

معوقات ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة
Female entrepreneurship Obstacles in
women's empowerment

إعداد

د. هبة محمد عبد الوهاب

مدرس بقسم التنمية والتخطيط
كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة الفيوم

مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الفيوم

<https://jfss.journals.ekb.eg>

Email: journalssw@fayoum.edu.eg

online ISSN: 2682 - 2679 print ISSN : 2682-2660 Arcif:Q2
تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/٩/٧ تاريخ قبول البحث ٢٠٢٤/٩/٢٨ تاريخ النشر ٢٠٢٤/١٠/٢٣

Doi 10.21608/jfss.2024.392685

Url https://jfss.journals.ekb.eg/article_392685.html

المخلص: أصبحت قيادة الأعمال النسائية مساهماً قوياً في اقتصاديات الدول، وذلك لدورها الحيوي في توفير فرص العمل، وفتح نوافذ جديدة للإنتاج، إلا أن هناك بعض التحديات التي تؤثر في تمكين المرأة من قيامها بدورها كما ينبغي؛ ولذا، استهدفت الدراسة الراهنة تحديد المعوقات (الاجتماعية- الاقتصادية- التشريعية- الإدارية- التدريبية) لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة. وتنتمي الدراسة إلى الدراسات الوصفية، بالاعتماد على منهج المسح الاجتماعي الشامل لرائدات الأعمال بمشروعات الأسر المنتجة بمحافظة الفيوم، وتم استخدام استمارة قياس لجمع البيانات من عينة قوامها ٣٥٤ رائدة أعمال، وأسفرت الدراسة عن وجود العديد من المعوقات (الاجتماعية- الاقتصادية- التشريعية- الإدارية- التدريبية) لقيادة الأعمال النسائية التي تؤثر سلباً في تمكين المرأة، وأوصت بضرورة التوعية بأهمية قيادة الأعمال النسائية ودورها في تمكين المرأة في المجتمع إهتماماً، فضلاً عن دعم المرأة وتشجيعها، وتعاضد مؤسسات المجتمع لتذليل التحديات التي تواجه تمكين المرأة من قيامها بدورها الريادي في تنمية المجتمع.

الكلمات الدالة: قيادة الأعمال النسائية- تمكين المرأة - المعوقات.

Abstract: Women's entrepreneurship has become a strong contributor to the economies of countries, due to its vital role in providing job opportunities and opening new windows for production. However, there are some challenges that affect women's empowerment to play their role as they should; therefore, the current study aimed to identify the obstacles (social-economic-legislative-administrative-training) to women's entrepreneurship in empowering women. The study belongs to descriptive studies, based on the comprehensive social survey approach of women entrepreneurs in productive family projects in Fayoum Governorate. A measurement form was used to collect data from a sample of 354 women entrepreneurs. The study revealed the existence of many obstacles (social-economic-legislative-administrative-training) to women's entrepreneurship that negatively affect women's empowerment. It recommended the need to raise awareness of the importance of women's entrepreneurship and its role in empowering women in society, as well as supporting and encouraging women, and the cooperation of community institutions to overcome the challenges facing women's empowerment in playing their pioneering role in community development.

Keywords: Women's entrepreneurship- Women empowerment-Obstacles.

أولاً: مشكلة الدراسة:

يعتبر الاهتمام بالمرأة وقضاياها من أهم مقومات دعم التوجهات التنموية الحديثة، باعتبار المرأة عنصرًا فعالاً في إحداث العمليات التنموية في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية؛ لذا تظهر أهمية تضافر كافة الجهود للارتقاء بدور المرأة وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وتكنولوجياً، من خلال تعزيز حضور المرأة في المشاريع التنموية في مختلف المجالات وتحسين وضعها الثقافي والاجتماعي والاقتصادي؛ مما يقلل من التحديات التي تواجهها في أدائها لمهامها وتوظيفها لطاقتها الإبداعية والإنتاجية في البناء الوطني والمجتمعي (حدادي، ٢٠٢٠: ٥).

حيث يؤدي تمكين المرأة إلى توليد العديد من الفوائد الاجتماعية والشخصية المرتبطة بتحقيق الأهداف الاقتصادية، مثل: وصول المرأة إلى الأسواق والموارد، والمساواة وسد الفجوة في الأجور بين الجنسين، والعمل اللائق والرفاهية، وزيادة القدرة والمشاركة في صنع القرار الاقتصادي في الأسرة، وغيرها من المجالات (Alloatti, 2019: 40).

وقد تم الاعتراف بتمكين المرأة كمكون حيوي للتنمية المستدامة في أهداف التنمية المستدامة، حيث يعتبر تمكين جميع النساء والفتيات هدفاً مستقلاً (الهدف الخامس للتنمية المستدامة)، والذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بجميع الأهداف الأخرى المحددة في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وقد تم تحديد ريادة الأعمال النسائية كواحد من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز الرخاء الاقتصادي، وبالتالي فإن الإدماج الاقتصادي للمرأة يشكل لبنة أساسية في ازدهار المجتمعات واستقرارها، ومن ثم أدركت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية أن التمكين الاقتصادي للمرأة له تأثير إيجابي كبير على النمو الاقتصادي المستدام والتنمية الصناعية المستدامة، والتي بدورها تعد محركات للحد من الفقر والتكامل الاجتماعي (St. Petersburg International Economic Forum, 2017: 6).

كما تساهم ريادة الأعمال النسائية في توفير فرص العمل الذي يعد من أهم الوسائل التي تمكن النساء في مجتمعاتهم، كما تساهم في حل المشكلات الناتجة عن عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين، حيث تعاني مجموعة كبيرة من النساء في الوطن العربي من وجود مشكلة متمثلة في عدم تكافؤ الفرص مع الرجال، فوفقاً لدراسات أجرتها الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية تبين أن أقل نسبة عمالة نسائية في العالم توجد في الوطن العربي، فالعمالة النسائية تتمثل في ٢٠٪ فقط في المنطقة العربية مقارنة بـ ٤٨٪ كمتوسط نسبة العمالة النسائية في العالم (مجلس الوزراء المصري، ٢٠٢٤: ١٤٠ - ١٤١).

أما في مصر، فكشف الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أن نسبة أعداد المشتغلين بلغت ٢٨٩٥٩١ منهم ٤٥٨٤٦ امرأة بنسبة ١٥.٨٣٪ من المشتغلين (١٥ سنة فأكثر)، وهي أدنى من ثلث مساهمة الذكور في سوق العمل الذين بلغ عددهم ٢٤٣٧٤٤ بنسبة (٨٤.١٧٪)، وفي محافظة الفيوم بلغ عدد المشتغلين ١١٢٦١، منهم ١٣٤٥ من النساء بنسبة (١١.٩٤٪) مقابل ٩٩١٦ بنسبة (٨٨.٠٦٪) للذكور (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٤: ٤٩).

وفي الآونة الأخيرة زاد عدد النساء العاملات في سوق العمل، حيث شهدت مشاركة المرأة في أنشطة قيادة الأعمال زيادة كبيرة، تعكس حالة رائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حالة أجزاء أخرى من العالم، حيث تشهد زيادة ملحوظة وتساهم في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية والتوظيف في المنطقة (Hatoum, et al., 2023: 805). وأصبحت قيادة الأعمال لدى النساء موضوع رئيسي على الأجندات السياسية والأكاديمية، وتلقى هذه الظاهرة وتطورها اهتماماً من صناع القرار السياسي في معظم البلدان، في الوقت الذي تطالب النساء فيه بالقدرة على التمتع بوضع مهني يتماشى مع مؤهلاتهن على قدم المساواة مع الرجال، إما كموظفين بأجر أو كرواد أعمال. وفي المجال الأكاديمي تم توسع نطاق الدراسات والبحوث حول هذا الموضوع بشكل كبير خلال السنوات الماضية في محاولة لتطوير فهم أفضل لظاهرة قيادة الأعمال النسائية، وبشكل خاص العوامل المؤدية لها وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية (منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية، ٢٠١٧: ٢٠).

حيث أوضحت دراسة (Skaf, et al., 2024) أن هناك ثلاثة متغيرات تؤثر بشكل كبير في تمكين المرأة: المساواة بين الجنسين، ومستوى التعليم، ودعم الأسرة، كما أوضحت نتائج الدراسة التفاعل الكبير بين تمكين المرأة وأداء قيادة الأعمال العائلية؛ مما يشير إلى أن تمكين المرأة يرتبط بزيادة الأداء، وأظهرت النتائج أن الشركات العاملة في المناطق الريفية تفوقت في الأداء على تلك الموجودة في المناطق الحضرية، كما أن عمر الشركة وحجمها ليس لهما تأثير كبير على هذه العلاقة.

واستهدفت دراسة (حسين، ٢٠٢٤) تحديد معوقات التسويق المجتمعي لبرامج قيادة الأعمال بالجمعيات النسائية من منظور طريقة تنظيم المجتمع، وتوصلت النتائج إلى وجود ضعف في تشجيع المرأة على المساهمة في الإنتاج وقيادة الأعمال، وأيضاً ضعف وجود برامج تدريبية لتطوير قدرات رائدات الأعمال في مجال التسويق المجتمعي لبرامج قيادة الأعمال النسائية، بالإضافة إلى ضعف القدرة على استيعاب التغييرات التكنولوجية المتسارعة، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لتنمية مهارات العاملين لدعم برامج قيادة الأعمال النسائية، وضرورة

الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في/ عند تنفيذ برامج ريادة الأعمال، وأيضًا العمل على تنمية القدرات والمهارات الريادية لدى رائدات الأعمال.

كما سعت دراسة (علي، ٢٠٢٤) إلى قياس فاعلية برامج ريادة الأعمال النسائية في تحقيق الأمن الاقتصادي للمرأة بالمناطق العشوائية، وكشفت نتائجها أن برامج ريادة الأعمال النسائية ساهمت في تحقيق الأمن الاقتصادي للمرأة بالمناطق العشوائية من خلال (تمكينها اقتصادياً- تطوير مهاراتها- مكافحة بطالة المرأة).

وتوصلت دراسة (نعمة، وآخرون، ٢٠٢٣) إلى أن أغلب المشاريع تكون تقليدية ومشابهة للمشاريع الأخرى، وبالتالي قلة وجود الابداع والابتكار بسبب نقص في عدة أمور تتطلبها الريادة والابداع، وأوصت الدراسة إلى تعزيز دور المرأة في المشاريع من خلال توفير الدعم الكافي لمطالبات إقامة مشاريع ريادية، وتشجيعهم على بدء أعمالهم الخاصة وعلى الابتكار في نشاطات وأعمال جديدة، وإعطاء الحرية الكاملة للمرأة وعدم تضمين الأعراف والتقاليد في سوق العمل من أجل إيجاد بيئة ملائمة للمرأة تحفزها على الابداع.

وهدفت دراسة (الفريح، ٢٠٢٣) إلى التعرف على العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في الجوانب الشخصية، والجوانب الاجتماعية، والجوانب الثقافية، والجوانب الاقتصادية، وبينت النتائج أن أهم متطلبات نشاط ريادة الأعمال الاجتماعية هي (القدرة على المتابعة المستمرة، وتوافر رأس مال كاف، والتفرغ التام لإدارة المشروع)، كما اتضح أن العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم حسب أهميتها كالتالي (العوامل الشخصية، تليها العوامل الثقافية، تليها العوامل الاقتصادية، وأخيراً العوامل الاجتماعية).

كما سعت دراسة (Khan, et al., 2022) إلى تحليل تأثير المشاريع الريادية المدعومة بالتمويل الأصغر والتي تقوم بها النساء على تمكين المرأة على المستوى الشمولي من خلال الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والنفسية، وتوصلت نتائجها إلى أن النساء القادرات على الاستفادة من التمويل البالغ الصغر في الأنشطة الإنتاجية (ريادة الأعمال الصغيرة) يتمتعن بالتمكين الشامل إلى حد أكبر بكثير من أولئك اللاتي يحولن الموارد المالية نحو أغراض بديلة، وأن ريادة الأعمال المدعومة بالتمويل الأصغر يمكن أن تكون بمثابة أداة مناسبة نحو التمكين الشامل للمرأة.

وأسفرت دراسة (أحمد، ٢٠٢٢) عن وجود معوقات تحد من فعالية جهاز تنمية المشروعات في دعم ريادة الأعمال النسائية منها ما هو مرتبط بالنساء، وأخرى مرتبطة بالمجتمع، وثالثة مرتبطة بجهاز تنمية المشروعات، حيث توصلت الدراسة إلى أن أهم المعوقات المرتبطة بجهاز

تنمية المشروعات في دعم ريادة الأعمال النسائية هي عدم الاهتمام بتنمية وعي المرأة بحقوقها، فالمرأة في حاجة ماسة إلى تنمية وعيها بحقوقها التي كفلها لها الدستور والقانون، وتعقيد إجراءات ترخيص المشروعات النسائية، وعدم تناسب المشروعات التي يطرحها الجهاز مع قدرات المرأة أحياناً، وعدم الاهتمام بتدريب المرأة على ريادة الأعمال.

بينما توصلت دراسة (Armando and Emilia, 2022) الي العلاقة بين ريادة الأعمال غير الرسمية وتمكين المرأة، وتوصلت نتائجها إلى أن ريادة الأعمال غير الرسمية لديها إمكانات لتحسين نوعية حياة المرأة، وأوصت الدراسة بأنه من الضروري لاستخدام ريادة الأعمال غير الرسمية لتعزيز تمكين المرأة يجب تشجيع التحسينات الموضوعية في حياة المرأة، مثل: تراكم رأس المال البشري، والحصول على المدخرات للتقاعد، وزيادة مساحات المشاركة السياسية، وتحسين البنية التحتية العامة للرعاية، وبناء الثقة مع المؤسسات العامة.

وتوصلت دراسة (Ranabahu and Tanima, 2022) إلى أن "العمل كالمعتاد" لا يكفي لتمكين النساء المستضعفات وتعزيز ريادة الأعمال، كما تشكل الأعراف والقواعد الاجتماعية الحواجز الهيكلية في تجارب النساء الضعيفات في الحصول على التمويل الأصغر، واستخدام القروض لبدء الأعمال التجارية وفي تطوير أنفسهن أو تحسين مهارتهن، وأنه بدون معرفة ديناميكيات الفرد أو الأسرة أو المجتمع لا يمكن تطوير برامج مالية أو برامج بناء قدرات فعالة لرائدات الأعمال الضعيفات في مجال التمويل الأصغر.

وهدفت دراسة (الغريب، ٢٠٢١) إلى التعرف على دور التمكين القيادي للمرأة جراء الريادة النسائية في دعم معطيات التنمية المستدامة، وتوصلت نتائجها إلى أنه لا بد من العمل على زيادة التوعية الشعبية بدور وأهمية المرأة على مختلف الأصعدة، والعمل على دمج ريادة الأعمال بصفة عامة وريادة الأعمال النسائية بصفة خاصة في المناهج التعليمية في كافة المؤسسات التعليمية، والعمل على زيادة استيعاب وتقبل المجتمع المحلي لمشروعات ريادة الأعمال النسائية من خلال نشر الأفكار والمبادرات والتوعية بها وبفوائدها، وتشجيع المنظمات الاجتماعية المحلية على استيعاب ودعم وتنفيذ أنشطة ريادة الأعمال النسائية على نطاق واسع، والعمل على تعزيز الابتكار والإبداع بمشروعات ريادة الأعمال النسائية على المستوى المحلي، وتوفير الدعم لرواد الأعمال النسائية لتطوير ابتكاراتهم وإبداعاتهم، وإيجاد وتسويق عدد من الطرق المبتكرة لتطوير مشروعات ريادة الأعمال النسائية.

أما دراسة (سالم، ٢٠٢١) فهذهت إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال في تعزيز الخصائص الريادية لرواد الأعمال، وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: حث السلطة المحلية على العمل على إيجاد كيان حكومي يختص بريادة الأعمال، وإنشاء

حاضنة أعمال لمساعدة رواد الأعمال في البدء في مشاريعهم الريادية وتعزيز خصائصهم الريادية، وتوجيه الحاضنات إلى ابتكار خطط تدريبية، وتقديم خدمات استشارية متميزة لرواد الأعمال، بالإضافة إلى تفعيل دور التشبيك مع الأفراد والمؤسسات لما له من دور إيجابي في ربط رواد الأعمال ومشاريعهم الريادية مع الأسواق المحلية والخارجية، والتطوير والتحسين المستمر لخصائصهم الريادية من خلال الانخراط في الدورات التدريبية وورش العمل سواء كانت هذه الدورات في قاعات تدريبية فعلية، أو كانت افتراضية عبر أدوات التعلم الإلكتروني والتي انتشرت بشكل كبير لا سيما بعد جائحة كورونا.

بينما كان الغرض من دراسة (Dal Mas and Paoloni, 2020) تحليل العوامل التي تؤثر على افتتاح مشاريع جديدة ودور رأس المال العلائقي في زيادة الأعمال النسائية، وتوصلت إلى أنه لا تزال هناك صعوبات كبيرة بالنسبة للنساء لفتح مشاريعهن الخاصة مقارنة بالرجال، تتعلق القضايا الرئيسية بالخبرة السابقة، وتعقيد العمل، والعلاقات مع أفراد العائلة وكذلك مع الأطراف الخارجية، كما أن هناك عوامل تمنع النساء من فتح مشاريعهن، حيث يبدو أن رائدات الأعمال المحتملات أكثر حساسية لتعقيد المبادرة فيما يتعلق بالاستثمار الأولي وعدد الموظفين اللازمين مقارنة بالرجال.

وتوصلت دراسة (أميرة، وعبد الوافي، ٢٠٢٠) إلى أن مجال زيادة الأعمال يعتبر أحد المجالات التي تدعم تمكين المرأة في الجزائر وذلك من خلال الهيئات الداعمة لنشاطها، ووجود نقص كبير في مشاركة المرأة وتمكينها في بعض القطاعات كالقطاع الصناعي على وجه الخصوص على غرار نظيرها الرجل، وتغلب المشاريع ذات الطابع الخدماتي والحرفي على المشاريع ذات الطابع الصناعي، كما ثبت أن القطاعات الأكثر تمويلًا من طرف هيئات الدعم هي قطاع الخدمات وقطاع النشاطات الحرفية، والتي رغم أهميتها إلا أنها ليست تلك القطاعات الجديرة باستغلال ذلك الخزان المعرفي المتوفر لدى المرأة والذي بدوره يؤدي إلى خلق قيمة مضافة في الاقتصاد.

كما استهدفت دراسة (بخاري، وآخرون، ٢٠٢٠) تحليل واقع زيادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، والتي توصلت إلى افتقار المرأة إلى بعض المهارات الريادية واحتياجها للدعم المالي الكافي، وأيضًا تواجه رائدة الأعمال السعودية العديد من التحديات، من أبرزها: الظروف العائلية، ونقص التمويل، وتعقد الإجراءات الحكومية، وأوصت الدراسة بضرورة وضع السياسات الحكومية المعززة للمشاركة النسائية من خلال سهولة وسرعة الإجراءات ومنح التسهيلات اللازمة، سواء بالنسبة لرائدات الأعمال الجدد لبدء مشاريعهن، أو دعم المشاريع القائمة في السوق، خاصة من لديهن أفكار ريادية تسهم في تنوع الاقتصاد والإنتاج، وكذلك من لديهن

مشاريع متناهية الصغر (ويمثلن الأغلبية العظمى من رائدات الأعمال) يعتمدن عليها بشكل أساسي لتأمين حياتهن واحتياجاتهن وأسرهن.

وسعت دراسة (Karki and Xheneti, 2018) إلى استكشاف ما إذا كان إضفاء الطابع الرسمي على أنشطة قيادة الأعمال النسائية في الاقتصاد غير الرسمي يدعم أهداف التنمية المستدامة من خلال ضمان التمكين والمساواة، وأسفرت الدراسة عن تباين في نتائج التمكين يعزو لدوافع المرأة المتنوعة للانخراط في قيادة الأعمال، وأن أنشطة قيادة الأعمال غير الرسمية تعمل على تحسين ثقة المرأة وتطلعاتها الحياتية لكن إمكاناتها محدودة في انتشار المرأة من الفقر وتمكينها من تحدي العلاقات بين الجنسين في المجتمع بشكل كبير، كما توصلت الدراسة إلى أن إضفاء الطابع الرسمي يزيد من تمكين المرأة على مستوى الأسرة والمجتمع، ولكن هذا هو الحال في المقام الأول بالنسبة للنساء الأصغر سنًا والأكثر تعليمًا.

ولا ريب أن الأنشطة الريادية تسهم بدور حاسم في تنمية المجتمعات ورفاهيتها، وبالتالي، فإن أصحاب المصلحة المختلفين بما في ذلك الحكومات والمنظمات غير الربحية والباحثين والأفراد مهتمون بتسهيل تطوير النظم البيئية الداعمة لريادة الأعمال، ومع ذلك، فإن نمو ريادة الأعمال لدى النساء كان متأخرًا عن نمو ريادة الأعمال لدى الرجال في العديد من البلدان المتقدمة وفي معظم البلدان النامية، ومن ثم، فإن فهم العقبات المحتملة التي تواجهها رائدات الأعمال أمر هام لزيادة مشاركتهن في النشاط الريادي (Carranza, et al., 2018: 4).

وعليه، تهتم الدراسة الحالية بفهم العقبات التي تعوق ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة؛ لذلك صاغت الباحثة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما معوقات ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة؟

ثانيًا: أهمية الدراسة:

١- إثراء التراث المعرفي للخدمة الاجتماعية بدراسة واقعية عن معوقات ريادة الأعمال

النسائية، وآثارها السلبية على تمكين المرأة.

٢- قد تكون هذه الدراسة سببًا في انفراجة وتطلعات بحثية مستفيضة حول تمكين المرأة من

تحقيق أحلامها وطموحاتها الريادية، وهو ما ينعكس بالإيجاب على تنمية المجتمع وازدهاره.

٣- تسلط هذه الدراسة الضوء على إحدى القضايا الهامة للمجتمع عامة والمرأة خاصة؛

باعتبارها عنصرًا فاعلاً وشريكًا أساسيًا في التنمية، وإحدى ثروات المجتمع الكامنة التي ينبغي إيلاءها مزيدًا من الاهتمام، بغية ترجمة أفكارها واستثمار جهوداتها وطاقاتها لصالح المجتمع.

٤- تعد الدراسة الراهنة استجابة لاستراتيجية التنمية المستدامة "مصر ٢٠٣٠م"، ومساهمة بحثية رصينة في تحقيق أهداف هذه الاستراتيجية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الراهنة إلى تحقيق هدف رئيسي مؤداه "تحديد معوقات قيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة".

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية، هي:

- ١- تحديد المعوقات الاجتماعية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة.
- ٢- تحديد المعوقات الاقتصادية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة.
- ٣- تحديد المعوقات التشريعية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة.
- ٤- تحديد المعوقات الإدارية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة.
- ٥- تحديد المعوقات التدريبية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة.
- ٦- تحديد آليات للتغلب على معوقات قيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على تساؤل رئيسي مؤداه "ما معوقات قيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة؟".

وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية، هي:

- ١- ما المعوقات الاجتماعية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة؟
- ٢- ما المعوقات الاقتصادية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة؟
- ٣- ما المعوقات التشريعية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة؟
- ٤- ما المعوقات الإدارية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة؟
- ٥- ما المعوقات التدريبية لقيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم المعوقات:

يعود مصطلح المعوقات في اللغة إلى كلمة عاق ويقال عوقه عن الشيء عوقاً، إي منعه منه وشغله عنه فهو عائق، و(تعوق) إي: امتنع وتثبط (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٥: ٤٤١). ويشير قاموس أكسفورد إلى المعوق بأنه: ذلك الشيء الذي يحدث مشكلات، أو يجعل من الصعب تحقيق أمر ما (Oxford Word Power Dictionary, 2006: 57).

ويمكن تعريف المعوقات بأنها: العوامل التي تؤدي الانحراف عن النموذج المثالي للتمية وتحول دون تحقيق الأهداف التي يسعى إليها التنظيم المحلي (خاطر، ٢٠٠٥: ١٦٧). وتعرف المعوقات بأنها: التحديات والمشاكل التي تواجه الإنسان في سبيل تحقيق أهدافه وغاياته (عبد الوارث، ٢٠٢٠: ٣٠٩). وتعرف الباحثة المعوقات إجرائيًا بأنها:

- مجموعة من التحديات التي تواجه المرأة عند تطلعها لريادة الأعمال.
- تؤثر هذه التحديات على قدرتها في/على تحقيق أحلامها الريادية.
- من هذه التحديات ما يرتبط بالمرأة، أو الأسرة، أو المجتمع.
- قد تعزو هذه التحديات لعوامل اجتماعية، أو اقتصادية، أو ثقافية، أو تشريعية

٢- مفهوم ريادة الاعمال النسائية:

تعرف ريادة الأعمال بأنها: أنشطة عالية المخاطر ينشئها فرد أو مجموعة أفراد على أمل توليد الدخل (الأمم المتحدة، ٢٠٢١: ٨). كما يقصد بريادة الأعمال النسائية: فعل ملكية الأعمال وإنشاء الأعمال التي تمكن المرأة اقتصاديًا، وتزيد من قوتها الاقتصادية، وكذلك مكانتها في المجتمع (Suba and sneak, 2016: 21). كما يمكن تعريف ريادة الاعمال النسائية بأنها: مجموعة الأنشطة التي تُنشئها وتديرها النساء أنفسهن بعض النظر عن حجم المنظمة، والمقصود بالأنشطة الريادية هنا جميع الأنشطة التي تنفذها المرأة خارج نطاق أسرتها، والتي تتيح لها تحقيق ربح كافي يسمح لها على الأقل بالمحافظة على استمرارية نشاطها (الكتبي، ٢٠٢٣: ٣٧٣). وتعرف ريادة الأعمال النسائية بأنها: مؤسسات مملوكة لنساء وتسيطر عليها، وتمتلك حصة مالية لا تقل عن ٥١٪ من رأس المال، وتمنح النساء ما لا يقل عن ٥١٪ من فرص العمل التي يتم توليدها في المشروع (Sharma, 2018: 337). وتعرف الباحثة ريادة الأعمال النسائية إجرائيًا بأنها:

- عملية ترجمة أحلام وأفكار المرأة في مشروع اقتصادي يحقق عائد مادي.
- تستهدف تلبية احتياجات المستهلكين من خلال أنشطة متنوعة تقوم على الإبداع.
- تعتمد على أنشطة ومهارات وخبرات النساء وقدرتها على الإدارة والتوجيه.
- يقوم بها سيدات لديهن قدرة على المخاطرة وتحمل المسؤولية.
- تسعى النساء من خلالها لتحقيق ذواتهن والمشاركة في إعالة أسرهن وتممية مجتمعهن.

٣- مفهوم تمكين المرأة:

التمكين في اللغة العربية من (مكّن) فلان عند الناس مكانة: أي عظم عندهم فهو مكين، و(أمكن) الأمر: أي تيسر وصار ممكناً، ومكّن فلان من الشيء: جعل له عليه سلطاناً وقدرة (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٥: ٥٨٧). ويعرف قاموس الخدمة الاجتماعية التمكين بأنه: عملية مساعدة الأفراد والأسر والجماعات والتنظيمات، والمجتمعات على زيادة قدراتهم الشخصية والجماعية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية واستثمارها في تحسين ظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، كما يستهدف تنمية مواطن القوى والمزايا الايجابية لديهم (Barker, 1999: 120).

ويعرف تمكين المرأة على أنه: عملية تكتسب من خلالها أولئك اللواتي حُرمن من القدرة على اتخاذ خيارات استراتيجية في الحياة القدرة على القيام بذلك، ويتعلق التمكين بتغيير العلاقات المبنية على أساس النوع الاجتماعي من أجل تعزيز قدرة المرأة على تشكيل حياتها (منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، ٢٠٢٢: ١٧). وتعرف الباحثة تمكين المرأة إجرائياً بأنه:

١- عملية تتضمن حصول المرأة المتكافئ على الفرص في استثمار موارد المجتمع والمشاركة الحقيقية في التنمية.

٢- تكتسب المرأة خلالها القدرة على اتخاذ خيارات حياتية استراتيجية.

٣- تقوم على منع التمييز بين الجنسين على أساس النوع في الفكر والممارسة.

٤- يتم خلالها تزويد المرأة بالمهارات، والأدوات، والمعلومات، والسلطة، والمسؤولية المتعلقة بعملها، لتتمكن من تصميم عملها، واستخدام المعلومات، والتفاعل مع الآخرين، واتخاذ القرارات المناسبة.

٥- تتيح للمرأة فرصة حقيقية لترجمة أفكارها إلى مشروعات إنتاجية تدر دخلاً.

سادساً: المنطق النظري للدراسة:

استخدمت الباحثة نظرية التمكين كموجهاً نظرياً لها في عملية البحث.

ظهرت نظرية التمكين في البرازيل في عام ١٩٧٣؛ حيث استخدم باولو فريري نظرية الإنسانية في سياق تمكين التعليم، ووضع باولو فريري خطة أو استراتيجية لتحرير المجتمع المضطهد من خلال التمكين التعليمي، وهو يعتقد أن التعليم يلعب دوراً مهماً في تمكين المجتمع وبالتالي يحرره من استمرار الاضطهاد. وأضاف أن التمكين من خلال التعليم سيعزز قدرة الفرد على تحديد قدرة الأفراد على تحديد امكاناتهم وقدراتهم من حيث المعرفة والمهارات، ومع ذلك، فإن نظرية التمكين هذه لا تركز فقط على التعليم، بل تم تطبيقها على نطاق واسع في مختلف المجالات: مثل: علم

النفس، والإدارة، والنظرية السياسية، الخدمة الاجتماعية، والتعليم، ودراسات المرأة، والاقتصاد، وعلم الاجتماع (Sultan and Fatan, 2018: 529).

وتعتمد نظرية التمكين على رصد السلوك البشري في البحث عن فرص لتعزيز التحول، ومن ثم، فوفقاً للنظرية، يتمثل الدافع الرئيسي للنظرية في تطوير وتعزيز حرية الإنسان في بناء العلاقات، كما تؤكد نظرية التمكين على مساهمات الأفراد في التغييرات المجتمعية والتحسينات اللاحقة (Agbenyegah, 2022: 535).

وتتقوم نظرية التمكين على ستة افتراضات حاسمة تُستخدم لتقييم التمكين وفقاً لـ Jennings et al، وتشتمل هذه العناصر على "بيئة ترحيبية وآمنة، المشاركة والالتزام الهادفين، وتقاسم عادل للسلطة بين الشباب والبالغين، والمشاركة في التفكير النقدي في العمليات الشخصية والاجتماعية السياسية، والمشاركة في العمليات الاجتماعية السياسية لإحداث التغيير، والتمكين المتكامل على مستوى الفرد والمجتمع"، ويمكن إيجازها فيما يلي (Jennings et al., 2006: 41):

١- بيئة ترحيبية وآمنة: يُقترح أن النساء تحتاجن إلى بيئة آمنة ومرحبة من أجل السماح لهن بالتصرف بحرية، ويُنظر إلى مثل هذه البيئة على أنها مواتية لرعاية الإبداع بين الشباب، حيث يُفهم الإبداع في ضوء مشاريع المساعدة الذاتية التي يشارك فيها الشباب.

٢- المشاركة والالتزام الهادفين: تحتاج المرأة إلى فرصة لممارسة بعض الحرية في تنفيذ مشاريعها، ويلاحظ أن النساء بحاجة إلى "الانخراط في الأنشطة ذات الصلة بحياتهم، تلك التي تثيرهن وتحددهن"، وكذلك تحتاج أنشطة النساء إلى "تعزيز الكفاءة الأساسية والدوافع الجوهرية حتى يتمكن من اختبار وإتقان اهتماماتهم الخاصة، وتطوير المهارات، واكتساب الثقة"، ويشير هذا العنصر أيضاً إلى أن المرأة بحاجة إلى الانخراط في أنشطتهما لفترة أطول حتى تتمكن من تطوير مهاراتها بشكل كامل، وفقاً لـ Chinman، فإن هذا يعزز أيضاً "الفرص لتطوير هوية ذاتية إيجابية، وزيادة الشعور بقيمة الذات، وتعزيز الكفاءة الذاتية".

٣- التقاسم العادل للسلطة بين الشباب والكبار: إن عنصر المشاركة العادلة في السلطة بين النساء والذكور وثيق الصلة أيضاً بهذه النظرية، حيث يجب تحديد الأنشطة التي يمارسها النساء وتوجيههن من قبلهم مع مستوى معين من الدعم والتوجيه من الكبار. ومع ذلك، فقد تم التأكيد على أن دورهن هو الحفاظ على التوازن في تقديم الدعم بدون هيمنة، وهذا يشير إلى أن هناك حاجة للتعاون بين النساء والذكور، لكن لا ينبغي أن تكون العلاقة استغلالية.

٤- المشاركة في التفكير النقدي في العمليات الشخصية والاجتماعية والسياسية: يؤكد تمكين المرأة أيضًا على الحاجة إلى التفكير النقدي، حيث أن التفكير النقدي مطلوب لمساعدة النساء على رؤية وفهم الهياكل والعمليات والقيم الاجتماعية، والممارسات التي يسعين إلى تغييرها، ويتوافق مبدأ النظرية هذا مع فكرة التحرر الاجتماعي التي تحتاجها المرأة لتكون قادرة على تغيير بيئة السياسة التي تنظم مشاريع المساعدة الذاتية الخاصة بهم. ووفقاً لـ Freire "إذا لم يكن الناس على دراية تامة بالبنى والعمليات المرئية وغير المرئية التي تشكل المؤسسات والممارسات الاجتماعية، ودورهم وأفعالهم داخل هذه المؤسسات والممارسات، فهناك مجال ضئيل للتمكين.

٥- المشاركة في العمليات الاجتماعية السياسية لإحداث التغيير: من الضروري أيضًا ملاحظة أن النظرية تقدم وجهة النظر القائلة بأن النساء لا يتم تمكينهن حقًا إذا لم يكن لديهن القدرة على معالجة الهياكل والعمليات والقيم الاجتماعية، وممارسات القضايا المطروحة، النظريات الاجتماعية النقدية أيضا دفع الفكرة القائلة بأنه ينبغي أن تتاح للمرأة فرص لتحليل الوضع الاجتماعي والسياسي؛ حتى يتمكن من التعامل مع التحديات من منظور مستنير. وهذا من شأنه أن يحسن قدرتهن على أن يكن عوامل تغيير في السعي لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

٦- التمكين المتكامل على مستوى الفرد والمجتمع: يعمل تمكين المرأة على مستويات مختلفة في النظرية، حيث تم التأكيد على أن "التمكين الاجتماعي يتضمن التغيير على مستوى الفرد والجماعة: تعزيز قدرة الأفراد على المساهمة والعمل بالتعاون مع الآخرين لإحداث التغيير الاجتماعي"، وهنا، يوفر الأساس المنطقي للتمكين الفرصة للمرأة لتغيير الفاعلية، أو بعبارة أخرى، يسمح لهن بالمساهمة في القرارات التي تؤثر على حياتهن، وهذا يعني أنهن سيحتاجن أيضًا إلى أن يكن على دراية بالعمليات والهياكل، والممارسات الاجتماعية التي لها تأثير على معيشتهم. ويوحى هذا الوعي بأنه يتعين على النساء تغيير الظروف التي لا تتماشى مع تحقيق سبل العيش المستدامة.

ومن هذا المنطلق فقد وجهت نظرية تمكين الباحثة إلى أن زيادة الأعمال النسائية تساهم في تحقيق الهدف العام من تمكين المرأة اجتماعيًا واقتصاديًا وسياسيًا، وذلك من خلال أدائها لدورها ووظيفتها وتحقيق أهدافها من خلال البرامج والمشروعات التي تقدمها في المجتمع.

سابعاً: الإطار النظري:

بدأ الاهتمام المعاصر بقضايا المرأة في نهاية القرن التاسع عشر وعلى امتداد القرن العشرين إلى أن جاءت الألفية الثالثة، حيث أثمرت الجهود كافة في نشوء حركات نسائية استطاعت أن تحول قضية المرأة من قضية اجتماعية إلى حركات اجتماعية نشطة، ففي ثمانينات القرن العشرين تنامت المنظمات النسائية المستقلة وتنامي معها العمل النسوي، وشهدت انعقاد عدة مؤتمرات دولية، والتي كان لها أكبر الأثر في تبني خطاب تمكين المرأة بهدف الاستقلال والاعتماد على الذات، وخلال هذا العقد كان هناك تحول واضح نحو الشراكة في النشاط الاقتصادي في عملية التنمية، واتخذت تدابير ترمي إلى منح المرأة المساواة في فرص التعليم والتدريب والحق في المشاركة في السلطة واتخاذ القرار، ولذلك تُعد أجندة تمكين المرأة عنصراً إضافياً في الخطط والبرامج الإنمائية القائمة (إسكوا، ٢٠٠٥)، وتُمكن المرأة لتكون قادرة على اتخاذ القرارات الخاصة بحياتها وتأدية دور فاعل في عملية التطوير والتنمية، وأن تدرك إسهامات النساء، وأن يتم تقديرها ومكافأتها (الصريرية، ٢٠٢٠: ١٠). وقد ارتبط مفهوم التمكين في دراسات التنمية بالمرأة، وترتبط عملية التمكين بثلاثة معطيات، هي (المعاينة، ٢٠١٠: ٤٢):

أ) **الموارد:** كالعلم والتعليم، وهذه تعد عناصر التمكين، أي أن وجودها ضروري؛ لأننا بدونها لا يمكن أن نتحدث عن عملية تمكين.

ب) **العامل البشري:** وهو المرأة في هذه الحالة، وهي محور عملية التمكين، ومن خلاله تتم عملية الاختيار واتخاذ القرارات.

ج) **النتائج أو الإنجازات:** التي تتمثل في المكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تجنيها المرأة، وهي بمثابة المؤشرات التي يمكن على أساسها قياس مدى نجاح عملية التمكين.

أهمية تمكين المرأة:

يسهم تمكين المرأة في دفع مسيرة التنمية الاجتماعية والوطنية، فالمرأة تحتزن طاقات وكفاءات هائلة، تنفجر طاقاتها وكفاءاتها حين تُمكن من ممارسة دورها في الحياة العامة، وتُزال من طريقها العقبات والعوائق، ويعزز شعورها بالمسؤولية الوطنية والاجتماعية، فالمرأة نصف المجتمع وذات تأثير في النصف الآخر، كما أن تمكين المرأة في المجالات المختلفة سيحقق الكثير من الوفورات الاقتصادية ويسهم في تحقيق أفضل استغلال للموارد الاقتصادية، ويحقق للمرأة استقلالها الاقتصادي واستقرارها الاجتماعي؛ مما يجعلها الشريك الجديد لاستدامة التنمية وعنصراً مستثمراً يُوجد الدخول بدلاً من أن تكون متلقية للمساعدة (العززي، ٢٠٢٣: ١٥٢).

فتمكين المرأة على نحو ملائم أمر بالغ الأهمية في المجتمعات المعاصرة؛ فتمكينها يعني منحها ما تستحقه من حقوق، وذلك في سبيل تعزيز مساهمتها ودورها في المجتمع؛ وبذلك

يستطيع المجتمع الاستفادة من دور المرأة في مختلف المجالات، بدلاً من حصر دورها في مجالات محددة، مثل: دور الأمومة؛ فالمرأة إن تم منحها التمكين والدعم والموارد على نحوٍ مساوٍ لما هو الحال عليه بالنسبة للرجل، يمكنها تحقيق النجاح في مختلف المجالات وإثبات أنها شريك أساسي في تحقيق النماء والتقدم في المجتمع، وليس كائنًا تابعًا وفرعيًا كما يظن العديد من الناس (حسن، ٢٠١٥: ٢٨). وترجع أهمية تمكين المرأة إلى ما يلي (عبد اللطيف، وآخرون، ٢٠٠٨: ٢٨ - ٢٩):

- أ) يساعد المرأة على تحريرها من الضغوط وصور الاضطهاد التي تتعرض لها.
- ب) ينادي بالمحافظة على حقوق المرأة واحترامها.
- ج) مناهضة العنصرية والتمييز بين أفراد المجتمع.
- د) يهدف إلى المساواة والعدالة الاجتماعية بين الجنسين.
- هـ) يهتم بمساعدة الفئات الفقيرة والمحرومة والضعيفة، والتي منها المرأة
- و) المساهمة في إحداث مشاركة بين منظمات المجتمع.

أهداف تمكين المرأة:

إن الأهداف المرجوة من تمكين المرأة لا يمكن حصرها في هدف واحد، بل إن هذا المصطلح مثله مثل مصطلح "الجنس" و"إلغاء التمييز" و"القضاء على العنف" و"الصحة الإنجابية" تتعدد أهدافه للقضاء على تأنيث الفقر، وإلغاء التمييز بين المرأة والرجل، والقضاء على العنف ضد المرأة وتعليمها، والحد من وفيات الأمهات والتخفيف من الأمراض والمشاكل الاجتماعية التي ترتبط بالنساء بالدرجة الأولى، ويرى جوبيكالا Gopikala أن تمكين المرأة يهدف إلى (الصريرية، ٢٠٢٠: ٣٨ - ٣٩):

- ١- تحدي الأيدولوجيات الأبوية في المجتمعات المختلفة.
- ٢- التغيير في هيكل المؤسسات الرسمية والأهلية
- ٣- تعزيز وديمومة عدم التمييز بين الذكور والإناث المبني على الجنس.
- ٤- تمكين النساء الفقيرات خاصة والنساء عامة للوصول إلى الموارد المالية والإعلامية، ومحاولة تغيير نفسها اعتمادًا على الموارد ثلاثية الأبعاد التي تتضمن: رأس المال والموارد البشرية والموارد الفكرية.

آليات تمكين المرأة:

تتعدد الآليات المتاحة لتمكين المرأة، وبالتالي تمنحها مصادر القوة لتكون عنصرًا مؤثرًا، قادر على التأثير في الآخرين، وذو خيارات متعددة وحرية في الاختيار حسبما تقتضيه حماية مصالحها الفردية والجماعية، وتشتمل على ما يلي:

١- **ريادة الأعمال:** بدأت المنظمات الدولية في تعزيز العمل الحر وريادة الأعمال كبديل للنساء اللاتي يبحثن عن فرص العمل والريادة ولم يستطعن الوصول إليها بسبب عوامل مختلفة (القيود الأسرية، والمؤهلات الأكاديمية المنخفضة، وغيرها). يعتمد هذا النهج للمتكمين من خلال ريادة الأعمال على فكرة أن أنشطة ريادة الأعمال تتيح للمرأة الوصول إلى الأمن الاقتصادي من خلال توليد الدخل والتحكم في الموارد الاقتصادية وزيادة الثقة بالنفس (Duque and Moreno, 2022: 194).

٢- **بناء الوعي لدى المرأة:** وهي عملية أساسية تعمل في جوهرها على التغيير الجذري للمفاهيم الخاطئة عند المرأة عن نفسها وحقوقها ولدى المجتمع ككل عن الأدوار المختلفة التي بإمكان المرأة أن تمارسها كإنسان وتتفوق فيها ضمن عملها وأدائها جنباً إلى جنب الرجل، كما أن لا فائدة من الحديث عن تمكين المرأة في غياب الوعي لديها كقائمة مستهدفة وضمن القوى المؤثرة في مجتمعها، وأي برنامج للتمكين سيؤول إلى الفشل متى ما تم تجاوز هذه الخطوة ضمن آليات عمله.

٣- **التأهيل والتدريب وبناء القدرات:** وهذه خطوة تكميلية متى ما نشأ الوعي لدى المرأة والمجتمع، بحيث تقبل المرأة على البرامج التدريبية بوعي وحماس وشغف ودراسة وتتسلح بالقدرات التي تمكنها من خوض ميادين العمل المختلفة (الأحمد، ٢٠١٦: ١٨ - ١٩).

٤- **إمكانية الوصول إلى الموارد:** إن كل ما يشعر به الأفراد من العجز في تلبية احتياجاتهم يرجع إلى النظم الاجتماعية القائمة في المجتمع. وللتصدي لهذه النظم لابد من التعرف على آليات المجتمع من خلال عملية الوعي بتلك النظم، حيث استثمار الفرص والموارد المتاحة في رفع قدرات الأفراد لتحقيق تكافؤ الفرص.

٥- **المشاركة:** تقوم على المشاركة الإيجابية النشطة في عملية صنع واتخاذ القرار، والمجتمع التقليدي يجد صعوبة في تطبيق هذا الشكل من المشاركة، وتمثل عملية زيادة المشاركة للأفراد مساهمة محتملة لرفع مستويات التمكين.

٦- **القدرة على التصرف:** يعني قدرة الأفراد على تحسين مستوى معيشتهم وضمان المشاركة المتساوية، وتدعيم دور الأفراد في السيطرة على اتخاذ القرارات المناسبة لحياتهم الاجتماعية.

٧- **الرفاهية:** حيث التركيز على الرفاهية المادية في جميع مجالات الحياة، والغذاء المتاح، ومستوى الدخل، ومستوى التعليم، وذلك من أجل تلبية احتياجات الأفراد، ويتعامل هذا

المستوى مع الأفراد كفاءة اجتماعية لها احتياجاتها المادية التي لا بد من إشباعها، وذلك من خلال تحديد الوسائل المتاحة للوصول إلى ذلك (العنزي، والبرديسي، ٢٠١٩: ٧١).

ريادة الاعمال وتمكين المرأة:

تشكل رائدات الأعمال جزءًا حيويًا من الحملة العالمية من أجل التنمية الاقتصادية المستدامة والتقدم الاجتماعي. ونتيجة للتصنيع المتزايد والتحضر والتشريعات الاجتماعية، وبانتشار التعليم العالي والوعي، فإن ظهور الشركات المملوكة للنساء يتزايد بشكل كبير في اقتصادات جميع البلدان تقريبًا (suba & sneak, 2016: 21). وبحلول العقد الأخير من القرن العشرين ركزت المناقشات بشكل مكثف على ريادة الأعمال لدى النساء، والاعتماد على الذات، والإنتاجية، والاختيار الفردي. ومن بين التغييرات العديدة في أنماط الحياة والأنماط السلوكية، تغير تنظيم وقت الفراغ والعلاقات بين الجنسين (Silviya, 2022: 146).

حيث أن ظهور رائدات الأعمال في المجتمع يعتمد إلى حد كبير على عوامل اقتصادية ودينية وثقافية واجتماعية ونفسية ومجموعة من العوامل الأخرى. بالنسبة للبلدان النامية مثل الهند، يعد وجود رواد الأعمال، وكذلك رائدات الأعمال، ضرورة حيوية لتحقيق نمو اقتصادي سريع ومتوازن على المستويين الإقليمي والاجتماعي من خلال التصنيع، كما أنها تساعد في استغلال المواهب المتأصلة السائدة بينهم، وتكون بمثابة الدواء الشافي للعديد من المشاكل التي تواجههم مثل انخفاض الاعتراف بهم في المجتمع، والفقر، والبطالة، والاعتماد المفرط على الأعضاء الذكور، وهناك دينامية أكبر في معدل نمو عمالة الإناث، يجب أن يُنظر إلى ظهور سيدات الأعمال على أنه تحرر اجتماعي واقتصادي للمرأة (joseph, et al., 2022: 208).

وتتخرطن رائدات الأعمال في الأعمال التجارية بسبب عوامل الدفع والجذب التي تشجع النساء على الحصول على مهنة مستقلة والوقوف على أقدامهن، وتحت تأثير هذه العوامل تختار رائدات الأعمال مهنة ما باعتبارها تحديًا وحافزًا للقيام بشيء جديد، ويوصف مثل هذا الموقف بعوامل الجذب، بينما في عوامل الدفع، انخرطت النساء في أنشطة تجارية بسبب اجبار الأسرة والمسؤولية الملقاة على عاتقهن (ali and salisu, 2019: 4- 5).

فالتغيير الذي حدث في المجتمعات الحديثة يفرض ضغوطاً أكبر على النساء؛ مما جعل النساء تريد الحصول على كل شيء، وهذا هو السبب الاجتماعي الرئيسي لإنشاء الأعمال التجارية، وخاصة في البلدان المتقدمة. وبينما تريد النساء العمل؛ إلا أنهن في الوقت نفسه غير راغبات في قبول شروط التوظيف التي يتم تحديدها لهن، وبالتالي يرغبن في المرونة والتحكم التي توفرها لهن ريادة الأعمال، كما أن الدوافع الشخصية والتي تتمثل في الرغبة في الاستقلال

والسيطرة على المصير الشخصي، وكذلك الحاجة إلى تحقيق الذات هي أيضًا جزء من عوامل الدفع والجذب. ووفقًا لكوفلين (٢٠٢٢)، فإن الدافع الشخصي هام لرائدات الأعمال وخاصة تحقيق الذات؛ لأنهن من خلال إنشاء عمل تجاري لم يعدن معتمدات ماليًا على الرجال أو الحكومة. ويعد النمو الشخصي والتصميم أحد العوامل المحفزة للنساء لبدء أعمالهن التجارية الخاصة وكذلك السيطرة على مصيرهن الشخصي، ومع ذلك، تختلف الدوافع من بلد إلى آخر. وفي البلدان المتقدمة مثل الولايات المتحدة وأستراليا، كانت الاستقلالية وتحقيق الذات والإنجازات والرغبة في الحصول على تقدير من الآخرين هي الدوافع الرئيسية التي دفعت النساء إلى الانخراط في الأعمال التجارية بينما في البلدان النامية كان الدافع الاقتصادي هو الأكثر أهمية. (Mastroianni, 2024: 12).

فعوامل الدفع والجذب تعمل على تمكين المرأة في ريادة الأعمال، حيث أنها تساهم بدور هام في تفعيل طاقاتها، وزيادة مسؤولياتها وثقتها بنفسها، وتحويلها إلى عنصر إيجابي في دفع عجلة الاقتصاد والتي تعود بالنفع على المرأة والمجتمع من خلال حل مشكلتي الفقر والبطالة التي تعاني منها الكثير من النساء وما ينجم عنها من أخطار اجتماعية ضارة على المجتمع. ومن ثم، فلن يتم تقدم المجتمع وتطوره إلا بالمشاركة المجتمعية للمرأة باعتبارها ثروة بشرية وقوة دافعة لحركة المجتمع نحو تحقيق مزيد من الإنجازات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وعلى ذلك فالخبرة العملية والاستعداد الشخصي والقدرات والمهارات الذاتية من أهم العوامل التي تؤثر على القدرة على أداء العمل للنهوض بمستوى الكفاءة الإنتاجية للمرأة المستثمرة، ولا بد أن تتوافر لديها الرغبة الجامحة التي تتحكم في مستوى الأداء ودرجة الاستمرارية؛ مما يوضح ضرورة العمل على إعدادها وتنميتها وتوفير المناخ الملائم لها للعمل الجاد والمثمر حتى يتعاضد عطاؤها وإنتاجها (السنبل، ٢٠١٥: ٤٤٥).

المعوقات التي تحد من ريادة الأعمال النسائية:

إن رائدات الأعمال اللواتي يقمن بإنشاء وتنمية أعمالهن التجارية يواجهن عوامل متعددة الأبعاد جراء المعايير الاجتماعية التي تحد من قدرتهن على الحركة والمشاركة الاقتصادية إلى الخبرة المهنية المحدودة التي توفر تنمية المهارات اللازمة لإدارة أعمال تجارية ناجحة (World Bank group, 2018: 11).

كما تواجه رائدات الأعمال صعوبة في الوصول إلى الائتمان، وبناء القدرات الذي يظل مركّزًا في قطاعات محدودة، ونقص المعلومات، وغياب التواصل، وضعف الروابط السوقية،

وتؤثر هذه التحديات والمعايير الاجتماعية السلبية على طموحاتهن وتطلعاتهن الريادية (Jaitly, et al., 2022: 6).

وهناك العديد من الحواجز التي تحول دون زيادة الأعمال النسائية، منها: انخفاض الاهتمام بالأنشطة الريادية، والموارد المالية، والممارسات الاستراتيجية، والنمو البطيء، ومعدل الفشل المرتفع، وانخفاض العائد على الاستثمار، ونقص الدعم من الأسرة والدولة، ونقص المهارات التجارية، ونقص الروابط الاجتماعية، ونقص الإدارة التشغيلية، ونقص المعرفة والتعليم، وانخفاض الرغبة في المخاطرة، وقلة الموظفين المتخصصين والموظفين العامين، وقضايا التنمية والنمو، والقيود المالية بسبب التكاليف الثابتة المرتفعة، ونقص الدعم الاستشاري من الخبراء المعنيين (Mastroianni, 2024: 12).

إن المواقف والأعراف المجتمعية تمنع بعض النساء من مجرد التفكير في بدء عمل تجاري، في حين أن الحواجز النظامية تعني أن العديد من رائدات الأعمال يبقين محصورات في مشاريع صغيرة جدًا تعمل غالبًا في الاقتصاد غير الرسمي، وهذا لا يحد من قدرتهن على كسب الدخل لأنفسهن وأسرهن فحسب، بل يمنعهن أيضًا من تحقيق إمكاناتهن الكاملة للمساهمة في التنمية، وإيجاد فرص العمل، والمحافظة على البيئة (International Labour Organization, 2016: 1).

وغالبًا ما توجد ضغوط ومعارضة من داخل الأسرة بسبب القناعات المجتمعية التي تجبر النساء على رعاية المنزل باعتباره مسؤوليتها الأساسية، وكذلك لا توجد نظم كافية لدعم خدمات رعاية الأطفال؛ مما يمنع المرأة من تحقيق أهدافها، وأيضًا غياب الضمانات، فالمرأة نادرًا ما تكون لديها أي ممتلكات يمكن استخدامها كضمان للحصول على قروض لبدء المشروعات، كما أن مستوى تحصيلهن الدراسي أقل من الرجال في المتوسط، وتحصلن في حالة عملهن على أجر أقل من أقرانها من الرجال، وتتركز عادة في الوظائف منخفضة المهارات في قطاعي الزراعة والخدمات والقطاع غير الرسمي، ويعد عدم تكافؤ الفرص في الحصول على التمويل من المعوقات الرئيسية التي تواجه رائدات الأعمال ذوات الطموح اللواتي يحتاجن إلى رأس مال لبدء مشروعاتهن (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٩: ١٦).

وعليه، تحتاج رائدات الأعمال إلى التعامل مع تحديات التنقل والخدمات اللوجستية، وضيق الوقت وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وقضايا السلامة والأمن لإدارة الأعمال، وتحقيق النمو المطلوب للمؤسسة، كما يتأخرن من حيث المهارات الرقمية والتقنية بسبب تدني معدلات

الإلام بالقراءة والكتابة، ونقص الوصول إلى الهواتف المحمولة والإنترنت (Jaitly, et al., 2022: 14).

وترى الباحثة أن المعوقات التي تحد من دور ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة متعددة، فقد تنوعت ما بين المعوقات الاجتماعية المتعلقة بالأسرة والمجتمع، والاقتصادية المتمثلة في ضعف رأس المال وقلة الموارد، والمعوقات التدريبية والتي منها نقص الخبرات في التخطيط للمشروعات والتسويق، والمعوقات الإدارية والتي منها البيروقراطية وتعقد الإجراءات.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

- ١- نوع الدراسة: تنتمي الدراسة الحالية إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية.
- ٢- المنهج المستخدم: استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي، وذلك باستخدام طريقة المسح الاجتماعي الشامل لرائدات الأعمال بمشروعات الأسر المنتجة بمحافظة الفيوم.
- ٣- أدوات الدراسة:

أ) أدوات جمع البيانات: إتساقاً مع متطلبات الدراسة الراهنة، فقد تم الاعتماد على استمارة قياس "معوقات ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة". وقد تم تصميم الأداة بالرجوع إلى العديد من المصادر، أهمها: الكتابات النظرية والدراسات العلمية المتصلة بالموضوع- الاطلاع على العديد من الأدوات التي سبق اختبارها امبريقياً- اللقاءات والمناقشات التي تم أجرتها الباحثة مع بعض الخبراء في مجال ريادة الأعمال ومجال التنمية.

اختبار صدق وثبات استمارة القياس:

- الصدق الظاهري للأداة: تم عرض الأداة على عدد (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم وحلوان؛ لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات وارتباطها بأبعاد الدراسة، وتم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة صياغة بعض الأخطاء اللغوية لبعض الأخر، وبناءً على ذلك تم صياغة الأداة في صورته النهائية. كما تم استخدام الاتساق الداخلي للأداة: بحساب معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للأداة، واتضح أن معاملات الارتباط لجميع المحاور تتراوح بين (٠.٧٥٦** و ٠.٨٦٧**) دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهذا يؤكد أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

- ثبات الأداة (استمارة القياس): تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، ومن خلاله تبين أن معامل للبعد الأول (٠.٧٨٥)، ومعامل الثبات للبعد الثاني (٠.٨١٦)، ومعامل الثبات للبعد الثالث (٠.٧١٢)، ومعامل الثبات للبعد الرابع (٠.٧٩٨)، ومعامل الثبات للبعد الخامس (٠.٨٠٦)، ومعامل ثبات استمارة القياس ككل بلغ (٠.٩٣٧)، وبناءً على هذه النتيجة فإن مستوى الثبات لمحتوى الأداة يعد ملائماً.

ب) أدوات تحليل البيانات: استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة بيانات الدراسة من خلال الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية- المتوسطات الحسابية- الأوزان المرجحة- الانحراف المعياري- معامل ارتباط بيرسون- معامل ثبات الفا كرونباخ.

٤- مجالات الدراسة:

أ) المجال المكاني: أجرت الباحثة دراستها بمشروعات الأسر المنتجة بمحافظة الفيوم.

ب) المجال البشري: أجرت الباحثة دراستها على رائدات الأعمال بمشروعات الأسر المنتجة بمحافظة الفيوم، والبالغ عددهم (٣٥٤) رائدة أعمال.

ج) المجال الزمني: فترة إجراء الدراسة، والتي استغرقت من ٢٠٢٤/٥/٩ حتى ٢٠٢٤/٧/٢٦

تاسعاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

١- خصائص مجتمع الدراسة: جدول رقم (١) يوضح خصائص رائدات الأعمال من حيث السن، والحالة الاجتماعية، ومحل الإقامة، والمستوى التعليمي، وسنوات عمل المشروع، ومجال عمل المشروع.

(ن=٣٥٤)

المتغير	التكرار	%	المتغير	التكرار	%
السن	أقل من ٢٥ سنة	23.45	٢٣	٨٣	23.45
	من ٢٥ لأقل من ٣٠ سنة	29.10	١٠٣	103	29.10
	من ٣٠ لأقل من ٣٥ سنة	25.14	٨٩	89	25.14
	35 سنة فأكثر	22.32	٧٩	79	22.32
الحالة الاجتماعية	أنسة	12.15	٤٣	43	12.15
	متزوجة	57.63	٢٠٤	204	57.63
	مطلقة	19.49	٦٩	69	19.49
	أرملة	10.73	٣٨	38	10.73
محل الإقامة	ريف	72.88	٢٥٨	258	72.88
	حضر	27.12	٩٦	96	27.12
	مجال اقتصادي	83.05	٢٩٤	294	83.05
	مجال اجتماعي	7.63	٢٧	27	7.63
محل الإقامة	مجال بيئي	3.95	١٤	14	3.95
	مجال خدمي	٤.٩١	١٧	17	٤.٩١
	طبيعية	72.88	٢٥٨	258	72.88
محل الإقامة	عمل المشروع	27.12	٩٦	96	27.12
	مجال اقتصادي	83.05	٢٩٤	294	83.05

- بالنسبة للسن: تبين النتائج أن النسبة الأكبر من رائدات الأعمال (٢٩.١٠%) أعمارهن (من ٢٥ لأقل من ٣٠ سنة)، وذلك قد يعزو إلى أن هذه المرحلة العمرية تكون مفعمة بالحيوية والنشاط، والتطلع إلى مستقبل أفضل، والرغبة في تحقيق الذات، ومحاولة المساهمة في الإنفاق على الأسرة، والعمل تحسين نوعية حياة الأسرة.
- بالنسبة للحالة الاجتماعية: أظهرت النتائج أن غالبية رائدات الأعمال (متزوجات) بنسبة (٥٧.٦٣%)، ويمكن تفسير ذلك بأن رائدات الأعمال المتزوجات قد يشعرن بالمسئولية أكثر من غيرهن لاحتياج أسرهن الكثير من النفقات للإعاشة والتعليم وخلافه؛ مما يجعلهن يسعين بجد واجتهاد إلى مصادر إدرار دخل إضافي للأسرة.
- بالنسبة لمحل الإقامة: توضح نتائج الجدول أن الغالبية العظمى من رائدات الأعمال يسكنون (الريف) بنسبة (٧٢.٨٨%) من إجمالي المبحوثات، وقد يعزو ذلك إلى أن الريف غني بالموارد التي يمكن استثمارها في مشروعات مدرة للدخل، وأيضًا غالبية نساء الريف غير موظفات وبالتالي يلجأن إلى القيام بمشروعات لتحسين دخل أسرهن واستثمار أوقاتهم.
- بالنسبة للمستوى التعليمي: أشارت بيانات الجدول أعلاه أن غالبية رائدات الأعمال ممن تعليمهن (متوسط) بنسبة (٥٧.٦٣%) من إجمالي المبحوثات، يمكن تفسير ذلك بأن غالبية غالبية الحاصلات على مؤهل متوسط لا يحصلن على وظيفة لعدم وجود فرص وبالتالي يفكرن ويشعرن في إقامة مشروع، ومن زاوية أخرى أن الحاصلات على مؤهل متوسط يتم تدريبهن أثناء دراستهن على إحدى الحرف أو إدارة الأعمال كما في المدارس الثانوية الفنية والتجارية.
- بالنسبة لسنوات عمل المشروع: يتضح من البيانات الإحصائية أعلاه أن سنوات عمل المشروع للغالبية العظمى من رائدات الأعمال هي (من سنة لأقل من ٣ سنوات) بنسبة (٥٦.٧٨%) من إجمالي المبحوثات، وقد يرجع ذلك إلى زيادة وعي المرأة بحقوقها في المشاركة في التنمية، أو تنامي وعي المجتمع بأهمية مشاركة المرأة في العملية التنموية، أو تداخل العادات التي كانت تؤمن بها بعض المجتمعات في عدم خروج المرأة للعمل وإستبعادها من المشاركة في التنمية.
- بالنسبة لطبيعة عمل المشروع: أسفرت النتائج إلى أن غالبية المشروعات ذات طبيعة اقتصادية، حيث جاءت بنسبة (٨٣.٠٥%) من إجمالي المبحوثين، لا ريب أن ذلك قد يعزو إلى أن غالبية رائدات الأعمال ينشدن تحسين دخل أسرهن وانتشالها من براثن الفقر في المقام الأول.

٢- المعوقات الاجتماعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

جدول رقم (٢) يوضح المعوقات الاجتماعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة. (ن=٣٥٤)

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	وجود قصور في دعم المواهب النسائية في المجتمع.	217	61.30	125	35.31	12	3.39	913	2.58	86.00	0.56	2
٢	التمسك بالتقاليد التي تحد من مشاركة المرأة في الاعمال الانتاجية.	186	52.54	141	39.83	27	7.63	867	2.45	81.67	0.63	7
٣	التمييز بين الجنسين عند بدء العمل الريادي.	213	60.17	105	29.66	36	10.17	885	2.50	83.33	0.67	5
٤	تفضيل تعليم الولد عن تعليم البنت.	206	58.19	120	33.90	28	7.91	886	2.50	83.33	0.64	مكرر 5
٥	عدم تشجيع المجتمع لمساهمة المرأة في الاعمال الانتاجية .	203	57.34	139	39.27	12	3.39	899	2.54	84.67	0.56	3
٦	الافكار السلبية التي يتبناها أفراد المجتمع نحو عمل المرأة.	204	57.63	125	35.31	25	7.06	887	2.51	83.67	0.63	4
٧	ثقافة المجتمع التي تجبر المرأة بإدارة بيتها فقط.	234	66.10	101	28.53	19	5.37	923	2.61	87.00	0.59	1
٨	نقص المهارات المهنية المطلوبة لسوق العمل لدي النساء .	133	37.57	145	40.96	76	21.47	765	2.16	72.00	0.75	10
٩	غياب الاهتمام بدعم الابتكار وتشجيع المواهب الناشئة.	183	51.69	124	35.03	47	13.28	844	2.38	79.33	0.71	8
١٠	أفتقد امتلاك قراري الذاتي في اختيار مشروعي الريادي	129	36.44	158	44.63	67	18.93	770	2.18	72.67	0.72	9
	المجموع	1908		1283		349		8639	24.41			
	المتوسط لكل استجابة	190.8		128.3		34.9						
	النسبة لكل استجابة	53.90		36.24		9.86						
	المتوسط المرجح للبعد ككل										2.44	
	انحراف معياري للبعد ككل										0.67	
	القوة النسبية للبعد ككل											81.33

تشير نتائج الجدول رقم (٤) والذي يوضح المعوقات الاجتماعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، أن القوة النسبية للبعد جاءت (٨١.٣٣٪)، بمتوسط حسابي (٢.٤٤)، وانحراف معياري قدره (٠.٦٧)، وهي بذلك مرتفعة، وهذا يدل على اتفاق استجابات المبحوثات بأن

المعوقات الاجتماعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة تتمثل في ثقافة المجتمع التي تجبر المرأة بإدارة بيتها فقط، وجود قصور في دعم المواهب النسائية في المجتمع، عدم تشجيع المجتمع لمساهمة المرأة في الأعمال الإنتاجية، الأفكار السلبية التي يتبناها أفراد المجتمع نحو عمل المرأة، تفضيل تعليم الولد عن تعليم البنت، التمييز بين الجنسين عند بدء العمل الريادي، التمسك بالتقاليد التي تحد من مشاركة المرأة في الأعمال الإنتاجية.

يعج المجتمع بالقيم الثقافية والمعتقدات والتقاليد تحد من قدرة المرأة على المشاركة في المشروعات الإنتاجية والتنموية، فبمجرد وصول المرأة إلى سوق العمل كرائدة أعمال هناك جملة من التحديات تواجهها، فالأعراف والقيم الثقافية المجتمعية لها تأثير كبير على الأعمال المملوكة للنساء لوجود قوالب نمطية سلبية بسبب هيمنة الذكور على الأعمال التجارية، وبالتالي تصبح رائدات الأعمال في ذيل قائمة ريادة الأعمال، وهذا يؤدي إلى نقص النماذج النسائية التي يمكن أن تلهم الأخريات الثقة بقدرتهن على ترجمة وتنفيذ ومتابعة أحلامهن الريادية. ويتفق ذلك مع ما أوضحتها دراسة (Skaf, et al., 2024) والتي كشفت عن وجود العديد من المتغيرات التي تؤثر بشكل كبير في تمكين المرأة وممارستها لدورها الريادي لعدم المساواة بين الجنسين، وضعف الدعم الأسري. ولا يتعارض ذلك مع دراسة (حسين، ٢٠٢٤) التي استهدفت تحديد معوقات التسويق المجتمعي لبرامج ريادة الأعمال بالجمعيات النسائية، وتوصلت إلى وجود ضعف في التشجيع المجتمعي للمرأة على المساهمة في الإنتاج وريادة الأعمال.

٣- المعوقات الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

جدول رقم (٣) يوضح المعوقات الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة. (ن = ٣٥٤)

م	العبارة	نعم		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		ك	%	ك	%					
١-	نقص الموارد المالية اللازمة لإنشاء مشروعات ريادة الأعمال النسائية	202	57.06	126	35.59	884	2.50	83.33	0.63	3
٢-	حظر تمويل بعض الأنشطة الاقتصادية يؤثر سلباً على المشروعات الريادية	246	69.49	89	25.14	935	2.64	88.00	0.63	1
٣-	عدم تحمل بعض النساء المخاطر الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية.	197	55.65	130	36.72	878	2.48	82.67	0.62	4

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
٤-	عدم توفير الدعم المستمر المطلوب لمشروعات ريادة الأعمال النسائية	207	58.47	123	34.75	24	6.78	891	2.52	84.00	0.58	2
٥-	انخفاض العائد المادي الذي تحققه المشروعات الريادية	184	51.98	121	34.18	49	13.84	843	2.38	79.33	0.64	8
٦-	ارتفاع الضرائب على المشروعات الريادية النسائية	184	51.98	119	33.62	51	14.41	841	2.38	79.33	0.64	مكرر 8
٧-	عدم الاهتمام بدراسات الجدوى السليمة عند عمل المشروعات الريادية النسائية	185	52.26	131	37.01	38	10.73	855	2.42	80.67	0.72	6
٨-	ارتفاع الفائدة على القروض المقدمة لإنشاء المشروعات الريادية	174	49.15	150	42.37	30	8.47	852	2.41	80.33	0.68	7
٩-	الافتقار إلى الخبرات التسويقية المطلوبة لمشروعات ريادة الأعمال النسائية.	182	51.41	144	40.68	28	7.91	862	2.44	81.33	0.72	5
	المجموع	1761		1133		292		7841	22.17			
	المتوسط لكل استجابة	195.67		125.89		32.44						
	النسبة لكل استجابة	55.27		35.56		9.17						
	المتوسط المرجح للبعد ككل										2.46	
	انحراف معياري للبعد ككل										0.66	
	القوة النسبية للبعد ككل											82.00

تشير نتائج الجدول رقم (٥)، والذي يوضح المعوقات الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، حيث أن القوة النسبية للبعد تساوي (٨٢.٠٠%)، بمتوسط حسابي (٢.٤٦)، وانحراف معياري قدره (٠.٦٦)، وهي بذلك مرتفعة، وهذا يدل على اتفاق استجابات المبحوثات بأن أهم المعوقات الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة تتمثل في: عدم توفير الدعم المستمر المطلوب لمشروعات ريادة الأعمال النسائية، نقص الموارد المالية اللازمة لإنشاء مشروعات ريادة الأعمال النسائية، عدم تحمل بعض النساء المخاطر الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية، الافتقار إلى الخبرات التسويقية المطلوبة لمشروعات ريادة الأعمال النسائية، عدم الاهتمام بدراسات الجدوى السليمة عند عمل المشروعات الريادية النسائية، وارتفاع الفائدة على القروض المقدمة لإنشاء المشروعات الريادية.

تعد المعوقات الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية إحدى التحديات المؤثرة سلباً في/على تمكين المرأة، فضعف التمويل، وتعقد إجراءات الحصول عليه، من أهم هذه العوامل، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه

دراسة (Khan, et al., 2022) إن النساء القادرات على الاستفادة من التمويل البالغ الصغر في الأنشطة الإنتاجية (ريادة الأعمال الصغيرة) يتمتعن بالتمكين بشكل أكبر من أولئك اللاتي يحولن الموارد المالية نحو أغراض بديلة، ومن ثم فريادة الأعمال المدعومة بالتمويل الأصغر يمكن أن تكون بمثابة أداة مناسبة نحو التمكين الشامل للمرأة.

٤ - المعوقات التشريعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

جدول رقم (٤) يوضح المعوقات التشريعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة. (ن = ٣٥٤)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١-	نقص الوعي بالحقوق القانونية التي تسهل انشاء المشروعات الخاصة بالنساء	189	53.39	115	32.49	50	14.12	847	2.39	79.67	0.72	6
٢-	عدم وجود تشريعات جديدة تلائم متطلبات رواد الأعمال.	171	48.31	144	40.68	39	11.02	840	2.37	79.00	0.67	7
٣-	عدم وجود تشريع صريح للشروط اللازمة لإقامة مشروع صغير.	233	65.82	97	27.40	24	6.78	917	2.59	86.33	0.61	3
٤-	ضعف الأطر التنظيمية والقانونية التي تنظم المشروعات الريادية.	145	40.96	143	40.40	66	18.64	787	2.22	74.00	0.74	8
٥-	نقص التشريعات للاستفادة من التقدم العلمي في مجال ريادة الأعمال.	241	68.08	101	28.53	12	3.39	937	2.65	88.33	0.54	1
٦-	عدم وجود تعاون مشترك بين الجهات الحكومية والأهلية والقطاع الخاص لمساعدة رائدات الأعمال في إنشاء مشروعاتهم.	244	68.93	90	25.42	20	5.65	932	2.63	87.67	0.59	2
٧-	نقص التشريعات التي تحد من الأفكار الخاطئة بان العمل لابد أن يرتبط بالمستوي التعليمي.	198	55.93	122	34.46	34	9.60	872	2.46	82.00	0.66	5
٨-	قلة مصادر المعلومات والبيانات الرسمية عن المشاريع الريادية للمرأة	205	57.91	125	35.31	24	6.78	889	2.51	83.67	0.62	4
	المجموع	1626		937		269		7021	19.82			
	المتوسط لكل استجابة	203.25		117.13		33.63						
	النسبة لكل استجابة	57.42		33.09		9.50						
	المتوسط المرجح للبعد ككل										2.48	
	انحراف معياري للبعد ككل										0.66	
	القوة النسبية للبعد ككل											82.67

تشير نتائج الجدول رقم (٦) الذي يوضح المعوقات التشريعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، أن القوة النسبية للبعد تساوي (٨٢.٦٧ %)، بمتوسط مرجح (٢.٤٨)، وانحراف معياري

قدره (٠.٦٦)، وهي بذلك مرتفعة. وهذا يدل على اتفاق استجابات المبحوثات بأن أهم المعوقات التشريعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة تكمن في: نقص التشريعات للاستفادة من التقدم العلمي في مجال ريادة الأعمال، عدم وجود تعاون مشترك بين الجهات الحكومية والأهلية والقطاع الخاص لمساعدة رائدات الأعمال، عدم وجود تشريع صريح للشروط اللازمة لإقامة مشروع صغير، قلة مصادر المعلومات والبيانات الرسمية عن المشاريع الريادية للمرأة، نقص التشريعات التي تحد من الأفكار الخاطئة بأن العمل لا بد أن يرتبط بالمستوى التعليمي.

لا شك أن المعوقات التشريعية لريادة الأعمال النسائية تزيد من عدم الاهتمام بتنمية وعي المرأة بحقوقها بالقدر الكافي من الاهتمام، فالمرأة في حاجة ماسة إلى تنمية وعيها بحقوقها التي كفلها لها الدستور والقانون، وبذلك تتفق تلك النتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (أحمد، ٢٠٢٢) والتي توصلت الدراسة إلى أن أهم المعوقات المرتبطة بجهاز تنمية المشروعات في دعم ريادة الأعمال النسائية، هي: عدم إيلاء تنمية وعي المرأة بحقوقها القدر الكافي من الاهتمام، فالمرأة في حاجة ماسة إلى تنمية وعيها بحقوقها التي كفلها لها الدستور والقانون.

٥- المعوقات الإدارية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

جدول رقم (٥) يوضح المعوقات الإدارية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة (ن = ٣٥٤)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١-	افتقار المشروعات الريادية إلى التخطيط الجيد	149	42.09	189	53.39	16	4.52	841	2.38	79.33	0.57	7
٢-	البيروقراطية وتباين وتعقد الإجراءات عند انشاء المشروعات الريادية	238	67.23	97	27.40	19	5.37	927	2.62	87.33	0.59	1
٣-	عدم مساعدة الدولة النساء في إيجاد اسواق جديدة للسلع والمنتجات	236	66.67	99	27.97	19	5.37	925	2.61	87.00	0.59	2
٤-	محدودية الإجراءات الرسمية الداعمة مثل تسهيلات معاملات الترخيص والتسجيل	161	45.48	163	46.05	30	8.47	839	2.37	79.00	0.63	8
٥-	نقص الخبرة الإدارية والفنية لدى رائدات الأعمال	202	57.06	140	39.55	12	3.39	898	2.54	84.67	0.56	4

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
٦-	قلة التنسيق بين الجهات الحكومية والمجتمعية والخاصة لمساعدة رائدات الأعمال.	194	54.80	123	34.75	37	10.45	865	2.44	81.33	0.68	6
٧-	تقصني الخبرة في معرفة احتياجات السوق والبيئة المحيطة	189	53.39	141	39.83	24	6.78	873	2.47	82.33	0.62	5
٨-	القائمين على جهات التمويل يفتقرون لوضع دراسة جدوى سليمة	91	25.71	181	51.13	82	23.16	717	2.03	67.67	0.70	9
٩-	عدم قدرة حاضنات الأعمال على استيعاب مختلف المشاريع الريادية النسائية	219	61.86	115	32.49	20	5.65	907	2.56	85.33	0.60	3
	المجموع	1679		1248		259		7792	22.02			
	المتوسط لكل استجابة	186.56		138.67		28.78						
	النسبة لكل استجابة	52.70		39.17		8.13						
	المتوسط المرجح للبعد ككل										2.45	
	انحراف معياري للبعد ككل										0.64	
	القوة النسبية للبعد ككل		81.67									

تشير نتائج الجدول رقم (٧) الذي يوضح المعوقات الإدارية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، أن القوة النسبية للبعد تساوي (٨١.٦٧٪)، بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وجاءت بانحراف معياري قدره (٠.٦٤)، وهي بذلك مرتفعة، وهذا يدل على اتفاق استجابات المبحوثات بأن أهم المعوقات الإدارية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة تبدو في: البيروقراطية وتباين وتعقد الإجراءات عند انشاء المشروعات الريادية، عدم مساعدة الدولة النساء في إيجاد أسواق جديدة للسلع والمنتجات، عدم قدرة حاضنات الأعمال على استيعاب مختلف المشاريع الريادية النسائية، نقص الخبرة الإدارية والفنية لدى رائدات الأعمال، تقصني الخبرة في معرفة احتياجات السوق والبيئة المحيطة، قلة التنسيق بين الجهات الحكومية والمجتمعية والخاصة لمساعدة رائدات الأعمال.

تؤدي المعوقات الإدارية لريادة الأعمال النسائية إلى تثبيط رائدات الأعمال، لا سيما من لديهن أفكار ريادية تسهم في تنوع الاقتصاد والإنتاج، وهذا ما يتفق مع دراسة (بخاري، وآخرون، ٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن رائدة الأعمال تواجه العديد من التحديات، وطول الإجراءات الحكومية، وأوصت الدراسة بضرورة وضع السياسات الحكومية المعززة للمشاركة النسائية، من خلال تسهيل الإجراءات ومنح التسهيلات اللازمة. كما لا تتناقض نتائج هذه الدراسة مع ما أوصت به دراسة (سالم، ٢٠٢١) حيث حثت السلطات المحلية على العمل في إيجاد كيان حكومي يختص بريادة الأعمال، وإنشاء حاضنة أعمال لمساعدة رواد الأعمال في البدء في مشاريعهم الريادية وتعزيز خصائصهم الريادية، وتوجيه الحاضنات إلى ابتكار خطط تدريبية، وتقديم خدمات استشارية متميزة لرواد الأعمال، بالإضافة إلى تفعيل دور التشبيك مع الأفراد والمؤسسات

لما له من دور إيجابي في ربط رواد الأعمال، ومشاريعهم الريادية مع الأسواق المحلية والخارجية، التطوير والتحسين المستمر لخصائصهم الريادية من خلال الانخراط في الدورات التدريبية وورش العمل، سواء كانت تعقد هذه الدورات في قاعات تدريبية، أو افتراضية عبر وسائل التواصل الاجتماعي، أو البرامج الإلكترونية.

٦- المعوقات الإدارية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

جدول رقم (٦) يوضح المعوقات التدريبية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة (ن = ٣٥٤)

م	العبارة	نعم		لا		مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الوزن المرجح	انحراف معياري	الترتيب
		ك	%	ك	%					
١	ندرة الدورات التدريبية المقدمة في التخطيط الجيد للمشروعات	213	60.17	122	34.46	902	2.55	85.00	0.60	1
٢	أفتقر الى المهارة في إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة.	186	52.54	130	36.72	856	2.42	80.67	0.68	3
٣	افتقار الخبرات التسويقية وعدم المقدرة علي عمل البحوث التسويقية.	178	50.28	143	40.40	853	2.41	80.33	0.65	6
٤	نقص التدريب على استغلال التكنولوجيا في إدارة مشروعات ريادة الأعمال	183	51.69	144	40.68	864	2.44	81.33	0.63	2
٥	ينقصني التدريب على اعداد دراسات الجدوى السليمة للمشروع.	193	54.52	116	32.77	856	2.42	80.67	0.71	3 مكرر
٦	أفتقر الى مهارة إدارة الوقت (عدم مقدرتي الموازنة بين عملي كرائدة اعمال وعملي في المنزل)	199	56.21	103	29.10	855	2.42	80.67	0.73	3 مكرر
٧	نقص المدربين المؤهلين في مجال ريادة الاعمال.	168	47.46	141	39.83	831	2.35	78.33	0.69	8
٨	ينقصني القدرة على التواصل الإيجابي مع الآخرين	181	51.13	131	37.01	847	2.39	79.67	0.69	7
٩	ينقصني التدريب على قياس العائد من المشروع وتقويم المشروعات.	156	44.07	145	40.96	811	2.29	76.33	0.71	9
	المجموع	1657		1175		7675	21.69			
	المتوسط لكل استجابة	184.11		130.56						
	النسبة لكل استجابة	52.01		36.88						
	المتوسط المرجح للبعد ككل								2.41	
	انحراف معياري للبعد ككل								0.68	
	القوة النسبية للبعد ككل									80.33

تشير نتائج الجدول رقم (٨)، والذي يوضح المعوقات التدريبية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، إلى أن القوة النسبية للبعد تساوي (٨٠.٣١%)، بمتوسط حسابي (٢.٤١)، وانحراف معياري قدره (٠.٦٨)، وهي بذلك مرتفعة، وهذا يدل على اتفاق استجابات المبحوثات بأن أهم المعوقات التدريبية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة تتمثل في: ندرة الدورات التدريبية المقدمة في التخطيط الجيد للمشروعات، نقص التدريب على استغلال

التكنولوجيا في إدارة مشروعات ريادة الأعمال، أفنقر إلى المهارة في إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ينقصني التدريب على اعداد دراسات الجدوى السليمة للمشروع، أفنقر الى مهارة إدارة الوقت (عدم مقدرتي الموازنة بين عملي كرائدة أعمال وعملي في المنزل)، افتقار الخبرات التسويقية وعدم المقدرة على عمل البحوث التسويقية.

تؤدي المعوقات التدريبية لريادة الأعمال النسائية إلى ضعف تشجيع المرأة على المساهمة في الإنتاج وريادة الأعمال؛ مما يعمل على تقليل فرص تمكين المرأة، ومن ثم، تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (ربيع، ٢٠٢٤)، والتي أوصت بضرورة توفير دورات تدريبية لتنمية مهارات العاملين لدعم برامج ريادة الأعمال النسائية، والاستعانة بالخبراء والمتخصصين في تنفيذ برامج ريادة الأعمال، العمل على تنمية القدرات والمهارات الريادية لدى رائدات الأعمال. كما أوصت دراسة (نور الهدى، وعلاء الدين، ٢٠٢٣) بضرورة توفير برامج تدريبية وتعليمية متخصصة للنساء اللواتي يرغبن في الدخول في/إلى عالم الأعمال.

٧- ترتيب معوقات ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

جدول رقم (٧) يوضح ترتيب معوقات ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة. (ن=٣٥٤)

م	النُبة	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	انحراف معياري	الترتيب
١-	المعوقات الاجتماعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة	2.44	81.33	0.67	4
٢-	المعوقات الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة	2.46	82.11	0.63	2
٣-	المعوقات التشريعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة	2.48	82.67	0.66	1
٤-	المعوقات الادارية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة	2.45	81.67	0.64	3
٥-	المعوقات التدريبية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة	2.41	80.33	0.68	5
	معوقات ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة ككل	2.45	81.62	0.66	مستوى مرتفع

يوضح الجدول رقم (٩) أن معوقات ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، قد جاءت بمستوى مرتفع، بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وقوة نسبية (٨١.٦٢٪)، وانحراف معياري (٠.٦٦)، يدل على تمركز الإجابات حول الوسط، كما جاء ترتيب الأبعاد من حيث درجتها، كالتالي:

١- جاء في الترتيب الأول المعوقات التشريعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة بمتوسط حسابي (٢.٤٨)، وانحراف معياري (٠.٦٦)، وفقاً لإجمالي استجابات المبحوثات.

٢- جاء في الترتيب الثاني المعوقات الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة بمتوسط حسابي (٢.٤٦)، وانحراف معياري (٠.٦٣)، وفقاً لإجمالي استجابات المبحوثات.

٣- جاء في الترتيب الثالث المعوقات الإدارية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وانحراف معياري (٠.٦٤)، وفقاً لإجمالي استجابات المبحوثات.

٤- جاء في الترتيب الرابع المعوقات الاجتماعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة بمتوسط حسابي (٢.٤٤)، وانحراف معياري (٠.٦٧)، وفقاً لإجمالي استجابات المبحوثات.

٥- جاء في الترتيب الخامس المعوقات التدريبية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة بمتوسط حسابي (٢.٤١)، وانحراف معياري (٠.٦٨)، وفقاً لإجمالي استجابات المبحوثات.

لا شك أن التشريعات تمثل الملاذ الآمن والسند الرصين وصمام الأمان الذي تزاول النساء في إطاره أنشطتها الريادية، فالتشريعات تحمي الحرية الفردية للمرأة في مزاولتها لأنشطتها التتموية، كما تساعدها في مواجهة ما تجابهه من عراقيل وحل ما يواجهها من نزاعات ومشكلات، وأيضاً تكفل التشريعات للمرأة حريات واسعة للمساهمة في بناء المجتمع وازدهاره، وتنظم التشريعات أيضاً علاقة المرأة بأفراد ومؤسسات المجتمع، وبالتالي فالتشريعات تحقق العدالة الاجتماعية والمساواة والحماية الاجتماعية للمرأة؛ كي تنطلق بأفكارها وأحلامها في عنان التنمية.

ولما كانت التشريعات تحظى بأهمية متعاظمة في حماية المرأة الرائدة وصون حقوقها؛ فإن غيابها- التشريعات- يمثل أهم العراقيل أمام مباشرة المرأة لأعمالها الريادية. والملاحظ أن المعوقات التشريعية احتلت المرتبة الأولى بين معوقات ريادة الأعمال النسائية، وهذا ما لا يتناقض مع دراسة (نعمة، وآخرون، ٢٠٢٣) والتي أوصت بضرورة إيجاد بيئة تشريعية داعمة للمرأة تحفزها على الإبداع. وأيضاً ذكرت دراسة (أحمد، ٢٠٢٢) أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه رائدات الأعمال مثل: عدم الاهتمام بتنمية وعيهن بحقوقهن، وتعقد إجراءات ترخيص المشروعات النسائية، وعدم الاهتمام بتدريب المرأة على ريادة الأعمال، وأوصت الدراسة بضرورة وجود تشريعات تكفل الحماية الاجتماعية لرائدات الأعمال وتحفظ حقوقهن وتعزز دورهن في تنمية مجتمعهن.

عاشراً: النتائج العامة للدراسة:

١- **خصائص مجتمع الدراسة:** بينت الدراسة أن النسبة الأكثر من رائدات الأعمال ممن أعمارهن (من ٢٥ لأقل من ٣٠ عام)، كما أظهرت أن غالبية رائدات الأعمال (متزوجات)، وكشفت أيضاً أن الغالبية العظمى من رائدات الأعمال يسكنون (الريف)، وأشارت إلى أن غالبية رائدات الأعمال ذوات تعليم (متوسط)، كما أوضحت أن سنوات عمل المشروع للغالبية العظمى من رائدات الأعمال هي (من سنة لأقل من ٣ سنوات). وأيضاً أسفرت عن أن غالبية المشروعات ذات طبيعة اقتصادية.

٢- **المعوقات الاجتماعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، وتضمنت:** اجبار ثقافة المجتمع للمرأة على القيام بإدارة بيتها فقط، والقصور في دعم المواهب النسائية في المجتمع، وعدم تشجيع المرأة على المساهمة في الأعمال الإنتاجية، والتمييز بين الذكور والإناث في التعليم، وتبني المجتمع لأفكار سلبية نحو عمل المرأة، والتمييز بن الجنسين عند بدء العمل الريادي، والتمسك بالتقاليد التي تحد من مشاركة المرأة في الأعمال الإنتاجية.

٣- **المعوقات الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، وشملت:** قصور الدعم المطلوب لمشروعات ريادة الأعمال النسائية، ونقص الموارد المالية اللازمة لإنشاء مشروعات ريادة الأعمال النسائية، وعدم تحمل بعض النساء المخاطر الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية، والافتقار إلى الخبرات التسويقية المطلوبة لمشروعات ريادة الأعمال النسائية، وعدم الاهتمام بدراسات الجدوى عند عمل المشروعات الريادية النسائية، وارتفاع الفائدة على القروض المقدمة لإنشاء المشروعات الريادية.

٤- **المعوقات التشريعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، واشتملت:** نقص التشريعات للاستفادة من التقدم العلمي في مجال ريادة الأعمال، وعدم وجود تعاون مشترك بين الجهات الحكومية والأهلية والقطاع الخاص لمساعدة رائدات الأعمال في إنشاء مشروعاتهم، وعدم وجود تشريع صريح للشروط اللازمة لإقامة مشروع صغير، وقلة مصادر المعلومات والبيانات الرسمية عن المشاريع الريادية للمرأة، ونقص التشريعات التي تحد من الأفكار الخاطئة بأن العمل لابد أن يرتبط بالمستوي التعليمي.

٥- **المعوقات الإدارية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، وتضمنت:** البيروقراطية وتباين وتعدد الإجراءات عند انشاء المشروعات الريادية، وعدم مساعدة الدولة النساء في إيجاد أسواق جديدة للسلع والمنتجات، وعدم قدرة حاضنات الأعمال على استيعاب مختلف المشاريع الريادية النسائية، ونقص الخبرة الإدارية والفنية لدى رائدات الأعمال،

ونقص الخبرة في معرفة احتياجات السوق والبيئة المحيطة، وضعف التنسيق بين الجهات الحكومية والأهلية والخاصة لمساعدة رائدات الأعمال.

٦- **المعوقات التدريبية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة، وشملت:** ندرة الدورات التدريبية المقدمة في التخطيط الجيد للمشروعات الريادية، ونقص التدريب على استغلال التكنولوجيا في إدارة مشروعات ريادة الأعمال، وافتقار رائدات الأعمال الى المهارة في إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ونقص التدريب على اعداد دراسات الجدوى السليمة للمشروع، وافتقار رائدات الأعمال إلى مهارة إدارة الوقت (عدم مقدرتي الموازنة بين عملي كرائدة أعمال وعملي في المنزل)، وافتقار رائدات الأعمال للخبرات التسويقية وعدم المقدرة علي عمل البحوث التسويقية.

حادي عشر: آليات التغلب على معوقات ريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

من خلال الطرح النظري سالف الذكر، وما تطرقت إليه الدراسة من بحوث ودراسات سابقة، وما توصلت إليه الدراسة الراهنة من نتائج، يمكن وضع مجموعة من الآليات للتغلب على المعوقات وتساهم في تمكين المرأة، والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

١- **آليات للتغلب على المعوقات الاجتماعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:**

أ) **تغيير النظرة المجتمعية:** وذلك من خلال تنظيم حملات توعية لتغيير النظرة المجتمعية تجاه دور المرأة في المجتمع، وتعديل بعض القيم السلبية التي يتبناها أفراد الأسرة تجاه عمل المرأة.

ب) **نشر الثقافة الريادية للمرأة:** وذلك من خلال التثقيف حول أهمية ريادة الأعمال النسائية في التنمية، وتشجيع المجتمع على دعم ريادة الأعمال النسائية.

ج) **تفعيل دور التعليم في تبني ريادة الأعمال النسائية:** من خلال تعليم النشء مهارات ريادة الأعمال بصفة عامة، كذلك غرس قيم المساواة بين الجنسين في الأطفال منذ الصغر.

د) **تشجيع دور المرأة القيادي:** تسليط الضوء على قصص نجاح رائدات الأعمال لتشجيع الأخريات على اتباع خطاهن.

٢- **آليات للتغلب على المعوقات الاقتصادية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:**

أ) **توفير التمويل:** تسهيل حصول رائدات الأعمال على التمويل اللازم لتأسيس مشاريعهن وتوسيعها، من خلال توفير قروض ميسرة وبرامج تمويل مبتكرة.

ب) **إنشاء صناديق استثمار:** تخصيص جزء من ميزانية الدولة لإنشاء صناديق استثمار لدعم المشاريع النسائية.

(ج) توفير حاضنات أعمال نسائية: تعمل على توفير بيئة عمل داعمة لرائدات الأعمال من خلال حاضنات الأعمال والحاضنات التكنولوجية.

(د) توفير الدعم المادي: وذلك من توفير الموارد والدعم المادي المطلوب لمشروعات ريادة الاعمال النسائية.

٣- آليات للتغلب على المعوقات التشريعية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

(أ) وضع سياسات داعمة: وذلك من خلال وضع سياسات حكومية تشجع على ريادة الأعمال النسائية وتوفر الحوافز اللازمة.

(ب) تعديل القوانين: وذلك من خلال مراجعة القوانين واللوائح ذات الصلة بريادة الأعمال وتعديلها بما يتناسب مع احتياجات رائدات الأعمال، وتوفير بيئة تشريعية داعمة.

(ج) حماية الملكية الفكرية: توفير حماية قوية للملكية الفكرية لضمان استفادة رائدات الأعمال من ابتكاراتهن.

(د) تقييم التشريعات: وذلك من خلال مقارنة التشريعات المحلية بالمعايير الدولية لحقوق المرأة، وتحديد الفجوات التشريعية، وإعداد تقارير مفصلة حول النتائج التي تم التوصل إليها، وتقديم توصيات لتعديل القوانين واللوائح.

٤- آليات للتغلب على المعوقات الادارية لريادة الاعمال النسائية في تمكين المرأة:

(أ) تسهيل الإجراءات: تبسيط الإجراءات البيروقراطية المتعلقة بتأسيس الشركات والحصول على التراخيص والتصاريح.

(ب) تأسيس مراكز دعم متخصصة لرائدات الأعمال: تساهم تلك المراكز في تقديم خدمات استشارية وتوفير خدمات شاملة وتقديم الدعم النفسي والمعنوي لرائدات الأعمال.

(ج) تقديم الاستشارات الإدارية: توفير خدمات استشارية إدارية متخصصة لرائدات الأعمال بدءاً من تطوير الأفكار إلى التسويق والمبيعات، وذلك لمساعدتهن في حل المشكلات الإدارية التي يواجهنها.

(د) التسويق للمشاريع النسائية: وذلك من خلال دعم تسويق منتجات وخدمات المشاريع النسائية.

٥- آليات للتغلب على المعوقات التدريبية لريادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

(أ) عمل برامج تدريبية متخصصة: وذلك من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريبية مكثفة ومتخصصة في مجالات ريادة الأعمال، والتي تغطي جوانب، مثل: إدارة الأعمال، التسويق، التمويل، وغيرها.

(ب) **التدريب على المهارات التكنولوجية الحديثة:** تزويد رائدات الأعمال بالمهارات اللازمة لمواكبة التطورات التكنولوجية في عالم الأعمال.

(ج) **بناء شبكات عمل:** توفير فرص لرائدات الأعمال للتواصل وتبادل الخبرات مع بعضهن البعض ومع رواد أعمال آخرين.

(د) **عمل مراكز تدريبية:** تساهم هذه المراكز على زيادة الوعي بأهمية دور المرأة في الاقتصاد، وتشجيع المزيد من النساء على بدء مشاريعهن الخاصة.

ثاني عشر: توصيات الدراسة:

توصي الدراسة بمجموعة من التوصيات التي تساعد في تحقيق آليات التغلب على معوقات زيادة الأعمال النسائية في تمكين المرأة:

١- يجب عمل حملات توعية من خلال وسائل الإعلام المختلفة بأهمية زيادة الأعمال النسائية ودورها في تمكين المرأة في المجتمع.

٢- زيادة تشجيع وتحفيز مؤسسات الاستثمار الاجتماعي لتقديم الدعم لبرامج وأنشطة زيادة الأعمال النسائية في المجتمع، حتى يتم معالجة المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة، وتحقيق أثر فعال في المجتمع.

٣- ضرورة تحقيق التعاون بين مؤسسات القطاع الحكومي والخاص ومؤسسات العمل الأهلي لتعزيز المسؤولية الاجتماعية لريادة الأعمال الاجتماعية، ومواجهة التحديات التي تعوق زيادة الأعمال النسائية من تحقيق أهدافها.

٤- ضرورة تنمية السمات الريادية لدى الشباب بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، وجعل ريادة الأعمال مادة أساسية ضمن مناهج التعليم العالي لزيادة وعي الشباب الجامعي وتنمية مهاراته.

٥- تشجيع المنظمات غير الحكومية المعنية بقضايا المرأة على تبني دعم وتنفيذ برامج وأنشطة ريادة الأعمال وجعلها استراتيجية أساسية لتحقيق أهدافها.

٦- ضرورة عمل دليل استرشادي يوضح دور برامج ريادة الأعمال النسائية في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.

٧- تشجيع حاضنات الأعمال وجعلها بيئة متكاملة لتقديم الدعم اللازم لبرامج ريادة الأعمال النسائية في المجالات "الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية وغيرها.

٨- تفعيل دور المؤسسات الدينية، وذلك من خلال إعادة تفسير بعض النصوص الدينية التي قد تُفسر بشكل ضيق لتبرير تقييد دور المرأة، وتأكيد على المساواة في الحقوق والواجبات.

٩- تفعيل دور الأسرة في دعم ريادة الأعمال النسائية من خلال توفير الدعم المعنوي والمادي والنصائح الإرشادية، ويمكن للأسرة أن تكون حجر الزاوية في بناء مستقبل مشرق للمرأة.

المراجع المستخدمة في البحث:

- ١- أحمد، رباب سعيد. (٢٠٢٢). المعوقات التي تحد من فاعلية جهاز تنمية المشروعات في دعم ريادة الأعمال النسائية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، المجلد ١٩، العدد ٢، جامعة الفيوم.
- ٢- الأحمد، وسيم حسام الدين. (٢٠١٦). التمكين السياسي للمرأة العربية: دراسة مقارنة، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- ٣- الأمم المتحدة. (٢٠٢١). المرأة إلى ريادة الأعمال في المنطقة العربية: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا)، بيروت.
- ٤- أميرة، علويط، وعبد الوافي، بولويز. (٢٠٢٠). ريادة الأعمال النسوية كمدخل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر- حالة الجزائر، بحث منشور في مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد ٤، العدد ٢.
- ٥- بخاري، عبد الحميد، وآخرون. (٢٠٢٠). ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية: السمات، والفرص، والتحديات، بحث منشور في المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد ٢٧.
- ٦- بدوي، أحمد زكي. (١٩٩٣). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
- ٧- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (٢٠٢٤). مصر في أرقام - العمل، القاهرة.
- ٨- حدادي، وليدة. (٢٠٢٠). الإعلام وقضايا المرأة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن.
- ٩- حسن، حسن مصطفى. (٢٠١٥). استشراف مستقبل التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد ٥٤، العدد ٢، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- ١٠- حسن، دينا مفيد علي. (٢٠١٩). المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الأعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة: مبادرة الست المصرية نموذجًا، بحث منشور في مجلة البحث العلمي في الآداب، المجلد ٢٠، العدد ٧.
- ١١- حسين، هدى ربيع. (٢٠٢٤). معوقات التسويق المجتمعي لبرامج ريادة الأعمال بالجمعيات النسائية: دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع، بحث منشور في مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، جامعة بني سويف، المجلد ٦، العدد ٣.
- ١٢- خاطر، أحمد مصطفى. (٢٠٠٥). تنمية المجتمعات المحلية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

- ١٣- رشيدة، بوجحفة، وحليمة، قيادي. (٢٠٢٢). تمكين المرأة العربية في ظل التنمية المستدامة بين الطرح النظري والواقع العلمي، بحث منشور في مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، المجلد ٧، العدد ٢.
- ١٤- سالم، عبد الباسط محمد. (٢٠٢١). دور حاضنات الأعمال في تعزيز الخصائص الريادية لرواد الأعمال: دراسة ميدانية على حاضنة الاعمال اليمينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الريان، اليمن.
- ١٥- السكري، أحمد شفيق. (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ١٦- السنبل، منيرة عبدالله سليمان. (٢٠١٥). المعوقات التي تواجه المرأة المستثمرة في مشروع الاستثمار من المنزل ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٣٨، الجزء ٢، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ١٧- الصرايرة، بشرى نواف. (٢٠٢٠). التمكين والذمة المالية المستقلة للمرأة العاملة وعلاقتها في العنف الأسري، ط ١، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان.
- ١٨- صندوق النقد الدولي. (٢٠١٩). المرأة والنمو، بحث منشور في مجلة التمويل والتنمية، العدد ٥٦.
- ١٩- عبد الغفور، أماني عبد العزيز، وإبراهيم، سمحاء سمير. (٢٠٢٣). تمكين المرأة السعودية والتنمية المستدامة دراسة للاتجاهات والتحديات، بحث منشور في المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد ٣٢.
- ٢٠- عبد اللطيف، سوسن عثمان، وآخرون. (٢٠٠٨). أجهزة الممارسة المهنية في تنظيم المجتمع، دار المهندس للطباعة، القاهرة.
- ٢١- عبد الوارث، مني محمد. (٢٠٢٠). معوقات البحث العلمي في ضوء افتقار مؤسسات المجتمع المدني لأهميته: دراسة ميدانية بجامعة المنوفية، بحث منشور في المجلة العلمية لكلية الآداب، المجلد ٢٣، العدد ٧٦، جامعة أسيوط.
- ٢٢- علي، صباح حسن. (٢٠٢٤). فاعلية برامج ريادة الأعمال النسائية في تحقيق الأمن الاقتصادي للمرأة بالمناطق العشوائية، بحث منشور في مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد ٣٤، العدد ١، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.

- ٢٣- العنزى، سلمى سعد، والبرديسي، مرضية محمد. (٢٠١٩). مدى انعكاسات محاور تمكين المرأة في رؤية ٢٠٣٠ على تحسين جودة حياتها: دراسة مطبقة على كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الأميرة نورة، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد ٤، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٢٤- العنزى، مطلة خالد. (٢٠٢٣). آثار تمكين المرأة على دورها في الأسرة: دراسة مطبقة على منسوبات كلية الآداب في جامعة حائل، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية، المجلد ٧٨، العدد ١، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٢٥- الغريب، أيمن فاروق. (٢٠٢١). دور الريادة النسائية وأثره في دعم معطيات التنمية المستدامة في ضوء خطة التنمية المستدامة (٢٠٣٠)، بحث منشور في المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ١٢، العدد ٢، جامعة قناة السويس.
- ٢٦- الفريح، مها عبدالله الفوز. (٢٠٢٣). العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال الاجتماعية النسائية في منطقة القصيم، بحث منشور في مجلة البحوث التربوية والنوعية، العدد ١٦.
- ٢٧- الكُتبي، ربيعة سعيد علي. (٢٠٢٣). ريادة الأعمال النسائية بين الواقع والمأمول: دراسة وصفية تحليلية، بحث منشور في مجلة الآداب، العدد ١٤٥، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- ٢٨- مجلس الوزراء المصري. (٢٠٢٤). تمكين المرأة والطفل في إطار أهداف التنمية المستدامة، مركز دعم اتخاذ القرار، منتدي السياسات العامة، الإصدار الأول، العدد ١.
- ٢٩- مجمع اللغة العربية. (٢٠٠٥). المعجم الوجيز، القاهرة.
- ٣٠- المعايطه، رويدا، وآخرون. (٢٠١٠). النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية، القاهرة.
- ٣١- منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. (٢٠٢٢). تطوير سلاسل قيمة مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي: إطار توجيهي، روما.
- ٣٢- منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية. (٢٠١٧). تعزيز عملية تمكين المرأة للتنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: دراسة عن تنمية ريادة الأعمال لدى النساء في مصر، والأردن، ولبنان، والمغرب، وفلسطين، وتونس، ورقة فنية من منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو).
- ٣٣- نعمة، نغم حسين، وآخرون. (٢٠٢٣). تمكين المرأة من تأسيس مشاريع الأعمال الريادية: الواقع والطموح: دراسة مقارنة بين العراق والأردن، بحث منشور في مجلة القسطاس للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية، المجلد ٥، العدد ١، جامعة الجزائر.

٣٤- نور الهدى، بن عبد الله، وعلاء الدين، قادري. (٢٠٢٣). تحديات وفرص مكانة المرأة في
ريادة الأعمال: المعوقات ومفاتيح النجاح، بحث منشور في مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة،
المجلد ٥، العدد ١

- 35- Adam, Maura Mc. (2023). Women's Entrepreneurship Second edition, Routledge Publishing, New York.
- 36- Agbenyegah, Albert Tchev. (2022). Linkages Between Social Entrepreneurship and Youth Unemployment: The Search for Socio-Economic Opportunities in A Developing Country, International Journal of Innovation, Creativity and Change, Vol. 16, Iss. 2.
- 37- Ali, mustapha alhaji and salisu, yakubu. (2019). women entrepreneurship and empowerment strategy for national development, journal of economics, management and trade, Vol. 22, No. 3.
- 38- Alloatti, Magali N. (2019). The Challenge of Measuring Women's Economic Empowerment: A Critical Analysis on the Importance of Subjective Measurement and Context, Advances in Gender Research, Vol. 28.
- 39- Armando, Javier and Emilia, Suelen. (2022). Informal entrepreneurship and women's empowerment – the case of street vendors in urban Colombia", International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 14 No. 2.
- 40- Barker, Robert L. (1999). The Social work dictionary, 4th ed., NASW Press, Washington.
- 41- Carranza, Eliana, et al. (2018). Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different? World Bank Group Jobs, Jobs Working paper, Iss. 20.
- 42- Chandra, Yanto and Liang, Shang. (2017). Social Enterprise as A Mechanism of Youth Empowerment, The Hong Kong Journal of Social Work, Vol. 51, No. 1-2, World Scientific Publishing Company, Hong Kong Social Workers Association.
- 43- Dal Mas, Francesca and Paoloni, Paola. (2020). A relational capital perspective on social sustainability; the case of female entrepreneurship in Italy", Measuring Business Excellence, Vol. 24 No. 1.
- 44- Duque, Javier Armando Pineda and Moreno, Suelen Emilia Castiblanco. (2022). Informal entrepreneurship and women's empowerment – the case of street vendors in urban Colombian, International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 14, No. 2.
- 45- Hatoum, Hala, et al. (2023). Contextual Embedding of Women's Entrepreneurship: Investigating the Impact of Macro and Motherhood

- Factors in Bahrai, Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 30, No. 4.
- 46- Huis, Marlos A., et al. (2017). A Three-Dimensional Model of Women's Empowerment: Implications in the Field of Microfinance and Future Directions, *Frontiers in Psychology*, Vol. 8.
- 47- International Labour Organization. (2016). Women's Entrepreneurship Development, Sustainable Enterprise Programme.
- 48- Jaitly, Sonal, et al. (2022). Decoding government support to women entrepreneurs in India: The anatomy of entrepreneurship support schemes, the anatomy of entrepreneurship support schemes, Micorsave consulting, India.
- 49- Jaitly, Sonal, et al. (2022). Decoding government support to women entrepreneurs in India, the anatomy of entrepreneurship support schemes, the anatomy of entrepreneurship support schemes, Micorsave consulting, India.
- 50- Jennings, Louise B., et al. (2006). *Toward A Critical Social Theory of Youth Empowerment*, The Haworth Press, Inc.
- 51- Joseph, Aldrin, et al. (2022). A study on the problems faced by women entrepreneurs in ernakulam district, *international journal of research and analytical reviews*, Vol. 9, Iss. 1.
- 52- Karki, Shova Thapa and Xheneti, Mirela. (2018). Formalizing women entrepreneurs in Kathmandu, Nepal: Pathway towards empowerment? *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 38, No. 7-8.
- 53- Khan, Shagufta Tariq, et al. (2022). Can microfinance-backed entrepreneurship be a holistic empowerment tool for women? Empirical evidence from Kashmir Valley, India", *Journal of Business and Socio-economic Development*, Vol. 2 No. 2.
- 54- Mastroianni, Fotini. (2024). Women Entrepreneurship: Characteristics and Challenges, *China-USA Business Review*, Vol. 23, No. 1.
- 55- Oxford Word Power Dictionary. (2006). 2nd ed., Oxford University Press, New York.
- 56- Perkins, Douglas D. and Zimmerman, Marc A. (1995). Empowerment theory, research, and application, *American Journal of Community Psychology*, Vol. 23, No. 5.
- 57- Ranabahu, Nadeera and Tanima, Farzana Aman. (2022). Empowering Vulnerable Microfinance Women Through Entrepreneurship: Opportunities, Challenges and The Way Forward", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 14 No. 2.

- 58-Sharma, Sonal. (2018). Emerging Dimensions of Women Entrepreneurship: Developments & Obstructions, Economic Affairs, Vol. 63, No. 2.
- 59- Silviya, georgieva. (2022). women's entrepreneurship: segmentation & management dimensions, polish journal of management studies, Vol.26, No.2.
- 60- Skaf, Yahya, et al. (2024). Exploring the influence of gender diversity and women's empowerment on family entrepreneurship performance: the moderating impact of firm characteristic", Journal of Asia Business Studies, Vol. 18 No. 2.
- 61- St. Petersburg International Economic Forum. (2017). Women's Entrepreneurship: Challenges and Solutions in Europe and the Arab Region UNIDO Interregional Forum, ExpoForum Convention and Exhibition Centre, St. Petersburg, Russian Federation.
- 62- Suba, B. and sneak, M. (2016). women entrepreneurship in india, shanlax international journal of commerce, Vol. 4, Iss. 3.
- 63- Sultan, Nor Hafizan Habib and Yahaya, Fatan Hamamah. (2018). Women Empowerment in Development: An Overview, In Proceedings of the 7th International Conference on Multidisciplinary Research, Science and Technology Publications.
- 64- World Bank group. (2018). An operational Guide to Women's Entrepreneurship Programs in the World Bank (Finance, Competitiveness and Innovation Global Practice, World Bank.