

## The Role of Entrepreneurship and Women's Economic Empowerment in Achieving Sustainable Development: An Analytical Study in UAE

*Maha Ezzat Abou Rayyah*

### **Abstract**

**Objective:** The study aims at identifying the role of entrepreneurship and women's economic empowerment in achieving sustainable development in Emirati society and to enhance women's self-confidence and capabilities. **Methodology:** The sample comprised (250) women entrepreneurs in UAE. The questionnaire was used as a study tool, and it consisted of two parts: the first part included General Information, and the second part included two themes: women entrepreneurs' motivations and the cultural and social challenges facing them. SPSS software was used for statistical data analysis. From descriptive statistics, averages and standard deviations were also used. **Results:** Despite the support provided by formal and informal institutions in the UAE for women entrepreneurs, by creating an attractive economic environment for them to start their businesses, they still face some cultural, societal, and personal challenges. **Conclusion:** Women entrepreneurship achieves the indicators of women's economic empowerment. As there are provisions in the law of the UAE, most of the study sample personally financed their own projects, which means that women entrepreneurs have the capacity to provide the required resources to set up their projects and manage them, and hence achieve economic independence that enhances their confidence and increases their value in their families and communities..

**Keywords:** Entrepreneurship, Women's Economic Empowerment, Sustainable Development, Women and Development.

## دور قيادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تحليلية في المجتمع الإماراتي

مها عزت أبو رية<sup>(\*)</sup>

### ملخص:

**هدف الدراسة:** تسعى هذه الدراسة إلى تعرف دور قيادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع الإماراتي. **المنهجية:** بلغت عينة الدراسة (250) من رائدات الأعمال في الإمارات. استُخدمت الاستبانة أداة للدراسة وصممت وأُرسلت إلكترونياً، وتكونت من جزأين: الأول شمل البيانات الأولية، والثاني تضمن محورين: محور دوافع رائدات الأعمال، ومحور التحديات الثقافية والاجتماعية لرائدات الأعمال، وحُللت البيانات بالبرنامج الإحصائي SPSS. واستخدمت من الإحصاء الوصفي: المتوسطات والانحرافات المعيارية، **النتائج:** تُقدم المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في المجتمع الإماراتي التشجيع والدعم للمرأة رائدة الأعمال، من خلال تهيئة مُناخ اقتصادي جاذب لهن لبدء مشروعاتهن التجارية، لكن ذلك لا ينفي أنهن مازلن يعانين من بعض التحديات الثقافية والمجتمعية والذاتية. **الخلاصة:** تحقق قيادة الأعمال النسائية مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة؛ حيث يوجد نصوص للأولى لها في قوانين المجتمع الإماراتي، كما أن غالبية عينة الدراسة بدأت مشروعهن من مالهن الخاص؛ بما يعني قدرتهن على الحصول على الموارد اللازمة للمشروع وقدرتهن على التحكم فيها؛ ومن ثم تحقيق الاستقلال الاقتصادي؛ مما يُعزز من ثقة المرأة بقدراتها، ويزيد من قيمتها في أسرتها ومجتمعها.

**المصطلحات الأساسية:** قيادة الأعمال، التمكين الاقتصادي للمرأة، التنمية المستدامة، المرأة والتنمية.

(\*\*) كلية الإنسانيات والعلوم، جامعة عجمان، كلية الآداب، جامعة كفر الشيخ.

m.aboraya@ajman.ac.ae

## مقدمة:

لقد تطور الاهتمام بالتمكين الاقتصادي للمرأة بعد أن كانت غائبة تماماً عن تفكير المتخصصين وعن المشاركة في مجال التنمية لأمد ليس بالقصير، وروّج في البداية لمقاربة «المرأة في التنمية» القائم على افتراض أن غياب المرأة عن تفكير مخططي التنمية يستوجب ضرورة توجيه جل الاهتمام للأدوار الإنتاجية لها من خلال توجيه مشروعات خاصة بها لمواجهة مشكلاتها وتشجيعها على تخطي الظروف التي تصنفها ضمن الفئات المهمشة. ولكن لم يفرز ذلك التوجه كثيراً من التغيير في وضع المرأة؛ بسبب التركيز على الجوانب الإنتاجية دون الأدوار الأسرية، كما أنه تعامل مع النساء كقوة متجانسة دون النظر إلى السياق الاجتماعي والثقافي. ثم كانت الانطلاقة في منتصف العقد الثامن من القرن الماضي، من خلال تدشين مدخل «النوع والتنمية» في مؤتمر نيروبي عام 1985، الذي انطلق من منظور متكامل الأبعاد لمساهمة المرأة في التنمية، وشدد هذا المنظور على الإنتاج غير السلعي للمرأة، ورفض تقسيم عمل المرأة بين المجالين الخاص والعام. وعلى الرغم من ذلك، يتدني مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة على الصعيد العالمي؛ إذ لم تُسد سوى 59% من الفجوة بين المرأة والرجل في المشاركة الاقتصادية، بحسب ما ورد في تقرير المنتدى الاقتصادي الدولي الصادر عام 2016؛ فنسبة النساء في سن العمل في الاقتصاد الرسمي بلغت 19% مقابل 81% من الرجال، وهو ما مثل تراجعاً مستمراً على مدى عدة أعوام من التقدم، وسجلت أدنى قيمة تقاس بالمؤشر منذ عام 2008 (The Global Gender Gap Report, 2016)، كما سجلت المجتمعات العربية ما بين عامي 2018 و2020 أدنى نسبة مشاركة اقتصادية للنساء في العالم، ومستويات مرتفعة لعدم المساواة بين الجنسين بلغت 25%، وتزاول 38% من النساء العاملات أعمالاً غير مستقرة (أطلس أهداف التنمية المستدامة، 2018، 18). (التقرير العربي للتنمية المستدامة، 2020، 74). وفي سبيل مواجهة ذلك برزت زيادة الأعمال النسائية منذ تسعينيات القرن العشرين؛ لتصبح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بديلاً عن المؤسسات الضخمة التي قد تعجز - في أحيان كثيرة - عن مواجهة سلبيات الأزمات الاقتصادية العالمية، وليتجاوز دورها مجرد القضاء على البطالة وتجديد النسيج الاقتصادي وإعادة توازن الأسواق إلى تعزيز المبادرات الفردية والاستقلالية وتوفير الرفاهية المادية، التي تعد مؤشرات للتمكين الاقتصادي للمرأة، كما حددها تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام (2005) (أبورية، 2018، 21).

وقد شهدت زيادة الأعمال النسائية في مجتمعات الخليج العربية تطوراً كبيراً؛ إذ أظهرت مؤسسات المجتمع شرعية ودعمًا لريادة الأعمال لدى النساء، وبالفعل شجعت المزيد من رائدات الأعمال على بعث أعمال جديدة. وأقرت التشريعات من قبل المؤسسات الرسمية، مثل الحكومة من خلال الحوافز الضريبية والتعليم والتدريب على تنظيم المشروعات (Khan, 2017, 7). وقد بلغت قيمة أصول الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها سيدات أعمال خليجيات 385 مليار دولار، وارتفعت نسبة سيدات رائدات الأعمال في المنطقة من (4%) إلى (10%) خلال الفترة من 2011 إلى 2014 (منظمة المرأة العربية، 2018)، وتوفر تلك المجتمعات ما تفتقر إليه غالبية البلدان النامية من منظمات نسائية فعالة تعزز عملية صنع القرار الخاصة بها، ويعد غيابها ذا تأثير سلبي على تنمية المشروعات النسائية. لكن الدراسات الميدانية لرائدات الأعمال البحرينية والعمانيات؛ مثل دراسة اللكمي (Al-Lamky, 2005)، ودراسة برادشو وكاستيلانو وديوب (Bradshaw, Castellano & Diop, 2013, 7) لرائدات الأعمال الإماراتيات، ودراسة خان (Khan, 2017) عن تمكين المرأة الخليجية - توصلت إلى أنه على الرغم من كل الجهود المؤسسية لتمكينهن مازلن يواجهن بعض التحديات عند بدء مشروعهن وفي أثناء إدارته، وينبع ذلك أساساً من نقص الدعم والمجتمع والتقاليد والأسباب الشخصية والعائلية (Itani, Sidani & Baalbak, 2011, 421).

### مشكلة الدراسة:

أدت زيادة الأعمال النسائية دوراً لا يمكن إنكاره للتمكين الاقتصادي للمرأة، وهو ما أكدته تقارير وسياسات كل من المنظمات الدولية والإقليمية والمحلية؛ نظراً لما يحققه ذلك من مساهمة في التنمية المستدامة، لكن الجهود المؤسسية وحدها ليست كافية؛ إذ تواجه رائدات الأعمال العديد من التحديات الثقافية والاجتماعية والأسرية؛ مما قد يعرقلهن ويؤثر على مشروعتهن على الرغم من أن لديهن دوافع للبدء في المشروع وإدارته واستمرار نجاحه. من هنا تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما الدوافع وما التحديات التي تواجه رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي من وجهة نظر عينة الدراسة؟ وكيف تؤثر تلك الدوافع والتحديات على التمكين الاقتصادي لهن؟

### أهداف الدراسة:

- تعرف الدوافع التي تُحفز رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي من وجهة نظر عينة الدراسة.
- الكشف عن التحديات التي تواجه رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي من وجهة نظر عينة الدراسة.
- الكشف عن تحقيق زيادة الأعمال النسائية التمكين الاقتصادي للمرأة في المجتمع الإماراتي من وجهة نظر عينة الدراسة.
- الوصول إلى المقترحات التي يمكن أن توطد زيادة الأعمال من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة.

### تساؤلات الدراسة:

- ما الدوافع التي تُحفز رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- ما التحديات التي تعرقل رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- كيف تحقق زيادة الأعمال النسائية التمكين الاقتصادي للمرأة في المجتمع الإماراتي؟
- ما المقترحات التي يمكن أن توطد زيادة الأعمال من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة؟

### أهمية الدراسة:

تقدم الدراسة أدلة ميدانية على دور زيادة الأعمال في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في المجتمعات الخليجية من خلال توضيح دوافع رائدات الأعمال وتحدياتهن لبعث مشروعهن بالتطبيق على المجتمع الإماراتي، بناء على البيانات الكمية المستمدة من استمارة الاستبانة التي طبقت على رائدات أعمال في الإمارات العربية المتحدة، وتفيد نتائج هذه الدراسة في الوعي بالدوافع والتحديات ورصد الخصوصية التي توسم بها مجتمعات الخليج العربية. فالسياق الثقافي والاجتماعي عندما يؤخذ في الاعتبار بما يتضمنه من قيم وظروف ومهارات وقيود محلية يصبح التغيير المستدام أمراً ممكناً.

## مفاهيم الدراسة:

1 - **ريادة الأعمال Entrepreneurship** : تُعرّف إجرائياً بأنها نسق قائم على فعل عقلائي لفرد أو لمجموعة من الأفراد لنشاط اقتصادي، له بعد سوسيو- مهني، يسهم في المجتمع، بالاعتماد على القروض أو استثمار الأموال الخاصة وبعيداً عن العمل المأجور والوظيفة في القطاعين الحكومي أو الخاص، من خلال تنظيم الموارد المادية والبشرية والمالية اللازمة لإنشاء وتسيير مؤسسات خاصة؛ بهدف تحقيق الربح الشخصي وتطوير اقتصاد المجتمع، وينسحب المفهوم في الدراسة على عضوات برنامج «رخصة بدايات» في جمعية سيدات أعمال عجمان بدولة الإمارات العربية المتحدة.

2 - **التمكين الاقتصادي للمرأة Women's Economic Empowerment** : يُعرّف إجرائياً بأنه عملية بناء لقدرات المرأة من خلال فتح مجالات للعمل الحر أمامها، وإتاحة امتلاكها للمعارف والمهارات؛ مما ينمي شعورها بالثقة بقدراتها الذاتية، ويُمكنها من المبادرة والمشاركة في القرارات المصيرية المتعلقة بحياتها، وتعتمد هذه الدراسة على 3 مؤشرات لقياس التمكين الاقتصادي.

### الإطار النظري للدراسة: التمكين الاقتصادي للمرأة... المقاربة السوسولوجية:

تتبنى الدراسة 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؛ ومن ثم يسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها، من خلال توفير الأدوات التي تضمن نجاح مشاركتها بالاعتماد على الذات، (شومرو وآخرون 2006، 32) (التايب، 2011، 236)، ولتوضيح تلك المقاربة انطلقنا من مدخلين:

أ - التنمية البشرية المستدامة :

تتطلق من تعريف اللجنة العالمية للتنمية الاقتصادية للتنمية عام 1978 «كعملية التغيير التي تعمل على استغلال الموارد، واتجاه الاستثمارات، واتجاه التطور التكنولوجي، والتغيير المؤسسي بما يتفق مع المستقبل، فضلاً عن احتياجات الحاضر»؛ وهو ما يجعل التنمية معتمدة على النمو الاقتصادي المطرد، ثم حدث تحول في مقاربة التنمية البشرية لتعني «مكافحة الأنماط والممارسات» التي تُفقر

البشر، وترسخ القمع، وتكرس الإجحاف الهيكلي، كما تعني استدامة النتائج الإيجابية وتثبيتها عبر الزمن (تقرير التنمية البشرية، 2010، 55). وهكذا يصبح تطبيق مبادئ عامّة؛ مثل الإنصاف، والاستدامة، واحترام حقوق الإنسان، ضرورة ملحة للتنمية، مع توسيع حريات البشر؛ لكي يعيشوا حياة ملؤها الصحة والإبداع، ويسعوا إلى تحقيق الأهداف التي ينشُدونها، ويشاركوا في رسم مسارات التنمية في إطار من المساواة والاستدامة.

ب- المرأة وعلاقتها بالتنمية:

انبثقت المقاربات التي تعنى بالمرأة في علاقتها بالتنمية من توصيات المؤتمرات الدولية، التي كانت قد انطلقت من افتراض التأثير السلبي لإبعاد المرأة عن الجهود التنموية، وأن إدماجها قد يجعل أنشطة التنمية أكثر جدوى وفعالية، وتعد زيادة الأعمال النسائية إحدى آليات دمج المرأة في العملية التنموية؛ فهي نسق يدمج بين البعدين الاجتماعي والاقتصادي.

ج- كما تتبنى هذه الدراسة معالجة التمكين الاقتصادي للمرأة من مقاربة النهج التحويلي التي قدمها زبيلجين zbilgin بوصفه واحداً من ثلاثة مناهج<sup>(1)</sup>؛ لتعزيز تكافؤ الفرص من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي، فال تغيير يمكن أن يحدث على مستويين، المستوى الأول قصير المدى، ويستهدف «التفاوتات اليومية في الحياة التنظيمية»، ويسعى المستوى طويل الأجل إلى تغيير بنيوي في نسيج المنظمات نفسها لتحسين مشاركة الفئات المهمشة (zbilgin, 2000, 63).

د- وتعتمد هذه الدراسة على عدد من المؤشرات لقياس تحقيق زيادة الأعمال النسائية للتمكين الاقتصادي، التي حددها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2005)، (60) وتقرير التنمية البشرية (2010)، وهي: 1 - إدراج نصوص خاصة بزيادة الأعمال النسائية في القوانين. 2 - قدرة النساء على الحصول على الموارد والتحكم فيها، 3 - تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة بتوفير مصادر التمويل ومساعدات فنية وإدارية لإقامة مشروعات خاصة في القطاعات المختلفة.

(1) مقارنة zbilgin لتعزيز تكافؤ الفرص لتحقيق التمكين الاقتصادي، الليبرالية والراديكالية والنحولي. يؤكد النهج الليبرالي أن المساواة بين الجنسين في مكان العمل يمكن تحقيقها من خلال التغييرات في سياسات العمل وإجراءاته. يؤكد النهج الراديكالي أن تكافؤ الفرص لأولئك المحرومين تاريخياً يمكن أن يأتي بفعالية أكبر من خلال ممارسات التمييز الإيجابي وسياسات العمل الإيجابي. (zbilgin, 2000).

هـ ومن أجل دراسة دوافع رائدات الأعمال لبعث مشروعاتهن ستعتمد هذه الدراسة على نموذج الدفع والجذب The push-pull model؛ لأنه يعكس معظم دوافع تنظيم المشاريع، ويوفر نقطة انطلاق مفيدة للبحث الذي يبني نماذج أكثر دقة من الدوافع التجارية، ويقصد بعوامل «الدفع» عناصر ترتبط بالظروف السلبية التي تُجبر الناس على تنظيم المشاريع، مثل البطالة والفقر وعدم الرضا عن الوظيفة والتعب من ظروف العمل الحالية. أما عوامل «الجذب»؛ فهي العناصر التحفيزية التي ترتبط بحدوث تطورات إيجابية؛ مثل الرغبة في الاستقلال والشعور بالرضا والإنجاز الشخصي، وتوافر فرص مواتية (التايب، 2011، 240).

### الدراسات السابقة:

توصلت دراسة معتز بالله عبدالفتاح (2010) إلى أن تمكين المرأة حتمية تنموية، ولا ينتهي بالحصول على العمل، ولكنه يرتبط بالبنية الوظيفية المتاحة للمرأة في المجتمعات العربية، ووعيها بدورها في المجتمع كفرد منتج؛ لكي تصبح أكثر قدرة على اتخاذ القرارات الشخصية والأسرية والمساهمة في حل مشكلاتها، وأكثر إدراكاً لدورها المجتمعي، وقد استهدفت دراسة منظمة المرأة العربية (2018) إبراز مسألة المساواة بين الجنسين وإلقاء الضوء على مكانة المرأة في سياسات التنمية في المجتمعات العربية وصياغة وثيقة يمكن الاسترشاد بها من أجل تضمين المساواة بين الجنسين في السياسات المحلية المستهدفة تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولتحقيق التمكين الاقتصادي من مقاربة ريادة الأعمال؛ توصلت كل من دراسة (زيرق، 2010) ودراسة (سيف الدين و سلامي 2013)، ودراسة خالد الباجوري (2017)، ودراسة موراليدهاران وبثاكا (Muralidharan & Pathak, 2018)، إلى أن ريادة الأعمال يمكن أن تحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، إذا نجحت في توفير الحماية للنساء وحقوقهن وإنصافهن اجتماعياً. فالتحولات الهيكلية للاقتصاد وظروف الاستدامة في المجتمع تؤثر تأثيراً إيجابياً على احتمال أن يصبح الأفراد رواداً للأعمال، وقد ركزت تلك الدراسات على أن من أهم العوامل التي تدفع الأفراد نحو تبني فكر ريادة الأعمال - أن يبعثوا مشروعاتهم على أساس رؤية مجتمعية مشتركة مع أعضاء مجتمعهم المحلي وأصحاب المصلحة في المجتمع، كما وضحت تلك الدراسات أن الدافع الكامن وراء ريادة الأعمال هو تحقيق ثروة مادية وجني مكاسب شخصية، وقد أجمعت الدراسات على أن أبرز الصعوبات التي تواجه المشروعات،

سواء في بداية النشاط أو في أثنائه، هي مشكلات إدارية ومالية، بالإضافة إلى المشكلات المرتبطة بالحصول على التمويل وبتوفير الموارد البشرية المؤهلة. ولفتت تلك الدراسات النظر إلى ضرورة التغلب على العوامل الشخصية والمجتمعية التي قد تكون عائقاً عن توجه النساء نحو زيادة الأعمال.

وعن الدراسات التي تناولت النساء الخليجيات رائدات الأعمال، فقد توصلت دراسة للمكي (Al-Lamky, 2005)، لرائدات الأعمال البحرينية والعمانية إلى أن المحددات الثقافية تؤثر على قراراتهن؛ ومن ثم اخترن قطاع الخدمات لاستثمارهن، مؤكدات أن هناك العديد من الممارسات الثقافية التي قد تمنع النساء من ممارسة أعمالهن التجارية مقارنة بالرجال، كما أكدن أن عوامل جذب؛ مثل الفرص المتاحة والحاجة إلى الإنجاز وتحقيق الذات والرغبة في مساعدة الآخرين، تحفز النساء على أن يصبحن رائدات أعمال. وفي السياق ذاته أظهرت دراسة حالة لصاحبات المشاريع في المجتمع الإماراتي برادشو وكاستيلانو (Bradshaw, Castellano & Diop, 2013)، أن النساء اللاتي تمت مقابلاتهن أكدن أنهن لا يواجهن أي تعارض بين عملهن الحر وحياتهن الشخصية والأسرية والاجتماعية والترفيهية؛ إذ صار المجتمع أكثر استيعاباً ودعمًا لريادة الأعمال النسائية، وأصبح يُنظر إلى دور الأسرة والزوج والمجتمع عامة على أنه عامل إيجابي في المساهمة في تأسيس شركات ناشئة. وعلى الرغم من كونهن راضيات فإنهن لم ينكرن أنهن يواجهن بعض المعوقات عند بدء مشروعهن، وينبع ذلك أساساً من التقاليد، بالإضافة إلى عدد من الأسباب الشخصية والعائلية، منها أن ظروف الأمومة قد تؤثر على اختيار الإناث لبدء مشروعهن التجاري.

بعد هذا العرض لعدد من الدراسات العربية والأجنبية التي تيسر للباحثة الاطلاع عليها، يتضح قلة الدراسات التي طبقت في المجتمعات الخليجية، وهو موضوع هذه الدراسة؛ مما يجعلها منطلقاً لمزيد من الدراسات المستقبلية عن رائدات الأعمال، وقد أجمعت الدراسات السابقة على مسلمة أن تمكين المرأة حتمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وريادة الأعمال إحدى آليات ذلك؛ فالمرأة المستقلة فرد منتج، وأكثر قدرة على المشاركة الأسرية والمجتمعية، وهو ما يتطلب تحولات بنيوية لتشكيل رؤية مجتمعية مشتركة. وقد أكدت الدراسات السابقة أن تحقيق الثروة المادية هي الدافع وراء بعث مشروعاتها، وأهم التحديات التي تواجه المشروع تتمثل في المشكلات المالية والإدارية؛ انطلاقاً من أن «البطالة بين النساء الأعلى على مستوى كل دول العالم»، بحسب تقارير المنظمات الدولية والعربية، وقد أضاف عدد

من الدراسات السابقة أن الثقافة والوضع الاجتماعي والالتزامات العائلية للمرأة تعد أهم التحديات في كل من الدول النامية والعربية والخليجية، ومن هنا انطلقت هذه الدراسة لتعرف الدوافع التي تُحرِّك والتحديات التي تعرقل رائدات الأعمال في أحد تلك المجتمعات، وهو المجتمع الإماراتي.

### نحو زيادة أعمال نسائية عربية من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة:

يعد دخول المرأة إلى حقل ريادة الأعمال واحداً من أسس وركائز التمكين الاقتصادي لها؛ ومؤشراً لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030، وقد ارتفع انخراط المرأة في حقل ريادة الأعمال بنسبة (6%) عام 2017-2018، طبقاً للمنظمة العالمية لرصد ريادة الأعمال (Global Entrepreneurship Mentor). وبرزت ريادة الأعمال بوصفها طرفاً قادراً على الإسهام في حلّ الأزمة الاجتماعية والاقتصادية، التي أفرزت تفشي البطالة؛ مما دفع إلى إعادة التفكير في ريادة الأعمال من أجل توفير فرص العمل وزيادة معدلات الإنتاج، وصارت ريادة الأعمال كمؤسسة سوسيو-اقتصادية لها أدوار مستحدثة حُمّلت ضمنها مسؤوليات مجتمعية مختلفة؛ بمعنى آخر أضافت لوظائفها الاقتصادية أدواراً اجتماعية، وصارت تساهم في توفير الاستقرار والأمن في المجتمع (التايب، 2011، 64-65). وعلى الرغم من تحقق المزيد من المساواة، فإن المشكلة البنيوية الحقيقية مازالت قائمة، وهي: الأدوار والعلاقات غير المتساوية بين الجنسين التي تستند إلى التبعية الجنسانية واستبعاد المرأة (Bradshaw, Castellano & Diop, 2013, 2-3)؛ إذ إن الفجوة في المشاركة الاقتصادية لا تزال واسعة، وتقدر بنسبة 41%، بالإضافة إلى تدني مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة على الصعيد العالمي. (The Global Gender Gap Report, 2016, 13). ولاتزال النساء الفئة الأكثر تعرضاً للمخاطر والأكثر تضرراً، وفي أوقات الضغوط الاقتصادية والاجتماعية والبيئية قد يصل الأمر إلى خطر العنف البدني، وفي أوقات السلم تواجه مخاطر عدم الاستجابة لاحتياجاتهن (The World Survey on the Role of Women in Development, 2014, 27). والصورة السائدة عن دورها المجتمعي، تنعكس على رؤيتها لذاتها، وتقديرها لإمكانياتها، وقدرتها على استغلال الفرص التي قد تتاح لها، وعلى مطالبتها بحقوقها من أجل تحقيق المساواة (تقرير منظمة المرأة العربية)؛ ومن ثم بُذلت العديد من الجهود بهدف وضع إطار لدفع النضال من أجل تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية للنساء، وظهر «التمكين» بهدف إعادة تشكيل الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من أجل تخطي العقبات وأوجه التمايز التي تقلل

من أوضاعهن. (6, 2013, Bradsha, Castellano & Diop). وفي البلدان العربية تحديداً، لا يمكن إغفال معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة التي تشكلها الثقافة (تقرير حالة سكان العالم، 2012، 28).

ولتحقيق التمكين الاقتصادي؛ لابد من التغلب على أسباب العزوف عن توجه النساء نحو زيادة الأعمال، وقدّم زايد بعضاً من سمات البنية الثقافية العربية التي قد تعمل كعوائق للتمكين الاقتصادي للمرأة، وأبرزها:

- سيطرة العائلة الممتدة وما أفرزته من ثقافة أبوية ذكورية.

- وجود تراتبية داخل الأسرة وخارجها في الحياة الاجتماعية، تقوم على التفوق الذكوري والرجالي.

- انتشار القمع في التنشئة الاجتماعية، وما يفرزه من فقدان الثقة في القدرة على صنع القرارات.

- سيطرة موروث ثقافي يكبح سد فجوة النوع في المجتمعات، (زايد، 2011، 247).

خلاصة ما سبق أن قدرة أي مجتمع على النهوض وتحقيق التنمية يعتمد - إلى حد كبير - على تمكين المرأة اقتصادياً، وهذا بدوره يخضع لتأثير كل من المؤسسات الرسمية، والمؤسسات غير الرسمية؛ فمن جهة قد تعمل المؤسسات الرسمية على تحسين وضع المرأة وتعزيز أدوارها في التنمية الاقتصادية، ومن جهة أخرى قد تظل المؤسسات غير الرسمية تولّد تحديات أمام رائدات الأعمال لتحقيق التوازن بين المطالب المهنية والشخصية؛ مما قد يكبح قيامها بدورها بصورة أكثر فعالية في التمكين الاقتصادي؛ فالى جانب التغيرات السياسية والاقتصادية، لابد أن تُقاس التغيرات الثقافية والاجتماعية والشخصية، وهو ما سنناقشه في الجزء الميداني للدراسة.

### **التمكين الاقتصادي لرائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي؛**

حملت السنوات الأخيرة في طياتها اهتماماً كبيراً بزيادة الأعمال النسائية وتشجيعاً محسوساً بضرورة فتح المجال واسعاً أمامها؛ نظراً لما يمكن أن تقدمه من نتائج إيجابية ومساهمة فعالة في نمو الاقتصاد. فمن أجل تدعيم قضايا تمكين المرأة في الإمارات<sup>(2)</sup> أُسست هيئة شبه حكومية، تُعرف باسم الاتحاد النسائي

(2) يمكن الاطلاع على موسوعة تشريعات المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة <http://www.gwu.ae/assets/openingData/30/42573.pdf>، استرجعت بتاريخ 10 / 11 / 2018.

العام<sup>(3)</sup>، وأنشأت الغرف التجارية في دبي وأبو ظبي مجالس تجارية للمرأة في عام 2002 لتشجيع المواطنين في المجتمع الإماراتي على المشاركة الاقتصادية، وفي العام ذاته دشنت الإستراتيجية الوطنية<sup>(4)</sup> لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتم تطويرها وتحديثها لتتعلق الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة 2015-2021<sup>(5)</sup>، وكانت محصلة تلك الجهود أن نحو 4.5% من إجمالي أصحاب الأعمال هم من النساء، كما تدير المرأة الإماراتية ما يُقدَّر بنحو 12.5 مليار درهم كاستثمارات في مجالات رئيسية؛ مثل: الصناعة والتجارة والصيانة والسياحة والعقارات والبناء والمقاولات والخدمات المالية والمصرفية، وهناك ما يقارب ملياري درهم من استثمارات سيدات الأعمال في المجتمع الإماراتي في قطاع الصناعة<sup>(6)</sup>.

مما سبق يتضح أن التشريعات الخليجية أكدت أحقية المرأة في ممارسة دورها الاقتصادي والتموي، وزاد تقبلها طرفاً شريكاً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

وبتطبيق النهج التحويلي الذي قدمه زيلجن (Zibilgin, 2000) على نموذج ريادة الأعمال في الإمارات، يتضح أن الحكومة تسعى إلى تطبيق التغيير - في الغالب - من خلال السياسات الليبرالية لتسهيل قوانين توظيف النساء وتسهيل إنشاء أعمالهن الخاصة. وعلى الرغم من أهمية ذلك فإنه يتطلب، في موازاة ذلك، حدوث تحول في القواعد والتوقعات الثقافية، وهو شيء لا يمكن القيام به من خلال مجرد تغيير في البيئة القانونية. فالتغيير يستغرق وقتاً ويستغرق جيلاً واحداً أو أكثر قبل أن يشعر بالتغيير الحقيقي، خصوصاً في ضوء القيود الاجتماعية والثقافية.

نستنتج مما سبق أن المجتمع الإماراتي صار مناخاً خصباً لريادة الأعمال بما تحقّقه من دعم، وعلى الرغم من أن اتخاذ التدابير لتشجيع المرأة على ريادة الأعمال

(3) الاتحاد النسائي العام <http://www.gwu.ae> ، استرجع بتاريخ 11 / 11 / 2018.

(4) يمكن الاطلاع على الأهداف الإستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة. استرجعت من الرابط <https://www.gwu.ae/assets/releases/4116.pdf> ، بتاريخ 10 / 11 / 2018.

(5) يمكن الاطلاع على الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة: تمكين.. مشاركة.. ريادة 2015-2021 استرجعت من الرابط

<https://gwu.ae/Content/uploads/CZLACDWLHMZJLZLFFLDWNCFTTUARBR.pdf>

بتاريخ 10 / 10 / 2020.

(6) تقرير مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، استرجع بتاريخ 10 / 11 / 2018، من <http://www.ecssr.ac.ae/ECSSR>.

من خلال سن القوانين والتشريعات يعد فائدة للمرأة رائدة الأعمال، بما تؤديه من أدوار غير مباشرة في توفير الأمن والحماية النفسية للمرأة، فإنها قد تُعطل في بعض الأحيان بمفعول العادات والتقاليد. فالأمر - إذن - يتجاوز مجرد حضور المرأة في الساحة الاقتصادية إلى تقبلها كطرف شريك في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يعكس الارتباط السوسيولوجي بين نهج «التمكين» وتطبيق مقاربة «التدخل والفعل» الذي يتركز فيه الاهتمام بالفاعل الاجتماعي بالقدر ذاته الذي يهتم بالسياق العام الذي ينتمي إليه ذلك الفاعل، بعبارة أخرى لا يمكن إغفال دور العوامل المؤثرة في المرأة رائدة الأعمال، أقصد إمكاناتها الذاتية ومحيطها الأسري والوسط المجتمعي الذي تعيش فيه. نخلص إلى أنه صار لزاماً أن نسلط الضوء على الدوافع والتحديات التي تواجه رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي، والتي تعكس السياقات الاجتماعية والثقافية في المجتمع، وهو ما سيتضح من خلال الدراسة الميدانية.

### الإجراءات المنهجية وخصائص عينة الدراسة:

#### أولاً - منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لتعرف دوافع زيادة الأعمال النسائية وتحدياتها في المجتمع الإماراتي، التي قد تُيسر أو تعرقل مسيرتها وتكبح تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة.

#### ثانياً - مجالات الدراسة:

- المجال المكاني: شمل إمارة عجمان في دولة الإمارات العربية المتحدة.

- المجال البشري: شمل مجتمع الدراسة المستفيدات من برنامج بدايات<sup>(7)</sup> التابع لمجلس سيدات عجمان في الإمارات، وعددهن (324). أُرسلت الاستبانة لهن إلكترونياً عن طريق قاعدة بيانات المجلس، وكان عدد المستجيبات اللاتي أنهين الاستبانة (250) رائدة أعمال، هن عينة الدراسة.

- المجال الزمني: استغرقت الدراسة الميدانية شهرين ونصفاً من 2019/7/18 حتى 2019/10/2.

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

## ثالثاً - أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة مصدرين لجمع بياناتها، هما:

1 - مصادر البيانات الثانوية: مراجعة الأبحاث والمقالات والكتب والمواقع الإلكترونية والإحصائيات الرسمية باللغتين العربية والإنجليزية؛ لجمع المادة العلمية وصياغة الإطار النظري للدراسة.

2 - مصادر البيانات الأولية: جمعت البيانات من خلال الدراسة الميدانية بوساطة استمارة الاستبانة التي أعدت ووزعت لتغطية الجانب الميداني للدراسة، وأرسلت لهن رسائل نصية تحتوي على رابط إلكتروني للاستبانة عن طريق مجلس سيدات أعمال عجمان، وقد استخدم مقياس ليكرت (Likert Scale) الثلاثي من (1) إلى (3) لقياس التكرار، والجدول التالي يشير إلى وزن السؤال بحسب اتجاهات المستجيبات.

جدول (1)

درجات مقياس ليكرت الثلاثي

الاستجابة	نادراً	في بعض الأحيان	دائماً
الدرجة	1	2	3

ويبين جدول (2) هذا التقسيم على النحو الآتي:

جدول (2)

الأهمية النسبية للعبارة بحسب اتجاهات أفراد العينة

أهمية العبارة بحسب اتجاهات أفراد عينة الدراسة	الوسط الحسابي
نادراً	1.00-1.67
في بعض الأحيان	1.68-2.34
دائماً	2.35-3.00

في جدول (4) حُسب طول الخلية كما يلي = (الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس) \ عدد درجات المقياس = (3-1) \ 3 = 0.67.

### رابعاً - التحليل الإحصائي:

استخدمت حزمة النظام الإحصائي للعلوم الاجتماعية والدراسات الإنسانية (SPSS)، وطبقت التكرارات والنسب المئوية، والأساليب الإحصائية الوصفية؛ مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية.

### خصائص عينة الدراسة بحسب البيانات الأولية:

جدول (3)

خصائص عينة الدراسة تبعاً للبيانات الأولية

م	المتغير	الاستجابة	العدد	النسبة المئوية
1	العمر	أقل من 20	-	-
		من 20 إلى أقل من 30	51	20.32 %
		من 30 إلى أقل من 40	100	39.84 %
		أكثر من 40	100	39.84 %
2	المستوى التعليمي	ما قبل جامعي	161	64.1 %
		جامعي	70	27.9 %
		ماجستير	10	4 %
		دكتوراه	10	4 %
3	الحالة الزوجية	عزباء	30	12 %
		متزوجة	191	76 %
		مطلقة	30	12 %
		أرملة	0	0
4	عدد الأبناء	لا يوجد	60	23.9 %
		2 أو أقل	20	8 %
		من 2 - 4	61	24.3 %
		أكثر من 4	110	43.8 %

## تابع/ جدول (3)

خصائص عينة الدراسة تبعاً للبيانات الأولية

م	المتغير	الاستجابة	العدد	النسبة المئوية
5	المهنة السابقة	لم يتم الالتحاق بسوق العمل من قبل	70	28%
		العمل بوظيفة حكومية	70	28%
		متقاعدة	11	4%
		العمل بالقطاع الخاص	20	8%
		صاحبة مشروع حر آخر	10	4%
		إدارة مشروع حر	70	28%
6	مكان الإقامة	إمارة أبوظبي	10	4%
		إمارة دبي	20	8%
		إمارة الشارقة	30	12%
		إمارة عجمان	191	76%
		إمارة رأس الخيمة	-	-
		إمارة أم القيوين	-	-
		إمارة الفجيرة	-	-
7	طبيعة مكان الإقامة	الحضر	241	96%
		البادية	10	4%
8	طبيعة مكان العمل	الحضر	201	80%
		البادية	10	4%
		قيم مفقودة	40	16%

يوضح جدول (3) أن غالبية أفراد العينة كانت متساوية في الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40) والفئة العمرية (أكثر من 40) بنسبة بلغت (39.84%) لكل منهما، والمستوى التعليمي لغالبيةهن هو (ما قبل الجامعي)، وبلغت نسبتهن (64.1%)، كما يتضح أن الحالة الزوجية لمعظم أفراد العينة كانت من فئة (متزوجة) بنسبة (76%)، وعدد الأبناء لديهم (أكثر من 4) بنسبة بلغت (43.8%)، وقد تساوت نسبة أفراد العينة

(28%) للاستجابات حول طبيعة عملهن قبل تأسيسهن لمشروعهن، من كن يعملن بوظيفة حكومية، ومن كن يدرن مشروعاً حراً لصالح الغير، ومن لم يلتحقن بسوق العمل من قبل، كما أن ثلثي أفراد العينة كان مكان إقامتهن إمارة عجمان بنسبة (76%)، والنسبة الغالبة من أفراد العينة يقمن في (الحضر) بنسبة (96%)، ومكان عملهن في (الحضر)، بنسبة (80%).

جدول (4)

خصائص عينة الدراسة تبعاً للمشروع

م	المتغير	الاستجابة	العدد	النسبة المئوية
9	طبيعة المشروع	أعمال حرفية	60	23.9%
		تقديم خدمة جديدة	70	26.9%
		إنتاج سلعة جديدة	61	24.3%
		توزيع سلعة	10	4%
		تدريب واستشارات تطوير تنمية بشرية	10	4%
		صناعة صابون ومنتجات للبشرة يدوياً	10	4%
		منتجات طبخ	10	4%
		قيم مفقودة	20	8%
		التجميل	30	12%
10	مجال عمل المشروع	التعليم والتدريب	20	8%
		التكنولوجيا والبرمجيات، الإعلام	10	4%
		مشغولات يدوية	20	16%
		أكلات شعبية	10	4%
		الضيافة	10	4%
		الملابس والإكسسوارات والمجوهرات	71	28.3%
		حلويات	10	4%
		صناعة دخون وعطور	10	4%
		منتجات صناعة يدوية كالصابون	10	4%
		قيم مفقودة	30	12%

## تابع/ جدول (4)

## خصائص عينة الدراسة تبعاً للمشروع

م	المتغير	الاستجابة	العدد	النسبة المئوية
11	عدد سنوات إقامة المشروع	أقل من سنة	71	28.3 %
		من سنة لأقل من 5 سنوات	80	31.9 %
		من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات	30	11.9 %
		10 سنوات فأكثر	60	23.9 %
		قيم مفقودة	10	4 %
12	مصدر رأس مال المشروع	تم تأسيس المشروع من مالي الخاص	150	59.8 %
		المشروع امتلكه عبر الوراثة	-	-
		إحدى المبادرات في الدولة	-	-
		حاصلة على قرض لتمويل المشروع	31	12.3 %
		الزوج أو الأسرة	70	27.9 %

كشف جدول (4) أن الغالبية العظمى من المشروعات كانت في قطاع الخدمات بنسبة (26.9%)، وهو ما يعكس أن رائدات الأعمال يملن إلى اختيار مشروعات لا تتطلب تنافسية مع مشروعات صناعية كبرى، قد تتطلب جهداً ومالاً ووقتاً أكبر؛ مما قد يؤثر بالسلب على التوازن بين العمل والحياة الزوجية والأسرية، وهو ما وضحته نوعية المشروعات المقامة، وجاءت على التوالي بحسب نسبتها، كما ظهرت من آراء العينة: (الملابس والإكسسوارات والمجوهرات، منتجات طبخ، صناعة صابون ومنتجات للبشرة يدوياً، التجميل، التعليم والتدريب، مشغولات يدوية، التكنولوجيا والبرمجيات والإعلام، أكالات شعبية، الضيافة)، كما يتضح من جدول (4) أيضاً أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة (31.9%) عمر مشروعاتهن يراوح بين سنة وأقل من 5 سنوات، وهي فترة كافية نسبياً لتدلل على نجاح المشروع، وقد حصلن على رأس مال ناشئ من المدخرات الشخصية ومصدر رأس مال المشروع الخاص بهن هو مالهن الخاص، وقد بلغت نسبتتهن (59.8%)، وهذا يعكس الطبيعة الثرية لدولة الإمارات، التي تؤكد أن لديهن رأس مال كافياً من المدخرات لبدء أعمالهن التجارية الخاصة.

المحور الأول- دوافع رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي:

جدول (5)

دوافع زيادة الأعمال النسائية

ترتيب العيارة	التقدير العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية لدرجات الاستجابة تـ (%)			العبارة	الأبعاد	م
				موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
7	غير موافق	0.571	1.208	20 (%8)	12 (%4.8)	218 (%87.2)	انخفاض دخل الأسرة		13
4	غير موافق	0.807	1.52	50 (%20)	30 (%12)	170 (%68)	زيادة الدخل الشخصي		14
6	غير موافق	0.607	1.29	20 (%8)	33 (%13.2)	197 (%78.8)	المسويات الاقتصادية للأسرة		15
2	موافق	0.654	2.62	180 (%72)	46 (%18.4)	24 (%9.6)	عدم الرضا عن العمل الحالي	عوامل الدفع	16
1	موافق	0.647	2.66	189 (%75.6)	37 (%14.8)	24 (%9.6)	ساعات العمل الصارمة		17
5	غير موافق	0.651	1.336	25 (%10)	34 (%13.6)	191 (%76.4)	نقص فرص العمل		18
3	موافق إلى حد ما	0.615	2.06	55 (%22)	155 (%62)	40 (%16)	القبول الاجتماعي لدور المرأة مصاحبة المشروع		19

تابع/ جدول (5)  
دوافع ريادة الأعمال النسائية

ترتيب العبارة	التقدير العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية لدرجات الاستجابة ك (%)			العبارة	الأبعاد	م
				موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
4	موافق إلى حد ما	0.728	2.276	110 (%44)	99 (%39.6)	41 (%16.4)	المشاركة في تنمية المجتمع واستخدام الموارد المتاحة		20
5	موافق إلى حد ما	0.776	2.2	105 (%42)	90 (%36)	55 (%22)	المرونة في اختيارات الحياة وعدد ساعات العمل تحقيق الطموح الشخصي		21
6	موافق إلى حد ما	0.609	2.1	60 (%24)	155 (%62)	35 (%14)	التحرر من الوظيفة أو العمل لحساب آخرين	عوامل الجذب	22
3	موافق	0.735	2.516	165 (%66)	49 (%19.6)	36 (%14.4)	السيطرة على مجريات الحياة من خلال السعي وراء الفرص التي تتيح لمن العمل		23
1	موافق	0.434	2.82	210 (%84)	35 (%14)	5 (%2)	الحاجة إلى تحقيق الذات وتوكيد الهوية الذاتية والاستقلال والثروة الأكبر		24
2	موافق	0.524	2.72	189 (%75.6)	52 (%20.8)	9 (%3.6)	الرضا في تعزيز مكانة الأسرة		25

يتبين من جدول (5) أن عبارة (ساعات العمل الصارمة) في الوظائف الحكومية وإدارة مشروع لصالح الغير، تمثل أهم عوامل؛ حيثُ حظيت بدرجة (موافق) بأكبر وسط حسابي بينها (2.82)، وذلك بانحراف معياري قدره (0.434)، يليها في الأهمية (عدم الرضا عن العمل الحالي) بوسط حسابي (2.62) وانحراف معياري (0.654) وتقدير عام (موافق)، يليها (القبول الاجتماعي لدور المرأة صاحبة المشروع) بوسط حسابي (2.06) وانحراف معياري (0.615) وتقدير عام (موافق إلى حد ما)، في حين حظيت باقي عبارات البعد الأول (عوامل الدفع) بمتوسطات حسابية تراوح بين (1.208 و 1.52) وانحرافات معيارية تراوح بين (0.571 و 0.807) وتقدير عام (غير موافق). كما يتبين أن عبارة (الحاجة إلى تحقيق الذات) تمثل أهم عوامل الجذب؛ حيثُ حظيت بدرجة (موافق) بأكبر وسط حسابي بينها (2.66)، وذلك بانحراف معياري قدره (0.647)، يليها في الأهمية (الرغبة في تعزيز مكانة الأسرة) بوسط حسابي (2.72) وانحراف معياري (0.524) وتقدير عام (موافق)، يليها (السيطرة على مجريات حياتهن من خلال السعي وراء الفرص التي تتيح لهن العمل لأنفسهن) بوسط حسابي (2.516) وانحراف معياري (0.735) وتقدير عام (موافق)، في حين حظيت باقي عبارات البعد الثاني (عوامل الجذب) بمتوسطات حسابية تراوح بين (2.1 و 2.276) وانحرافات معيارية تراوح بين (0.609 و 0.776) وتقدير عام (موافق إلى حد ما).

#### جدول (6)

#### ترتيب عوامل الجذب وعوامل الدفع

الترتيب	التقدير العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	البعد
2	موافق إلى حد ما	0.876	1.813	عوامل الدفع
1	موافق	0.698	2.438	عوامل الجذب

يوضح جدول (6) أن بعد (عوامل الجذب) حظي بأكبر درجة موافقة بوسط حسابي (2.438) وانحراف معياري (0.698) وتقدير عام (موافق)، يليه في الترتيب بعد (عوامل الدفع) بوسط حسابي (1.813) وانحراف معياري (0.876) وتقدير عام (موافق إلى حد ما).

## المحور الثاني- التحديات الثقافية والاجتماعية لرائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي؛

جدول (7)

تحديات ريادة الأعمال النسائية (الأسرية، والمجتمعية، والناثية)

ترتيب العيارة داخل البعد	التقدير العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية (%)			العيارة	البعد	م
				موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
7	موافق إلى حد ما	.666	1.76	31 (12.9%)	120 (49.8%)	90 (37.3%)	نظرة الأسرة إلى أن دور المرأة مقتصر على الأعمال التقليدية (رعاية الأسرة والمنزل، الإيجاب)		26
3	موافق إلى حد ما	.638	2.18	71 (30.7%)	130 (56.3%)	30 (13%)	تسمح بعض الأسر لعمل المرأة في الوظائف الأقل عرضة للمخاطرة الاقتصادية		27
1	موافق	.643	2.39	111 (48.1%)	100 (43.3%)	20 (8.7%)	تفضل بعض الأسر أن تمتن المرأة بعض المهن التي تناسب وطبيعتها، مثل التدريس	تحديات أسرية	28
6	موافق إلى حد ما	.679	1.96	51 (21.2%)	130 (53.9%)	60 (24.9%)	اعتقاد الأسر بأن المرأة ليس لها الحرية في اتخاذ قرار ممارسة العمل الحر		29
5	موافق إلى حد ما	.554	1.96	31 (13.4%)	160 (69.3%)	40 (17.3%)	اعتقاد بعض الأسر أن العمل الحر يجبر المرأة على التعامل مع الرجال بشكل مستمر		30
2	موافق إلى حد ما	.675	2.26	91 (39.4%)	110 (47.8%)	30 (13%)	تجرب بعض الأسر المرأة على اختيار الأعمال التي تتطلب وقتاً وجهداً أقل.		31
4	موافق إلى حد ما	.643	2.09	61 (25.3%)	140 (58.1%)	40 (16.6%)	ترفض بعض الأسر العمل الحر لصعوبة التوفيق بينه وبين المهام المنزلية		32

تابع/ جدول (7) تحديات ريادة الأعمال النسائية ( الأسرية، والمجتمعية، واللائقية)

ترتيب العيارة داخل البعد	التقدير العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النتكرارات والنسب المئوية (%)			العيارة	البعد	م
				موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
1	موافق إلى حد ما	.554	2.34	91 (%37.8)	140 (%58.1)	10 (%4.1)	يتطلب العمل الحر من المرأة متابعة وتنفيذاً وجهياً وسفراً يتعارض مع طبيعتها	33	
3	موافق إلى حد ما	.659	2.22	81 (%35.1)	120 (%51.9)	30 (%13)	يتطلب العمل الحر من المرأة الوجود خارج المنزل دون الالتزام بمواعيد محددة	34	
5	موافق إلى حد ما	.614	2.05	51 (%21.2)	150 (%62.2)	40 (%16.6)	ترفض بعض الأسر التصاق المرأة بالعمل الحر لاضطرارها للاختلاط مع الرجال	35	
2	موافق إلى حد ما	.663	2.25	91 (%37.8)	120 (%49.8)	30 (%12.4)	ندرة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة (مثل دور حضانات للأطفال)	36	
4	موافق إلى حد ما	.696	2.14	71 (%32.1)	110 (%49.8)	40 (%18.1)	نظرة المجتمع للمرأة على أنها لا تمتلك الخبرة الكافية لتحمل مسؤولية العمل الحر	37	
6	موافق إلى حد ما	.657	1.96	41 (%19.4)	120 (%56.9)	50 (%23.7)	القيم السلبية التي تعتبر المرأة أضعف جسدياً وعقلياً من الرجل	38	
7	موافق إلى حد ما	.679	1.96	51 (%21.2)	130 (%53.9)	60 (%24.9)	العادات والتقاليد تعتبر عمل المرأة دليلاً على عدم قدرة عائلتها على تولي مسؤوليتها	39	

تابع/ جدول (7) تحديات ريادة الأعمال النسائية ( الأسرية، والمجتمعية ، واللاتية)

ترتيب العبارات داخل البعد	التقدير العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النتكرات والنسب المئوية (%)			العبرة	البعد	م
				موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
6	موافق إلى حد ما	.803	1.84	61 (25.3%)	80 (33.2%)	100 (41.5%)	الاعتقاد بأن العمل للمرأة يقلل من فرص الزواج		40
4	موافق إلى حد ما	.614	2.13	61 (26.4%)	140 (60.6%)	30 (13%)	يتطلب العمل الحر من المرأة الوجود خارج المنزل دون الالتزام بمواعيد محددة		41
1	موافق إلى حد ما	.675	2.26	91 (39.4%)	110 (47.6%)	30 (13%)	الخوف من المخاطرة، والظهور في موقف الفشل	تحديات ذاتية	42
3	موافق إلى حد ما	.638	2.18	71 (30.7%)	130 (56.3%)	30 (13%)	المرأة أقل تحكماً في انفعالها مقارنة بالرجل		43
2	موافق إلى حد ما	.646	2.21	81 (33.6%)	130 (53.9%)	30 (12.4%)	الاستعانة بالخدم لعدم انتظام ساعات العمل؛ مما يؤثر على تنشئة الأبناء		44
5	موافق إلى حد ما	.641	2.05	51 (23.1%)	130 (58.8%)	40 (18.1%)	قرار التحاق المرأة بالعمل الحر يخضع لسلطة الذكور في أسرتها		45

يتضح من جدول (7) أنه في بُعد (معوقات أسرية) جاءت عبارة (تفضل بعض الأسر أن تمتهن المرأة بعض المهن التي تتناسب وطبيعتها، مثل الوظائف الحكومية والتدريس) في الترتيب الأول بوسط حسابي (2.39) وانحراف معياري (0.643)، أما في بُعد (معوقات ثقافية ومجتمعية): فجاءت عبارة (يتطلب العمل الحر من المرأة متابعة وتنفيذاً وجهداً وسفراً، يتعارض مع طبيعتها) في الترتيب الأول بوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (0.554)، أما في بُعد (معوقات ذاتية): فجاءت عبارة (الخوف من المخاطرة، والظهور في موقف الفشل) في الترتيب الأول بوسط حسابي (2.26) وانحراف معياري (0.675).

جدول (8)

ترتيب التحديات أمام رائدات الأعمال:

الترتيب	التقدير العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأبعاد
3	موافق إلى حد ما	.45269	2.0806	تحديات أسرية
1	موافق إلى حد ما	.48957	2.1328	تحديات ثقافية ومجتمعية
2	موافق إلى حد ما	.48849	2.1148	تحديات ذاتية

يتبين من جدول (8) أن درجة (موافق إلى حد ما) وقع عليها أكبر اختيار في معظم عبارات المحور عدا عبارة (تفضل بعض الأسر أن تمتهن المرأة بعض المهن التي تتناسب وطبيعتها، مثل الوظائف الحكومية والتربية والتعليم)؛ حيث كانت درجة الاستجابة (دائماً) صاحبة أكبر نصيب فيها، كتقدير عام بمتوسط حسابي هو الأكبر بين عبارات المحور الثالث (2.39) وانحراف معياري (0.643)؛ بما يدل على أن هذه العبارة تمثل تحدياً رئيساً للتمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية؛ أما باقي عبارات المحور؛ فكانت آراء أفراد العينة حولها بدرجة (في بعض الأحيان) بمتوسطات حسابية تراوح بين (1.76 و 2.34) وانحرافات معيارية تراوح بين (0.554 و 0.803). وبالنسبة للمحور الثالث - إجمالاً - كان الوسط الحسابي له (2.10) بانحراف معياري (0.4138)، كما أنه حظي بتقدير عام (في بعض الأحيان).

### نتائج الدراسة:

- عكست الإحصائيات الرسمية المحلية والإقليمية والدولية التشجيع والدعم اللذين يتم تقديمهما في الآونة الأخيرة من المؤسسات الرسمية لريادة الأعمال

النسائية في دولة الإمارات؛ لمساعدة رائدات الأعمال، وانطبق ذلك على المؤسسات النسائية المتعلقة بتنظيم المشروعات في الإمارات.

- عكست نتائج الدراسة الصفات الشخصية لرائدات الأعمال عينة الدراسة، وهي: المبادرة والمثابرة والتحدي والإدارة الجيدة؛ حيث اقتحمن عالماً جديداً غريباً عنهن وعن وسطهن الأسري، وأسسن مشروعاتهن على قاعدة من الدراية، واتجهن للاستثمار التجاري من خلال بعث مؤسساتهن الخاصة.

- بينت نتائج الدراسة خصائص المشروعات التي تقوم بها رائدات الأعمال، وغالبيتها: مؤسسات خدمية من الحجم المتوسط أو الصغير، وحجم المخاطرة فيها قليل؛ مما يدل على أن التوزيع القطاعي لمشروعات النساء يشهد إحصائياً عن بعض القطاعات لصالح التمركز المكثف في أنشطة الخدمات.

- وضحت نتائج الدراسة أن البيئة التي تنفذ فيها مشروعات ريادة الأعمال في المجتمع الإماراتي تتسم بأن عوامل الجذب لها هي السبب الرئيس لرائدات الأعمال لبدء مشروعاتهن التجارية، وخاصة الرغبة الجدية في بعث المشروع من أجل تحقيق الذات.

- بينت نتائج الدراسة أن الخوف من المخاطرة، والظهور في موقف الفشل هو أكبر تحد ذاتي يواجه رائدات الأعمال؛ فبعث المشروع وإدارته يحتاجان إلى صفات وسمات ومهارات خاصة فيمن تُقرّر أن تخوض غمارها، وقد يؤلّد هذا الشعور بالخوف نقص الخبرة الفنية، سواء في مراحل التخطيط أو التنفيذ أو المتابعة والتقويم، فعدم تطوير المهارات الإدارية أو عدم القدرة على مواجهة المشكلات التي تواجه المشروع، يُعرّضها إلى احتمالية الفشل؛ فالمعرفة تتجّي صاحبها من الفشل دائماً، أما القصور في المعرفة، وعدم وجود الإرشاد والتوجيه اللازم لصاحب المشروع فيما عليه أن يفعله؛ فيُعرّضه لضعف المنتج أو الخدمة التي يقدمها؛ ومن ثم فشل ريادته في الأعمال ككل.

- تتمتع رائدات الأعمال بدعم المؤسسات الرسمية جنباً إلى جنب مع المؤسسات غير الرسمية؛ إذ يحيط بها - في أغلب الأحيان - مناخ ملائم، ومن العيب أن نتصور نجاح الظاهرة بمعزل عن الدعم الأسري، ومع ذلك أشارت الدلائل الميدانية إلى محورية حضور الصورة النمطية السائدة عن المرأة العربية بوجه عام، ووضعها في المجتمع الذي يتأثر بالافتراضات القائلة: إن العمل في القطاع الحكومي يلائم طبيعة

المرأة، أما العمل الحر؛ فيتطلب منها متابعة وتنفيذاً وجهداً، يتعارض مع طبيعتها الجسدية وظروفها الأسرية.

- تشير نتائج الدراسة إلى غلبة نموذج «التفكير الوظيفي» لرائدات الأعمال عينة الدراسة؛ حيث تحرص رائدة الأعمال على متابعة حياتها المهنية، وفي الوقت نفسه، حذرة بشأن تحقيق التوازن بين التزاماتها العائلية والاجتماعية، والتوفيق بين المطالب والأدوار المختلفة التي تشغلها في أعمالها وأسرتها، مدركة القيود الاجتماعية التي تواجهها، ومع ذلك فهي ثابتة في التعبير عن رغبتها في تحقيق ذاتها في حياتها المهنية. - دلت نتائج الدراسة أن زيادة الأعمال تحقق مؤشرات التمكين الاقتصادي التي حددتها الدراسة.

### المقترحات والتوصيات:

- تبني الجامعات لحاضنات الأعمال؛ لتشجيع حديثات السن، خاصة من حاملات الشهادات العليا على الانخراط في زيادة الأعمال.

- عقد ندوات وورش تدريبية لتوعية رائدات الأعمال وتحفيزهن على خوض المجالات المرتفعة المخاطر؛ مثل التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي؛ نظراً لأن معظم المشروعات تركزت في قطاع الخدمات.

- وضع برنامج إقليمي للتعاون المشترك لزيادة الأعمال النسائية في المجتمع الإماراتي، بالتنسيق بين القطاعات الحكومية والخاص والأهلي والإعلام، ليس لتوفير التمويل والإمكانات فقط، بل أيضاً من أجل:

- تهيئة بيئة ثقافية اجتماعية داعمة لتوجه إيجابي نحو رائدات الأعمال وثقافة العمل الحر.

- إضافة مناهج تعليمية عن العمل الحر، تهدف إلى بناء المهارات الشخصية والفنية والتكنولوجية وتنميتها.

- تقديم استشارات اجتماعية وأسرية ونفسية، ودعم إداري وقانوني وتدريب ومالي لرائدات الأعمال.

- بناء قاعدة معلومات تعرض تجارب رائدات الأعمال الناجحات والمتعثرات، وإتاحته لرائدات الأعمال الجدد كإطار مرجعي قبل بعث مشروعاتهن الريادية.

- إجراء دراسة مقارنة لوضع رائدات الأعمال في عدد من المجتمعات الخليجية ودوافعهن والتحديات التي يواجهنها، منطلقة من هذه الدراسة، وبحوث كيفية لقياس التغيرات التي تحدث في شخصية المرأة، والشعور بالثقة، والقدرة على اتخاذ القرار والحرية في اختيار البدائل المتاحة، التي تؤثر فيها وفي عائلتها بصورة مباشرة من خلال دراسة حالة لعدد من رائدات الأعمال.

### المراجع:

أبورية، مها. (2018). الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة: دراسة لاتجاهات عينة من رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي حسب نموذج هوفستيد، *مجلة كلية الآداب، جامعة بنها*.

أحمد، رزان. (2008). *إدارة التمكين، دمشق: دار الطليعة*.

أطلس أهداف التنمية المستدامة (2018). مجموعة البنك الدولي، استرجعت من الرابط <https://www.sdg16hub.org/system/files/2019-8/Atlas%20of%20SDG.pdf> بتاريخ 12/10/2020.

الباجوري، خالد. (2017). *ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي*. القاهرة: اتحاد الغرف العربية.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2005)، *تقرير التنمية الإنسانية العربية: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي*. عمان: المطبعة الوطنية.

التايب، عائشة. (2011). *النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة*. القاهرة: منظمة المرأة العربية.

تقرير التنمية البشرية (2010). *الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية*، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، استرجعت من الرابط <http://www.arab-hdr.org/arabic/reports/global.aspx> بتاريخ 26/2/2018.

التقرير العربي للتنمية المستدامة (2020). الأمم المتحدة: الإسكوا، استرجعت من الرابط

<https://asdr.unescwa.org/index-ar.html> بتاريخ 12/10/2020.

تقرير منظمة المرأة العربية (2018). المرأة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية: دراسة استرشادية، القاهرة: منظمة المرأة العربية، استرجعت من الرابط <http://www.arabwomenorg.org/uploads/study.pdf> بتاريخ 9/10/2020.

زايد، أحمد. (2011). *الأسرة العربية في عالم متغير*. القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.

- زيرق ، سوسن؛ و بن حراث، حياة. (2015). المقاولاتية النسوية في قطاع الصناعات التقليدية: عرض التجربة المغربية، *المغرب: مجلة المالية والأسواق*، 35 - 52 .
- سيف الدين، أنين خالد؛ و منيرة، سلامي. (2013). 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*، (02)، 163 - 184 .
- شومرو، أهيلة؛ و صندوقة، رحاب؛ و العاصي، سناء؛ و بكر، ليلي؛ و رزق، هديل. (2006). *مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي*. رام الله: منشورات مفتاح.
- عبد الفتاح، معتز بالله. (2010). *التنمية المستدامة وقضايا المرأة العربية: رؤية قطاع من الشباب العربي*. القاهرة: منظمة المرأة العربية.
- Al-Lamky, A. (2005). Towards an understanding of Arab women entrepreneurs In Bahrain & Oman. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 10(2), 123-140.
- Bradshaw, S., Castellino, J., & Diop, B. (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, New York: Sustainable Development Solutions Network.
- Itani, H., Sidani, Y. M., & Baalbaki, I. (2011), United Arab Emirates female entrepreneurs: motivations and frustrations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(5), 409-424.
- Khan, M. (2017). Saudi Arabian Female Startups Status Quo. *International Journal of Entrepreneurship*, 21(2), 1-27.
- Muralidharan, E., & Pathak, S. (2018). Sustainability, transformational leadership, and social entrepreneurship. *Sustainability*, 10(2), 567.
- Najm A. Najm. (2015). Arab culture dimensions in the international and Arab Models. *American Journal of Business, Economics and Management*, 3(6), 423-431.
- Ozbilgin, M. F. (2000). Is the practice of equal opportunities management keeping pace with theory? Management of sex equality in the financial services sector in Britain and Turkey. *Human Resource Development International*, 3(1), 43-67.
- Shastri, S., & Pareek, A. (2019). Motivations and challenges of women entrepreneurs: Experiences of small businesses in Jaipur city of Rajasthan. *International Journal of Sociology & Social Policy*, 39(5/6), 338-355.
- The Global Competitiveness Report (2018), *Geneva: World Economic Forum*, p121, <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/>

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

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.

Women's Economic Empowerment Report (2012), The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), pp 4-6, <https://www.oecd.org/dac/gender-development/47561694.pdf>

### مواقع الانترنت:

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

<http://www.gwu.ae/>

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

<https://gwu.ae/Content/uploads/CZLACDWLHMZJLZLFFLDWNCFTTUARBR.pdf>

<http://www.ecssr.ac.ae/ECSSR/>

<https://www.ajmanchamber.ae/ar/BusinessWomen/Pages/Bedayat.aspx>

قدم في: يناير 2020

أجيز في: مارس 2021

