض الخصائص الشخصية للمرأة، كالتوجس من النشاط الاقتصادي غير المألوف في المجتمع، أو التعامل مع الحرفيين أو الخوف من المغامرة من الاستثمار في مجالات غير مأمونة العواقب، والميل إلى الربح السريع من خلال المشروعات متواضعة الحجم ومتوسطة الحجم، حتى يسهل تسيير العمل بها إداريًا وماليًا.

- النسبة الأعلى من العينة من رائدات الأعمال (٨٠.١%) حددت السبب الرئيس الذي دفعهن لتأسيس مشروعهن، هو الرغبة الجدية في إثبات الذات والاستقلال الشخصي، والاعتماد على النفس والشعور بالرضا، بالإضافة إلى توافر فرصة

اقتصادية مواتية، وهو ما اتضح في النتيجة القادمة. تمزج بين اعتماد الأسرة على هذا الدخل وشغل أوقات الفراغ وتحقيق الذات والشعور بالرضا النفسي وتأمين المستقبل. وتأسيساً على المقاربة السوسولوجية بأن تأسيس المرأة لمشروعها يركز إما على عوامل جذب أو عوامل دفع في البيئة المحيطة، فالأولى تشجع والأخيرة تجبر النساء على البدء بالمشروع، قد اتضح من النتائج السابقة أن النسبة الأقل (١٦%) كانت عوامل الدفع هي التي أجبرت النساء على تأسيس مشروعهن لاعتماد دخل الأسرة عليهن أو لتأمين مستقبلهن.

- تدلل النتيجة السابقة على تحقق المؤشر الثالث من مؤشرات التمكين الاقتصادي من خلال ريادة الأعمال للمرأة، إذ أكدت غالبية العينة بما يزيد عن ثلثها، أن ريادة الأعمال تحقق لهن الاستقلال الاقتصادي، مما يعزز صورتها الذاتية عن نفسها وثقتها بقدرتها، ويزيد من قيمتها في المنزل والمجتمع.

- تشعر رائدات الأعمال بدرجة متوسطة من تباعد النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية، وليس كما حدده هوفستيد أن الدول العربية يبرز فيها السلطة وتباعد النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية داخل المؤسسات في الدول العربية، مما يعني أن ريادة الأعمال الاماراتية تجمع بين الاعتماد على الآليات الرسمية والقوانين والأجهزة الرسمية، إلى جانب مشاركة المؤسسات في صياغة الأهداف والاعتماد على التحكم الذاتي للأفراد.

- تشعر رائدات الأعمال بدرجة متوسطة من انخفاض الخوف من الجهول وعدم اليقين والتغيرات التي قد تطرأ على الواقع العملي، وليس كما حدد هوفستيد ارتفاعه في الدول العربية، مما يعني أن ثقافة المجتمع الاماراتي ورائدات الأعمال به تتميز بالمبادرة والطموح والإقبال على المخاطرة مع تحمل مسؤولية أفعالهن، مما ينعكس إيجاباً على روح الابتكار والإبداع في المستقبل.

- تتسم رائدات الأعمال بارتفاع ميلهن إلى الجماعية وتفضيلها على الفردانية في إدارة المشروع مما يعني ضمناً انخفاض الفردانية وهو ما يتفق مع نتائج هوفستيد، حيث يفضلن البقاء ضمن مجموعات لرعاية بعضهن البعض وبما يضمن الولاء والانتماء لمشروعاتهن، وهو ما يمكن أن يعكس طبيعة ثقافة المجتمع والتي ترجح الروابط والعلاقات الاجتماعية والصدقات والأطر العائلية.

- تشعر رائدات الأعمال بارتفاع الصرامة في مشروعاتهن، وهو ما يتفق ونتائج دراسة هوفستيد، حيث تضعن أهمية كبيرة لمعدلات الأداء المرتفع للتطور والمكاسب والتحدي والتشجيع على الاستقلالية في صنع القرار.

- تتسم رائدات الأعمال بدرجة متوسطة من النظرة طويلة الأجل، وهو البعد الذي لم يقسه نموذج هوفستيد في الدول العربية، وربما يمكن ربط هذه النتيجة بطبيعة المشروعات التي أسستها رائدات الأعمال والتي تركزت في قطاع الخدمات.

- ونلاحظ أن هذه النتائج التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة رائدات الأعمال تلتقي في مؤشرين فقط مع المؤشرات التي توصل إليها العالم هوفستيد سابقاً في أبحاثه التي طبقها على عدد من الدول العربية، حيث اتفقت الدراستان على ارتفاع مؤشري (الصرامة مقابل الليونة) و (الجماعية مقابل الفردانية)، في حين اختلفت الدراستان في مؤشري (النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية) و (تجنب المجهول وعدم اليقين)، وإضافة إلى ما سبق فقد توصلت الدراسة الحالية إلى درجة متوسطة من (النظرة طويلة الأجل للمستقبل) للبعد الخامس وهو ما لم يقسه نموذج هوفستيد في الدول العربية.

- من النتائج السابقة فإن الدراسة الحالية ترفض كل من الفرضية الأولى التي تنص على أنه (تتسرع رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة من التفاوت في السلطة)، والفرضية الثانية التي تنص على أنه (تميل رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة إلى تجنب المجهول وعدم اليقين)، بينما تقبل

الدراسة أربع فروض، هي: الفرضية الثالثة التي تنص على أنه (تفضل رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بدرجة مرتفعة الجماعية مقابل الفردانية)، والفرضية الرابعة التي تنص على أنه (تتسم رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي بالذكورية في الأداء)، والفرضية الخامسة التي تنص على أنه (توجد لدى رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي نظرة طويلة الأجل نحو المستقبل)، والفرضية السادسة التي تنص على أنه (تُحقق ريادة الأعمال النسائية التمكين الاقتصادي للمرأة).

- تطرح الدراسة الحالية ضرورة إجراء بحوث لقياس التغيرات التي تحدث في شخصية المرأة، والشعور بالثقة، والقدرة على اتخاذ القرار والحرية في اختيار البدائل المتاحة، والتي تؤثر فيها وفي عائلتها بصورة مباشرة من خلال دراسة حالة لعدد من رائدات الأعمال، كما نقترح دراسة المعوقات الثقافية والاجتماعية التي تواجهها رائدات الأعمال في إطار الخصوصية الثقافية للمجتمع الاماراتي وتأثيرها على التمكين الاقتصادي للمرأة.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب والمقالات:

١. أحمد زايد (٢٠١١)، الأسرة العربية في عالم متغير، القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.
٢. أحمد ماجد وندى الهاشمي (٢٠١٦) دراسة اقتصاد الامارات مؤشرات إيجابية وريادة عالمية، الإمارات: وزارة الاقتصاد.
٣. أنين خالد سيف الدين و سلامي منيرة (٢٠١٣)، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية - العدد ٠٢، ١٦٣ - ١٨٤.
٤. أهيلة شومرو ورحاب صندوقو سناء العاصي، ليلي بکرو هديل رزق (٢٠٠٦)- مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، فلسطين: المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية.
٥. خالد الباجوري (٢٠١٧)، ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي، القاهرة: اتحاد الغرف العربية.
٦. دوني الكوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة قاسم المقداد، منشورات اتحاد كتاب العرب، دمشق، ٢٠٠٢.
٧. رزان أحمد (٢٠٠٨)، إدارة التمكين، دمشق: دار الطليعة.
٨. زيرق سوسن وبن حراث حياة (٢٠١٥)، المقاولاتية النسوية في قطاع الصناعات التقليدية: عرض التجربة المغربية، المغرب: مجلة المالية و الأسواق.
٩. عائشة التاييب (٢٠١١)، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة: منظمة المرأة العربية.

١٠. عبد الكريم القنبيعي الإدريسي (2013)، الثقافة المقاولانية " من نظريات المدارس إلى آليات المقاربات "مقدمات في سوسيولوجيا التنظيم، المغرب: منشورات مقاربات.

١١. عبد الله عبد الرحمن، علم الاجتماع الاقتصادي: في ضوء اقتصاد عالمي جديد، الجزء الأول (مصر: دار المعرفة الجامعية ، 1997، ص ٤٣.

١٢. عيسى الزعابي، ريادة الأعمال في الخليج العربي ... حان الوقت، جريدة الغد الأردني الإلكترونية، استرجعت بتاريخ ١٢/٣/٢٠١٨ من <http://www.alghad.com/articles/1810332->

١٣. عبد الله عبد الرحمن (1997)، علم الاجتماع الاقتصادي: في ضوء اقتصاد عالمي جديد، الجزء الأول، مصر: دار المعرفة الجامعية.

١٤. كمال بوقرة و إسحاق رحمان (٢٠١٧)، المقالة الخاصة كآلية تنمية مجتمع العمل. دراسة سوسيو اقتصادية للفعل المقاولاتي في الجزائر ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الشهيد حمة لخض الوادي، العدد 21، مارس 2017 ص ٩٦:١٠٦

١٥. لميس أبو نحلة (٢٠٠٥)، مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وعوائده، بيرزيت: مجلة جامعة بيرزيت، ص ١٢.

١٦. ماكس فيبر (٢٠١٥)، الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية ، ترجمة محمد علي مقلد، لبنان: مركز الإنماء القومي.

١٧. معتز بالله عبد الفتاح (٢٠١٠)، التنمية المستدامة وقضايا المرأة العربية: رؤية قطاع من الشباب العربي، القاهرة: منظمة المرأة العربية.

١٨. مسعود فرج (٢٠٠٩م) ، خروج المرأة الليبية المتروجة للعمل .. أم درمان : جامعة أم درمان الإسلامية، ص ١١١.

١٩. هيام زهران (٢٠١٥)، واقع آليات الخدمة الاجتماعية و تمكين المرأة، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
20. Călin-Ştefan GEORGIA (2013), Rules and Hofstede's UAI, a study on the Arabic Muslim and European Christian cultures, Journal of Global Politics and Current Diplomacy, 79-90
21. Etayankara Muralidharan and Saurav Pathak (2018), Sustainability, Transformational Leadership and Social Entrepreneurship, Sustainability, 10, 567; doi:10.3390/su10020567.
22. Geert Hofstede (1995), Multilevel Research of Human Systems: Flowers, Bouquets and Gardens, Human Systems Management, vol. 14, no. 3
23. Geert Hofstede (2011), Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context, Online Readings in Psychology and Culture, Retrieved March ٢٠th, 2018 from <http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/8>
24. Geert Hofstede (٢٠١٣), Replicating and Extending Cross-National Value Studies: Rewards and Pitfalls – An Example from Middle East Studies, AIB Insights, AIB Insights, Vol. 13, No. 2.
25. Mustapha Henni (2001), A dictionary of Economic and financial Terms, Librairie du Liban Publishers, Beirut, Lebanon.
26. Najm A. Najm. Arab Culture Dimensions in the International and Arab Models. *American Journal of Business, Economics and Management*. Vol. 3, No. 6, 2015
27. Sarah Bradshaw, Joshua Castellino, Bineta Diop (2013), Women's role in economic development: Overcoming the constraints" Background paper for the High-Level Panel of Eminent Persons on the Post-2015

- Development Agenda, Sustainable Development Solutions Network, New York, pp2-3
28. The *Global Gender Gap Report (2016)* , World Economic Forum, Geneva .
 29. The World Survey on the Role of Women in Development (2014),“gender equality and sustainable development”,United Nations in as a Report of the Secretary-General.
 30. World Commission for Economic Development (1987), Our Common Future. Oxford University Press: New York.
 31. Erkkko Autio, Sauray Pathak, Karl Wennberg (2010), CONSEQUENCES OF CULTURAL PRACTICES FOR ENTREPRENEURIAL BEHAVIORS, Sweden: Ratio Working Paper No. 207.
 32. Human Development Report (1994), Oxford University Press: New York, p9. Retrieved January 18th, 2018 from <http://www.arab-hdr.org/arabic/reports/global.aspx>
 33. Women’s economic empowerment Report (2012), The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), p 4-6, <https://www.oecd.org/dac/gender-development/47561694.pdf>

ثانياً: التقارير والنشرات:

٣٤. تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٥)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "نحو نهوض المرأة في الوطن العربي.
٣٥. تقرير التنمية البشرية (٢٠١٠). الثروة الحقيقية للأمم : مسارات إلى التنمية البشرية ، برنامج الأمم المتحدة الانمائي، استرجعت بتاريخ ٢٦/٢/٢٠١٨ من <http://www.arab-hdr.org/arabic/reports/global.aspx>

٣٦. التقرير السنوي لعام ٢٠١٥ (٢٠١٦)، أبوظبي: الاتحاد النسائي العام، استرجعت بتاريخ ٢٠١٨/٤/١ استرجع بتاريخ ١١ / ١١ / ٢٠١٨ من <https://www.gwu.ae/assets/releases/4116.pdf>
٣٧. التقرير السنوي لعام ٢٠١٦ (٢٠١٧)، المرأة العربية: تمكين - إنجازات - تحديات، منظمة المرأة العربية، استرجعت بتاريخ ٢٠١٨/٤/١ من <http://www.arabwomenorg.org/MediaFiles/Publications/PDFs/181037eb.pdf>
٣٨. تقرير حالة سكان العالم (٢٠١٢)، صندوق الأمم المتحدة للسكان، ص ٢٨، استرجعت بتاريخ ٢٠١٨/٩/٩ من https://arabstates.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/AR_WEB-READY_SWOP%202012%20Report_1.pdf
٣٩. تقرير مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، استرجعت بتاريخ ١٠ / ١ / ٢٠١٨ من، <http://www.ecssr.ac.ae/ECSSR/>.
٤٠. دليل المؤشرات الدالة على النوع الاجتماعي (٢٠٠٤)، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.
٤١. تقرير لجنة وضع المرأة (٢٠١٠)، تمكين المرأة اقتصادياً في سياق الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية، الأمم المتحدة، استرجعت بتاريخ ١٢ / ١٢ / ٢٠١٧، من www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp8a.pdf
٤٢. تقرير حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٢٠٠٥)، البنك الدولي.
٤٣. ملتقى مسائل التنمية الصناعية (٢٠١٥)، فيينا: منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية.
٤٤. تقرير المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية (٢٠١٣)، المقاوله وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي.. قيادة وتنمية، القاهرة: منظمة المرأة العربية، ص ٧٥

الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة د. مها عزت أبو رية

استرجعت بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٢ من
<https://www.mof.gov.ae/Ar/Media/FinancialandEconomicNews/2016/pages/flashnews30102016.aspx>

٤٥. الأهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة استرجعت بتاريخ ١٠/

<https://www.gwu.ae/assets/releases/4116.pdf> من ٢٠١٨ / ١١

٤٦. القانون الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٢) لسنة ٢٠١٤ من

<http://www.economy.gov.ae/2.pdf> استرجعت بتاريخ ١٠ / ١١ / ٢٠١٨.

٤٧. موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة من

<http://www.gwu.ae/assets/openingData/30/42573.pdf> استرجعت

بتاريخ ١٠ / ١١ / ٢٠١٨.

ثالثاً: مواقع على الانترنت:

٤٨. الاتحاد النسائي العام <http://www.gwu.ae> ، استرجع بتاريخ ١١ / ١١ /

٢٠١٨.

٤٩. مجلس سيدات أعمال دبي <http://www.dbwc.ae> ، استرجع بتاريخ ١١ /

٢٠١٨ / ١١.

٥٠. مجلس سيدات أعمال الشارقة <http://www.sbwc.ae> ، استرجع بتاريخ

١١ / ١١ / ٢٠١٨.

٥١. مجلس سيدات أعمال أبوظبي <http://www.adbusinesswomen.ae/Arabic/Pages/default.aspx>

، استرجع بتاريخ ١١ / ١١ / ٢٠١٨.

٥٢. مجلس سيدات أعمال الإمارات <http://www.uaebwc.ae/new/index.php> ، استرجع بتاريخ ١١ / ١١ /

٢٠١٨.

٥٣. مجلس سيدات أعمال أم القيوين [/http://uaqbwc.com/site2](http://uaqbwc.com/site2) ، استرجع بتاريخ ١١ / ١١ / ٢٠١٨ .

٥٤. مجلس سيدات أعمال عجمان <https://www.ajmanchamber.ae/ar/BusinessWomen/Pages/Ajman-Business-Women-Council.aspx>

٥٥. برنامج إمامج بـدايات <https://www.ajmanchamber.ae/ar/BusinessWomen/Pages/Bedayat.aspx> ، استرجع بتاريخ ١١ / ١١ / ٢٠١٨ .

٥٦. وزارة المالية بدولة الإمارات العربية المتحدة، <https://www.mof.gov.ae/Ar/Media/FinancialandEconomicNews/2016/pages/flashnews30102016.aspx> ، استرجع بتاريخ ١١ / ١١ / ٢٠١٨ .