

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

تأثير ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية
المحافظات الجنوبية

فريال داود محمد طه

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

2021/هـ1443م

تأثير ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية
المحافظات الجنوبية

إعداد:

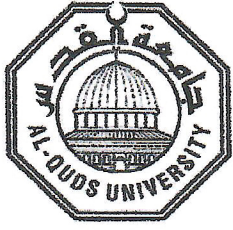
فريال داود محمد طه

بكالوريوس علوم جيولوجية - جيوفيزياء - جامعة دمشق/ سوريا

إشراف: الدكتورة/ تهاني حسين محمد جفال

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير من
معهد التنمية المستدامة/ كلية الدراسات العليا/ جامعة القدس

2021/هـ1443م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

تأثير ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية - المحافظات الجنوبية

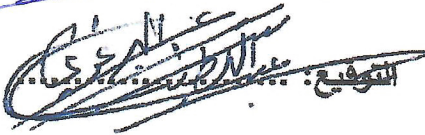
اسم الطالبة: فريال داود محمد طه
الرقم الجامعي: 21620405

إشراف: الدكتورة/ تهاني حسين محمد جفال

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2021/8/26 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوافقهم:

التوقيع: 

1- رئيس لجنة المناقشة: الدكتورة/ تهاني حسين جفال

التوقيع: 

2- ممتحنًا داخليًا: الدكتورة/ سلوى البرغوثي

التوقيع: 

3- ممتحنًا خارجيًا: الدكتور/ نبيل أبو شمالة

القدس - فلسطين

2021/هـ1443م

إهداء

- إلى من تعلّمت منه أن للنجاح قيمة ومعنى، ومن تعلمت منه كيف يكون التفاني والإخلاص في العمل، ومن آمنت معه أن لا مستحيل في سبيل الإبداع والرقى؛ إلى روح أبي الغالي -رحمه الله-.
 - إلى من تقف الحروف والمعاني أمامها عاجزة وضعيفة، إلى من جعلت الجنة تحت قدميها، إلى سيدة رائدات الأعمال الأولى... إلى روح أمي الغالية -رحمها الله-.
 - إلى روح أختي الغالية د. ختام التي لم ولن أنساها أبداً .
 - إلى زوجي وأبنائي: سارة، نور، حسن، مصطفى، محمد، أسمى آيات الشكر والعرفان لوقوفهم معي طيلة فترة دراستي.
 - إلى إخواني وأخواتي حيث كنتم خير سند وداعم، لكم مني كل الشكر والتقدير والاحترام.
 - إلى كل من تعاونت معي من رائدات الأعمال النسائية، واللواتي جُدنَّ بالوقت والجهد لإتمام هذا العمل، داعية لهنَّ بالتوفيق.
 - إلى جميع الزملاء والزميلات والأصدقاء الذين ساندوني ودعموني.
- لكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع، قاصدةً به وجه الله، ثم رفعة الوطن ونمائه.**

الباحثة/ فريال داود محمد طه

إقرار:

أقرُّ أنا مُعدَّة الرسالة بأنها قُدمت لجامعة القدس؛ لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يُقدَّم لنيل درجة عليا، لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

فريال داود محمد طه

التاريخ: 2021/8/26

شكرُ وعرْفانُ

نحمد الله رب العالمين الذي خلق وهدى، وسَدَّدَ الخُطى؛ فخرج هذا العمل بعونه وتوفيقه، نحمده حمداً كثيراً طيباً مباركاً.

وانطلاقاً من قوله تعالى: ﴿وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ﴾ [النمل:40]، ومن قوله _صلى الله عليه وسلم_: «من لم يشكر الناس لم يشكر الله»؛ فإنني أتقدم بالشكر الجزيل والعرْفان لكلِّ مَنْ مَدَّ يَدَ العون والمساعدة لي، وفي مقدمتهم الدكتورة/ تهاني حسين جفال التي تشرفت بإشرافها على هذه الدراسة، وكانت لملاحظاتها القيمة وتوجيهاتها السديدة ومعاملتها الكريمة الأثر الكبير في وصول الدراسة إلى هذه الصورة، فلها مني عظيم الشكر والتقدير والامتنان.

وإنه من دواعي فخري واعتزازي أن يناقش هذه الدراسة قامتان علميتان كبيرتان، هما: الدكتورة سلوى البرغوثي، الدكتور نبيل أبو شمالة؛ ما يضيف على دراستي مزيداً من الأهمية والإثراء، فجزاهما الله عني كل خير.

كما أتقدم بالشكر والحب إلى ابنتي الغالية/ نور، التي وقفت إلى جانبي وساعدتني كثيراً في إتمام الدراسة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرْفان لكل من ساهم وساعد على إنجاز وإتمام هذه الدراسة، وأخصُّ بالذكر أ. أحمد الصوراني، أ. هشام الكلوت.

الباحثة/ فريال داود محمد طه

مصطلحات الدراسة:

1- ريادة الأعمال: Entrepreneurship

هي النشاط الذي ينصبُّ على إنشاء مشروع عمل جديد، ويقدم فعالية اقتصادية مُضافة، وتعني إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة، لتقديم شيء جديد، أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد (الشميمري، المبيريك، 2019: 25).

2- ريادة الأعمال النسائية: Women's Entrepreneurship

هي العملية التي من خلالها تقوم امرأة أو مجموعة نسائية باستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك المادية، والمالية بطريقة منظمة لتوفير الخدمات للسوق (العملاء) لتحقيق الربح (يوسف، لعیدی، 2021).

3- النساء الرياديات: Women Entrepreneurs

المقصود بالرياديات في هذه الدراسة، هُنَّ أولئك النساء اللواتي يسعينَ إلى تحقيق التمكين الاقتصادي، من خلال خلق مشاريع زراعية ريادية خاصة بهنَّ، وتتميز تلك النساء بأنهن يمتلكنَ روح المُبادأة، والمخاطرة، والابتكار، والتميز، والإبداع، وأنهنَّ مؤهلاتٌ لإدارة مشاريعهنَّ، واتخاذ القرارات الخاصة بهنَّ.

4- التمكين: Empowerment

زيادة قدرة الناس على صنع خيارات إستراتيجية، في مجال كانت فيه هذه القدرة غير متاحة لهم سابقاً (Kabeer.n, 2000).

5- تمكين المرأة: Women's Empowerment

عرِّفت (كايت يايغ) تمكين المرأة بأنه: عبارة عن عملية تغيير شامل للعمليات المسؤولة عن رفع مكانة المرأة في المجتمع بمساعدة الدولة، والمجتمع، ودعمها، والتركيز على أهمية السياسة والعمل الجماعي؛ لتمكينها من وضع جدول أعمالها، وأهدافها بنفسها، وزيادة قدرتها في السيطرة على حياتها (Rahman, 2013).

6- التمكين الاقتصادي للمرأة: Women's Economic Empowerment

هو العملية التي تستطيع المرأة من خلالها الانتقال من موقع قوة اقتصادي أدنى في المجتمع، إلى موقع قوة اقتصادي أعلى؛ وذلك من خلال ازدياد سيطرتها، وتحكمها بالموارد الاقتصادية والمالية الأساسية، وهي: الأجور، ورأس المال، والملكيات العينية، وهو ما يمنحها في الدرجة الأولى استقلالية مادية مباشرة (عامر، 2016).

7- المبادرة: The Proactivity

هي المشاركة في مُشكلات المستقبل، والحاجات، والتغييرات، ومدى تقديم منتجات وخدمات جديدة تعتمد على تقنية متطورة، وتتضمن نسبة عالية من المخاطرة من خلال إقرار ملاحقة، أو عدم ملاحقة المنافسين بالإبداع، والمفاضلة بين المحاولات الحقيقية في النمو، والإبداع، والتطوير، ومحاولة التعاون مع المنافسين من أجل احتوائهم (الحلواني، 2017).

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور قيادة الأعمال النسائية في تعزيز التمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال في الحاضنات الزراعية بقطاع غزة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مصادرها الأولية، وقد استهدفت الدراسة الرأهنة لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، وتمثّل مجتمع الدراسة برياديات الأعمال من النساء في الحاضنات الزراعية، والبالغ عددهنّ (361) ريادية، وقامت الباحثة باختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، بلغ عددها (154)، تم استهدافهم بالاعتماد على أداة الاستبانة التي وُزعت عليهم، وقد تمّ استرداد (130) استبانة استُخدمت لأغراض التحليل بنسبة استرداد (84.4%).

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، تمثل أهمها في: وجود تقييم إيجابي مرتفع حول مستوى توافر أبعاد قيادة الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بقطاع غزة، وقد تمثلت هذه الأبعاد في (الإبداع، الابتكار، المبادرة، التفرد، المخاطرة)، حيث بلغ الوزن النسبي الإجمالي لمستوى تطبيق أبعاد قيادة الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية (82.6%)، كما أشارت النتائج أيضًا إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للفئة المستهدفة؛ حيث بلغ الوزن النسبي الخاص بهذا المستوى (81.4%)، وقد أشارت النتائج أيضًا إلى وجود أثر معنوي إيجابي ذي دلالة إحصائية لكلٍ من: الإبداع، والمبادرة، والمخاطرة كأحد أبعاد قيادة الأعمال على مستويات التمكين الاقتصادي للفئة المستهدفة من النساء رياديات الأعمال.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تركيز رياديات الأعمال على الاهتمام بالأفكار والتوجهات الحديثة التي يمكن الاستفادة منها في بيئة قطاع غزة؛ لعلاج إشكالات العمل الزراعي، ومحاولة نقلها وتطبيقها كأحد الإسهامات الإبداعية؛ للتغلب على هذه الإشكالات، ومن أهم تلك الأفكار: الاهتمام بقضايا الحصاد المائي للتغلب على مشكلة سُحّ المياه، ومُلوحتها، والاهتمام بتعزيز التطبيقات العملية لفكرة الاعتماد على تقنيات الري الحديثة بالضغط المنتظم، أو تلك المتعلقة باستخدام فكرة المياه المُمغنطة في العمل الزراعي للتغلب على مشاكل الملوحة.

The impact of women's entrepreneurship on the economic empowerment of the Palestinian women - Southern Governorates

Prepared by: Ferial D. M. Taha

Supervisor: Dr. Tahani Hussein Mohammed Jaffal

Abstract

The purpose of this study is to identify the role of women entrepreneurship in promoting the economic empowerment of female entrepreneurs in agricultural incubators in the Gaza Strip.

The study utilized the descriptive analytical approach, as it relied on a questionnaire in order to collect data from its primary sources. The study focused on women entrepreneurs in agricultural incubators in the southern governorates. Moreover, the study population consisted of (361) female entrepreneurs in agricultural incubators, where the researcher selected a random sample representing the study population, which numbered (154). They were targeted based on the questionnaire that was distributed to them, as (130) of the total questionnaires were answered and submitted and used for the analysis purposes.

The study concluded a set of results, the most important of which is the presence of a high positive evaluation regarding the level of availability of dimensions of women's entrepreneurship in agricultural incubators in the Gaza Strip. These dimensions were represented in (creativity, innovation, proactivity, uniqueness, and risk-taking), where the total relative weight of the level of application of the dimensions of women's entrepreneurship in agricultural incubators reached (82.6%). Furthermore, the results indicated a high level of economic empowerment for the target group, where the relative weight of this level reached (81.4%). The results also indicated a statistically significant positive effect for each of the creativity, proactivity and risk-taking as one of the dimensions of entrepreneurship at the levels of economic empowerment of the women entrepreneurs target group.

The study recommended the need for women entrepreneurs to focus on paying attention to modern ideas and trends that can be utilized in Gaza Strip's environment to treat the problems of agricultural work as well as attempting to transfer and apply these ideas and trends as one of the creative contributions to overcome these problems. One of the most important of these ideas is the interest in water harvesting issues in order to overcome the problem of water scarcity and salinity, as well as the interest in promoting practical applications of the idea of relying on modern irrigation techniques using regulated water pressure. Another solution suggested adopting the idea of magnetized water in agricultural work to overcome water salinity problems.

الفصل الأول

خلفية الدراسة

1.1 مقدمة:

حظي مفهوم قيادة الأعمال خلال العقود الأخيرة بأهمية كبيرة ومُيزة لدى الباحثين والجهات الرسمية والأهلية، وذلك نظرًا للدور الحيوي لقيادة الأعمال في التنمية المستدامة، وأيضًا لدورها المهم والفعال في إشراك الفئات السكانية المختلفة في الحراك الاقتصادي في الدولة نفسها التي يعيشون فيها، وفي العالم، وخاصةً فئة الشباب والمرأة، ولإبراز الدور الريادي المتنامي لهذه الفئات في أغلب المجتمعات، وبفضل التطورات والتقلبات اليومية التي يعيشها العالم، ولا ينتهي مداها من حيث عولمة الحياة والتحويلات المتسارعة وتطور المجتمعات، فقد بحثت المرأة عن مكان لها في مجال قيادة الأعمال، فلم تعد المرأة هي تلك الجالسة في المنزل، ولكن هي التي تسعى لتكون جنبًا إلى جنب مع الرجل في ميدان العمل، كما أنّ قيادة الأعمال والمبادرات النسائية تلعب دورًا مهمًا في تنمية وتطوير الاقتصاد.

وفي ظلّ سعي الدول إلى تحقيق درجات الكفاءة الاقتصادية، والتي تضمن لها نسب نموٍ عاليةٍ في ظلّ سياسةٍ اقتصاديةٍ شاملةٍ؛ للوصول إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، والذي يضمن لها ارتباطًا أكبر بالاقتصاد العالمي، فإنّ المؤشرات الإيجابية فيما يخصّ اتجاه المرأة نحو قيادة الأعمال تتزايد على المستوى العالمي، حيث أُتِيحت لها فرص جديدة غير مسبوقة لاقتحام مجالات كانت حكرًا على الرجال في السابق، وهذا شجّع ملايين النساء على التسابق لاقتناص الفرص المتاحة (باشا، 2017)، ولكن بالرغم من ذلك، فإنّ المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تسجل أدنى معدلات النشاط الريادي، ولذلك أُجريت عدة دراسات لمحاولة فهم سبب هذا التديني (سلامة، 2019)؛

لذلك يمكننا القول إنَّ دور ريادة الأعمال النسائية في فلسطين وقطاع غزة ظهر بسبب الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة، وخصوصًا بين الإناث، حيث وصلت إلى 86% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019)، وهذا ما دفع النساء إلى خلق أفكار لإيجاد مصدر رزق لهنَّ بشكلٍ عامٍ، وتحقيق الاستقلال المالي، فأصبحت المرأة الفلسطينية واعيةً بالطريقة التي تؤثر من خلالها على حياتها، وقادرة على التصدي للظروف الحياتية المحيطة بها. ونجد أنَّ المرأة الآن تشكل ما يزيد قليلاً عن نصف سكان العالم، ولكن مساهمتها في المستويات العامة المُقاسة للنشاط الاقتصادي، والنمو، والرفاهية ما تزال أقل بكثير من المستوى المُمكن، وهذا قد يؤدي إلى عواقب اقتصادية كلية سيئة على مستوى العالم والدول، وكذلك فإن مشاركة الإناث في سوق العمل تعدُّ أدنى من مشاركة الذكور، وأنَّ معظم أنواع الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة (صندوق النقد الدولي، 2013)، وتُشير التقديرات حسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCED) إلى أن 33% من النساء في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يشاركن في العمالة الهشة مقارنةً بما نسبته 23% للرجال؛ لذلك أصبح تمكين المرأة اقتصاديًا مطلبًا ملحقًا، وهما عالميًا ومحليًا، فهو الذي يسمح للمرأة بالانتقال من موقع قوة اقتصادي أدنى إلى موقع اقتصادي أعلى، ويسمح بزيادة تحكُّم المرأة بمواردها الاقتصادية، والمالية، والسياسية، كما يمنح المرأة إحساسًا بقيمتها، وحققها في ضبط سير حياتها داخل منزلها وخارجها، ويعطيها القدرة على التأثير في التغييرات الاجتماعية حولها، وذلك يُسهم في خلق وضع اجتماعي، واقتصادي أكثر عدالة، ووطنية، وعالمية لها (أسد، 2008).

يُمثل التمكين الاقتصادي للمرأة أحد أهم العوامل الحاسمة في توسيع الفرص الاقتصادية أمام المرأة؛ لذلك تعمل جميع الهيئات على ضمان هذا التمكين للمرأة؛ لما له من أثر عظيم في الوصول لتنمية مُستدامة وشاملة، وهو مصدرٌ مهمٌ في استغلال وتحقيق النمو الاقتصادي في جميع أنحاء العالم، كما تعدُّ ريادة الأعمال النسائية أيضًا من أهم المصادر لها؛ لنصل إلى بناء اقتصادٍ قويٍّ، ونموٍ جيدٍ للمرأة العربية، قادرٍ على الابتكار، والإبداع، والمساهمة الاقتصادية، حالها حال جميع نساء العالم من خلال ريادة الأعمال (عبد الله، 2017).

وعلى الرِّغم من التَّردّي الكبير الذي يشهده قطاع غزة في الوضع الاقتصادي، خصوصًا في الأعوام الأخيرة، وارتفاع نسبه البطالة بين النساء؛ نجد أنَّ هناك نماذج لرائدات أعمال في المحافظات الجنوبية فُمن بتحدي هذا الواقع، وحُضنَّ تجربة ريادة الأعمال كنساءٍ لتحقيق تمكين اقتصادي لهنَّ ولأسرهنَّ، ولتفادي عقبة الفقر التي يعشنَّ بها، ومن أهم هذه الأمثلة الرائدات في المجال الزراعي، حيث تُلقِي الدراسة الضوء عليهنَّ كحالة لدراستهنَّ، وفهم المعنى العام لريادة الأعمال النسائية في قطاع غزة وفلسطين، واختبار مدى قدرتهنَّ على الوصول إلى تمكين اقتصادي من خلال ريادة الأعمال النسائية.

2.1 مشكله الدراسة:

تعدُّ قضية المرأة والتمكين الاقتصادي لها عاملاً أساسياً تقوم عليها عملية التنمية المجتمعية؛ لذلك تسعى الكثير من الدول لتمكين المرأة، وتعزيز مساهمتها في العملية التنموية، وذلك باعتبارها طاقة بشرية يجب استثمارها، وبالرغم من حجم التطورات التي حدثت في أواخر القرن الماضي، ومقدمة القرن الحالي في الكثير من القضايا التنموية، إلا أنَّ التطور في قضية المرأة كان ضعيفاً، وخاصة في دورها بالمشاركة في تحقيق التنمية الشاملة (UNDP, 2010)، إلا أنَّ العديد من الدراسات أوضحت أنَّه بالرغم من صدور العديد من القرارات الدولية لدعم وتمكين المرأة في شتى المجالات، وأيضاً بالرغم من تعدُّ الدراسات والأدبيات في مجال تمكين المرأة، إلا أنَّ هذه القضية تعدُّ شائكةً وغير واضحة، وهناك تباينٌ كبير في الآراء والنتائج حولها، وتوصَّلت الدراسات إلى بعض النتائج، منها: أنَّ مستوى التنمية في أي بلد يكون متناسباً ومتجانساً بشكل مباشر مع النهوض بالمرأة، ويجب إعطاء فرص متساوية للرجال والنساء لإفساح المجال للمساواة بين الجنسين، والعدالة الاجتماعية (غراز وبوقرين، 2021)، أيضاً فإنَّ تمكين المرأة حقيقة ينادي بها الجميع؛ لأن المسألة لا تتعلق بتحرير المرأة، وإنما ضمان جذب مواهبها، وقدراتها المختزلة باعتبارها فاعلاً في التنمية (عريبي وقطاف، 2020).

وبالنظر للمؤشرات الدالة على تمكين المرأة في فلسطين؛ نلاحظ تدهوراً في هذا المجال، فقد أضرار المؤشر الخاص بالغاية الأولى في هدف التنمية المستدامة، وهو "لا للفقر" أنَّ نسبة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر العالمي حسب الجنس، والعمر، والوضع الوظيفي، والموقع الجغرافي تشكَّل (17.3%) عام 2017 للإناث (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017)، وأشارت البيانات أن نسبة الفقر بين الإناث أعلى منها بين الذكور في فلسطين لآخر عام للإحصاءات (2017)، وهي أحدث البيانات لدى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أمَّا بالنسبة للجانب الصحي، فتبعاً لمؤشرات هدف الصحة الجيدة، فإننا نجد ارتفاعاً في نسبة الولادات للإناث اللواتي تتراوح أعمارهن بين (15 - 19) سنة، حيث وصلت إلى 42.8% في فلسطين عام 2019م، وكانت أعلى في قطاع غزة (أطلس أهداف التنمية المستدامة، 2020)؛ ما يؤثر على عملية التمكين الاقتصادي لتلك الفتيات في المستقبل، أما بالانتقال لمؤشرات التعليم في هدف التعليم الجيد؛ فنجد أنَّ نسبة الإناث البالغات والمشاركات في التعليم والتدريب الرسمي تتراوح أعمارهنَّ ما بين (15 - 24) خلال سنة 2019 كانت 53.1%، وتقل حسب التقدم بالعمر (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019) ولهذا يمكننا القول إنَّ هناك بيئة خصبة للتمكين الاقتصادي وريادة الأعمال حسب نسبة المتعلمات في الشعب الفلسطيني، فلقد أثبتت المرأة في الآونة الأخيرة أنها جزءٌ فاعلٌ في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال عده مجالات، أهمها: ريادة الأعمال، خصوصاً أنَّ هذا المجال وجد اهتماماً

كبيرًا من طرف الباحثين والحكومات، بالرغم من أن الدراسات أظهرت تدني نسبة منطقة الشرق الأوسط، بما فيها فلسطين، وشمال أفريقيا في المشاركة في القوى العاملة؛ فكانت 20.7% (OCED, 2018)، وبرز في الآونة الأخيرة ضعف النشاط الريادي للمرأة في فلسطين، وخاصة قطاع غزة من خلال مؤشرات سوق العمل، حيث تدنّت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل التي وصلت إلى 15% (UNWOMEN, 2020).

ولمّا كان لتمكين المرأة اقتصاديًا دورٌ ودرعٌ واقٍ من الفقر والعنف، ومدخلٌ للتنمية المستدامة والنمو الاقتصادي، والتي تشكل زيادة الأعمال أهم الأعمدة فيها؛ أصبح الاهتمام بها محط أنظار الباحثين، والأكاديميين، والحكومات؛ لذلك نطرح السؤال الرئيس، وهو:

ما تأثير زيادة الأعمال النسائية في التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية؟

3.1 أهميه الدراسة:

تعدُّ هذه الدراسة إحدى الدراسات القليلة في فلسطين التي ستحاول البحث عن زيادة الأعمال النسائية الفلسطينية، وما هو أثرها الفعلي في التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية، وخصوصًا في المحافظات الجنوبية؛ لذلك لها أهمية علمية، وأهمية عملية، وهي:

1.3.1. الأهمية العلمية:

1. تعدُّ هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تحاول تعريف زيادة الأعمال النسائية في الحالة الفلسطينية، وما هو أثرها على التمكين الاقتصادي للمرأة، وخصوصًا في المحافظات الجنوبية، وتحديدًا في الحالة الاقتصادية الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني.
2. تلافي النقص في الأبحاث السابقة، والتي حاولت الحديث عن زيادة الأعمال النسائية، وربطها مع التمكين الاقتصادي للمرأة، وخصوصًا أثرها عليها.
3. إلقاء الضوء على زيادة الأعمال النسائية الفلسطينية، والتمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية، وذلك من خلال معرفة أبعاد، وفرص، وتحديات الزيادة، وتكوين نظرة عامة عن واقع زيادة الأعمال النسائية في المحافظات الجنوبية.
4. مساندة من جهات البحث العلمي للحكومة الفلسطينية في تنفيذ خطتها عبر القطاعية، والتي تعد المرأة واحدة منها، وجزءًا أصيلًا في خطتها الاقتصادية الإستراتيجية الحديثة (2017-2022).

5. إثراء المكتبة العربية والفلسطينية بموضوعات ذات أهمية واضحة حول ريادة الأعمال في المحافظات الجنوبية، وذلك باعتبارها من أهم القضايا المرتبطة بالخطة الوطنية، وأهداف التنمية المستدامة الحديثة.

6. يمكن أن تشكل الدراسة مرجعاً للباحثين العلميين، حيث تعمل على تشخيص ريادة الأعمال النسائية في قطاع غزة، وأثرها على التمكين الاقتصادي، كما لم يتم تشخيصها من قبل.

2.3.1. الأهمية العملية:

1. تستمد الدراسة أهميتها العملية من كون موضوع الدراسة محاولةً للتعرف على واقع ريادة الأعمال النسائية في فلسطين، في المحافظات الجنوبية، وبصفة خاصة عن ريادات الأعمال في القطاع الزراعي.

2. تقدم لصناع القرار معلومات واقعية عن تأثير ريادة الأعمال النسائية في التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية.

3. ستقدم الدراسة معلومات إحصائية عن الأعمال النسائية في القطاع الزراعي، كفئةٍ من فئات الرياديات الفلسطينيات في المحافظات الجنوبية، ويمكن أن تشكّل مرجعاً للقائمين على الخطة الوطنية؛ للحدّ من البطالة، والفقر بين النساء في فلسطين.

4. محاوله لقياس مستوى الوعي في ثقافة ريادة الأعمال لدى أفراد عينة الدراسة، والذين ينتمون لمجتمع يشكل قطاعاً ثالثاً مستقلاً بذاته عن القطاع العام والخاص في فلسطين.

5. قد تمكن الدراسة من معرفة قابلية مساهمة قطاع ريادة الأعمال النسائية في التنمية المستدامة، لاسيّما في ظلّ المتغيرات الدولية والمحلية الرّهنة التي تقتضي تعبئة الموارد النسائية وتفعيلها.

4.1 أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة بشكلٍ رئيسٍ إلى التعرف على مستوى تطبيق ريادة الأعمال النسائية، وأثرها على التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية، ويتفرع من الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على مدى تطبيق أبعاد ريادة الأعمال النسائية من وجهة نظر رياديات الأعمال في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

2. تحديد مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

3. التعرف على طبيعة العلاقة لكل بعد من أبعاد ريادة الأعمال النسائية (المبادأة - التفرد - المخاطرة - الإبداع - الابتكار)، وتأثيرها على التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

4. التعرف على طبيعة الأثر لكل بُعد من أبعاد ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

5. تقديم التوصيات المهمة للأطراف المتنوعة حول ريادة الأعمال النسائية، وأثرها على تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

5.1 أسئلة الدراسة:

جاءت هذه الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس:

"ما تأثير ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية؟"

وينتزع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مدى تطبيق أبعاد ريادة الأعمال النسائية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية؟
2. ما مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية؟
3. ما طبيعة العلاقة لكل بعد من أبعاد ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية؟
4. ما طبيعة الأثر لكل بعد من أبعاد ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية؟
5. هل هناك فروق في استجابات الباحثين حول تأثير ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية؟

6.1 فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الرئيسة الأولى: "وجود مستوى مرتفع من توفر ريادة الأعمال النسائية للرياديات في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

2. الفرضية الرئيسة الثانية: "وجود مستوى مرتفع من تحقيق التمكين الاقتصادي للرياديات في الحاضنات الزراعية في المحافظات الجنوبية".
3. الفرضية الرئيسة الثالثة: "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين قيادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي من وجهة نظر رياديات الأعمال في المحافظات الجنوبية".
4. الفرضية الرئيسة الرابعة: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي من وجهة نظر الرياديات الأعمال في المحافظات الجنوبية"، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - أ. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع على التمكين الاقتصادي من وجهة نظر رياديات الأعمال في المحافظات الجنوبية".
 - ب. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للابتكار على التمكين الاقتصادي من وجهة نظر رياديات الأعمال في المحافظات الجنوبية".
 - ج. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمبادأة على التمكين الاقتصادي من وجهة نظر رياديات الأعمال في المحافظات الجنوبية".
 - د. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتفرد على التمكين الاقتصادي من وجهة نظر رياديات الأعمال في المحافظات الجنوبية".
 - هـ. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمخاطرة على التمكين الاقتصادي من وجهة نظر رياديات الأعمال في المحافظات الجنوبية".
5. الفرضية الرئيسة الخامسة: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثات حول قيادة الأعمال النسائية تعزي للبيانات الشخصية".
6. الفرضية الرئيسة السادسة: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثات حول التمكين الاقتصادي تعزي للبيانات الشخصية".

7.1 حدود الدراسة:

1. الحد المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على المحافظات الجنوبية الفلسطينية.
2. الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2020-2021.
3. الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على رياديات الأعمال في القطاع الزراعي في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

4. الحد المؤسسي: طُبقت هذه الدراسة على قطاع ريادة الأعمال في المنظمات الأهلية التابعة للقطاع الزراعي، والعاملة في المحافظات الجنوبية فلسطين.
5. الحد الموضوعي: اقتصرَت الدراسة على بحث أثر ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

8.1 مُحدِّدات ومُعوقات الدراسة:

تقوم مُحدِّدات تطبيق الدراسة على المنظمات الأهلية التي تضم ريادة أعمال في مجال الزراعة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية، ولم تشمل جميع المحافظات الفلسطينية، وذلك بسبب الوضع السياسي، والإغلاق المفروض على قطاع غزة، والفصل بين شقي الوطن.

- معوقات الدراسة:

1. نقص الإحصاءات عن المرأة بشكلٍ عام، ورياديات الأعمال بشكلٍ خاصٍ في جميع المنظمات، والمؤسسات الحكومية، وغير الحكومية، أو يمكننا القول: ندرة هذه الإحصاءات في قطاع غزة.
2. عدم وجود كيان حكومي أو غير حكومي يضمُّ جميع ريادة الأعمال في المحافظات الجنوبية؛ لتسهيل التواصل معهم، ولكن الكيانات الموجودة هي كيانات متفرقة تُحاول جمع ريادة الأعمال حسب القطاع الذي تعمل معه.
3. صغر حجم المنظمات الأهلية، وعدم امتلاكها للأصول لدعم ريادة الأعمال في المحافظات الجنوبية، وهذا يؤدي إلى ضعف ثقافة ريادة الأعمال النسائية، والتمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين.
4. صعوبة جمع عينة الدراسة، وذلك لأنَّ الرياديات متفرقات في عدة منظمات أهلية في المحافظات الجنوبية لفلسطين، والتابعة للقطاع الزراعي.

9.1 متغيرات الدراسة:

التأصيل النظري لأبعاد الدراسة:

احتوت الدراسة على متغيرين، وهما: المتغير المستقل: ريادة الأعمال النسائية، والمتغير التابع: التمكين الاقتصادي للمرأة، وبناءً على الدراسات السابقة التي تحدثت عن المتغيرين؛ تمَّ تحديد أبعاد كلِّ مُتغير، مع ما يتوافق مع البيئة الفلسطينية عامةً، والمحافظات الجنوبية خاصةً.

1.9.1. المتغير المستقل:

أبعاده: الإبداع، الابتكار، المبادرة، التقرد، المخاطرة.

الإصرار والتحدي	وضوح الأهداف	العمل الحر	التميز (التفرد)	تحمل المخاطر	الابتكار	الإبداع	المبادرة	الاستباقية	الدراسة
				*	*			*	Mantok، 2016
		*		*	*	*			يونس، 2017
				*	*	*			زايد، خويلدات، 2017
				*	*	*			شقيير وآخرون، 2018
				*	*	*			المحتسب، 2019
*	*				*	*			حسن، 2019
				*	*	*			بحر، 2019
				*	*	*			علويط، بولويز، 2020
			*				*		خربوطلي، 2018
			*				*		الحلواني، 2017
1	1	1	2	8	8	7	2	1	المجموع

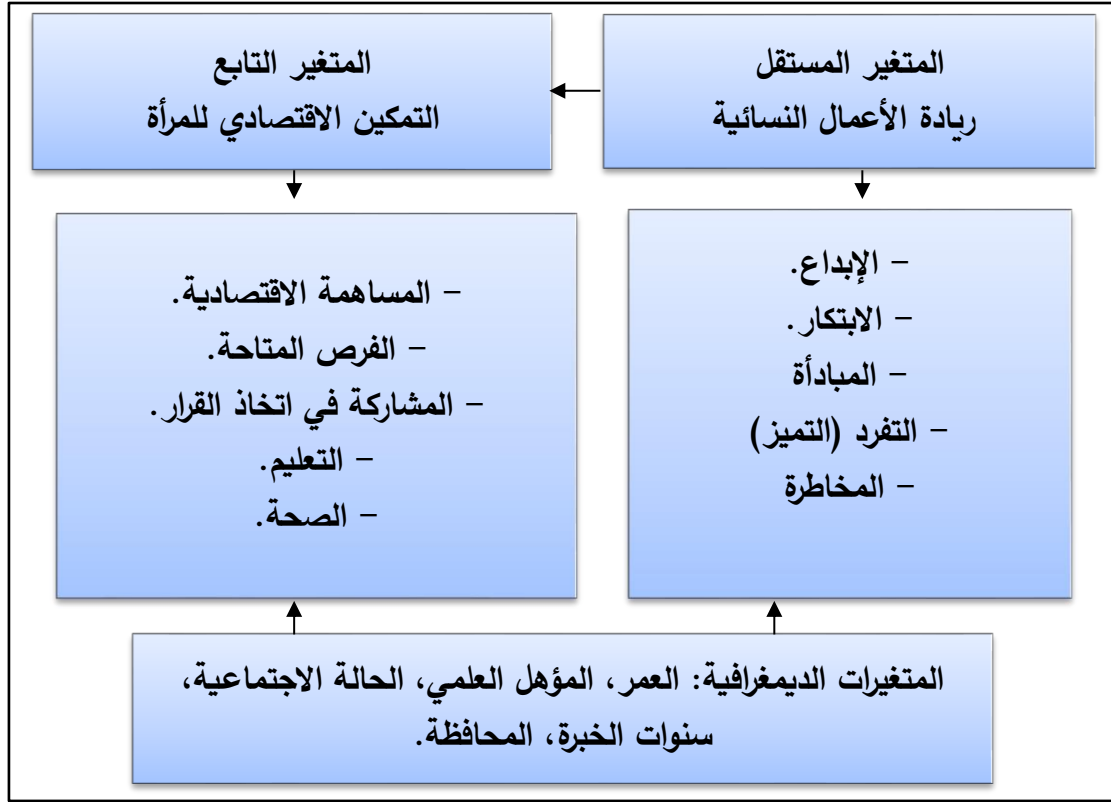
بناءً على الجدول السابق والدراسات السابقة؛ سيتم اعتماد خمسة أبعاد لريادة الأعمال النسائية، وهي: (الإبداع، الابتكار، المبادرة، التقرد، المخاطرة).

2.9.1. المتغير التابع:

أبعاده: (الفرص المتاحة اقتصاديًا، المشاركة في اتخاذ القرار، المساهمة الاقتصادية، التعليم، الصحة).

التعليم المستمر	الوضع القانوني	الملكية	القدرة على الوصول للمؤسسات المالية	صنع القرار	الفرص المتاحة اقتصاديًا	المشاركة في إتخاذ القرار	الصحة	التعليم	المساهمة الاقتصادية	تقرير المصير	التأثير	الكفاءة	الدراسة
					*	*	*	*	*				الجربوع وآخرون، 2005
*	*	*		*				*					الخاروف، 2013
					*	*	*	*	*				حساني، خوني، 2015
										*	*	*	Mantok، 2016
			*						*				أبو لحية، 2016
*	*	*		*				*					غروف، 2019
					*	*	*	*	*				علويط، بولويز، 2020
1	1	1	1	2	3	3	3	5	4	1	1	1	المجموع

بناءً على الجدول السابق والدراسات السابقة؛ سيتمُّ اعتماد خمسة أبعاد للتمكين الاقتصادي للمرأة، وهي: (المساهمة الاقتصادية، الفرص المتاحة اقتصادياً، المشاركة في اتخاذ القرار، التعليم، الصحة).



شكل 1.1: نموذج الدراسة والمصدر للنموذج.

المصدر: تم بناء نموذج المتغيرات بتصرف من الباحثة بناءً على الدراسات السابقة.

10.1 هيكلية الدراسة:

يتكون هيكل الدراسة من خمسة فصول، يبدأ كل فصل من هذه الفصول بمقدمة تُعبر عن محتوياته بشكلٍ مختصرٍ، وتُختَم الدراسة بعرض المراجع، والملاحق التي يعتمد عليها الباحثون في إجراء الدراسة، وتندرج الفصول كما يأتي:

الفصل الأول: خلفيه الدراسة: يتم فيه التعريف بمشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وتحديد السؤال الرئيس، والأسئلة الفرعية، والفرضيات التي تستند إليها الدراسة، وبناء نموذج المتغيرات، ثم توضيح هيكلية الدراسة بشكلٍ كاملٍ.

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة: يحتوي هذا الفصل على أهم التعريفات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (ريادة الأعمال النسائية) و(التمكين الاقتصادي للمرأة)، وما هي خصائصها، وأهميتها، ويتحدث عن واقع مؤشرات ريادة الأعمال النسائية، والتمكين الاقتصادي للمرأة، ويحتوي هذا الفصل أيضاً على دراسات عربية، ومحلية، وأجنبية لكل متغيرٍ من متغيرات الدراسة، ثم دراسات تجمع المتغيرين.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها: تمّ في هذا الفصل تحديد منهج الدراسة، وهو المنهج الوصفي التحليلي؛ لذلك تمّ تصميم استبانة، وتحكيمها من قبل الاختصاصيين، حيث ساعدت هذه الأداة الباحثة في جمع البيانات من خلال توزيعها على المبحوثين، بعد أن تمّ تحديد مجتمع الدراسة.

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها: في هذا الفصل تمّ تفرغ الاستبانة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وأخذ نتائج التحليل الإحصائي التي تمت ترجمتها إلى نتائج واضحة مقروءة، ونسب ذات علاقة بأسئلة الدراسة، وفروضها، بالإضافة إلى مناقشة النتائج، وربطها بالدراسات السابقة.

الفصل الخامس: النتائج التوصيات: يحتوي هذا الفصل على نتائج الدراسة، وتوصياتها التي خرجت بها الباحثة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 المبحث الأول: ريادة الأعمال النسائية

1.1.2. تمهيد:

يعيش العالم تقلبات يومية ومتسارعة، من حيث عولمة الحياة، وتغيير في الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، ومما لا شك فيه أنّ التوجيه الريادي فكراً وممارسة أضحى من السُّبل لإحداث التنمية المرجوة من قبل الدول، وتعدُّ ريادة الأعمال إحدى الظواهر قديمة المنشأ، والمتجددة في ذات الوقت؛ فهي التي تساهم في الإشارة إلى الأفراد، والمبتكرين، والمبدعين في مختلف المجالات، وهي في ذات الوقت الاستعداد لإدارة، وتنظيم، وتطوير المشروعات بالتزامن مع محاولة السيطرة على المخاطر، واحتمالية التأثير بها، وذلك بهدف الوصول للأرباح (بن عطا وآخرون، 2018)؛ ونظرًا لما تتسم به المشاريع والمؤسسات الريادية من خصائص؛ فإنها تجعلها قادرةً على المساهمة الفعّالة في النمو الاقتصادي، وزيادة حجم الابتكار والاستثمار.

ولقد أثبتت المرأة من خلال ريادة الأعمال أنها تبرز طموحًا للقيادة وتحقيق الذات، وتهدف أيضًا إلى المساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي، والتنمية الاقتصادية، والاجتماعية في بلدانها؛ فأصبحت تتجاوز فقط شغل مناصب عمل إلى القيام بنشاطات بذاتها؛ لتنشئ ثروتها، وبذلك أصبحت متغيرًا تراهن عليه الدول؛ فيدفع عجلة التنمية الاقتصادية، وبفضل هذا التحولات المتسارعة والأفكار الحديثة،

بحثت المرأة عن مكان لها في ريادة الأعمال؛ لتقف جنبًا إلى جنب في ميدان العمل مع الرجل، وتجد نفسها موقعا في سوق العمل، رغم التحديات والعقبات التي تواجهها، وبما لديها من دوافع؛ ما يعطيها القوة المعنوية والمادية؛ لكي تبقى همتها عالية، وبدأت تمهد لنفسها موضعًا في ميدان ريادة الأعمال في كل مناحي الحياة، وبذلك تعد المرأة شريكًا أساسيًا في تحقيق أهداف التنمية وتطوير المجتمع، فتستفيد من استغلال الفرص المتاحة في السوق؛ بهدف تحقيق قيمة مضافة، كما أنشأت أنشطة المشاريع الريادية تعود بالنفع على النمو الاقتصادي العام للدولة.

2.1.2. نشأة مفهوم ريادة الأعمال:

يعدُّ مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم المعقّدة متعددة الأبعاد، وهذا يرجع إلى تعدد العلوم الاجتماعية التي تناولت هذا المصطلح؛ كعلم الاقتصاد، والسياسة، والاجتماع، حيث إنّ مفهوم ريادة الأعمال مثل غيره من المفاهيم التابعة للعلوم الاجتماعية، فلا يوجد اتفاق على تعريف محدد لريادة الأعمال، وهناك العديد من الآراء والتعاريف التي قدمها العلماء في هذا الشأن.

1. مفهوم الريادة (Entrepreneur ship): أول من قام بتعريفه هم شولتز (Schultz)، مارشال (Marshall)، شومبتير (shumptere)، وكيرنزر (Kirzener)، وآخرون في علم الاقتصاد حسب الفكر الاقتصادي، وأول من قدّم تعريفًا فعليًا للريادة هو ريتشارد كانتيلون (Richard cantillomn) وكان تعريفه للريادي على أنه "هو الذي يوازن بين الدخل مع تحمل المخاطر أو النتائج غير المتوقعة"، وأشار مارشال إلى الريادي بأنه هو الشخص "العبقري"، كما رأى شومبتير أن الريادي هو "المبدع"، وأن الرُّواد في المنظور الاقتصادي: هم الذين يقومون بعمل تغييرات في النسق الاقتصادي بواسطة خلق منتجات جديدة أو استحداث طرق إنتاج مختلفة"، وعرّفت منظمة العمل الدولية (ILO:International Labour Organization) ريادة الأعمال لأول مرة عام 1984م على أنها "ترتبط بالمقاول أو الريادي، وهو كل شخص يتمتع بمجموعة من الخصائص؛ كالثقة بالنفس، والنتائج الموجهة بهدف محدد، تحمّل المخاطر، القيادة والمبادرة (حسن، 2019).
2. تشير معظم البحوث إلى أنّ أول استخدام لمصطلح ريادة الأعمال في الأدبيات الاقتصادية يعود إلى بداية القرن الثامن عشر، وبالضبط في الكتاب الذي أصدره المصرفي الإيرلندي (Richard Cantillon) والمعنون بـ: Essai sur La nature de commerce en general، حيث ميّز الكاتب فيه بين ملاك الأراضي، والمقاولين، والعمال داخل النظام الاقتصادي، وأشار إلى أهمية المقاول في التنمية الاقتصادية _ مع العلم هنا أن مصطلح (المقاول) يستخدم في دول المغرب العربي ليعبر عن (الريادي) _ معبرًا عنه بنوع من الشخصية التي تُبدي استعدادًا لإنشاء مشروع أو مؤسسة جديدة، ويستطيع تحمل المسؤولية الكاملة عن النتائج (علي، بن حكوم، 2021).

3. وبعد ذلك جاءت كتابات العالم الاقتصادي النمساوي (جوزيف شومپتر j, Shoumpter) التي اعتبرت الرياديين هم قوة التغيير الأساسي في التطور الاقتصادي، وذلك بعد تعريفه للريادة على أنها هي: التجديد والابتكار، والريادي هو: الذي يقوم باستحداث سلع، وطرق إنتاج، وأسواق، وطرق تنظيم جديد (عبد الله وحتاوي، 2014).

وفيما يأتي عرض لبعض هذه التعاريف:

1. يعرف العالمان الأمريكي Frank H.Knghir والألماني Peter Druker ريادة الأعمال على أنها مفهوم مرتبط بالإقدام على المخاطرة، ولقد حدّد فرانك Frank مخاطر الريادة في ثلاثة أنواع:
 - أ. المخاطرة التي يمكن إحصائيًا احتساب احتمالاتها.
 - ب. المخاطرة الملتبسة، التي يصعب احتساب احتمالاتها من الناحية الإحصائية.
 - ج. المخاطرة غير محسوبة النتائج على الإطلاق، ويتعذر احتساب احتمالاتها تمامًا.
2. كذلك اتفق كل من (Hisrich and Drucher)، على أن ريادة الأعمال هي عملية إيجاد شيء مختلف وذو قيمة، من خلال إنفاق الوقت والجهد، وتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية، وبالمقابل يحصل الفرد على المكافأة، والعوائد المالية، ويحقق الرضا النفسي (Hisrich, et al, 2017).
3. وقد عرفها Alain Fayol على أنها حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية، لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي: تواجد الخطر، والتي تدمج أفرادًا ينبغي أن يكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تختص بتقبل التغيير والأخذ بالمبادرة (بن قور وبالخير، 2017، ص 398).
4. وأمّا (الحمالي والعربي، 2015) فعرفا ريادة الأعمال أنها عملية إنشاء منظمة أو منظمات جديدة أو تطوير منظمات قائمة، أي: إنشاء أعمال جديدة، أو الاستجابة لفرص استثمارية جديدة، من خلال الاستعداد لإدارة، وتنظيم، وتطوير المشروعات، بالتزامن مع زمن التأثر بالمخاطر؛ بهدف الوصول إلى الأرباح اعتمادًا على المبادرة بإنشاء عمل جديد، والاستفادة من الموارد المتاحة بجانب العمل ورأس المال.
5. ويرى الدهشان (2018) أن ريادة الأعمال تبدأ من خلال فكرة فردية، أو من خلال مجموعة من الأشخاص يعتقدون أنها فكرة مفيدة، ويشعرون أنّ لها قيمة، ويحتاج الناس إليها، وفي ضوء دراسة كل جوانبها؛ يتم وضع تصوّر لتنفيذها في ضوء إمكانيات، وظروف الواقع المعاش، وطموحات المستقبل، ثم يتمّ البحث عن مصدر تمويل لها، ثم تحويل تلك الفكرة إلى مشروع، بعد وضع النموذج النهائي له، والنزول به إلى أرض الواقع، مع الأخذ في الاعتبار المعوقات التي يمكن أن

تواجهه، وعندما تبدأ نتائج وثمار هذا المشروع تظهر على أرض الواقع، ويثبت المشروع نفسه وجدارته، هنا يستطيع هؤلاء الأشخاص أن يقولوا إنهم رواد أعمال ناجحون.

ومن ذلك ترى الباحثة أن ريادة الأعمال هو تعبير ومفهوم لصفة جامعة للتميز والتفرد، ويجتمع في ظلها كل ما هو مختلف واستثنائي، بغض النظر عن الاختصاص، ومجال ذلك التميز وتنوعه، وهي صفة إيجابية للتميز والخروج عن المألوف والمعتاد، وعملية متعددة الجوانب تشمل وجود رؤية، إبداع، وابتكار، وتخطيط، وتحليل، ومخاطرة، وتنفيذ.

3.1.2. مفهوم ريادة الأعمال النسائية:

تعدُّ المشاريع الريادية هي النواة الأولى في بناء منظمات الأعمال الصغيرة، والمتوسطة، أو الكبيرة؛ كما تعدُّ الريادة بشكلها العام من الحقوق المهمة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة، والدول التي في طريقها للنمو، والدول النامية؛ فإنَّ ريادة الأعمال تُستخدم في وقتنا الحالي لتعبّر عن أشخاص مبدعين، ومُبتكرين، وأصحاب الأفكار الرائدة في جميع المجالات؛ فهذه المشروعات الريادية تشير إلى الحيوية؛ لأنَّ إدارتها بشكل مُبتكر ومُتجدد يحقق نجاحها وتطورها، وبالتالي فإنها بهذا التطور الملحوظ تفرض على السوق استيعاب منتجاتها وخدماتها لتحقيق أرباح. هذه الأرباح تكون المؤشر على إثبات الوجود، والقدرة على الصمود والمنافسة (النجار وآخرون، 2010)، ولكن عند إلقاء الضَّوء على المشاريع الريادية النسائية، وريادة الأعمال النسائية تحديداً، هل يمكننا الإبقاء على هذا التعريف للمشاريع الريادية؟

هناك العديد من التعريفات لريادة الأعمال النسائية، أو كما يطلق عليها أشقاؤنا في المغرب العربي "المقاولاتية النسائية".

جدول 1.2: تعريفات لريادة الأعمال النسائية.

التعريف	الدراسة
ريادة الأعمال النسائية في دراسة (الشميلان، 2016، ص 14) هُنَّ النساء اللاتي أنشأن مشاريعهن الخاصة، حيث كتبتوا أن ريادة الأعمال هي المعنية بتشكيل المشاريع الجديدة التي تولد الأرباح وقيمتها.	عرفها بيتمان وسنيل عام (1996) كما وردت في دراسته (الشميلان، 2016)
تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تمتلك روح المبادرة والمخاطرة، وتتحمل المسؤولية، وتتعامل بمرونة ومهارة في التنظيم والإدارة، واثقة من قدراتها وإمكاناتها، هدفها النجاح والتفوق" (الأمي، 2012).	وعرفت في دراسة (الأمي، 2012)
هي العملية التي من خلالها تقوم امرأة أو مجموعة نسائية باستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع أو الخدمات للسوق (العملاء) لتحقيق الربح" (يوسف، لعیدی، 2021)	وعرفها (Bizo) كما وردت في دراسة (يوسف وآخرون، 2017)
تشير إلى أن النساء اللاتي لديهن أفكار إبداعية، ويتمتعن بعدد من الصفات الشخصية؛ كالمخاطر، وتحمل المسؤولية الكاملة في تشغيل مشروع اقتصادي صغير، وإدارته، وتنظيم العمل به، ومواجهة مشكلاته، والقدرة على حلها، ولديهم القدرة على استخدام الموارد المتاحة، واستحداث تقنيات جديدة تُسهم في إحداث تغييرات في النسق الاقتصادي من خلال تقديم منتجات جديدة، أو استحداث طرق إنتاج مختلفة تؤثر في أذواق المستهلكين، وتسهم في إحداث فوائد شخصية ومجتمعية.	وعرفتها دراسة (حسن، 2019)

وتعرف الباحثة ريادة الأعمال النسائية أنها: هي العملية التي تدخل فيها المرأة في الدورة الاقتصادية والتنموية كفاعل أساسي، وتقوم في هذه العملية باستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة داخل مجتمعها، وذلك بتحملها لجانب المخاطرة المُحتمل، مع قدرتها على الأبداع والابتكار بروح من المبادرة الخاصة، وتحمل المسؤولية بثقة عالية بالنفس، ومهارة مقنعة في التنظيم الإداري والمؤسسي لتحقيق رغباتها وأهدافها ، والتي أهمها تحقيق الربح، والعائد المالي، وتحقيق التفوق، وإثبات الذات.

4.1.2. مفهوم المرأة الريادية:

لا يوجد تعريف خاص بالمرأة الريادية يختلف عن الرجل الريادي، ونذكر هنا عددًا من التعريفات منها: عرفتها (جربال، 2017) أنها كل امرأة سواء كانت وحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الميراث. وأصبحت مسؤولة عنها ماليًا وإداريًا واجتماعيًا، كما أنها تتحمل المخاطر المالية لإنشاء، أو الحصول على مؤسسة، و تديرها بطريقة إبداعية، وذلك عن طريق

تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة، كما عرفها (شقيير وآخرون، 2018): "النساء المبدعات في مجال الأعمال، ومن يتميزن بالقدرة على الإبداع، الابتكار، التجديد والتطوير المستمر لأعمالهنّ من خلال إنشاء المشاريع التي تسعى إلى النمو، والربح، وتقوم على الأعمال الريادية الإبداعية".

وتعرف الباحثة المرأة الريادية على أنها: (هي المرأة التي تملك الجرأة لتبتكر أفكارًا حديثة وإبداعية، تطبقها على أرض الواقع، وتحولها إلى مشاريع، وتتحمل هي جميع تحدياتها، وتواجه مخاطرها، وذلك بهدف تلبية احتياجاتها، وتحقيق استقلالية اقتصادية لها).

5.1.2. تصنيفات المرأة الريادية:

هناك أربعة تصنيفات للمرأة الرائدة، تم تحديدها انطلاقًا من التعريف المتفق عليه للأدوار حسب النوع، والذي يقتضي بتعريف المرأة - الرائدة حسب درجة قبولها لتبعية الرجل (ضيف، بوران، 2017).

1. المرأة الرائدة المألوفة (التقليدية): هي المرأة التي تتمتع بقدرة عالية على التأقلم مع الضغط الذي يتولد داخل الأسرة، وهذا النوع ينتشر غالبًا بين النساء المتزوجات، واللواتي يقمن بإنشاء مشاريعهنّ أو مؤسساتهنّ بالاعتماد على المهارات المكتسبة، وذلك من خلال أدوارهنّ الأنثوية.
2. المرأة الرائدة المبدعة: هي الفئة من النساء التي تتمتع بقدرتها العالية على الإبداع، وترفض تبعيتها للرجل، وهي المرأة التي تكون في الغالب ذات مستوى تعليمي عالٍ؛ لذلك تعدّ ريادة الأعمال محورًا أساسيًا من محاور حياتها، وغالبًا تتجح في تأسيس وإدارة مشروعها على جميع المستويات، وخاصة على المستوى التنظيمي؛ فهذه الفئة من النساء هي التي حوّلت العراقيل إلى دافع لتحقيق طموحها.
- كما استطعن أن يجعلنّ من المشاكل والعراقيل التي تواجههنّ دافعًا لتعزيز روح المبادرة، وتحقيق طموحاتهن.
3. المرأة الرائدة المنزلية أو الأسرية: هذه الفئة من النساء يحبذن دور المرأة كأم، أو ربة منزل كدورٍ أساسٍ، ويفضلن هذه الفكرة على فكرة الاستقلالية؛ فهنّ يتمتعن بحسّ منخفضٍ تجاه ريادة الأعمال، ويعتبرن ريادة الأعمال دورًا ثانويًا، على الرغم من أنّ ريادة الأعمال من الممكن أن تمنهنّ فرصة حقيقية، وفعليّة لتحقيق الذات.
4. المرأة الرائدة المتطرفة (الرايكية): هي فئة من النساء تنادي في الأصل بفكرة المساواة بين الرجل والمرأة، ويرفضنّ فكرة التبعية للرجل، ويتميز هذا النوع بقدرتهنّ على التوفيق بين الجانب الاقتصادي والاجتماعي في مشاريعهنّ ومؤسساتهنّ، وتعتمد هذه الفئة في تقييمها لعملها على مؤشر الأرباح التي تمّ تحقيقها في سبيل تعزيز الفكر النسائي.

لذلك، يجب علينا الإشارة إلى أن تأنيث ريادة الأعمال تعود إلى نظرية المقاربة بالنوع، وليس بالجنس، وذلك لإبراز أهمية المرأة كعنصر بشري في مجتمعها.

وترى الباحثة أنه يجب العمل على تطوير عدة برامج ومشاريع تعمل على دعم ريادة الأعمال النسائية وذلك من أجل تمكينها، وهذا يعمل على سد الفجوة بينها وبين الرجل وتمكنها من الحصول على فرص متساوية مع الرجل للحصول على الموارد وأيضًا إزالة العقبات التي من الممكن أن تحول دون ذلك، وتعمل على إثارة الوعي لفهم دور المرأة كفاعلٍ أساسي في عملية التنمية، وليس فقط كرائدة أعمال.

6.1.2. خصائص ريادة الأعمال:



شكل 1.2: خصائص ريادة الأعمال.

المصدر: موقع معرفة - خصائص ريادة الأعمال.

كما وردت في موقع معرفة، والتي تم صياغتها من قبل فريق عمل معرفة:

1. هدف محدد لإنشاء الشركة الجديدة: حيث إنه يجب أن يكون هناك هدف واضح ومحدد لبناء وإنشاء شركة جديدة، تعمل في مجال معين من خلال الابتكار المقدم في هذا المجال، أو تطوير فكرة موجودة.
2. جودة الرؤية والقيادة: يجب أن يكون لدى رائد الأعمال الناجح رؤية واضحة لمشروعه الجديد، وتعد جودة القيادة أمرًا مهمًا؛ لأنَّ القادة ينقلون موظفيهم، ويوجهونهم نحو الطريق الصحيح.

3. القدرة على الإقناع: يمتاز رواد الأعمال بقدرتهم على الإقناع بجودة منتجهم أو خدمتهم المقدمة، والفوائد التي تعود على المستخدمين، ويمتازون بقدراتهم على إقناع الأشخاص المبدعين بالانضمام إلى فريق عملهم.
 4. الابتكار: يجب أن تكون ريادة الأعمال ابتكارًا لأفكار جديدة، أو تطوير الأفكار الموجودة.
 5. الفطنة في الأعمال التجارية: أي تحويل كل انتكاسة في العمل إلى فرصة للتطوير أو تحسين الأعمال.
 6. الطموح: يعد الطموح من أحد أهم العوامل التي تميز رواد الأعمال، والتي تقودهم إلى النجاح، والطموح يعني العزيمة، والإصرار، والتحدي لتحويل الأحلام إلى واقع ملموس من خلال العمل الجدي والصدق، والسعي نحو تحقيق الأهداف.
 7. المرونة: يجب أن يكون رائد الأعمال مرناً ومنفتحاً للتغيير وفقاً للحالة، ولكي يكون رائد الأعمال في القمة يجب أن يكون جاهزاً لاحتضان التغيير في المنتج عند الحاجة.
 8. التفكير الإيجابي: يمتاز رواد الأعمال بالتفكير الإيجابي، حيث يستطيعون تحويل المشاكل إلى فرص؛ فالتفكير الإيجابي هو مفتاح للوصول إلى تحقيق النجاح المرجو.
 9. وضع خطة عمل المشروع: مع الالتزام في تنفيذها بدقة ما أمكن؛ حتى يتسنى لرائد الأعمال تحقيق الفائدة المرجوة من المشروع، والوصول للإنجازات المطلوبة.
 10. القدرة على المخاطرة: حيث إنَّ البدء بأي مشروع جديد يتحمل مخاطر الفشل؛ لذلك يجب أن يكون رائد الأعمال شجاعاً، وقادراً على المجازفة.
 11. حساب المخاطر: من أهم خصائص ريادة الأعمال حساب المخاطر التي قد يتعرض لها المشروع، أو الفكرة الريادية المطروحة، وكيفية حلِّ أيِّ مخاطر مستقبلية، ووضع اقتراحات لحلها.
 12. السعي وراء النجاح: حيث رواد الأعمال الناجحون يسعون وراء النجاح لا يكفون ولا يملون من التجربة، والخروج بأفكار جديدة.
 13. التعرف على منتجك أو خدمتك: يجب على مالك الشركة معرفة عروض المنتج، وأيضاً يكون على دراية بأحدث الاتجاهات في السوق، وما إذا كان المنتج أو الخدمة يلبي متطلبات السوق الحالية، أو أنها تحتاج إلى تطوير وتعديل.
- لذلك فإنَّ أيَّ عملٍ رياديٍّ يجب أن يتمتع بهذه الخصائص، أو جزء منها؛ لكي يصنف على أنه ريادي، ولكن نظراً لتطور مفهوم ريادة الأعمال، والتغيير الواضح الذي يحدث في التعاريف الواردة في هذا المجال، حيث إنَّ كل تعريف ينطلق من جانب معين؛ فهذا يؤدي إلى تغيير في خصائص ريادة الأعمال مع التقدُّم الزمني، ولكن في النهاية؛ تمَّ الاتفاق على أن العمل يكون رياديًا، إذا تضمَّن (مخاطرة، ابتكار، إبداع، وتشغيل ذاتي) كأهم صياغات؛ لتأتي منها التوسعات الأخرى، والتي تتحدَّد من خلالها خصائص العمل الريادي وريادة الأعمال (مدللة والعجلة، 2021).

7.1.2. السمات الشخصية لرواد الأعمال:

يجب أن يتمتع رواد الأعمال بخصائص وسمات شخصية مميزة لهم، ولأنَّ المرأة جزءٌ من المجتمع يجب عليها كرائدة أعمال أن تمتلك تلك السمات، حالها حال جميع الرياديين في المجتمع، وهذه السمات والخصائص التي تمكّن رُواد الأعمال من السيطرة على مشروعهم الريادي، وتعطيهم القدرة على مواجهة العقبات، والمخاطر، وحل المشاكل؛ وذكّرت هذه السمات في دراسات عديدة، ومنها (كافي، 2017) (علام، 2019) (حسن، 2019) وهذه الخصائص والسمات هي:

1. التحكم الذاتي الداخلي:

هي أن يتحكم الريادي بالعوامل الداخلية المؤثرة به، وذلك يكون نابعًا من إيمان الريادي بالمستقبل، وأنه قادرٌ على السيطرة على هذه العوامل، وهي عكس التحكم الخارجي؛ لأنَّ التحكم الخارجي يجعل صاحبه يتأثر بالعوامل الخارجية، ويصل إلى درجة السيطرة على قراراته.

2. القدرة الذهنية أو الذكاء:

هذه السمة تعني أن يمتلك الريادي ذكاءً واسعاً، وفكرًا خلاقًا، وقدرةً عاليةً على تحليل المشكلات حتى يستطيع التعامل معها، واستيعاب جميع الأوضاع المتعلقة بالعمل، والتسويق، وجميع ما يرتبط بالعملية الإنتاجية.

3. وضوح الأهداف:

يعني أن يمتلك صاحب المشروع الريادي رؤية واضحة عن مشروعه، وإمام كامل بإمكاناته المادية والمالية، وما سيعود عليه من مكاسب مالية واجتماعية من خلال المشروع الريادي.

4. مستوى مرتفع من الطاقة:

الشخص الريادي يجب أن يمتلك مستوى طاقة يمكّنه من البدء في العمل الريادي، الذي ينوي أن يقوم به، وهذا العمل في البداية تحديدًا يحتاج إلى جهود عظيمة من العمل الشاق؛ لذلك يمكن أن يصل العمل إلى ساعات طويلة، ممكن أن تصل 70 ساعة أسبوعيًا، وهذا لا يمكن أن يقدر عليه إلا شخص يمتلك مستوى مرتفع من الطاقة الذهنية، والجسدية، والإصرار.

5. القدرة على بناء علاقات إنسانية:

من أهم السمات التي يجب أن تتوفر في الريادي للمساهمة في نجاح مشروعه، ولكي يكون قادرًا على بناء علاقات شخصية مع العاملين لديه من جهة، ومع عملائه من جهة أخرى، والممولين، والتجار، أيضًا قدرته على بناء علاقات قوية اجتماعية داخل المجتمع المحلي الذي يعمل فيه، فبذلك يصبح أيضًا العاملون في المشروع حريصين على المصلحة العامة للمشروع، وبذلك يتحقق هدف المشروع، ويحقق الريادي تطلعاته الشخصية.

6. الثقة بالنفس:

إذا تمتع رائد الأعمال بقدر كافٍ ومعقولٍ من الثقة بالنفس، فإنه يصبح قادرًا على تحقيق أهدافه.

7. روح المبادرة:

يجب على رائد الأعمال التمتع بروح المبادرة بقدر كافٍ؛ ليكون قادرًا على تحمُّل المسؤولية الشخصية لجميع الأفعال في المشروع، والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة والبشرية.

8. الطموح والاستمرارية:

يحتاج عالم الأعمال إلى أشخاص قادرين على عدم التوقف؛ لذلك فإنَّ رائد الأعمال الناجح هو من يبحث عن مسارات جديدة، كلما أغلقت أمامه مسارات قائمة، وهو أيضًا من يبحث عن حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجهه أثناء سير المشروع.

9. تحمل الغموض:

أن يتمتع الشخص الريادي بخصائص نفسية هذه الخصائص تمكِّنه من عدم التأثر بالغموض، وحالات عدم التأكيد، وذلك لأنَّ حالات عدم التأكيد، والغموض، والتعقيد هي مميزات الأعمال الريادية؛ لذلك فإنَّ الريادي يجب أن يتحمل المخاطرة المحسوبة، والمتوقعة.

10. الوعي بمرور الوقت:

الشخص الريادي هو شخص يتميز بالحماس، وعدم الصبر، والاستعجال، وهو شخص يريد إنجاز أعمال اليوم، وكأنَّ غدًا لن يأتي؛ لذلك لا يضيع أي لحظة من الوقت؛ لكونها لها معنى ومراد عنده.

11. المعرفة التقنية:

يجب أن يتوفر لدى رائد الأعمال مستوى معقول من الإلمام بالمعارف، والمهارات التقنية، والتكنولوجية، ويتمكن من أداء عمله بشكل أفضل؛ لأنَّ المعارف التقنية تتقاطع مع جميع أجزاء المشروع الريادي، وهي التي تُسهم في حلِّ مشكلات العمل، وتطوير المنتجات في مشروعه، وفي بعض المشاريع تكون هي أساس المشروع.

بناءً على ما سبق ذكره؛ نجد أنَّ رائد الأعمال يجب أن يتمتع بالعديد من السمات والصفات من الممكن ألا تتوافر فيه جميع هذه الصفات من البداية، ولكن من المهم أن يحاول اكتسابها، ويُحسِّن من وضعه الريادي، وينجز ويحقق أهداف مشروعه المُراد، والذي يطمح للوصول لها؛ فقد عرَّف كل من (Psaltopoulos, Stathopoulo) رائد الأعمال على أنه الفرد الذي يتمتع بالاستقلالية، وقبول المخاطرة، والدافعية للإنجاز، والثقة بالنفس، والطموح، والعمل الجاد، والقدرة على التجديد والابتكار؛ ما يُسهم في تحقيق التنمية المستدامة (حسن، 2019، ص 101).

8.1.2. خصائص مشاريع ريادة الأعمال النسائية:

تمَّ بذل العديد من الجهود حول العالم، وذلك كمحاولةٍ لتفعيل دور النساء في مختلف القطاعات ومعظمها، وذلك باعتبار أنَّ النساء قوة عاملة، ويجب استثمارها لتنشيط اقتصاد أيِّ بلد من البلدان؛ ومن أهم النتائج الإيجابية التي خرجت بها هذه الجهود هي تضيق الفجوة بين الرجال والنساء في الحياة الاقتصادية عمومًا، وهذه الجهود كانت إحداهما ريادة الأعمال النسائية والمشاريع التي تقوم بها النساء كرائدات أعمال، وعند الحديث عن خصائص مشاريع ريادة الأعمال النسائية؛ نجدها تتقاطع مع خصائص مشاريع الريادة الأخرى، ولكن هناك بعض الفروقات المتعلقة بالنوع، وتم استنتاج خصائص مشاريع ريادة الأعمال النسائية من عدة دراسات (شلوف، 2009)، (سلامي، قريشي، 2014)، (زايد، خويلدات، 2017)، وهذه الخصائص هي:

1. **العمالة الاقتصادية:** تمثل المرأة عميلًا اقتصاديًا، وتعدُّ ريادة الأعمال النسائية وظيفة اقتصادية؛ لأنها تحتوي على تشكيلة خطط مؤسسية ترتبط بإنتاج وتوزيع السلع والخدمات، والمرأة الريادية تركز على أن يندرج مشروعها ضمن الدورة الاقتصادية في شكلها التصنيعي والخدمي.
2. **الابداع:** يعدُّ نشاط ريادة الأعمال النسوية استجابةً للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية منها، فالمرأة هي عامل للتغيير من خلال تنظيم الأنشطة، وإدخال شيء جديد.

3. **تحمل المخاطرة:** تعدُّ المخاطرة عنصرًا أساسيًا لا ينفصل عن ريادة الأعمال، والريادي دائمًا يجب أن يفترض حالة عدم اليقين في المستقبل، والمرأة الريادية يجب أن تفترض حالة عدم اليقين دائمًا في مشروعها مستقبلاً، والسعي لتحقيق الربح الذي ترافقه بالضرورة احتمالات الخسارة.
4. **الابتكار:** ترتبط ريادة الأعمال عمومًا بالابتكار، وذلك لأنَّ مشاريعها تقدم طريقة جديدة، أو تكون بشكل أفضل، ويتخذ الابتكار أشكالًا متعددة، مثل: منتج جديد، مصادر أولية جديدة، سوق جيدة، طرق جديدة للإنتاج.
5. **الدافع:** إنَّ الدافع وراء إنشاء المشاريع الريادية النسائية غالبًا هو الضرورة، والحاجة للمشروع، وليس الفرصة.
6. **نسبة المبيعات:** غالبًا ما تنمو نسبة المبيعات في شركات الأعمال النسائية ببطء، ولكن ترتفع هذه النسبة في حال حدوث ثقة لدى الزبائن بالمشروع الريادي.
7. **ملكية المشروع:** في بعض الأحيان لا تعود ملكية المشروع في المشروع الريادي النسوي للمرأة المُشغلة لهذا المشروع، وهذا من الممكن أن يقيّد حرية التصرف واتخاذ القرار لديها؛ لأنَّ للمرأة الريادية أنواع، إما (بالوصاية، الشابة، الاجتماعية) ولكل منها خصائص.
8. **الخبرة:** يجب أن يمتلك الريادي أو الريادية الخبرة المكتسبة من الدراسة والحياة العملية، فكلما كانت النساء ذات مستوى علمي أعلى، كلما نفّذت مهامها بشكل أفضل.
9. **الموارد المالية:** أي شخص يريد إنشاء مشروع يجب أن يمتلك مصدرًا ماليًا، وسيولة كافية، وهي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.
10. **شبكات الأعمال النسائية:** عادةً ما تنتمي النساء إلى شبكات مكيّفة لتحقيق أهداف مرتبطة بالمهام العائلية؛ ما يصعب عليها الحصول على المعلومات والوسائل الضرورية لإنشاء مشاريعهن.

9.1.2. أهمية ريادة الأعمال:

تمتلك ريادة الأعمال أهمية خاصة تُعطى لجميع أنواع المشاريع الريادية على اختلافها؛ فهي التي تساهم في مجموعه من المنافع، وأهمها (كافي، 2017):

1. تعمل على خلق ثروة، وذلك من خلال توفيرها للمنتجات سواء (سلع أو خدمات) تكون متفوقة على غيرها، وتلبي احتياجاتهم، ومتطلبات الزبائن المتقدمة؛ ما يؤدي إلى توسع المنظمة، ونموها، وتطوير المناطق التي تتواجد فيها هذه المشاريع.
2. تساهم في خلق وتوفير فرص عمل، وذلك من خلال إيجاد أعمال وأنشطة اقتصادية جديدة؛ فتخلق أسواقًا جديدة لها.

3. تحسن الناتج المحلي الإجمالي، والدخل الوطني، وحجم التصدير، وتجعل معدل النمو الاقتصادي مرتفعًا.

4. تفعل عوامل ومدخلات عمليات الإنتاج من خلال استثمار قابليات الريادة في المجتمع.

5. تعدُّ الريادة قادرة على المحافظة على تنافسية الأعمال محليًا وخارجيًّا، ويمكننا القول إنَّ مستوى التطور الاقتصادي والوطني يعتمد على مستوى الريادة فيه.

6. هي محرك ودافع رئيس ومهم يعمل على تغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال.

7. بسبب امتلاكها للمرونة الإستراتيجية والابتكار، فإنها تعمل على تحقيق رضا وولاء الزبون لها، وبشكل متفوق.

8. تهيئ بيئة من الإنجاز المتفوق، وتعمل على تحفيز أفضل المهارات، والمحافظة عليها.

9. تعزيز وتحسين سمعة الأعمال، وذلك من خلال الاستقامة والمصداقية في العمل مع الزبائن.

10.1.2. الفرق بين المرأة الريادية والرجل الريادي:

تشير الدراسات والأدبيات أنَّ ريادة الأعمال في طرق سيرها، وأهدافها، وطبيعة نشاطاتها قد لا تختلف بين الرجل والمرأة، ولكن الاختلاف قد يرتبط بين شخصية المرأة والرجل، وأشارت م. أمل المغربي - منندى سيدات الأعمال (فلسطين رام الله) إلى أنها "لا ترى فرقًا بين الرجال والنساء بشكل عام في مجال ريادة الأعمال، ولكن الفرق يكمن في العادات والتقاليد، والثقافة الموروثة، فإذا أخذت المرأة فرصة، وكان لديها الرغبة في تأسيس مشروع خاص، ولاقت القوة والدعم من أهلها وأصدقائها سوف تبذل مثل الرجل".

وكذلك أشار Shane 1997 إلى أن الرجل يمتلك أولوية الخبرة لفتح مشاريع تجارية، ولديه توقعات ربحية عالية مقارنة بالمرأة، ورأى أيضًا أنَّ عامل التعليم يساوي بين الجنسين، وله دور إيجابي نحو التوجه للمشاريع الريادية، وللرجل احتمالات كبيرة لامتلاك مؤسسات، والمرأة لديها احتمالات أقل لقبول المخاطرة، والرجل بطبيعته ينفق الكثير من الوقت على المغامرات مقارنة بالمرأة.

ويمكن توضيح بعض أوجه الاختلاف بين المرأة الريادية والرجل الريادي من خلال الشكل الآتي:

(زايد - خويلدات، 2017، ص 5).

المرأة الريادية	الرجل الريادي
التحفير: حاجات عائلية	التحفير: العوامل الاقتصادية
المؤسسات الصغيرة الحجم	المؤسسات كبيرة الحجم
البحث عن الأرباح القليلة	البحث عن الأرباح العالية
المشاركة المتأخرة في ريادة الأعمال 35-40	المشاركة المبكرة في ريادة الأعمال
الخبرة قليلة	الخبرة كبيرة

شكل 2.2: الفرق بين المرأة الريادية والرجل الريادي.

المصدر: (زايد، خويلدات، 2017).

لذلك وجدت الدراسات في هذا الإطار أن هناك فروقات بين الرجل الريادي والمرأة الريادية، وأكدت دراسة (الشيخ وآخرون، 2009) على أن الرجال يسعون إلى الكسب المادي بالدرجة الأولى عند ممارسة النشاط الريادي، بينما يتحكم الدافع الاجتماعي والعائلي في القرار الريادي عند النساء الرياديات، وذلك عندما يتعلق القرار تحديداً بدعم الأسرة، ومن أهم الفروقات بين الرجل الريادي والمرأة الريادية هي (الشيخ وآخرون، 2009): قدرة المرأة على التكيف مع الظروف بشكل أكبر وأسرع، واختلاف الدوافع وراء دفع الأفراد نحو ريادة الأعمال، وإقامة مشاريعهم الخاصة، والتي تمّ حصرها في: (البحث عن الاستقلالية، تحقيق الذات، الكسب المالي، الحاجة إلى الإنجاز).

11.1.2. نظريات ريادة الأعمال النسائية:

أمنت كل دول العالم بدور المرأة في التنمية، وضرورة مشاركتها في العملية التنموية للاستفادة من قدراتها الكامنة؛ لتصبح بذلك عنصراً مهماً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وذلك من خلال دعم ريادة الأعمال النسائية التي تعد المحور الرئيس في تحقيق النمو الاقتصادي، وتجدر الإشارة إلى أن ريادة الأعمال النسائية تعود إلى بعض النظريات، ومنها (ضيف وبوران، 2017):

1. نظرية المقاربة بالنوع:

بدأت السياسات التنموية منذ السبعينات في التركيز على العنصر البشري باعتباره موردًا اقتصاديًا، ومنذ ذلك الوقت؛ أصبحت التنمية تكتسب معنى أكثر شمولية، فهي تتضمن احترام حقوق كل أنواع البشر رجالًا ونساءً، كهولًا أو شبابًا، ريفيين أو حضريين، فالتنمية البشرية لها مبدأين، هما:

- أ. تحديد الإمكانيات، ويشمل هذا المبدأ تحسين الصحة، المعرفة، الكفاءات (التأهيل).
- ب. فهم كيفية استعمال الأفراد للإمكانيات التي اكتسبوها: الإنتاج، استغلال أوقات الفراغ، الأنشطة الاجتماعية والثقافية والسياسية.

ويمكن القول أن الاهتمام بالمرأة كعنصر بشري يعود إلى نظرية التنمية البشرية أولًا، ولبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ثانيًا، باعتبارها من أهم المؤشرات التي تساعد في تقييم مستوى التنمية البشرية، ألا وهو مؤشر المشاركة النسائية.

ولكن موضوع التنمية البشرية وإدماج المرأة لا يكفي، فجاءت الأبحاث التي أكدت على فكرة تأنيث قيادة الأعمال، وهي نظرية المقاربة بالنوع، وتشمل هذه النظرية على عنصرين، وهما:

- أ. المقاربة: هي التركيز على الفوارق بين الدول النامية والفقيرة.
- ب. النوع Gender: هو مصطلح يشير إلى التنظيم الاجتماعي لفئتين مختلفتين: رجال، ونساء.

2. نظرية التحليل حسب النوع الاجتماعي:

من خلال هذه النظرية، تمّ تحليل مفهوم النوع الاجتماعي لريادة الأعمال بالاعتماد على الوسائل المتبعة في ميدان النوع الاجتماعي كالاتي:

- أ. تحديد النوع الاجتماعي للأدوار: من خلال توضيح للأدوار والأعمال التي يؤديها الرجال والنساء في مجتمع ما، أو بيئة معينة حسب ثقافة المجتمع، وتقاليد، وعاداته.
- ب. يتم تقييم الأدوار الاقتصادية للمرأة وفقًا لمكانتها داخل الأسرة، والذي ينحصر بدورها كزوجة وأم وربة بيت.
- ج. تقسيم العمل بين النساء والرجال على أساس بعض التصورات الفكرية التي تجسّس بعض الميادين الاقتصادية، وتحرمها قطعياً على النساء.

د. التقليل من مكانة المرأة؛ حيث يهتم التحليل وفقاً للنوع بدراسة حظوظ المرأة في تقلد المناصب العليا، ومشاركتها في سوق العمل، وريادة الأعمال بصفة خاصة.

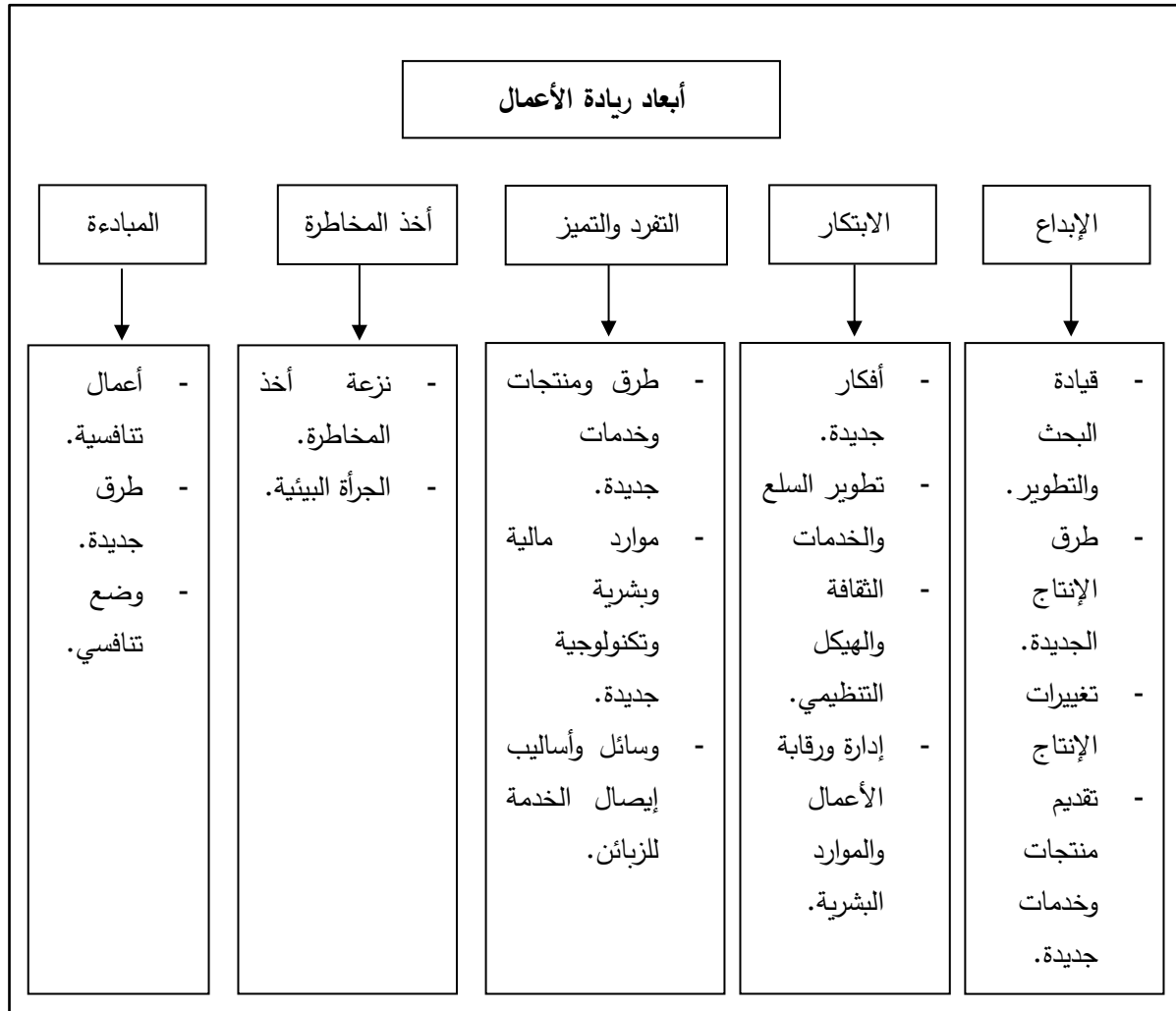
12.1.2. مهارات ريادة الأعمال:

فيما يأتي سيتمُّ طرح ثلاث مهارات أساسية يجب أن تتوفر في رائد الأعمال، حيث إن هذه المهارات في حال عدم توفرها ستقلب إلى تحديات وعقبات، تقف في وجه رائد الأعمال عند تنفيذ مشروعه الريادي، وهي (الغرباوي وآخرون، 2018):

1. **المهارات التكنولوجية:** هي مهارات متعلقة بقدرة صاحب المشروع الريادي على استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بمشروعه، واستخدام الإنترنت، وكل ما يرتبط بتقنية المعرفة، وأي تقنيات حديثة مرتبطة بمجال مشروعه أو صناعته.
2. **مهارات إدارة الأعمال:** يجب على صاحب المشروع الريادي أن يمتلك المهارات الأساسية في إدارة الأعمال، وإتقانها لضمان نجاح مشروعه، وهي مهارة: اتخاذ القرار، التنسيق، التسويق، إدارة الوقت، التمويل، المحاسبة، الرقابة، تنظيم النمو، والتفاوض.
3. **مهارات الريادة الشخصية:** وهي من أهم المهارات التي يجب أن يملكها الريادي، مثل: مهارة الالتزام، والرقابة الذاتية على نفسه، تحمل المخاطرة، امتلاك رؤية، الضبط، والقيادة، القدرة على التغيير، وهذه المهارات يمكن أن يتم اكتسابها من بعض التدريبات والتعلم.

13.1.2. أبعاد ريادة الأعمال النسائية:

للريادة العديد من الأبعاد المرتبطة ببعضها البعض، والتي تشكل كلُّ واحدة منها حلقة أساسية من حلقات الريادة، وتضمُّ مجموعةً من العناصر والركائز المطلوبة لإنجاح عملية الريادة، وفيما يأتي هذه الأبعاد (خربطلي، 2018):



شكل 3.2: أبعاد ريادة الأعمال النسائية.

المصدر: تم بناء النموذج بتصريف من الباحثة بالاعتماد على كتاب (خربوطلي، 2018)

14.1.2. تحديات ريادة الأعمال النسائية:

تواجه جميع المشاريع الريادية بشكلٍ عامٍ العديد من التحديات، ويواجه أصحاب هذه المشاريع مشاكل مختلفة، ومخاطر غير متوقعة أثناء إدارة مشاريعهم، ولكن النساء على وجه الخصوص يواجهن تحديات إضافية وفريدة من نوعها، وخاصة النساء في منطقتنا العربية، كما أنّ النساء الرياديات اللواتي يملكن عائلة وأطفال يتعرضنّ للمزيد من العقبات، وهذه العقبات تستنفد طاقة النساء، ووقتهنّ، ومواردهنّ أيضًا (الريادي، 2020).

ومن أهم المعوقات والتحديات التي تواجه رائدات الأعمال في مشاريعهنّ حسب (الريادي، 2020) و(بحر، 2019) و(عنبة، 2017) ما يأتي:

1. محدودية التمويل:

تعدُّ المشاريع النسائية الرائدة من بين المشاريع التي تقتصر للتمويل المالي، وفي بعض الأحيان يكون من الشائع أن فئة النساء تُحرم من القروض والتمويل من بعض المؤسسات، وذلك بسبب تحيزات جنسانية، حيث إن الكثير من المؤسسات الممولة للمشاريع تفضِّل تمويل الأعمال التجارية التي يمتلكها الذكور، وأيضًا فإن بعض المشاكل التمويلية تتعلق في بعض الأحيان بكيفية تدفق رأس المال للمشروع، أو حتى الحصول عليه، وأحيانًا تنتج مشاكل في بعض العلاقات مع المقرضين في جميع أنواع المشاريع الريادية بشكلٍ عام.

2. المشاكل الإدارية:

تواجه المشاريع الريادية على وجه العموم مشاكل مع إدارة الوقت أثناء وضع الأهداف، والتخطيط، وقياس الأداء، وأيضًا تحدث هناك مشاكل بسبب عدم القدرة على الحصول على المعلومات في الوقت المناسب، وتوفير العمالة الماهرة للمشروع.

3. موازنه المسؤوليات:

من الطبيعي أن عددًا كبيرًا من النساء ورائدات الأعمال لسنَ فقط رائدات أعمال، وإنما أيضًا أمهات، ولديهنَّ أسرٌ ومسؤوليات أخرى؛ فإن المتطلبات الشخصية والأسرية بجانب المتطلبات المهنية يمكنها الضغط على المرأة للتخلي عن عملها أو مشروعها الخاص؛ لذلك فالنساء اللواتي يفتقرن للدعم الاجتماعي يتحمّلن عبئًا كبيرًا وكاملًا، ولكن في ذات الوقت هناك بعض النساء قادرات على تحقيق التوازن بين عده مجالات، وفي ذات الوقت ممكن أن تفشل نساء أخريات.

4. المشاكل التسويقية:

من أهم المشاكل التي تواجهها جميع المشاريع هي المشاكل التسويقية، والتي يمكن أن تحكم على المشروع بالانتهاء أو الإغلاق، ومن أهم هذه المشاكل هي: عدم القدرة على الترويج لمنتجات أو خدمات المشروع بفاعلية، وعدم القدرة على تطوير خطة تسويق فعّالة، والتعرف على الفرص وتحديدها، والمنافسة، وتنفيذ الإستراتيجيات التسويقية، أو فهم العملاء وتطلعاتهم، وتطوير المنتجات والخدمات بناءً على ذلك، وتحديدًا المشاريع الريادية النسائية، فإنَّ خطط التسويق غالبًا ما تكون محدودة في مجتمعاتنا؛ ما يحكم على هذه المشاريع بالفشل.

5. عدم وجود الدعم الكافي:

قد يكون الفاصل في الحكم على المشروع الريادي النسائي بالفشل، أو النجاح في العمل مرتبطاً بوجود وسط أو محيط داعم، وذلك لأنَّ النساء العربيات على وجه التحديد يواجهنَّ تحديات كبيرة في الحصول على وسطٍ داعمٍ، وهذا النقص يتمثل في نقص الدعم العائلي، والدعم المالي، أو الدعم النفسي؛ ما يضطر بعض النساء في كثيرٍ من الأحيان إلى تأجيل بدء أعمالهن التجارية، أو الوصول إلى إلغاء فكره البدء بالمشروع من الأساس.

6. بيئة الأعمال السلبية:

عدم وجود شبكات أعمال نسائية راسخة، ووجود قيود اجتماعية وتقليدية تقيد مشاركة المرأة في الأعمال التجارية، وفي بعض الدول يطلب من المرأة أن يكون لديها شريك ذكر كشرطٍ أساسٍ، يقوم بالصفقات والتفاوض، فهذه العوامل تكون بيئة سلبية تعمل على الحدِّ من قدرات النساء، ومساهمتهن في بيئة الأعمال.

7. الخوف من الفشل والخجل:

لأن عالم الأعمال مليء بالمخاطر، وفيه العديد من الأحداث المفاجئة غير المتوقعة؛ لذلك فالخوف ممَّا هو مجهول هو هاجسٌ رئيسٌ، ومانعٌ بالنسبة للمرأة من الدخول في مجال ريادة الأعمال، وخاصةً عندما يكون الأشخاص المحيطون بها غير واثقين، ومشككين في قدرتها على العمل، والإنجاز، وتحقيق النجاح، وهذا الخوف من الممكن أن ينتهي برائدة الأعمال إلى العمل من موقع الخوف، بدلاً من الثقة بالنجاح، وينتهي عملها بالفشل ممَّا لو كان الجميع داعماً لها، وواثقاً بقدراتها، وأنه من الممكن أن تتجح، كذلك حاجز الخجل الذي يمنع المرأة في كثير من الأحيان من الترويج لإنجازاتها، وتخاف من تصنيفها في خانة الأشخاص المتعاليين؛ لذلك تحتاج جميع النساء الرياديات إلى الوقوف إلى جانب نجاحهنَّ، وأن تسمح للأشخاص من حولها إلى التعرُّف عليه.

8. المشاكل التكنولوجية:

هي مشاكل تتعلق باختيار أفضل الوسائل والأساليب التكنولوجية، وكيف يمكن لها إنشاء نظام معلومات جيدة للمشروع الريادي.

تعقيبًا على ذلك؛ نجد أنّ بعض التحديات والمعوقات المذكورة تخصّ المشاريع الريادية النسائية، وبعضها الآخر يتعلق بالمشاريع الريادية بشكلٍ عامٍ، ولكن مع بدء تزايد أعداد النساء في مجال ريادة الأعمال في العالم، وخصوصًا في المنطقة العربية؛ فإننا نجد أن النساء تكافح من أجل البقاء في بيئة الأعمال في ظلّ وجود العديد من هذه التحديات، ولكن هذا لا يعني أن المرأة تقل نجاحًا عن الرجل في مجالات سوق العمل.

15.1.2. إستراتيجيات مواجهه التحديات المتعلقة بريادة الأعمال النسائية (الريادي، 2020):

1. يجب العمل في جميع الدول والقطاعات التي تحتوي على مجموعة من الرياديات على إنشاء شبكة أعمال نسائية قوية وداعمة.
2. يجب أن تصرّ الكيانات النسائية على ضرورة تسجيل المشروع الريادي كمشروع أو عمل تجاري تملكه المرأة.
3. محاولة المرأة الريادية على العمل دائمًا على تطوير قدراتها في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
4. الاطلاع الدائم على قصص نجاح لرائدات أعمال سابقات، وما هي القضايا والتحديات المتعلقة بالمرأة الريادية في مجال العمل، وكيف كانت تجارب النساء في التغلب على هذه العقبات في عالم ريادة الأعمال.
5. صياغة رؤية استراتيجية واضحة الأهداف للمشروع، وامتلاك القدرة على إقناع جهات التمويل بأهمية مشروعك الريادي لك وللمجتمع.
6. يجب على المرأة الريادية ألا تتقبل فكرة كونها الطرف المُستضعف؛ لأنّ امتلاك المرأة للنجاح يحفز على العمل الجاد، وتحقيق المزيد من الأهداف في عملها، وتكون مثال الإلهام لمن حولها، ويعطيها ثقة بالنفس، وثقة بمشروعها، وتساعد على الاستمرار ومواجهة التحديات.

16.1.2. واقع ريادة الأعمال النسائية:

مشكلة رائدات الأعمال على مستوى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (الناظر، 2020):

1. مؤخرًا اتخذت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عدة خطوات كبيرة وناجحة في طريق تطوير بيئتها الحاضنة للشركات الناشئة، ولكن أيضًا من الواضح أنه ما يزال هناك عدم مساواة بين الجنسين، والأمر أصبح جليًا وواضحًا.

2. أشار تقرير رائدات الأعمال لعام 2018 و2019 والصادر عن "المرصد العالمي لريادة الأعمال" إلى أنّ هذه الفترة سجّلت أكبر تفاوت بين الجنسين، وذلك من حيث امتلاك شركات قائمة موجودة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث تتخطى نسبة التفاوت بين الجنسين في امتلاك الشركات (40%).
3. (25%) هي نسبة النساء اللواتي أسسن شركات في مرحلة ما قبل الاستثمار التأسيسي في حالة الشركات الناشئة حسب تقرير أصدرته ومضة مؤخرًا، للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وأنه لا يزال عدد رائدات الأعمال أقل بكثير من عدد رواد الأعمال من الرجال في مجالات كثيرة.
4. وأظهرت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في تقرير مؤخر لها أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تخسر ما يقدر بحوالي (575) مليار دولار سنويًا، وذلك بسبب العوائق القانونية والاجتماعية والتي تحول دون تمكين المرأة في سوق العمل، وحصولها على الوظائف.
5. سيطرة ثقافة عدم المساواة بين الجنسين، وذلك بالرغم من أن التقدم الاقتصادي والتنمية الاقتصادية هما أمران بالغ الأهمية؛ لتمكين المرأة، وزيادة معدلات ريادة الأعمال بوجه عام، وهذا يؤدي إلى تقييد مساعي ريادة الأعمال، ليس فقط لدى النساء، وإنما الرجال أيضًا.
6. يوضح تقرير رائدات الأعمال لسنة 2018 لسنة 2019، والذي صدر عن "المرصد العالمي لريادة الأعمال" أنّ ما نسبته (36.6%) هي أكبر نسبة للنساء اللواتي عزم على ريادة الأعمال ومتواجدات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
7. أيضًا ما نسبته (35%)، وهي تعدُّ أكبر معدلات تشهدها المنطقة في الدوافع الضرورية لدخول المرأة عالم ريادة الأعمال، وهذه جميعها دلائل تشير إلى أنّ المرأة أصبحت أكثر ثقة لبدء مشاريعها التجارية الخاصة بها، وذلك كله بالرغم من وجود فجوة بين الجنسين.
8. حسب مؤتمر "القيادات النسائية العالمية" فإنّ نسبة الشابات اللواتي تلقين تعليمهن في المنطقة (الشرق الأوسط وشمال أفريقيا) وصلت (91.5%)؛ لذلك من الواضح أنّ رائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يميّزن بالتفوق على بلدان أخرى في نواحي عديدة.
9. أشارت بعض التحليلات إلى أنّه إذا تساوت نسبة رائدات الأعمال (النساء) مع رواد الأعمال (رجال)، فإنّ الناتج المحلي العالمي قد يرتفع بنسبة تتراوح من (3%) إلى (6%) تقريبًا، وهذا من شأنه تعزيز الاقتصاد على المستوى العالمي بمقدار يتراوح بين (2.5) إلى (5) تريليون دولار.
10. يمكننا القول إنّ أوجه عدم المساواة التي طالما أثرت على النساء في قطاع ريادة الأعمال، والتجارة تتراوح بين عدة أسباب، منها: التقاليد، وقلة الدعم المقدم للمشروعات التي تقودها نساء، ونقص في الأطر السياسية، والسياسات العامة، والتي تعالج الفجوة بين الجنسين، والتحدي الأكبر هو المتمثل في قدرة النساء على الموازنة بين مسؤولياتهن الأسرية وعملهن، بالإضافة لأمور أخرى.

11. يعدُّ التمويل من أكبر التحديات التي تواجه رائدات الأعمال، وقد أشارت أحدث التقارير لـ (We-Fi) وهي مبادرة تمويل رائدات الأعمال، إلى أنَّ الشركات التي تقودها نساء تواجه قيودًا وعقبات في الحصول على التمويل اللازم للنمو، وتفتقر إلى وجود شبكات ترابط وعلاقات مع المستثمرين والأسواق، خصوصًا ذات القيمة العالية.

12. صرَّح ديفيد مالباس_ وهو رئيس مجموعة البنك الدولي_ أنَّ: "بدء مشروع تجاري وتنميته من أقوى الأدوات التي تمكن النساء من التغلب على الفقر، وتوفير حياة أفضل لأنفسهنَّ، وأسرهنَّ، ولمجتمعاتهنَّ، كما أنَّ إزالة العوائق التنظيمية والعقبات التي تحول دون الحصول على التمويل ودخول الأسواق يمكن أن تمنح الشركات التي تقودها النساء فرصة للنجاح" (الناظر، 2020، فقرة 3).

لذلك؛ نجد أنَّ البنك المركزي أطلق مبادرة للشمول المالي؛ بهدف تمكين النساء، ومحاولة إبراز وتوضيح مدى تأثير النساء على الاقتصاد في حالة حصولهن على التمويل اللازم والكافي لأفكارهنَّ، وأيضًا نجد في المنطقة العديد من المؤسسات التي تركز جهودها من أجل تمكين النساء، وإعدادهن لبدء مشاريعهن، ومن هذه المؤسسات (رابطة المرأة العربية، جمعية سيدات الأعمال البحرينية، الاتحاد النسائي العام الموجود مقره في الإمارات)، وهناك الكثير من المؤسسات أيضًا التي تعمل بنشاط في جانب المرأة؛ لأن جهود هذه المؤسسات تعدُّ محوريةً في تدعيم وتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى النساء، وذلك من خلال إعطائهن التدريبات الرسمية، والتطوير التعليمي في عدة مجالات تقيد المرأة.

1.16.1.2. الوضع الحالي لريادة الأعمال النسائية في شمال أفريقيا والشرق الأوسط (سلامة، 2019):

1. نجد في الفترة الأخيرة عدة دراسات تتحدث عن وضع المرأة، خصوصًا في شمال أفريقيا والشرق الأوسط، وذلك بهدف ازدياد الاهتمام بريادة الأعمال في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الآونة الأخيرة؛ فجاءت الدراسات محاولة لفهم التَّديني الكبير الذي تسجله مشاركة المرأة في القوى العاملة، والحياة السياسية أيضًا في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وذلك ليس فقط على الصعيد الأقاليمي، وإنما أيضًا على صعيد أقطار المنطقة نفسها، كما حاولت تلك الدراسات فهم وتعريف التحديات التي تواجه رائدات الأعمال.

2. مستوى البطالة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بين النساء ما يزال مرتفع، وذلك بالرغم من التحسن والمكاسب التي تمَّ تحقيقها في مؤشرات دليل التنمية البشرية في المنطقة، وهذه المكاسب هي: ارتفاع نسبة محو الأمية بـ (69%)، ارتفاع متوسط التعليم (لمن هم فوق 15) إلى (5.2) سنوات، انخفاض في معدلات وفيات الأطفال إلى (46) لكل ألف مولود، أيضًا ارتفاع العمر المتوقع عند الولادة إلى (68) عامًا.

3. هناك عدة عوامل، مثل: الثقافة، والأعراف الاجتماعية، وليس لعامل الدين تأثير على تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة؛ إذ إنَّ البلدان التي تعتنق نفس الديانة تظهر اختلافًا في معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة بوضوح.

4. منطقة الشرق الأوسط هي من أكثر المناطق التي تواجه العديد من الحواجز المحددة، والتي تحول دون تفاعل على المرأة داخل المجال العام، وتعيق أيضًا وصولها للموارد الحيوية، وهذا يفرض على المرأة قيود، هذه القيود يجب العمل على معالجتها؛ لتمكين المرأة من الوصول إلى التكنولوجيا والتمويل، وأيضًا الحصول على المعلومات، وذلك لأنَّ الوصول للمعلومات أصبح أمرًا ضروريًا في عالم تسوده العولمة.

5. تم تحديد عدة معوقات هي التي تمنع المرأة أو السيدات بشكلٍ عامٍ من الدخول إلى عالم الأعمال أو التيار الاقتصادي، وهي: (الحواجز بين الجنسين، القواعد الثقافية، القانون المدني، الحواجز في بيئة الأعمال، الوصول إلى الخدمات المالية والموارد، ونقص البحوث والبيانات).

6. أيضًا من الملاحظ وجود اختلاف وتفاوت بين الأقطار في منطقة شمال أفريقيا والشرق الأوسط في معدل النشاط الريادي الإجمالي، ويعود هذا التنوع والاختلاف لعدة أسباب، وهي:
أ. يعود إلى اختلاف وتنوع طريقة التطور التاريخي لهذه الدول: فكل دولة لها شكل خاص من التركيب التاريخي تختلف فيه عن غيرها.

ب. التركيب الاجتماعي ونظم الحكم فيها: حيث إنَّ التركيب الاجتماعي يختلف من دولة إلى أخرى تبعًا لعاداتها وتقاليدها وتركيبها الخاصة، أيضًا نظام الحكم في الدول سواء كان ديمقراطي أو ديكتاتوري أو غيره من شأنه التأثير على النشاط الريادي فيها.

ج. مؤشرات التنمية البشرية: مثل: الصحة، والتعليم، والمستوى المعيشي، والتي تختلف من دولة لأخرى، وتحدد مدى التقدم والتطور من ناحية الاعتناء بالموارد البشري في الدول.

بالرغم من الأسباب المذكورة سابقًا، إلا أنَّه ليس من السهل وضع تعميمات تناسب جميع دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وذلك لاختلاف اقتصاديات تلك الدول، فمثلًا هناك دول اقتصادها نفطي غنية جدًا، وتعدادها السكاني منخفض نسبيًا، وبها عدد لا بأس به من المغتربين مثل: (الكويت، ليبيا، عُمان، قطر، السعودية، الإمارات العربية)، وهناك دول اقتصادها غير نفطي مثل: (الأردن، المغرب، فلسطين، مالطا، قبرص)، وهناك أيضًا دول أخرى اقتصادها مختلط، مثل: (الجزائر، إيران، مصر، تونس، اليمن، سوريا)؛ لذلك، وبناءً على ذلك من الصعب شرح الاختلافات بين هذه الأقطار؛ لأنَّ لكل دولة خصوصية تتمتع بها في التوظيف، وريادة الأعمال، والمساواة بين الجنسين.

2.16.1.2. واقع ريادة الأعمال النسائية في فلسطين:

حسب تقرير البنك الدولي حتى مايو 2020م؛ تمّ ترتيب الاقتصادات عالمياً في سهولة ممارستها لأنشطة الأعمال من (1-191)، والترتيب الأعلى يعني أن البيئة التنظيمية للاقتصاد أكثر ملاءمة لبدء وتشغيل شركة محلية، يتم تحديد الترتيب عن طريق فرز نتائج الأداء التجمعية في (10) مواضع، ويتكون من عدة مؤشرات، وجاء ترتيب فلسطين كما يأتي:

جدول 2.2: تقرير البنك الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال 2020، فلسطين.

اقتصاد	مرتبة سهولة ممارسة الأعمال	بدء النشاط التجاري	استخراج تراخيص البناء	تسجيل الملكية	الحصول على الائتمان
غزة والضفة الغربية	117	173	113	91	25

المصدر: تقرير البنك الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال 2020، التصنيف الدولي حسب الدول.

حسب مؤشر سهولة أداء الأعمال الذي استُحدث سنة 2005 ضمن تقرير بيئة أداء الأعمال، والذي يصدر سنوياً عن مجموعة البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية، ويقاس مدى تأثير القوانين والإجراءات الحكومية على الأوضاع الاقتصادية، فإننا نلاحظ من الجدول 2.2 تراجعاً في ترتيب فلسطين بين الدول من حيث سهولة أداء الأعمال، فقد احتلت المرتبة (117) بين (190) دولة، وهذا المؤشر يعتمد على (10) معايير، وهي: (سهولة بدء النشاط التجاري، استخراج تراخيص البناء، الحصول على الكهرباء، تسجيل الملكية، الحصول على الائتمان، حماية مستثمري الأقلية، دفع الضرائب، التجارة عبر الحدود، إنفاذ العقود، تسوية حالات التعثر المالي والاقتصادي)، ومن الجدير بالذكر أن ترتيب فلسطين كان (114) في عام 2017 حسب تقرير البنك الدولي.

وهذا يعني التراجع في بيئة الأعمال في فلسطين؛ ما يعرقل مشاريع ريادة الأعمال؛ لذلك نجد العديد من المؤسسات والمنظمات التي تعمل على مشاريع ريادة الأعمال، وتركز على ريادة الأعمال النسائية تحديداً؛ للوصول إلى تمكين المرأة الفلسطينية، ومحاولة تأمين حياة كريمة لها.

17.1.2. تعقيب:

يتضح مما تمّ التطرق له في المبحث أنّ ريادة الأعمال بشكلها العام تمثل حقلاً علمياً واضحاً، ومجالاً خصباً للبحث العلمي، وهذا يستدعي اهتمام حكومات البلاد والباحثين والمجتمع فيها، وذلك لأنها تتمتع بديناميكية عالية في التعامل معها، ولأنها تؤثر تأثيرات متعددة في مجالات مختلفة، فهي مفهوم واسع، ولا يمكن اختزال هذا المفهوم بأن يقوم شخص بإنشاء شركة أو مؤسسة لحسابه، ولكن يمكننا اعتبارها منهج حياة، وأسلوباً يقوم على التفكير الإبداعي، والابتكار لخلق القيمة، والقدرة على تحمّل المخاطر أثناء تنفيذ الفكرة وبعدها، ولكن هذا أيضاً لا يكفي؛ لأنّ ريادة الأعمال تنطوي على أربعة جوانب رئيسية، وهي: أنّ الفكرة وحدها لا تصلح لأن تكون عملاً ناجحاً، حيث إنّ ثلثي الأفكار لا تصلح لتكون عملاً، والثلث الأخير يجب تعديله، أيضاً من جانب آخر، فإنّ خطة العمل لا تصلح أن تكون عملاً ناجحاً كما قال "ستيف بلانك"، وذلك لأنّ أي خطة لم يتم اختبارها في السوق غالباً ما تتغير مع أول اتصال بالعميل، والتركيز على العميل وليس المنتج (جوهر ريادة الأعمال)؛ فأى فكرة أو منتج أو خدمة لا تُطابق توقعات العملاء لن تستمر، وأخيراً هو أنّ بيئة المشاريع الناشئة (الريادية) بيئة ضبابية، وتحتاج لاختبارات رؤية، وذلك بهدف التحقق من المنتج والسوق، وتتم عن طريق عمل اختبارات للسوق والعملاء معاً؛ لأنّ الفكرة مهما بلغ مدى روعتها فطالما لم تخدم السوق والعملاء تصبح فاشلة، ويكون مصيرها الانتهاء، ولن تحقق أيّ تقدم في أي سبيل من السبل؛ لذلك قال "ستيف بلانك": اطع وتواصل مع العملاء، الإجابات موجودة في الخارج، وليس في الخطة (الموسوي، 2017)، وهذا الفرق بين رائد الأعمال صاحب الفكرة الجديدة ورجل الأعمال الذي ينسخ فكرة ويطبّقها، ولكن يمكن لرجل الأعمال أن ينجح لأنه درس السوق جيداً، ورأى تطلعات العملاء وحقق رغباتهم، وبذلك تكون مخاطرة رجل الأعمال قليلة ومحسوبة؛ لأنه يطمح بالدرجة الأولى للربح، بينما رائد الأعمال فتكون مخاطرته عالية؛ لأنّه يروّج لفكرة إبداعية حديثة، ويطمح للربح أيضاً، ولكن في النهاية نجاح فكرة رائد الأعمال تجعله هو من يقود السوق، فهو الذي يقوم بالتغيير في العالم؛ فيموت، والعالم يذكره، وكما قال الدكتور ياسر العالم إنّ "الريادة هي سلوك ينتهجه الشخص لتحقيق رؤية محددة هو مؤمن بها، ومصمم على تحقيقها، والدافع الحقيقي للتميز هو ما ينبع من داخل الشخص الريادي".

لذلك عند الحديث عن ريادة الأعمال النسائية، يجب أن يكون سلوك الريادة نابع من قناعة المرأة بما تمتلك من مهارات، وقدرات، وأفكار إبداعية، تقوم بتحويلها إلى خطط، وواقع؛ كشخص مثابر يعرّف عن نفسه في كل مكان بشكل جيد، وثقة بالنفس، وثقة بقدراتها على تحقيق ما تريد، وما تسعى إليه من وراء فكرتها الريادية باختلاف سبب دخولها عالم الريادة، يكفي أن تحمل رؤية مستقبلية وأهداف واضحة، وتكون لديها القدرة على الاستجابة للظروف المحيطة بها، وأن تحافظ على مستواها الريادي في كل الظروف؛ لتكون قادرةً على صناعة مستقبلها كما تريد، وتواجه جميع العقبات والمعوقات؛ لأن النجاح هو محصلة لإخفاقات ثم إنجازات؛ فالريادي هو الشخصية المحورية في عملية الريادة، وذلك لأن المشروع الريادي الناجح يمثل همزة الوصل بين فكرة إبداعية مُبتكرة وواقع ناجح.

2.2 المبحث الثاني: التمكين الاقتصادي للمرأة

1.2.2. تمهيد:

أشارت الكثير من المؤشرات إلى إسهام المساواة بين الجنسين بشكلٍ كبيرٍ في التقدم باقتصاديات الدول، والمجتمعات، والتنمية المستدامة، وهذا ما يضمن حياةً أفضل للنساء، والرجال، والمجتمع ككل.

وتماشياً مع خطة التنمية المستدامة 2030م، وأهدافها الـ (17)؛ تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دعم جميع أصحاب المصلحة، ومنهم: الحكومات، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص، والمؤسسات الأكاديمية لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، وذلك بما يناسب أهدافها الإنمائية، خصوصاً الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة، والذي يدعو الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى منح المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك الوصول إلى الملكية، والميراث، والموارد الطبيعية وفقاً للقوانين الوطنية، أيضاً إضافة إلى ذلك الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، والمختص بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد، والشامل، والمستدام، والعمالة الكاملة، والمنتجة، والعمل اللائق للجميع؛ لذلك تعمل هيئة الأمم المتحدة على تصميم وتنفيذ برامج تهدف إلى دعم النساء للحصول على دخل أعلى، وحمايتهم من العنف المبني على النوع الاجتماعي، وزيادة توفير الأمن والأمان لهنّ، وتسهيل وتحسين الوصول إلى الموارد، والتحكم فيها؛ لذلك في جميع برامج التمكين الاقتصادي لدى الهيئة العامة للأمم المتحدة تعمل هيئة الأمم للمرأة على الوصول إلى النساء الأكثر احتياجاً، وذلك يكون من خلال العمل مع المنظمات الشعبية ومنظمات المجتمع المدني.

تجدر الإشارة إلى أنّ الفئات المهمشة من النساء تشمل (النساء الريفيات، عاملات المنازل، بعض النساء المهاجرات، وذوات المهارات المتدنية).

إن تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة هو قدرتها على النجاح والتقدم اقتصادياً، وامتلاكها الصلاحيات لصنع القرارات الاقتصادية، واتخاذ إجراءات بشأنها، وهو حق إنساني.

وكذلك فإنّ توسيع الفرص والخيارات المتاحة أمام المرأة يعدّ عاملاً مهماً وحاسماً في تمكين المرأة اقتصادياً (هيئة الأمم المتحدة للمرأة العربية).

2.2.2. نشأة وتطور مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة على المستوى الدولي (غراز، بوقبرين، 2021):

1. نشأ مصطلح تمكين المرأة وظهرت فكرته كأحد أنواع طرق الدعم العالمي لحقوق المرأة، فبدأ هذا الدعم العالمي لحقوق المرأة من الأمم المتحدة ضمن الإطار الدولي المعلن في ميثاق الأمم المتحدة، والذي تنص أول مادة فيه على تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس، والتشجيع على ذلك بلا تمييز سواء كان بسبب (الجنس، اللون، اللغة، الدين)، ولا تفريق بين الرجال والنساء.
2. أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان منذ نشأته حتى اعتماده في 10 نوفمبر 1948 على "أنه يولد جميع الناس أحرارًا ومتساويين في الكرامة والحقوق".
3. وحسب ما جاء في مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فإنَّ "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولاسيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو المولد أو أي وضع آخر".
4. عام (1975): بدأت الحركة النسائية الدولية تكتسب أهمية وتأييد وزخم في السبعينات، فأعلنت الجمعية أن عام 1975 السنة الدولية للمرأة، وقامت بتنظيم المؤتمر العالمي الأول المختص بالمرأة، والذي تم عقده في المكسيك.
5. دعا المؤتمر العالمي الأول للمرأة إلى إعلان السنوات من (1976-1985) عقد الأمم المتحدة للمرأة، ومن ثم إنشاء صندوق التبرعات لهذا العقد.
6. في عام (1979) اعتمدت الجمعية العامة اتفاقية (CEDAW)، وهي الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ويتم وصفها في كثير من الأحيان بأنها الشرعية الدولية لحقوق المرأة.
7. في عام (1980) عُقدَ المؤتمر الثاني العالمي المعني بالمرأة في كوبنهاغن، وكان ذلك بعد خمس سنوات من المؤتمر الأول، وخرج المؤتمر ببرنامج عمل يدعو إلى اتخاذ تدابير وطنية أقوى؛ لضمان ملكية المرأة على ممتلكاتها، وسيطرتها عليها.
8. في عام (1985) تمَّ عقد المؤتمر العالمي المختص باستعراض وتقييم إنجازات عقد الأمم المتحدة للمرأة في نيروبي، واعتبر هذا المؤتمر هو "ولادة الحركة النسوية العالمية".
9. عام (2000) تمَّ تحويل صندوق التبرعات لعقد الأمم المتحدة للمرأة إلى "صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة"، واعتبر أنه هيئة مستقلة ودائمة، ويعد إحدى النتائج المهمة والمبكرة أيضًا لمؤتمر نيروبي.
10. عام (2010) أجمعت الجمعية العامة للأمم المتحدة على تأسيس هيئة واحدة للأمم المتحدة، والهدف منها تسريع التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة؛ فتمَّ تأسيس هيئة دولية مخصصة لتمكين المرأة على المستوى الدولي وهي "هيئة الأمم المتحدة لمساواة الجندر وتمكين المرأة" والتي تم اختصارها لتصبح تحت مسمى (نساء الأمم المتحدة "UNWOMEN")، وجاء ذلك التأسيس بموجب قرار من الجمعية العمومية للأمم المتحدة (289/64) عام 2010، وكان ذلك بميزانية تقدر بـ500 مليون دولار شهريًا، وأن تقوم الحكومات بتغطيتها.

11. ضمّت هيئة الأمم المتحدة لمساواة الجندر، وتمكين المرأة عدة هيئات رئيسة، وكان محور عملها يرتكز بشكلٍ رئيسٍ على مساواة الجندر، وتمكين المرأة، وهذه الهيئات هي: (OSAGI) مكتب المستشارية الخاصة بقضايا الجندر والنهوض بالمرأة، (DAW) شعبة النهوض بالمرأة في الأمانة العامة، (UNIFEM) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، (INSTRAW) معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل تقدم المرأة.

نلاحظ هنا أنّ تمكين المرأة مرّ بعدة مراحل؛ لتصل النساء إلى هذه المرحلة من التمكين، حيث بدأ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وصولاً إلى إنشاء هيئات ومكاتب دولية مختصة بقضايا المرأة، وحقوقها، وتمكينها في مجتمعاتها؛ فالحراك النسوي الذي بدأ منذ السبعينات حتى يومنا هذا حقق في مجال تمكين المرأة، وانتزاع حقوقها الكثير، وما زال الكثير أمام الحركات النسوية والداعمة للمرأة لفعله؛ لإيصالها إلى حالة التمكين الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي الكاملة.

3.2.2. التأطير النظري لمفهوم التمكين:

تنبثق الضرورة الملحة، والحاجة الماسة للتمكين من عدم قدرة الأفراد أو الجماعات على تحقيق طموحهم؛ ليتمكنوا من استغلال كامل طاقتهم وقدراتهم، وذلك بسبب الحواجز التي تم اصطناعها من مجموعات أو أفراد آخرين في نفس المجتمع، وتعبّر عن ثلاثة ظواهر مهمة، وهي: عدم المساواة، الفصل، والتهميش (حساني، خوني، 2019).

يُعرّف التمكين حسب البنك الدولي بأنه: "عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد أو الجماعات لطرح خيارات معينة، وتحويلها إلى إجراءات أو سياسات تهدف في النهاية إلى رفع الكفاءة والنزاهة التنظيمية لمؤسسة أو تنظيم ما" (أيوب، 2018، ص86).

والتمكين بتعريف آخر هو "عملية ونتيجة لها يتم من خلالها اكتساب من ليس لديهم القوة، أو الذين يملكون قوة أقل في المجتمع، والقدرة على السيطرة على المواد، والمعرفة، والتحديات، وأيدلوجيات التمييز، وتحويل المؤسسات، والهيكل التي لا تقدم فرص متساوية، ولا تتيح السيطرة على الموارد، والتي تعمل على استدامة وإطالة أمد هذا الوضع" (كبير ماتو، د.ت.، ص3).

إنَّ عملية التمكين في مفهومها الجوهرى والأساسى مرتبطة بمفهوم (القوة) ويقصد بذلك (حسانى، خوني، 2019):

1. إمكانية توسيع هيكل القوة، ويكون توسيع النطاق؛ بحيث إنه لا يتم التوسيع لصالح طرف على حساب طرف آخر.
2. إمكانية تغير هيكل القوة: هو أن يكون هناك تقبُّل لدى المجتمع المستهدف سواء كان (أشخاص، مؤسسات، أو مجتمع ككل لفكرة التغيير) أمَّا إذا كان هذا المجتمع رافضًا للفكرة، فلا جدوى ولا إمكانية لعملية التمكين.

وفيما يأتي عرض لبعض التعريفات لمفهوم التمكين:

هو أسلوب إدارى يشترك من خلاله المدراء وأعضاء التنظيم الآخرون للتأثير في عملية اتخاذ القرار، أو هو التعاون في عملية اتخاذ القرار التي لا تحدد بمواقع القوة الرسمية، بقدر ما تحدد بنظم المعلومات، ونظم التدريب، والمكافأة، والمشاركة في السلطة، وأسلوب القيادة، والثقافة التنظيمية.	عرفه Manuela and Bruce 2003
هو إشراك سلطة اتخاذ القرارات بين الإدارة والأفراد بشكل يشجع الأفراد على صنع القرارات يومًا بعد يوم من الإدارة الدنيا إلى الإدارة العليا.	عرفه Darligton , 2007
بأنه توجيه نشاط الفرد نحو مختلف التحديات من خلال شعوره الداخلي بالقدرة، والسيطرة، وإحساسه بوجود معنى؛ لارتباط أهدافه بأهداف المنظمة.	عرفه carole, 2006
التمكين يتضمن الثقة، والسلطة، والمشاركة في المعلومات، وصنع المسؤولية، والمساءلة.	عرفه David , 2005
أن مفهوم التمكين يعتمد على أربعة عناصر مجتمعية (المعلومات، المعرفة، المكافآت، القوة) وغياب أي عنصر بينها ينفي وجود مفهوم التمكين.	عرفه Bowen and Lawler, 1992
تعارض في تعريفه مع Lawler and Bowen حيث اعتبر أن غياب أي مدرك من هذه المدارك لا ينفي وجود التمكين، ولكن يحرف معناه.	عرفه spritzer, 1995
هو شعور الفرد بالقدرة على التأثير في مجريات العمل، وكأنه يعمل لنفسه وليس أجيبرًا، وهو الذي يقوى روح المبادرة لديه والرغبة في العمل، وإطلاق أفضل الطاقات الكامنة لديه، وهذا يساعده على التطور والنمو الشخصي (عروف، 2019).	عرفه العنزى في 2006
دعم الفعالية عند الشخص، من خلال تمكينه من الحصول على استقلالته في البيئة المحيطة سواء منظمة، أو جمعية، أو مؤسسة، مع الحرص على تطور أدائه.	عرفه (خضر، 2016)
هو نمط تنظيمي يتم من خلاله النقل المتكافئ للسلطة والمسؤولية في غياب عنصر المساءلة المباشرة مع توسيع مجال إكساب الثقة، وإعطاء الصلاحيات، وحرية التصرف إضافة إلى الدعوة الصادقة للمشاركة في سلطة القرار.	عرفه (عروف، 2019)
هو زيادة قدرة الفرد في جميع النواحي الحياتية (سياسيًا، واقتصاديًا، واجتماعيًا)، وزيادة قدرة المجتمعات التي يعيش فيها هذا الفرد، وتطوير قدرته في اتخاذ القرار في خياراته، وتحويل هذه الخيارات إلى اجراءت واقعية والحصول على النتائج المرجوة منها.	أما تعريف الباحثة للتمكين

4.2.2. مفهوم تمكين المرأة:

يترجم مفهوم "تمكين المرأة" باللغة الانجليزية إلى (women Empowerment)، ولكن هذه الترجمة غير واضحة ولا تعطي المعنى والمضمون المطلوب، بل تؤدي إلى تغيير المعنى، وتوجيه الفهم إلى اتجاه مختلف تمامًا عما هو مطلوب فهمه؛ لذلك تعدُّ كلمة "تمكين" هي كلمة قرآنية، مأخوذة من الثقافة والديانة الإسلامية والعربية، ولها مفهومها الإيجابي، ألا وهو: تمكين المرأة من الحقوق التي تمنحها إياها الشريعة الإسلامية (غراز، بوقبرين، 2021)، ولتصحيح الفهم، فإنَّ كلمة تمكين معناها في اللغة الانجليزية "Enabling" وليس "Em Powering"؛ لذلك فإنَّ الترجمة الصحيحة للكلمة "women Empowerment" باللغة العربية هو "استقواء المرأة"؛ لأن كلمة power تعني قوة/ وكلمة "empowering" معناها تقوية، أما كلمة "empowerment" فتعني استقواء، وذلك يعني حسب مفهوم الثقافة الغربية، والحركات النسوية الراديكالية تقوية المرأة لتتغلب على الرجل في الصراع، والذي وفقًا للثقافة الغربية هو الذي يحكم العلاقة بينهما، وهذه الحركة هي التي تبنّت مبدأ الصراع بين الجنسين (الإناث والذكور)، وذلك انطلاقاً من أنَّ العداء والصراع هو أصل العلاقة بين الجنسين، وأيضاً دعت هذه الحركة إلى ثورة على الدين، وعلى الله، واللغة، والتاريخ، والثقافة، والعادات، والتقاليد، والأعراف، وتوصلت إلى عالم تكون فيه الأنثى مستقلة استقلالاً كاملاً عن عالم الرجال، وتتمحور حول ذاتها تمحوراً كاملاً كنوع من الاستقلالية (حلمي، 2012).

إذن، بإسقاط مفهوم عملية التمكين الصحيح على المرأة، فإنه يمكن تعريف تمكين المرأة بعدة تعريفات، ومنها:

"إحساس المرأة بقيمتها وحقها بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات، وحقها في الوصول إلى الفرص والموارد، وحقها في الوصول إلى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه، وقدرتها على التأثير على التغييرات الاجتماعية لخلق وضع اجتماعي واقتصادي أكثر عدالة ووطنياً وعالمياً" (AVERA).

وعرّف تمكين المرأة بأنه: تحسين مكانتها في المجتمع الذي تعيش فيه، وذلك من خلال زيادة مشاركتها في النواحي السياسية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والتي تعدُّ أساس النهوض بالمجتمع، كما أن إستراتيجية التمكين تهدف إلى تعظيم دور النساء، ومشاركتهنَّ في الحياة العامة أيضاً، وهذا الذي يزيد من اعتمادهن على أنفسهن (عرفة، 2007).

ويعرف أيضاً أنه " تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها؛ فتكسب الثقة بالنفس، والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل (أيوب، 2010، ص88).

5.2.2. مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة:

أضحى مفهوم تمكين المرأة من المفاهيم المهمة والشائعة في جميع الدول تقريباً، حيث أصبح مفهوم التمكين جوهرياً سواء في وضع السياسات، أو العمل على البرامج، وجاء هذا المفهوم محل مفاهيم مكافحة الفقر، المشاركة المجتمعية، والنهوض، وأصبح يشكل عناوين رئيسة في المؤتمرات العالمية والدولية (غراز، بوقبرين، 2021).

يحتل التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة مرحلة متقدمة كأهم القضايا على قائمة الأولويات للحكومات ومختلف الأطراف الفاعلة، وعلى الرغم من جميع الجهود التي يتم بذلها لتقوية ومساندة التمكين الاقتصادي للمرأة والسياسي، إلا أنه ما زال هناك العديد من التحديات التي تظهر وتبرز، وتؤثر سلباً على قدرة المرأة في المشاركة الفعالة سياسياً واقتصادياً (غراز، بوقبرين، 2021).

أما بالانتقال إلى تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة، باعتباره أحد مستويات التمكين لها؛ فعرف على أنه "العملية التي تستطيع المرأة من خلالها الانتقال من موقع قوة إقتصادي أدنى في المجتمع إلى موقع قوة اقتصادي أعلى، وذلك من خلال ازدياد سيطرتها، وتحكمها بالموارد الاقتصادية، والمالية الأساسية، وهي: الأجور، ورأس المال، والملكيات العينية، وهو ما يمنحها بالدرجة الأولى استقلالية مادية مباشرة" (أيهم، 2008، ص6).

يعرّف (OCED, 2001) "التمكين الاقتصادي للنساء" أنه: "قدرة النساء على المشاركة والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاستفادة منها بطريقة تدل على قيمة تلك المساهمات، مساهمات تحترم كرامتهنّ، وتمكينهنّ من التفاوض حول توزيع أكثر عدلاً لمنافع التنمية والنمو" (غروف، 2019، ص21).

عرفت (الاسكوا) التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه: "تلك العملية التي تصبح فيها المرأة واعية ومؤثرة في طريقة حياتها، وأن تكسب الثقة بالنفس، والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل" (غروف، 2019، ص22).

أما تعريف الباحثة للتمكين الاقتصادي للمرأة: هو أن تعطي المرأة الحرية الكاملة للتصرف في الموارد الاقتصادية المتاحة بفرصة مساوية لفرصة الرجل، مع توفير كامل الدعم لها؛ لتصبح ذات تأثير واضح وملموس في عملية التنمية، وليست كفتة مهمشة تطالب بأبسط حقوقها، فتصبح امرأة واعية، ومؤثرة، وواقعة من نفسها، تقف إلى جانب الرجل في دعم وتشغيل عجلة الاقتصاد.

6.2.2. نظريات تمكين المرأة في مسائل التنمية:

نستعرض أهم النظريات التي شكلت تأثير مباشر على المرأة، وقضاياها، وأهمها تمكين المرأة في مسائل التنمية، وسيتم تناول النظرية الرأسمالية، ونظريات التحديث، والنظرية الاشتراكية، والنظرية الجندرية، وهذه النظريات هي:

1. نظرية التحديث: Modernization Theory

هي نظرية تعتمد في منظورها على أنّ المرأة تعاني من الاضطهاد، والتبعية، والتهميش بالإضافة إلى عدم قدرتها على الوصول إلى المصادر، وترجع أسباب هذه النظرية إلى المجتمعات التقليدية البطرياركية، والثقافة السائدة التي تم وصفها بالتسلط، والسيطرة الذكورية، فجاءت هذه النظرية لتتعامل بشكلٍ جادٍ مع الاضطهاد الذي تعيشه المرأة في ذلك المجتمع، عن طريق إخراج المرأة من المنزل إلى القطاع العام، ومشاركتها في سوق العمل كقوى عاملة، وتمكينها من الوصول للمصادر (غروف، 2019).

2. نظرية التحديث ومنهج المرأة في التنمية: (WID) Women In Development

جاء هذه المنهج للعمل على تحسين وضع المرأة، وتحقيق المساواة بين الجنسين، وظهر في أوائل السبعينات من فرضية أن المرأة مبعدة عن عملية التنمية، وأن إبعادها لا يؤثر سلبًا عليها فقط، وإنما يفشل مشاريع التنمية أيضًا (غروف، 2019).

ودعا هذا المنهج إلى ضرورة دمج المرأة في عملية التنمية الاقتصادية، ولكن تُعطى الأولوية للبعد الإنتاجي؛ لذلك هو يركز على البعد الإنتاجي كدور للمرأة، حيث يدعو إلى إتاحة مزيد من الموارد للنساء لزيادة كفاءتهن في أداء أدوارهن، وذلك عن طريق تنفيذ مشاريع للنساء بشكلٍ خاص؛ لزيادة فاعلية منتجاتهن، وبالتالي رفع مستوى الدخل لهنّ، كما أنّ الهدف الثاني لهذه النظرية هو محاولة إيجاد مقاعد للمرأة في مؤسسات التنمية الدولية؛ لتكون المرأة على علاقة مباشرة بمشاريع التنمية في بلادها (رازم، 2010).

3. نظرية التبعية: Dependency Theory

تقوم هذه النظرية على فكرة أن تقسيم دول العالم إلى (دول المركز، ودول الهامش) أضرت بالمرأة والرجل، وأنّ نظام الرأسمالية، ونظام الطبقة هما الأساس في اضطهاد المرأة، وليست البطرياركية أو

الثقافة الاجتماعية، وأنَّ التحول من مجتمع رأسمالي إلى مجتمع اشتراكي هو ما سيحقق العدالة الاجتماعية، وسيحل المشاكل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وذلك من خلال العمل على سياسات تنموية للدول، فإنَّ تنفيذ السياسات سيحلُّ مشكلة استغلال وتبعية المرأة (الرازم، 2010).

إنَّ الحل المقترح لدى أصحاب هذه النظرية هو تصميم إستراتيجية لإصلاح اللامساواة التي تنشأ عن هيكلية البناء العالمي، الذي يقوم على عدم المساواة بين الرجل والمرأة، وهذا يعدُّ جزءًا من الصورة الكبيرة للاقتصاد العالمي الرأسمالي؛ لذلك كان التوجُّه بنظرية التبعية يغلب عليه طابع الاشتراكية، ويقوم على وضع سياسات ثورية وشاملة أيضًا، تقوم بدورها بتغيير بنية وهيكلية المجتمع، وذلك عن طريق إزالة الطبقات في المجتمع (الرازم، 2010).

4. النظرية النسوية الجندرية: GAD

هو منهج جديد يقوم على منظور النوع الاجتماعي والتنمية GAD فهو أساس تركيزه على علاقات النوع الاجتماعي (كوحداث للتحليل)، وهذه الوحدات تساعد على فهم دور المرأة في عملية التنمية، وكان نقطة تحول من سياسة المرأة في التنمية (WID) إلى سياسية النوع الاجتماعي والتنمية، وهي التي تهدف في الأساس إلى إلغاء حالات التفاوت، والاختلاف في جميع الموازين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بين المرأة والرجل، وذلك للاتجاه نحو تنمية تتمركز حول الأفراد، وذلك بعد إثبات منهج (WID) فشله بالنهوض بوضع المرأة، وقدرته على تحريرها من التبعية في سياسات الدمج، فهي تعتمد على نهج ذي اتجاهين، وهما، الأول: البحث في الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمرأة، والثاني: البحث في هياكل السلطة الأبوية، والأفكار، والقيم التي تحافظ على استمرار تبعية المرأة وعدم المساواة؛ لذلك أكَّدت هذه النظرية على ضرورة إشراك النساء والرجال معًا للعمل على إحداث تغيير في المواقف، والممارسات، وتحقيق العدل والمساواة بين الجنسين في الوصول للموارد، وذلك يكون من خلال إستراتيجية تلبى احتياجات الرجل والمرأة معًا (أبو غزالة، 2005).

7.2.2. التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية (حلس، 2019):

1. التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية يعدُّ أحد الأهداف الإستراتيجية للسلطة الفلسطينية، ومنظمات المجتمع المدني، والخطة الإستراتيجية (2017-2022).
2. لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية تسعى السلطة الفلسطينية سعيًا جادًا لزيادة مشاركة المرأة الفلسطينية في الاقتصاد، ورفع نسبة ومستوى مشاركتها في سوق العمل، وذلك من خلال إتخاذها لجميع الإجراءات التشريعية والتنفيذية التي تكفل حماية المرأة في سوق العمل.

3. تتبنى السلطة الفلسطينية في خطتها الإستراتيجية الاقتصادية (2017-2022)، الخطط "عبر القطاعية" والتي تعتبر المرأة إحدى هذه الخطط، وتتبنى الإستراتيجية المؤسسية لدمج النوع الاجتماعي في الوزارات ومؤسسات المجتمع المدني.

4. هناك فجوة كمية ونوعية للنوع الاجتماعي ما تزال موجودة بالرغم من جميع الجهود المبذولة تجاه المرأة، وتتمثل الفجوة الكمية في: المشاركة في القوى العاملة، ومعدلات الأجور، والبطالة، أما نوعيًا فتتمثل في نقاط الدخل والاستقرار في سوق العمل.

5. تتركز الكثير من النساء في فلسطين في قطاعي الزراعة والخدمات، وأيضًا في المهن المتدنية والداعمة وظيفيًا، وهذا يؤثر على التمكين الاقتصادي، والاجتماعي للمرأة الفلسطينية، إلى جانب أنّ العديد من النساء تعمل ضمن العمل غير المأجور.

6. أشارت العديد من الإحصاءات الرسمية على مدار السنوات الأخيرة تحديداً، والصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاءات الفلسطيني إلى تدني نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة، فعلى سبيل المثال: بلغت نسبة مشاركتها في 2017 من ضمن القوى العاملة نحو 19% مقابل 70.9% لمشاركة الذكور، ولم تتحسن هذه النسبة كثيرًا في السنوات التي تليها، فتعدّ أقل المعدلات عالميًا.

7. يعدّ اندماج المرأة في النشاط الاقتصادي، وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل تمكينًا اقتصاديًا لها، ومدخلًا للتخفيف من وطأة البطالة، ويؤدي إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية.

من أوجه التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين لتحقيق مكاسب اقتصادية هي: الحصول على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدرًا دائمًا للدخل، تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة، ومحاولة تخفيض نسبة البطالة، وهذا يؤدي إلى تحقيق نمو اقتصادي، ويدفع عجلة التنمية للأمام.

8.2.2. أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة:

هناك أهمية واضحة في التمكين الاقتصادي للمرأة، وتوضح هذه الأهمية من خلال (جميل، 2014):

1. الإمكانيات البشرية، والاهتمام بها كمحور أساسي من محاور التنمية الاقتصادية، مع الأخذ بالاعتبار أن يتم تحقيق الاستفادة من هذه الإمكانيات والقدرات لكل من المرأة والرجل بصورة متكافئة في عملية التنمية.

2. أن الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية الثمانية التي تم وضعها للألفية هو تمكين المرأة، وتحقيق المساواة بين الجنسين، وأيضًا في الأهداف السبعة عشر كان لتمكين المرأة وتحقيق المساواة نصيبًا كبيرًا.

3. عملية تمكين المرأة في المجتمعات تعمل على إحداث تعديل في السياسات والقوانين في الدول، وأيضًا الآليات والإجراءات التي يمكن العمل بها ومن خلالها لدعم قدرات النساء، وتغيير القيم والمفاهيم، حيث تركز على المشاركة الكاملة للنساء في البناء الرئيس للتنمية، وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز.

9.2.2. أشكال التمكين للمرأة:

يعدُّ مصطلح تمكين المرأة من المصطلحات الحديثة التي تعني تطوير مشاركة المرأة، وتنمية قدراتها، ووعيها، ومعرفتها، وذلك لتحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة (المادية، النفسية، الاجتماعية، السياسية)، وكون المرأة في أي مجتمع قادرة على الاستفادة من موارده، وتطوير نفسها من خلال مؤسساته المختلفة.

ولهذا التمكين عدة أشكال، ومنها (غراز، بوقبرين، 2021):

1. **التمكين الاقتصادي:** يعرف على أنه تمكين المرأة من خلال التصرف الكامل في أموالها وممتلكاتها وإدارتها بحرية بالشكل الذي تريده، وذلك يكون بدون الحاجة للرجوع إلى الرجل، وعلاوة على ذلك يحقُّ لها ممارسة المهن المشروعة التي تريدها دون عوائق أو مبررات.
2. **التمكين الاجتماعي:** هو إعطاء المرأة حقها الكامل في ممارسة حقوقها الشخصية، وحقوقها الأسرية، وعدم تقييد اختيارها في أي أمر من الأمور الاجتماعية التي تتعلق بها.
3. **التمكين السياسي:** هو توعيتها بحقوقها السياسية، ودعمها، ومنحها الحق في الاعتراض على القرارات التي تعارض حقوقها، وتعتبرها جائزة في حقها.

10.2.2. معوقات تمكين المرأة:

تقسم المعوقات التي تعمل على منع أو إعاقة تمكين المرأة إلى نوعين: معوقات خارجية، مثل (العوامل الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، والهيكلية)، ومعوقات شخصية، جميعها تعمل على إعاقة الجهود المبذولة من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، وهذه العوامل تختلف باختلاف المجتمعات، وتبعًا لطبيعتها، وأيضًا يؤثر في ذلك اختلاف الفترات الزمنية، واختلاف ظروف كل منطقة عن المناطق الأخرى، ومن أهم هذه المعوقات:

1.10.2.2. المعوقات الاجتماعية، وهي كالاتي (كاظم، 2016):

هناك العديد من أنواع المعوقات والتحديات الاجتماعية التي تعمل على إعاقة انطلاق دور المرأة في جميع جوانب الحياة، ومن هذه المعوقات:

1. أن هناك مهناً تتناسب مع طبيعة عمل المرأة، وذلك من وجهة نظر المجتمع، مثل: (الخطاطة، التمريض، التعليم)، وهناك مجموعة أعمال لا يجوز للمرأة العمل بها أيضاً من وجهة نظر المجتمع، والسبب هو أنها لا تتلاءم مع الموروث من العادات والتقاليد الاجتماعية.
2. لا توجد ثقة بقدرة النساء على إدراك المشاريع بشكل فعال وناجح، أو حتى أن الثقة معدومة في ذلك، وهذا يقف عائقاً في وجه قدرة النساء على الحصول على التمويل الذي يلزمها لإنشاء مشروعها الخاص، أو تشغيله من مؤسسات الإقراض الصغير والبنوك التجارية.
3. تضيق المساحة المسموح للمرأة أن تتحرك فيها، وبالتالي يؤدي إلى تقييد المرأة، بحيث لا يعطيها الحرية الكافية في التخطيط الجيد والواقعي لمستقبلها وبكل حيادية، وهذا ينعكس على دورها في التنمية؛ حيث إنه يقلص هذه الدور بجميع أشكاله (إدارياً، ثقافياً، سياسياً، واقتصادياً).

2.10.2.2. المعوقات الاقتصادية والسياسية والهيكلية، وهي كالاتي (كاظم، 2016):

أ- إن للتشريعات والقوانين والسياسات دوراً مهماً وبارزاً في تمكين المرأة العاملة اقتصادياً، ويكون ذلك إما في رفع مستوى تمكينها، أو في انخفاضه، وعند النظر إلى الحالة الفلسطينية بشكل خاص؛ نجد عدة عوامل سياسية؛ فالعوامل السياسية تختلف من دولة لأخرى تبعاً لخصوصيتها، وهي:

1. الاحتلال الإسرائيلي: يمتلك الاحتلال الإسرائيلي الغاشم سياسة تحول دون تحرك المرأة بالطريقة الصحيحة، وتقييد حريتها في الحركة والتنقل لأسباب وذرائع أمنية.
2. دور الحكومة: ضعف دور الحكومة في إقرار السياسات المتعلقة بالمرأة، وسياسة المشاركة بين الرجل والمرأة، وإزالة العقبات القانونية التي تعمل على التمييز ضد المرأة.

ب- هناك ضعف واضح لفاعلية النساء في المنظمات النسائية، وهذه تشكل عقبة تمنع التوجه نحو التمكين الاقتصادي للنساء، خصوصاً العاملات، ويعود ذلك إلى عدة عوامل اقتصادية، وهي:

1. قلة الموارد المالية: التي تتلقاها المنظمات التي تعدُّ زهيدة جداً؛ لذلك يجب العمل على بناء إستراتيجية واضحة ومستمرة تعمل على توفير الدعم والتمويل الذاتي والوطني.
2. الأزمة الاقتصادية: والتي أثرت عالمياً، وأبرزت العديد من العوائق التي تحول دون تمكين المرأة، ومن هذه العوائق: تباطؤ في معدلات التدفق النقدي، وانخفاض الطلب على الصادرات للدول.

3. **ضعف الوعي بأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة:** هناك ضعف لدى المؤسسات والمنظمات بالمفهوم الحقيقي والواقعي للتمكين الاقتصادي للمرأة، وهناك أيضًا ضعف في القدرة على التوجه إلى مختلف الشرائح النسائية، خصوصًا المرأة الريفية في الدول التي تحتوي على نساء ريفيات.
4. **ضعف الاتصال والتواصل:** هناك ضعف في الاتصال والتفاعل وتبادل الخبرات مع الأطراف المختلفة التي تملك الخبرة في مجالات تمكين المرأة.
5. **ضعف المنظمات النسائية:** وذلك بسبب ضعف عملية بناء قدرات تلك المنظمات، وتحويلها إلى منظمات ومؤسسات فاعلة، وذات قيادة مدربة ومؤهلة تأهيلاً كاملاً لخدمة المرأة بشرائحها المختلفة، أمّا القسم الثاني من المعوقات فهو المعوقات الشخصية، وهي مجموعة معوقات ترتبط ارتباطاً مباشراً بالمرأة ذاتها، وتتمثل في (كاظم، 2016):
- أ. عدم قدرة بعض النساء على تنظيم وقتهنّ.
 - ب. الخوف الذي يسيطر على مجموعه النساء؛ بسبب خوفهنّ من الفشل.
 - ج. المسؤولية الاجتماعية: فنجد جزءاً كبيراً من النساء تخاف من المسؤولية الاجتماعية، والتي قد تثقل كاهلها، وبالتالي تفضل المرأة عدم الخروج من المنزل والبقاء خارجه لساعات طويلة.
 - د. هناك نساء ليس لديهنّ الرغبة في الانضمام إلى المؤسسات الاجتماعية؛ ما يشكل عائقاً أمامها في رحلة التمكين، وبالرغم من المعوقات الخارجية التي تحيط بالمرأة، إلا أن هناك معوقات شخصية؛ وهذه المعوقات سببها الأساس هو التصورات الخاطئة للمرأة عن نفسها، وقدراتها، وأدوارها الأساسية، وهذا الذي يحول بينها وبين الفرص المتاحة لها، والتي قد تتاح لها من مشاركات رسمية وأماكن قيادية؛ لذلك نؤكد على ضرورة التمكين الذاتي؛ لتصبح المرأة واثقة من نفسها؛ للحصول على الكثير من الفرص والمنح المتاحة لها سواء كانت هذه الفرص (سياسية، أو اقتصادية، أو اجتماعية).

11.2.2. التحديات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية (حلس، 2019)، (هيئة الأمم المتحدة للمرأة العربية):

يمثل التمكين الاقتصادي للمرأة مدخلاً للتخفيف من آثار البطالة، وذلك لأنّ مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل من الممكن أن يؤدي إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية التي تعود عليها وعلى المجتمع ككل، وأحد أهم هذه المكاسب هي الحصول على فرص التوظيف، والتي تؤمّن لها مصدرًا للدخل، ويمكن وصفه بالمصدر الدائم، وهذا يساهم بشكل أو بآخر في خفض نسبة البطالة، والذي يعدّ مؤشرًا على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي؛ ما قد يؤدي إلى النمو الاقتصادي، ومن ثم دفع عملية التنمية للأمام، ولكن للوصول

إلى هذا النمو، وتلك التنمية؛ تواجه عملية تمكين المرأة العديد من التحديات، وخصوصًا المرأة الفلسطينية، ومن هذه التحديات:

1. محدودية وضيق السوق المحلي، وارتفاع معدلات الفقر والبطالة، وهي أحد أهم الظروف التي يعيشها الاقتصاد الفلسطيني.
2. عدم القدرة على خلق فرص عمل جديدة للنساء بالقدر الكافي أو المطلوب في سوق العمل الفلسطيني.
3. من أهم التحديات التي واجهت النساء الفلسطينيات، وأضعفت القدرة على التمكين الاقتصادي لهنّ هو تخفيض حجم التمويل والمساعدات عن العديد من المؤسسات، ووقف العديد من الشراكات مع المؤسسات الأهلية، وأيضًا إيقاف بعض برامج المساعدات الإنمائية وبرامج التشغيل؛ ما يؤدي إلى تخفيض القدرة على تمكين النساء في المجتمع كجزء لا يتجزأ منه.
4. من أحد أهم العوائق على مرّ الزمان هو الاحتلال الإسرائيلي، واستيلائه على الأراضي الفلسطينية، ومنع اختصاص دولة فلسطين بولاية قانونية على القدس الشرقية، وهذا يعدّ عائقًا يمنع الحكومة من تقديم الخدمات للسكان هناك ككل، وللنساء بشكل خاص؛ ما يؤدي إلى إضعاف التمكين بكل أنواعه لهنّ.
5. ما زال هناك انخفاض أيضًا في مستوى وعي النساء بحقوقهنّ، وبالخدمات المتاحة لهنّ، وهناك محدودية في فرص الوصول إلى تلك الخدمات.
6. التقاليد والسلوك وبعض القواعد الاجتماعية التي تعزّز العنف ضد المرأة، وتقلّل وتُهين وضع المرأة ودورها، وفي المقابل تعزز تفوق الرجال على النساء.

تقود التحديات السابقة في محصلتها النهائية إلى الأزمة الاقتصادية، وتزيد شدّتها ووتيرتها في فلسطين؛ ما يؤدي إلى ارتفاع مستوى البطالة، خاصة بين أوساط النساء، وهذا يضع جميع مؤسسات ومنظمات الدولة أمام تحدٍ كبير، وهو تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديًا في ظل هذه التحديات.

12.2.2. إستراتيجيات مواجهة تحديات تمكين المرأة الفلسطينية (جلس، 2019)، (هيئة الأمم المتحدة للمرأة العربية):

في حال الحديث عن التحديات التي تواجه تمكين المرأة في فلسطين؛ يجب علينا أيضًا التطرق إلى ماهية الطرق التي يمكن اتباعها لمواجهة هذه التحديات، ومن أهم هذه الطرق:

1. أن يكون التوجه نحو دعم المشاريع النسائية الصغيرة ومتناهية الصغر، وذلك لأنّ تلك المشاريع تتميز بامتلاك أيدي عاملة كثيرة مقارنةً مع رأس المال المستثمر منها.

2. أن يتم منح فرصة لتعزيز قدرات النساء في الدولة، وتحسين سُبل العيش فيها، والتخفيف من حدة البطالة.

3. الدعم الحكومي، والذي يتمثل في تشجيع المشاريع النسائية، وتخصيص بندٍ في الموازنة العامة للدولة لهذا النوع من المشاريع للفئات غير المقننة، وخاصة الفئات النسائية فيها، أيضًا يمكن تقديم إعفاءات ضريبية للمشاريع التي تقام في المناطق المهمشة، وتملكها نساء، وتقديم الدعم للمبادرات الإبداعية.

4. أما دور القطاع الخاص في مواجهة هذه التحديات، فيتمثل في تقديم تسهيلات مصرفية لفترات طويلة، وبدون فوائد للمشاريع النسوية، وذلك تحديداً من خلال القطاع المصرفي، ومؤسسات إقراض المشاريع.

في الواقع تعمل حكومة دولة فلسطين بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمجتمع المدني، ووكالات الأمم المتحدة، وشركاء التنمية والقطاع الخاص على تمكين المرأة الفلسطينية، وذلك من خلال عدة مجالات إستراتيجية، كنوعٍ من أنواع مواجهة التحديات، والتخفيف منها، وذلك عن طريق تأمين الدخل للنساء، ومساعدتهنَّ في الحصول على العمل اللائق، ودعمهنَّ لتحقيق الاستقلال الاقتصادي، مع المحاولة تمتع جميع النساء والفتيات بحياة خالية من أشكال العنف سواء الجسدي أو النفسي، وإقحام المرأة في قيادة جهود السلام، والأمن، والعمل الإنساني، وجهود الإنعاش في فلسطين.

13.2.2. التمكين الاقتصادي التنموي للمرأة:

في أهداف التنمية المستدامة الأولى كان للمرأة نصيب منها، وبعد تطويرها إلى 17 هدفاً؛ احتفظت المرأة بنصيبها في أهداف التنمية المستدامة، ووجدت لها مكاناً في خطة التنمية المستدامة 2030، وذلك بأن التوجهات التنموية استهدفت النساء، واعتبرت المرأة أحد أهم مداخل التنمية، وذلك بأن التنمية تعرف بأنها عملية تغيير مقصودة سواء لنمط اجتماعي، أو لرفع مستوى المعيشة للأفراد، أو هي خطة لجعل الفرد مشاركاً، ومستفيداً، وقادراً على دفع هذه العجلة بصفة مستدامة، ولمشاركة المرأة في عملية التنمية عدة عناصر أساسية، وهي:

الإنتاجية، العدالة الاجتماعية، الاستدامة والتمكين، وسيتم توضيح كل واحدة منها على حدة (غراز، بوقبرين، 2021):

أولاً- الإنتاجية: وهي أن تكون للمرأة في مجتمعها مشاركة فعالة وواضحة في عملية توليد دخل جديد سواء لأسرتها أو للمجتمع، وهذا يعني أن تكون المرأة عضواً منتجاً في المجتمع (غراز، بوقبرين، 2021).

ثانيًا - العدالة الاجتماعية: هي أن تعد المرأة عضوًا فاعلاً ومؤثرًا في عملية التنمية، ودفع عجلتها وتقدمها، وأن يتم إعطاؤها صلاحيات اقتصادية وسياسية واجتماعية؛ ما يؤدي من خلال هذه الصلاحيات إلى تقليص الفوارق بينها وبين الرجل في المجتمع، وإنصافها حتى تؤدي أدوارها السياسية، الإنتاجية، الإيجابية، الثقافية على أكمل وجه وبدون عوائق (غراز، بوقبرين، 2021).

ثالثًا - الاستدامة: هي ضمان استمرار ديمومة عملية التنمية، ورسم سياسات تنموية طويلة الأمد، تعتبر المرأة جزءاً أصيلاً لا يتجزأ من هذه السياسات (غراز، بوقبرين، 2021).

رابعًا - التمكين: هي تعزيز قدرة المرأة في جميع المجالات سواء سياسية، أو اقتصادية، أو تشارك مشاركة فعالة وواضحة في صنع القرارات ورسم السياسات التنموية (شبكة المعرفة الدولية للنساء).

تشكل النساء أكثر من نصف سكان العالم، ويشاركن بالعملية التنموية مشاركة واضحة، ويساهمن في دفع عجلة النمو والتنمية، ولكن لا تحصد المرأة ثمار النمو والتنمية مساواة مع الرجل؛ حيث أشارت الإحصاءات إلى أن النساء تشكل ما نسبته 70% من سكان العالم، ولكنها في ذات الوقت تسيطر على جزء قليل من ثروات العالم، حيث إنَّها تحظى بنسبة 1% من الدخل العام، وفي المقابل تملك 1% من الأموال العامة في العالم (غراز، بوقبرين، 2021).

بناءً على ما سبق؛ نجد أن الاهتمام بالمرأة بدأ من سبعينات القرن الماضي، والتفكير بضرورة وجدية، ومساهمتها في العملية التنموية كعنصر فاعل ورئيس، وبدأ التعديل في السياسات التنموية العامة لتأخذ بعين الاعتبار فئة النساء حتى لا تزيد من تهميش تلك الفئات في المجتمع، فيتم وضع برامج وسياسات تنموية خاصة بالنساء لإشراكهن في العملية التنموية؛ لأنَّ إدماج المرأة في العملية التنموية، وتمكينها بالإسهام الملائم والضروري في هذه العملية تحقق التنمية بشكلٍ عادلٍ، وتمكن المرأة من حصد ثمار هذه التنمية أيضًا بشكلٍ عادلٍ على الصعيد الاقتصادي.

في المقابل عند النظر لقضية تمكين المرأة من المنظور المبني على النوع الاجتماعي؛ نجد أن هذا المنظور مهمٌ لجعل الصحة، والتعليم، والمشاركة الاقتصادية، والسياسية محاور للتنمية؛ لذلك على سبيل المثال فإنَّ ضمان المساواة بين الجنسين في توفير فرص العمل، والتمكين من اتخاذ القرارات يلعب دورًا مهمًا في تقليص الفقر للمرأة (منظمة الأمم المتحدة، الجمعية العامة، 2000).

إن استخدام وتطبيق مفهوم النوع الاجتماعي في عملية التنمية يعمل على إيضاح وفهم أفضل لكل من الأدوار التي يقوم بها كلٌّ من الرجل والمرأة، وتعمل على دمج المرأة في النشاط الاقتصادي؛ فتزيد نسبة

مشاركته في سوق العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية لها وللمجتمع، ومن هذه المكاسب تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة على مستوى الدولة، وهذا بدوره يرفع معدلات النمو الاقتصادي، أيضاً قدرة المرأة على الحصول على الوظيفة التي تؤمن لها مصدراً دائماً للدخل، وأخيراً رفع القدرة التنافسية في سوق العمل في ظل اقتصاديات السوق الحالية، وهذا كله يؤدي إلى تخفيض نسبة البطالة، إن مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي وعملية التنمية يدفع عجلة التقدم في الدولة، فمشاركتها تعد من إحدى الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، وذلك لأن المشاريع التي تقوم بها المرأة سواء صغيرة أو كبيرة أو متوسطة تساهم بشكل فعال في تعزيز الاقتصاد الوطني (غراز، بوقيرين، 2021).

14.2.2. مؤشرات التمكين الاقتصادي:

لقياس مستوى التمكين الاقتصادي في مجتمع ما؛ يجب الاستدلال عليه بعدة مؤشرات، منها: مؤشرات القوى العاملة، مؤشرات التعليم، مؤشرات الصحة، مؤشرات الفقر والبطالة، ومؤشرات متعلقة بالقطاع المالي، ويمكن الاستفادة من هذه المؤشرات للاستدلال على وجود تمكين اقتصادي، وكذلك (أبو لحية، 2016):

1. المشاركة في الأنشطة الاقتصادية.
2. الحد من البطالة.
3. القدرة على الوصول إلى المؤسسات المالية، والاقتصادية، ومؤسسات الإقراض المالي.
4. النسبة من المشاركة في القوى العاملة.
5. نسبة الشمول المالي.
6. نسبة وحجم الاقتراض.
7. عدد الحسابات البنكية في البنوك.
8. عدد المشاريع الصغيرة القائمة.
9. عدد الشركات التجارية التي تحتوى سجلاً تجارياً، ومسجلة.

15.2.2. مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة:

هي عبارة عن مجموعة من المؤشرات يُمكننا من خلالها قياس التقدم في التمكين الاقتصادي للمرأة في أي دولة من الدول، وهي كالاتي (الخاروف، 2013):

1. الملكية (الأصول): يتم قياس تحقق المؤشر من خلال:
 - أ. حجم ما تمتلكه المرأة من أصول مادية، مثل: السيارات، والأراضي، والبيوت، ومصادر الدخل.
 - ب. قدرة النساء على القيام بعمليات الشراء لـ (مواد خام أولية بحرية أو استقلالية).
2. الموارد المالية: يتم قياس تحقق المؤشر من خلال:
 - أ. درجة الوصول الكافي للموارد المالية؛ المنح والقروض.
 - ب. مدى التخفيف من حدة البطالة والفقر.
 - ج. زيادة درجة قدرات المرأة، وتمميتها، وتمكينها اقتصاديًا.
3. التعليم: يتم قياس تحقق المؤشر من خلال:
 - أ. ارتفاع نسبة التعليم في صفوف النساء.
 - ب. زيادة في فرصة الحصول على وظائف جديدة.
4. التعليم المستمر: يتم قياس تحقق المؤشر من خلال:
 - أ. مدى استغلال النساء للدورات التدريبية المتاحة لهن، وجهود بناء القدرات من أجل تطوير مهارتهن.
 - ب. مدى تخطي المرأة لمجموعة من العقبات التي تحول دون حصولها على التعليم المستمر.
5. العمل: يتم قياس تحقق المؤشر من خلال:
 - أ. إمكانية وصول المرأة إلى سوق العمل.
 - ب. المساواة بين الرجال والنساء في الأجور.
 - ج. وجود بيئة مساعدة للنساء إلى جانب قوانين العمل.
 - د. عدم التمييز في التعيين في الوظائف.
 - هـ. حصول المرأة على الترقية في المؤسسات.
6. صنع القرار والقيادة: يتم قياس تحقق المؤشر من خلال:
 - أ. قوة صنع القرار التي تمتلكها المرأة على مستوى الدخل، والعائلة، والمجتمع.
 - ب. وصول المرأة إلى مواقع قيادية وبارزة في الدولة.
 - ج. ازدياد عدد النساء في مواقع القيادة، ومراكز صنع القرار للنساء المتعلمات.
7. الجوانب الذاتية والشخصية: يتم قياس تحقق المؤشر من خلال:
 - أ. ازدياد اعتماد المرأة على الأب أو الزوج، وأثره السلبي على تقدير الذات للمرأة بسبب القيم التقليدية والثقافية.
 - ب. مدى انتشار المؤسسات الداعمة للمرأة والتي تعمل على تمكينها، وتخفيف حدة تأثير هذه القيم.
 - ج. مدى تأثير الظروف السيئة التي تعيشها المرأة.

8. **الوضع القانوني والحقوق:** يتم قياس تحقُّق المؤشر من خلال:
- أ. مدى توافر قوانين ملائمة تشجِّع وتمكِّن النمو الاجتماعي والاقتصادي.
 - ب. محدودية الفرص التي تتاح للمرأة.

إذن، تمكين المرأة هو أمر قياسي يُقاس من خلال مدى نسبة تحقق المؤشرات المطروحة في السابق؛ فتشير هذه النسب مجتمعةً إلى مدى تمكين المرأة إجمالاً، وتوضح المناطق أو المؤشرات التي يكون فيها تمكين المرأة أعلى من المؤشرات الأخرى؛ لتحقيق التمكين الكامل في مرحلة معينة من المراحل.

16.2.2. التمكين الاقتصادي للمرأة وأبعاده (حساني، خوني، 2015):

1. **المساهمة الاقتصادية:** مستوى البطالة، مستوى النشاط الاقتصادي، دخل الفرد من مجموع دخول سوق العمل.
2. **الفرص المتاحة اقتصادياً:** نوعية المشاركة الاقتصادية للمرأة، نوعية الوظائف التي تشغلها المرأة، نسبة دخل المرأة إلى دخل الرجل، عدد النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية مرتفعة.
3. **المشاركة في اتخاذ القرار:** الفرص الوظيفية في القطاع الخاص، مدى مشاركة المرأة في هياكل اتخاذ القرار الرسمي أو غير الرسمي، ومدى مشاركتها في صنع السياسات التي تؤثر في المجتمع بجميع فئاته.
4. **التعليم:** نوعية التعليم الذي تتلقاه المرأة في مجتمعها له دور أساسي، والفرص المتاحة لتطويرها علمياً، ونسبة التعليم للنساء، وعدد المنتسبات للتعليم بمختلف مستوياته، ومعدل السنوات التي تقضيها المرأة في المدارس والجامعات.
5. **الصحة:** العناية الصحية، تحديد وتنظيم النسل، العناية الطبية النفسية.

17.2.2. تجارب عالمية في مجال تمكين المرأة:

في هذا العنوان سيتمُّ عرض تجارب عالمية تخصُّ تمكين المرأة حول العالم، وهي:

1.17.2.2. تجربة اليابان:

تعدُّ هي التجربة الأغنى من بين التجارب العالمية في مجال إقامة وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تقودها نساء، وهي مثال نموذجي يؤخذ به من قبل جميع الدول التي ترغب في تنمية اقتصادها، والتغلب على مشكلتي البطالة والفقر فيها، فوضَّع تعريف واضح ومحدد لتوضيح المشاريع

الصغيرة والمتوسطة كانت تعدُّ الخطوة الأولى في تشجيع وتنمية وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة في اليابان، وهذه المشاريع كانت تهدف إلى تعزيز قدرات المرأة، وتنميتها، وتطويرها، وذلك من خلال منحها الإعفاءات من الضرائب والرسوم، وأيضًا وضع القواعد والنظم التي تقوم الحكومة اليابانية من خلالها بتشجيع المشاريع الصغيرة، والمتوسطة، ونظرًا لاعتماد المشاريع الصغيرة والمتوسطة والمتعلقة بالمرأة، خصوصًا على الدعم المباشر من الدولة، والذي يتمثل في توفير المساعدات (الفنية، والتمويلية، الإدارية والتسويقية) لهذا النوع من المشاريع، أيضًا سمحت الحكومة اليابانية لهذه المشاريع من الحصول على قروض بدون ضمانات وبدون فوائد، وذلك بهدف حمايتها من الإفلاس، والسماح لها بالاستمرار والصمود، وقامت اليابان في 1999 بإنشاء الهيئة اليابانية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وهذه المساعدات كانت بعدة أشكال، منها (فنية، أو تمويلية، أو إدارية، أو تسويقية) ويتم ذلك من خلال:

1. قام المعهد الخاص بالمشاريع الصغيرة بإعداد عدة برامج تدريبية، وإدارية، وفنية خاصة بالمشاريع الصغيرة، والمتوسطة.
2. إقامة المعارض الدولية لمنتجات المشاريع الصغيرة والمتوسطة، فقد قامت هيئات حكومية بتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة بخطة لغزو الأسواق بمنتجات هذه المشاريع، وهي إقامة المعارض الدولية؛ فعاونت أصحاب هؤلاء المشاريع على تسويق منتجاتهم على المستوى العالمي.
3. القانون الياباني، والذي ألزم جميع المنظمات الحكومية وشبه الحكومية بإتاحة الفرصة للمشاريع الصغيرة بالحصول على العقود الحكومية.
4. الإعفاء من ضريبة الدخل، ولكن هذا الإعفاء يكون لفترات زمنية محددة قابلة للتحديد، وتوفر نظام ضريبي يشجع على الاستثمار، وذلك بإدخال التكنولوجيا الحديثة في المشاريع الصغيرة، وأيضًا هناك نظام ضريبي يشجع على إقامة الصناعات للمشاريع الصغيرة في المناطق النائية.
5. الإنتاج بجودة عالية وبمواصفات عالمية لمنتجات هذه المشاريع كانت نتيجة دعم الحكومة الموجه نحو المشاريع الصغيرة، ونتيجةً لذلك اعتمدت المشاريع الكبرى، على منتجات المشاريع الصغيرة بدلاً من استيرادها من الخارج، وهذا دعم المشاريع الصغيرة دعمًا كبيرًا، ومقابل ذلك قامت الحكومة اليابانية بتشجيع للمشاريع الكبيرة للتعامل مع الصغيرة بتحديث كل ما لدى المشاريع الكبيرة من آلات ومعدات، وتنظيم العلاقة بين أصحاب المشاريع والعمال في تلك المشروعات (غروف، 2019).

لذلك يمكننا الاستفادة من التجربة اليابانية في مجال تمكين المرأة والمشروعات الصغيرة بالتوجه لإنشاء كيان أو هيئة خاصة رسمية تابعة للحكومة، تتبع لها جميع المشاريع الصغيرة، والمتوسطة، والناشئة، والريادية، ويمكن أيضاً للحكومة أن تقدم بعض التحفيزات لهذه المشاريع بقدر المستطاع، مثل العمل على المساعدة في تسويق منتجاتها محلياً ودولياً.

2.17.2.2. تجربة بنغلادش:

تعدُّ تجربة "بنك الفقراء" هي أعظم التجارب المصرفية التي قامت بها الدول، وهي أول تجربة حقيقة وواقعية للتمويل الصغير، ونفذها الدكتور محمد يونس في بنغلادش فقام بإنشاء بنك غرامين أو بنك الفقراء، وكان هدف هذه البنك منح القروض للفقراء، وذلك بدون ضمان، بهدف مساعدتهم على إقامة مشاريع صغيرة تساعدهم في تحسين أوضاعهم المعيشية بعد المجاعة الكبيرة عام 1974، وحصل محمد يونس على جائزة نوبل للسلام عام 2006 على فكرة البنك، والتي ساهمت في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات النامية، وتقوم فكرة التمويل الصغير من بنك الفقراء أو بنك غرامين على منح الفقراء وخاصة النساء (كفئة مهمشة) قروض متناهية الصغر لعمل مشاريع صغيرة يكتسبون منها، ويسددون ديونهم على أقساط، وبلغت نسبة النساء المستفيدات من البنك 90%، وقام البنك على مبدئين، الأول "التوظيف الذاتي للفقراء وخاصة النساء، بعض التجارب الدولية الناجحة في مجال تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة أساس لعملية التنمية"، والمبدأ الثاني "ساعد الناس كي يساعدا أنفسهم"، وتقوم فكرته على الارتقاء بالفقير، ومساعدته ليبنى نفسه وينمي حياته؛ وبعد هذه التجربة أكد الدكتور محمد يونس على أن التوظيف الذاتي للنساء هو المحرك الأساسي لدفع عجلة التنمية الاقتصادية في المجتمعات، وتحسين مستويات الأسر الفقيرة أيضاً، وأكد الدكتور محمد يونس أن البنك كان بالدرجة الأولى لتحسين وضع النساء داخل أسرهن، وذلك من خلال تطوير مهارات النساء وقدراتهن في القيام بالعمل المنتج (عبد العال، 2016).

تستخلص الباحثة من تجربة "بنك غرامين" أن تمكين الفئات المهمشة وخصوصاً فئة النساء لا يحتاج إلى ثورة كبيرة في علم الاجتماع، وإنما يحتاج إلى فكرة إبداعية تساعد النساء على إعالة أسرهن، وأنفسهن ولوقاية أنفسهن من الفقر والمجاعة؛ فيمكن أن تعمل الحكومات مع مؤسسات الإقراض على دعم النساء بقروض بدون فوائد و ضمانات عالية بشرط أن تسد المرأة القرض، عندما تقوم بتشغيل مشروعها ليستفيد من المبلغ أشخاص آخرين.

18.2.2. تعقيب

تعقيبًا على ذلك، فإنَّ مفهوم التمكين بشكله العام، ومفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة بشكلٍ خاصٍ من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، وسبب اهتمام الباحثين بدراسته، وارتباطه الوثيق ببعض المفاهيم المهمة، والتي تمتلك بعدًا اقتصاديًا سياسيًا اجتماعيًا وثقافيًا؛ لذلك نجد هذه الأبعاد تتعكس على التعريفات المرتبطة به، ولقد لقي هذا المفهوم الاهتمام الواسع هذا بعد ما بدأ الاهتمام بالعنصر البشري (ملحم، 2006).

لا يختلف مفهوم التمكين الاقتصادي للنساء عن المفهوم العام للتمكين الاقتصادي؛ فالتمكين الاقتصادي للمرأة بمعناه العام هو محاربه الفقر في صفوف النساء، وهذا يقتضي بناء وتطوير قدرات النساء (مرايات، 2012)، الموضوع ذاته عندما يعكسه على التمكين الاقتصادي بمفهومه الواسع هو بناء قدرات الأشخاص، وإكسابهم المهارات اللازمة إلى جانب تنشيط التفكير الإبداعي لديهم والقيادة؛ ليصلوا إلى أن يصبحوا مشاركين مؤثرين في المجال السياسي، والثقافي، والاقتصادي؛ فالمرأة حالها حال الفئات الأخرى في عملية التمكين الاقتصادي.

ولكن يمكننا القول إنَّ مسألة تمكين النساء اقتصاديًا هي من أهم المسائل التي يركز عليها العالم في العقود الأخيرة، ولأن المرأة هي نصف المجتمع، ونصف القوى العاملة في صفوف الحرفيين، والمتعلمين، ولأن الهدف الأساسي من تمكين المرأة اقتصاديًا هو محاولة دمج المرأة، وخصوصًا المرأة الفقيرة والمعيلة لأسرتها في وسط عملية التنمية وتعزيزها، وهذا سيؤدي إلى تحسين مستمر على المدى الطويل لأوضاع النساء على المستوى العام (الدراغمة، 2014)، ولكن ما يحدث في بلادنا يدل على أن المرأة الفلسطينية لم تصل إلى درجة التمكين الكافية، وأيضًا أثبتت العديد من الدراسات والمؤشرات إلى أن معدل مساهمة المرأة العربية في قوة العمل ضعيف، وتقدمها بطيء، أو بطيئة جدًا في بعض الدول، وأن عمل النساء يقع في نطاق محدود ومجالاته محدودة، وأن الأهداف التي تبلغها المرأة أهداف بسيطة وتقليدية.

3.2 المبحث الثالث: مؤسسات الدراسة التطبيقية لتأثير ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة.

1.3.2. تمهيد:

تناولت الدراسة المفاهيم النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، واستكمالاً لما استعرضته الدراسة سابقاً حول ريادة الأعمال النسائية، وأثرها على التمكين الاقتصادي للمرأة؛ سنقوم في هذا المبحث بإعطاء نبذة عن الدراسة التطبيقية، ومجتمع الدراسة الذي استهدفته؛ لكي تسعى من خلالها الباحثة إلى دعم التحليلات النظرية السابقة، وكذلك نفي أو إثبات ما افترضته الباحثة في بداية البحث.

2.3.2. مجتمع الدراسة:

الرياديات العاملات في القطاع الزراعي واللواتي تمّ دعم مشاريعهن الريادية، واحتضانها من قبل المؤسسات الآتية:

235	مشروعاً ريادياً خلال العام 2018. 2020	1- المركز العربي للتطوير الزراعي (أكاد)
50	مشروعاً ريادياً	2- ملتقى رياديات الزراعة الحضرية
60	مشروعاً ريادياً	3- الإغاثة الزراعية
10	مشاريع ريادية	4- مركز معاً
361	مشروعاً ريادياً	العدد الإجمالي

لماذا الرياديات في القطاع الزراعي؟

يعدّ قطاع الزراعة من أهمّ وأقدم القطاعات الإنتاجية الاقتصادية الفلسطينية، وأحد مقومات الصمود والثبات في مواجهة الاحتلال؛ ما يجعله دائماً في دائرة استهداف العدو الإسرائيلي، بإلحاق العديد من الخسائر به؛ ما أدى إلى تراجع مساهمته في الاقتصاد الفلسطيني، وتراجع أعداد القوى العاملة به، وانخفاض مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي (إستراتيجية وزارة الزراعة تنمية وصمود، 2014-2016).

تلعب المرأة دوراً رئيساً في الزراعة، وتقف جنباً إلى جنب مع الرجل، وحسب دراسة (السروجي، فتحي، 2016، سبل النهوض بواقع ودور المرأة في القطاع الزراعي الفلسطيني) فإنّ المرأة تساهم في القطاع الزراعي الحيواني بحوالي (87%) من ساعات العمل، بينما تساهم في القطاع الزراعي النباتي بحوالي

(54%) من ساعات العمل. وحسب (جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني - 2015) تمثل العاملات في القطاع الزراعي ما نسبته (20.1%) من النساء العاملات في فلسطين، بواقع (20%) في الضفة الغربية، (23%) في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

وهذه الإحصائيات تعكس الدور الكبير للمرأة في القطاع الزراعي، والذي يساهم بدوره في توفير مصدر دخل لمئات الآلاف من الأسر، وباعتبار ريادة الأعمال النسائية تنتمي من حيث التصنيف القطاعي لقطاع الاقتصاد، والقطاع الزراعي هو جزء من القطاع الاقتصادي، فإننا نستهدف عينة منه، وذلك بهدف إثبات العلاقة، وتحديد الأثر بين المتغير المستقل لهذه الدراسة، وهي (ريادة الأعمال النسائية) والمتغير التابع (التمكين الاقتصادي للمرأة)، ومن ثم الحكم على دور ريادة الأعمال النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة.

3.3.2. نبذة مختصرة عن المؤسسات:

1.3.3.2. المركز العربي للتطوير الزراعي (أكاد): ACAD

بدأ المركز العربي للتطوير الزراعي مسيرته التنموية منذ عام 1988 على شكل مشروع باسم الشركة الزراعية المتحدة في مدينة أريحا ورام الله؛ بغرض بناء القدرات الاقتصادية لصغار المزارعين، وفي عام 1993 تمّت مأسسة المشروع في مؤسسة تنمية عبر تسجيل مؤسسة أهلية غير هادفة للربح في مدينة القدس باسم المركز العربي للتطوير الزراعي، كمركزٍ متخصصٍ في تمويل المشاريع الصغيرة، وفي عام 1996 تم افتتاح فرع للمركز في غزة.

في عام 2000م أصدر المركز أول خطة إستراتيجية ثلاثية استندت إلى مفهوم التنمية الشاملة في القطاع الزراعي عبر محورين:

1. تمويل المشاريع الزراعية الصغيرة المدرة للدخل في أكثر المناطق الزراعية في فلسطين.
2. تقديم خدمات فنية وبناء قدرات للمزارعين والمناطق الريفية المهمشة.

ولاحقاً في عام 2003 وضعت (أكاد) الخطة الإستراتيجية الثانية، والتي تضمنت توسيع مجال التمويل في القطاع الزراعي إلى التمويل الريفي، وتنويع المشاريع مع التركيز على النساء والمرأة الريفية، وفي مجال الخدمات المساندة جرى توسيع الخدمات لتشمل البنية التحتية، المياه، المؤسسات القاعدية والجمعيات التعاونية في المناطق الريفية المهمشة، وجرى توسيع خدمات المركز جغرافياً في كافة محافظات الوطن.

1.1.1.1 مركز العمل التنموي (معًا) MA'AN Development Center

مركز معًا للتطوير هو: مؤسسة تنمية وتدريب فلسطينية مستقلة غير حكومية، تأسست في يناير/ 1989م، ومسجلة كمنظمة غير ربحية، المكتب الرئيسي في رام الله، ولها أربع مكاتب فرعية في: غزة، خانينوس، طولكرم، جنين.

الرسالة:

ضرورة إنشاء مبادرات مستقلة تعتمد على الذات تؤدي إلى تنمية الموارد البشرية من أجل التنمية المستدامة، والتي تتضمن قيم الاكتفاء الذاتي والتمكين الذاتي.

الرؤية:

يتمتع الفلسطينيون بحياة كريمة وصامدين ومرنين، ويعتمدون على أنفسهم، ويقودون مجتمعاتهم، على أساس احترام التعددية، وسيادة القانون، والعدالة الاجتماعية، وحقوق الإنسان.

مهمة المركز:

الشراكة والعمل جانبًا إلى جنب مع المنظمات غير الحكومية، والمنظمات الشعبية، واللجان الشعبية في المناطق الأشد فقرًا وتهميًا، والعمل على استثمار الموارد المحلية، وتمكين الفقراء، والمهمشين من خلال تحقيق الأهداف الخمسة الآتية:

1. تحسين حالة الأمن الغذائي للفئات الأشد فقرًا، وتهميًا على مستوى الأسرى والمجتمع.
2. تطوير وتعزيز قدرات المنظمات غير الحكومية الفلسطينية (PNCs)، والمنظمات المجتمعية (CBOs) والمنظمات القاعدية؛ كي تتمكن من تنفيذ مهامها وأهدافها.
3. تعزيز تنمية المجتمع، وتقليل الفقر في المناطق الريفية، والمناطق الأكثر حرمانًا.
4. حماية وتطوير البيئة الفلسطينية.
5. رفع الوعي لدى المجتمع الفلسطيني بحقوقه الوطنية على المستوى المحلي والوطني والدولي.

ومن خلال هذه الأهداف يعمل مركز معًا على وضع الاستراتيجيات التي تساهم في الاعتماد على الذات من خلال خلق مشاريع مدرة للدخل في المناطق الريفية والمناطق الأكثر حرمانًا، وتعزيز كفاءات الشباب والنساء اللازمة لسوق العمل المحلي، وذلك من خلال تمويل مشاريع ريادية زراعية.

2.3.3.2. ملتقى رياديات الزراعة الحضرية: Urban Women Agripreneurs Forum

شعار الملتقى "من أجل عمل ريادي نسوي يعزز الصمود والحقوق".

ملتقى رياديات الزراعة الحضرية (UWAF) هو ملتقى نسوي محلي يهدف إلى تعزيز وتمكين النساء الرياديات في القطاع الزراعي الحضري اقتصاديًا وحقوقيًا، تم تشكيل الملتقى بتسهيل من منتدى غزة للزراعة الحضرية (GUPAP) لتوحيد جهود الرياديات، ودفع صوتهن من خلال آليات، الضغط والمناصرة للتأثير في السياسات بما يخدم النساء العاملات في مجال الزراعة الحضرية، حيث إن أكثر من (50%) من العمل في القطاع الزراعي قائم على أكتاف المرأة.

يصل عدد الرياديات في الملتقى (50) ريادية.

الخدمات التي يقدمها المنتدى للرياديات:

1. تعزيز صمود المشاريع الريادية النسوية.
2. تقديم منح عينية لتطوير المشاريع القائمة، وتوفير مدخلات الإنتاج؛ لضمان استمرار الرياديات في مشاريعهن واستدامتها.
3. تسليط الضوء على الاحتياجات والتحديات التي تواجه المشاريع الريادية في ظل الأزمات الممتدة التي يعاني منها قطاع غزة.
4. مساعدة الرياديات في عملية تسويق منتجاتهم، والتي تُعدُّ من أكثر الصعوبات التي تواجه الرياديات.
5. التشبيك بين الرياديات للاستفادة من تجارب بعضهن البعض، وكذلك التشبيك مع المؤسسات المختلفة وذات العلاقة.

أهم المشاريع الريادية التي تنفذها الرياديات:

1. مشروع (زينوفود) لإنتاج الدقيق الخالي من الجلوتين، الحائز على جائزة التعاون للإنجاز، للريادية م. زينب عابد.
2. مشروع (نيسسترو) للزراعة الآمنة والمعلقة (زراعة بندورة شيري، فلفل، خس معلق، فراولة...)، للريادية نرمين العثامنة.
3. مشروع (كالسيوم بلس) وهو مشروع يقوم بإنتاج الجبنة المدعمة بالكالسيوم، والفاييتو استروجين النباتي للوقاية من مرض هشاشة العظام، للريادية نشوى مقداد.

4. مشروع (لأفندر) وهو مشروع مستحضرات طبيعية للعناية بالبشرة والجسم، للريادية فاطمة أبو خوصة.

3.3.3.2. الإغاثة الزراعية الفلسطينية (PARC):

انطلقت الإغاثة الزراعية من قبل مجموعة محدودة من المهندسين الزراعيين، والمزارعين الرياديين من رحم الحركة التطوعية في أواسر سبعينيات القرن الماضي، وفي العام 1983 أصبحت الإغاثة مؤسسة ريادية، حملت على عاتقها العمل على المساهمة في حماية الأراضي الفلسطينية من المصادر بزراعتها.

الرؤية:

مؤسسة فلسطينية ريادية ملتزمة بقضايا التنمية الزراعية، والسيادة على الموارد، وبناء مجتمعات ريفية صامدة وآمنة غذائيًا.

الرسالة:

مؤسسة فلسطينية ريادية تعمل على تنمية وتطوير القطاع الزراعي والعاملين فيه، وتمكين، وتنظيم الريف وتعزيز صموده، من خلال طاقم متميز، ومتطوعين منتمين، ولجان حماية مجتمعية منتظمة، ومؤسسات قاعدية في إطار شراكة حقيقية وممارسات فضلى، بما يساهم في بناء مجتمع فلسطيني حر وديمقراطي.

الغايات الإستراتيجية:

1. مجتمعات ريفية قادرة على الصمود والتنمية.
2. قطاع زراعي مستدام، ومتطور يساهم في تحقيق الأمن الغذائي.
3. بيئة ممكنة وداعمة للقطاع الزراعي.

ومن أهم البرامج التي تنفذها الإغاثة الزراعية:

التمكين الاجتماعي والاقتصادي، ويهدف هذا البرنامج إلى تحسين المستوى المعيشي، من خلال خلق فرص التوظيف، والحد من الفقر.

ومن النتائج المتوقعة لهذا البرنامج هو: ارتفاع مساهمة المرأة في التنمية الزراعية.

2.1.1 نماذج ريادية فلسطينية في القطاع الزراعي:

إننا نسلط هنا الضوء على رياديات الأعمال اللواتي قُمنَ بأعمال تميزت بالإبداع، والابتكار، والتميز، وإن هذه النماذج تستحق التأمل والاستفادة منها بإعطاء الدروس والأفكار.

1. لى ولانا بدير:

خريجتا الإنتاج النباتي من جامعة النجاح الوطنية في نابلس.

بدأتا بالبحث عن فكرة مشروع بعد إعلان اتحاد لجان العمل الزراعي عن تقديم منح لمقترحات لمشاريع زراعية مميزة؛ فجاءت فكرة المشروع، وهي: البحث عن بديل للمحليات الصناعية؛ كونها تشكل خطراً على مستخدميها من مرضى السكر، ومرضى الضغط، والكلية، وكونها تحتوي على نسبة عالية من الصوديوم، وإيجاد منتج طبيعي.

وكان الحل في سكر الإستيفيا الذي اكتشف لأول مرة في أمريكا اللاتينية، وله مواصفات رائعة؛ لأنه يحتوي على نسبة عالية من مضادات الأكسدة، وكذلك غني بمركبات البروتين والحديد والبوتاسيوم والماغنسيوم وفيتامين أ، ج.

ولكن المشكلة تكمن في: عدم وجود هذا النبات في فلسطين، ولا توجد تجارب سابقة لزراعته، أو أي معلومات حول كيفية الزراعة والخصائص والفوائد.

بعد الموافقة على فكرة المشروع من قبل الاتحاد ومساعدته لهما في التواصل مع مراكز الأبحاث في مصر للحصول على دراسات خاصة بهذا المحصول، تحوّلت الفكرة إلى واقع، وتمت زراعته في المراحل الأولى على مساحة دونم في منطقة طولكرم بمساعدة الاتحاد من خلال توفير الأشتال، والبيت البلاستيكي.

الآن يتمّ تسويق هذا المنتج، واستخدامه من قبل عدد لا بأس به من المواطنين، ولها مردود اقتصادي جيد.

2. هديل ومشروع زراعة الزنجبيل:

استغلت هديل سطح المنزل لزراعة الزنجبيل؛ نظراً لعدم وجود أرض متوفرة، ولأن الزنجبيل يتم استيراده من الصين، ولأن هذا المشروع قريب من مجال دراستها الهندسة الزراعية.

ترى هديل هذا المشروع الريادي حلاً لمشكلة البطالة التي يعاني منها العديد من الخريجين، وكذلك مصدر دخل جيد بالنسبة لها.

3. الريادية سنابل وزراعة العنب اللابذري:

اعتبرت أنّ العمل الفلاحي لا يقتصر على الذكور فقط، وتوفر الفرصة بوجود أرض، وعدم وجود هذا النوع من العنب في محافظتها طولكرم، وملاءمة المناخ للزراعة، قامت بتنفيذ فكرتها الريادية من خلال مشروع (نجاحها) الذي أطلقته الإغاثة الزراعية.

4. الريادية سمر البع وتربية النحل:

هي إحدى الرياديات التي استفادت من انضمامها إلى ملتقى رياديات الزراعة الحضرية (UWAF)، وبدأت قصة نجاحها من تحديها الظروف الصعبة في قطاع غزة بامتلاك مزرعة نحل خاصة بها، حيث تعتبر أن تربية النحل هواية أحببتها منذ الصغر، وفي ظل الظروف الحالية من ارتفاع البطالة، وعدم وجود فرص عمل، قررت "سمر" استثمار طاقاتها في تربية النحل.

4.2 المبحث الرابع: الدراسات السابقة

1.4.2. تمهيد:

يشمل هذا المبحث عرضًا للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة ومتغيراته، وتوضح هدف الدراسة، وأدواتها، والفئة المستهدفة، وأهم النتائج والتوصيات لكل دراسة، وقسمت الدراسات إلى ثلاثة أقسام رئيسية، وهي: دراسات المتغير المستقل، وهو (ريادة الأعمال النسائية)، ودراسات المتغير التابع، وهو (التمكين الاقتصادي للمرأة)، والقسم الثالث: دراسات مشتركة تربط بين المتغيرين، واحتوى القسم الأول والثاني على دراسات أجنبية محلية وعربية.

وحرصت الباحثة على عرض أحدث الدراسات في موضوع الدراسة، وأهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسات، وتم التعقيب على هذه الدراسات ومقارنتها بالدراسة الحالية في الفصل الرابع من خلال تحليل نتائج الدراسة الحالية، ومقارنتها بالدراسة السابقة.

2.4.2. دراسات المتغير المستقل: (ريادة الأعمال النسائية)

1.2.4.2. الدراسات العربية:

1. (بدوي، صبيحة، 2020)، بعنوان: "تمكين المرأة في ريادة الأعمال في الجزائر".

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تواجهها النساء في ريادة الأعمال الحرة في المجتمع الجزائري خاصة، ثم معرفة الإستراتيجية المناسبة لمرافقتهم من أجل تحقيق تقدم في هذا المجال.

اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع المعلومات، وتحليلها، وربطها، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج: أثبتت فرص نجاح المشاريع الريادية بأنها ضئيلة إلى حد ما؛ لأن الإجراءات المرافقة لصاحبات المشاريع على غرار الدعم، والمراقبة، والمرافقات المبتدئة لبدء التشغيل والملاحظات، حتى لو تم بالفعل اتخاذها في هذا المجال تظل غير كافية نظرًا لنقص الخبرة، وذلك لأن معدلات التشغيل للإناث ظلت لفترة طويلة في قطاعات معينة.

وخرجت الدراسة بعدة توصيات، وهي: تشجيع المرأة على الانخراط في سلك التدريب والتعليم المهني؛ بهدف إعدادهن للمهن الحديثة بما يساهم في تعزيز مشاركتهن في التنمية الاقتصادية، يجب تحسين

ظروف عمل المرأة في مختلف القطاعات خاصة في مجال المقاولاتية مع تطوير أنظمة التأمينات الإجتماعية والصحية وأنظمة التقاعد.

2. (بو عمران، 2020)، بعنوان: "المقاولاتية النسائية في بعض الدول العربية- الجزائر، الأردن ولبنان نموذجًا".

هدفت دراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم المقاولاتية، ومفهوم المرأة المقاول، ومحاولة التعرف على خصائص المرأة الريادية، مع محاولة لتحديد واقع المقاولاتية النسائية في بعض الدول العربية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تواجه المرأة العديد من المشاكل المالية، والتجارية، والتسويقية، ومشاكل التواصل، وكلها ساهمت في خلق فجوة بين المقاولاتية النسائية والرجالية.

وجاءت أهم توصيات الباحثة: إعداد برامج تكوين وتدريب تساهم في تعزيز ريادة الأعمال لدى النساء وتساهم في تحسين خبراتهن، ووضع برامج وسياسات تساعد على تيسير حصول النساء على تمويل لشركاتهن ومشاريعهن الخاصة.

3. (حسن، 2019) بعنوان: "المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الأعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة" مبادرة الست المصرية نموذجًا".

هدفت الدراسة إلى معرفة إلى أي مدى تتوفر البيئة الداعمة لريادة الأعمال النسائية في مصر، وسعت إلى الوقوف على ماهية المبادرات المجتمعية، ودورها في خلق وتنمية ريادة الأعمال النسائية، والكشف عن التحديات التي تواجهها.

استخدمت الباحثة النمط الوصفي، ومنهج دراسة الحالة كمنهج أساس للدراسة حيث قامت باستخدام "مبادرة الست المصرية" كدراسة حالة، وكانت العينة 16 حالة من رائدات الأعمال، بالإضافة لصاحبة المبادرة ومؤسساتها، واستعانت الباحثة بالقراءة السيسولوجية للتعرف على مؤشرات النجاح، وأهم المعوقات التي تواجه ريدات الأعمال.

استخدمت الباحثة دليل العمل الميداني للمقابلات الفردية والجماعية كأدوات لجمع البيانات من رائدات الأعمال.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

تتمتع رائدات الأعمال بعددٍ من الصفات الشخصية التي شكَّلت في مجملها عوامل نجاح المرأة الريادية، ونجاح المبادرات المجتمعية التي تديرها المرأة، وجاء في مقدمة هذه الصفات الفكر الخلاق، ووضوح الأهداف، والإصرار، والتحدي، والقدرة على الإبداع والابتكار المستمر، والذكاء، والقدرة على حلّ المشكلات، وتحمل المسؤولية، والمتابعة لكثير من المهام، والتواصل مع الآخرين، وتكوين شبكة علاقات اجتماعية، كما توصلت الدراسة إلى أنّ التحديات المادية جاءت في مقدمة التحديات التي تواجه المرأة في ريادة الأعمال، بالإضافة إلى انخفاض مستوى المعرفة فيما يتعلق في التسويق والتعامل مع العملاء، وأشارت بعض الحالات إلى المنافسة في سوق العمل كأحد التحديات التي تواجهها، ولكن أكدت الغالبية العظمى على اعتبار المنافسة دافعاً تحفيزياً لهنّ، ودفعهنّ للمزيد من الإبداع والابتكار في مجال العمل، وأوصت الدراسة بالتأكيد على ضرورة توجيه الاهتمام من قبل الهيئات الحكومية، والمؤسسات الأكاديمية، ومؤسسات المجتمع المدني، ورجال الأعمال من أجل العمل على تشجيع وتعزيز المبادرات المجتمعية، وتوفير جميع أوجه الدّعم المادي، والبشري، والقروض، والمساعدات المالية، وتسهيل الوصول للموارد، والحدّ من القيود والإجراءات البنكية لضمان أفضل مشاركة لجميع أفراد المجتمع، وخصوصاً المرأة في أنّها تمثل نصف المجتمع.

4. (عطا وآخرون، 2019)، بعنوان: "واقع ريادة الأعمال النسوية في الوطن العربي في ظل تحديات بيئة الأعمال مع إشارة لحالة الجزائر والإمارات العربية المتحدة، (الأردن)".

هدفت الدراسة إلى معرفة ترتيب الإمارات العربية والجزائر فيما يتعلّق بالمقولة النسوية، مقارنةً ببقية الدول العربية من خلال التقارير الدولية، وتسليط الضّوء على أهم أسباب نجاح التجربة الإماراتية في ريادة الأعمال، وما قدّمته من دعم للمقولة النسائية، ومحاولة إظهار دور السياسات العمومية في تمويل وترقية العمل المقاولاتي في الجزائر.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع المعلومات، وتحليلها، واستخدام الدراسة السابقة لبناء الإطار النظري مع منهج دراسة الحالة، الذي استخدم الجزائر والإمارات العربية نموذجاً.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج: المقولة النسائية تحتلّ أهميةً كبيرةً في البلدان المتقدمة، والواقع في الجزائر يبين أنها بمعدلات منخفضة، وجاءت الإمارات ضمن المرحلة الأعلى التي تشمل أفضل (26) دولة في العالم، تتقدمها الولايات المتحدة الأمريكية، وتشمل هذه المرحلة الدول التي توفر أفضل الخدمات للمشاريع الريادية من ناحية توفير بيئات العمل التشريعية، والتنظيمية، والتشغيلية الملائمة، ولطبيعة المشاريع الريادية والرواد بما في ذلك للمرأة.

وجاء من أهم توصيات الدراسة: أن التجربة الجزائرية ومعظم الدول العربية ما زالت في بدايتها في مجال المقاولاتية بصفة عامة، والنسوية خاصة، ولكن يجب تفعيل دور الهيئات الداعمة والممولة من خلال العمل على إنتاج الأساليب العلمية في عملية الدعم، والمرافقة، وتفعيل السياسات المرسومة، بالإضافة إلى بعض التعديلات المتعلقة بالمحيط الاستثماري.

5. (خلوفي، 2019): بعنوان: "سياسات وبرامج التعليم المقاولاتي في ضوء خبرة معهد ريادة الأعمال وإدارة الأعمال التقنية في المملكة العربية السعودية".

هدفت الدراسة إلى توضيح ما يُمكن أن تحتويه برامج وسياسات التعليم المقاولاتي، وعرض بعض الخبرات الرائدة في مجال التعليم المقاولاتي في المملكة العربية السعودية، ومحاولة التعريف بمتطلبات التعليم المقاولاتي الفعّال، مع عرض لخبرة معهد ريادة الأعمال في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن من خلال السياسات والبرامج التي تقدّم للطلبة.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات وتحليلها للخروج بالنتائج.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: برامج التعليم المقاولاتي ليست وصفة ناجعة لعلاج البطالة، أو تعزيز الابتكار، لكن يمكن أن تؤدي إلى تغييرات إيجابية، كما تحتل المملكة العربية السعودية المرتبة الأولى في مؤشر روح المبادرة وفي مؤشر الفرص المتطورة، والمرتبة الثالثة في قدرات متطورة عالمياً حسب تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال 2017-2018، وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ينبغي أن تكون أهداف البرامج التعليمية والتدريبية لريادة الأعمال واضحة وواقعية، ضرورة الاستفادة من التجارب والخبرات الدولية في مجال التعليم المقاولاتي من خلال السياسات والبرامج التعليمية التي تنتجها الأخيرة.

6. (جودة، وعلوان، 2018): بعنوان: "ريادة الأعمال النسائية: المتطلبات والمعوقات، دراسة تحليلية في محافظة البصرة، (العراق)".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن المتطلبات والتحديات التي تواجه ريادة الأعمال النسائية في محافظة البصرة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، والاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وجاءت العينة مكونة من 54 امرأة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن العوامل (الشخصية والأسرية) هي المتطلبات اللازمة لولوج النساء إلى عالم الأعمال، في حين تحددت العوامل (الاجتماعية، الإدارية، المالية، الثقافية، الاقتصادية) بالتحديات والصعوبات التي تواجههن، وقدمت الدراسة عدة توصيات أهمها: ضرورة تنمية العوامل الشخصية والأسرية المتعلقة بالرائدات مقابل معالجة المعوقات التي تعترض أدائهن باعتماد عدة أساليب.

7. (لونسي، 2018)، بعنوان: "صعوبات ريادة الأعمال النسوية بحجمها الصغير والمتوسط في الجزائر".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مختلف المعوقات والصعوبات التي تواجهها المرأة في مجال ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمد على جمع المعلومات وتحليلها وربطها.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: تعاني المرأة الريادية من عدة صعوبات متعلقة بالناحية الاجتماعية أهمها: استغلال العادات والتقاليد الاجتماعية التي تلزم المرأة بالخضوع للرجل، وعدم قدرتها على ممارسة نشاطها بحرية، ناهيك عن صعوبات توفيق المرأة بين أعباء العمل المنزلي والعمل خارج المنزل، إضافة إلى ذلك صعوبات الطابع الاقتصادي، وأبرزها: صعوبات التحويل، ارتفاع الضرائب، صعوبات في عملية التسويق، عدم قدرة المرأة الريادية على المنافسة، خاصة إذا كان رأس مالها محدود.

وأهم التوصيات: وضع خارطة خاصة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة توضح مناطق تواجدتها ونشاطاتها، لتفادي تكرار النشاط في نفس المنطقة، على المرأة الريادية العمل على تحسين جودة منتجاتها بحيث تصبح ذات قيمة ونادرة بين منافساتها للتمكن من تسويقها خاصة في ظل الركود الاقتصادي.

8. (بن عنتر، 2017)، بعنوان: "آليات تعزيز دور المرأة العربية في ريادة الأعمال في ظل منظومة تنمية الموارد البشرية العربية، الجزائر".

يهدف البحث إلى إبراز جملة من الآليات الدافعة لتعزيز دور المرأة العربية في ريادة الأعمال في ظل منظومة تنمية الموارد البشرية، خصوصاً بعدما شهدته الدول العربية في السنوات الأخيرة من حضور مكثف للمرأة في سوق العمل مما مكنها من تعزيز دورها وتقوية مكانتها.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي المعتمد على جميع البيانات وتحليلها والخروج بالنتائج.

وخلص البحث إلى عدة نتائج، أهمها: أن المرأة العربية هي الشريك الأساس في تعزيز قدرات الوطن العربي، وبناء مستقبله، ونجاح عملية التنمية واستدامتها، وذلك من خلال مجموعة من الآليات الداعمة؛ لتمكينها من المشاركة في سوق العمل، وإبراز كفاءتها وأدائها المتميز، ومساهمتها في النشاط الاقتصادي والشأن العام، وحماية البيئة والموارد الطبيعية، وإشراكها في منظومة القوى العاملة التي أهلتها لمناصب قيادية ومسؤوليات لغرض البناء والتطوير، رغم العقبات والعراقيل التي واجهتها في ظل التحديات الاقتصادية المعاصرة.

وجاءت أهم توصيات البحث، وهي: ينبغي إجراء مزيد من البحوث لإطلاع المسؤولين عن وضع السياسات بشكل صحيح عن التمكين الاقتصادي للمرأة العربية.

9. (باشا، 2017)، بعنوان: "ريادية الأعمال النسائية دولياً بين التشجيع والتحديات البرنامج الدولي (WED نموذجاً)، الجزائر".

تهدف الدراسة إلى الوقوف على مفهوم ريادة الأعمال النسائية والصعوبات التي تواجهها على مختلف الأصعدة (الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، حتى الإحصائية منها)، كما استعرضت نموذج البرنامج الدولي الداعم للريادة النسوية (WED)؛ واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على جميع البيانات وتحليلها للخروج بالنتائج، ودراسة حالة ريادة الأعمال النسائية في جميع الدول.

وتوصلت الباحثة إلى نتائج، أهمها: ضرورة توفير فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على أصحاب المشاريع، وتوفير فهم أفضل لمعدلات مشاركة الإناث والذكور في مجال تنظيم المشاريع واستثمار الموارد، فالمعلومات الديمغرافية تساعد على تعزيز الوعي بدور المرأة في الاقتصاد.

وكانت أهم توصيات الباحثة: الاعتراف بأن الاعتبارات الاجتماعية، الثقافية والقانونية للمجتمع تحتاج إلى معالجة لضمان تمكين المرأة، وبشكل خاص يجب دراسة المحظورات الضمنية أو الصريحة الثقافية أو القانونية التي تسعى لتحقيق قدرة المرأة على العمل، كما يجب بيان آثار تلك المحظورات على الاقتصاد بشكل مفصل، واتخاذ توصيات بشأنها.

2.2.4.2. الدراسات المحلية:

1. (المحتسب، 2019)، بعنوان: "رياديات الأعمال في فلسطين: الواقع والتحديات والتوصيات (دراسة حالة محافظة الخليل)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع رياديات الأعمال في الأراضي الفلسطينية، آخذين محافظة الخليل كحالة تطبيقية والتحديات التي تواجه هذه الفئة من المجتمع "رياديات الأعمال"؛ واستخدم الباحث في الدراسة المنهج المختلط، والذي يعتمد على بيانات كمية ونوعية؛ لتعطي تصورًا حقيقيًا لمجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، وهي: التمويل سبب مهم جدًا لنجاح أي مشروع ريادي أو فشله، نشر الثقافة وروح الإبداع والريادة وإعطاء الثقة بالنفس من الأمور الداعمة لقطاع ريادة الأعمال، لا توجد قوانين وتشريعات تدعم وتحمي قطاع ريادة الأعمال ورياديات الأعمال الإناث على وجه الخصوص.

ومن أهم التوصيات التي جاءت بها الدراسة: أن تطور قطاع رياديات الأعمال ليصبح محركًا من المحركات الاقتصادية الشاملة لا يكون إلا بتعاون جميع القوى المؤثرة على هذا القطاع المهم، والاهتمام بروادة وخلق بيئة عمل وتنافس تحفز خلق الأفكار الريادية لإثراء القطاع، والاهتمام بقطاع ريادة الأعمال بشكل عام، ورياديات الأعمال بشكل خاص، وذلك لما لهذا القطاع من أهمية في دعم التنمية الاقتصادية وإيجاد مكان للاقتصاد الفلسطيني في صفوف اقتصاديات العالم المتقدمة.

2. (بحر، 2019)، بعنوان: "واقع الثقافة الريادية وعلاقتها بأبعاد الريادة الأخرى في كلية المهن التطبيقية جامعة بولتيكنك فلسطين".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية، والتعرف على مستوى الإبداع والابتكار من خلال تطبيق الريادة في الجامعات الفلسطينية، والتعرف على مستوى المخاطرة والتنافسية والاستقلالية من خلال تطبيق ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بجمع البيانات ووصفها كما هي في الواقع، واعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أنّ كلية المهن التطبيقية في جامعة بولتيكنك ركزت على الاهتمام بالثقافة الريادية وأبعاد الريادة، وذلك ظهر من خلال البرامج الريادية التي تم تبنيها في المشروعات التي تم طرحها من قبل الطلبة في الكلية.

وتوصلت الباحثة إلى عدة توصيات أهمها: ضرورة توفير بنية تحتية مادية ومعلوماتية داعمة لريادة الأعمال من جلب تمويل وتدريب على ريادة الأعمال والخدمات الاستشارية، مساعدة الطلبة في دراسة المشاريع الريادية، وكيفية التقليل من مستوى المخاطرة للمشروعات الريادية.

3. (رسلان ونصر، 2018)، بعنوان: "واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني".

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع الأعمال الريادية، والتعرف على أهمية هذا القطاع بالنسبة للاقتصاد الفلسطيني الناشئ، وتحديد أبرز المعوقات والعراقيل التي تحول دون نمو ريادة الأعمال وتطويرها في فلسطين، والمتمثلة في معظمها - بالسياسات والإجراءات والتدابير التي اتبعتها الاحتلال خلال العقود الزمنية السابقة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال قيام الباحثين بالاطّلاع على العديد من التجارب الإقليمية والدولية في مجال ريادة الأعمال.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود الكثير من المعوقات التي تعترض ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة، وهي: معوقات السياسات الإسرائيلية، معوقات مجال الإدارة، معوقات التكنولوجيا، معوقات ضعف البنية التحتية، معوقات الحصول على المواد الخام، معوقات التسويق، معوقات مجال التمويل، معوقات نقص المؤسسات الداعمة والمساندة.

وجاءت أهم توصيات الدراسة، وهي: ضرورة تطبيق مجموعة من السياسات والإجراءات التي من شأنها تحسين أداء المشروعات الريادية لخدمة الاقتصاد الفلسطيني وتفعيلها، وذلك من خلال توفير الخدمات الاستشارية، وتقديمها في مجال الفرص الاستثمارية.

4. (منصور وعبد الجواد، 2018)، بعنوان: "تحديات الريادة في فلسطين".

هدفت هذه الدراسات إلى استكشاف المشاكل والتحديات التي تحدّ وتحول دون نجاح الرياديين في إنشاء مشاريع ريادية ناجحة تساهم في تقليل البطالة، والنهوض بالاقتصاد الفلسطيني، والتخلص من التبعية لاقتصاد المحتل، حيث كشفت الدراسة عن واقع ريادة الأعمال في فلسطين، والتحديات التي تتعرض لها.

واتبعت الدراسة منهج البحث الكيفي (النوعي)، وذلك من خلال المقابلات كأداة؛ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها:

يعدُّ الاحتلال عائقًا للريادين الفلسطينيين من ناحية (فنية) توفر الموارد، ومن ناحية الاتصال والتواصل مع العالم الخارجي الذي يمنعها من الانتشار الدولي، يعد نظام التعليم التقليدي عائقًا أمام الأفكار الريادية وتحقيق الاكتفاء الذاتي من خلال مشروع خاص، ويعد دور مؤسسات التمويل مهمًا لتشجيع الريادة، ولكن دورها في فلسطين غير مكتمل؛ حيث تفرض نسب فائدة عالية جدًا على هذه المشاريع.

وخرج البحث بعدة توصيات، أهمها: استبدال أساليب التعليم التقليدية لأساليب تعليم أكثر إبداعًا وابتكارًا؛ ما يساعد في خلق بيئة ريادة، وتعزيز دور الحكومة في العملية الريادية من خلال تعديل القوانين لتشجيع المشاريع الصغيرة دون أن تقتصر الخصومات والتحفيز على المشاريع الكبيرة دونًا عن غيرها.

5. (يونس، 2017)، بعنوان: "واقع مسرعات الأعمال في زيادة فرص نجاح الشركات الريادية الناشئة في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع مسرعات الأعمال ودورها في زيادة فرص نجاح الشركات الناشئة الريادية في قطاع غزة، وذلك بالتعرف على دور التمويل المبدئي الذي تقدمه مسرعات الأعمال، المدة المحددة لبرنامج التسريع، خدمات التوجيه والإرشاد والتشبيك التي تحصل عليها الشركات الناشئة من خلال برنامج التسريع، وتنوع الفريق المؤسسي لفريق الشركات الناشئة في زيادة فرص نجاح الشركات الريادية الناشئة.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لإجراء الدراسة والمقابلات كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنّ مسرعات الأعمال لها دور كبير في زيادة فرص نجاح الشركات الريادية الناشئة، ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة: العمل على إيجاد كيان حكومي يختص بمجال عمل الشركات الناشئة، ويوفر لها بيئة آمنة ومحفزة، والعمل على تعزيز دورها للمساهمة في التنمية الاقتصادية على المدى البعيد، مثلما حدث في تجربة سنغافورة، ويجب على أصحاب الشركات الناشئة الاهتمام بالأفكار الريادية والإبداعية التي تعنى بحل المشكلات المحلية، وتستهدف الأسواق الغزية.

1. Vanessa، peturususamani (2020)، "Entrepreneurship education time for a change in research direction".

هدفت هذه الدراسة إلى تعليم ريادة الأعمال كمجال للبحث بسبب أهميتها العملية، ودورها في تسريع الرفاهية الاقتصادية للاقتصاد العالمي. حيث ما تزال هناك الكثير من العقبات لكي نفهم تمامًا طبيعة وقدرة تعليم ريادة الأعمال لتحويل المجتمع، وتخليط الضوء على الاتجاهات الحالية في تعليم ريادة الأعمال من خلال توفير بعض المسارات للبحوث المستقبلية التي تأخذ الإنسان كهدف للتعليم.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تعليم ريادة الأعمال ستساعد على تبني الطبيعة المميزة لريادة الأعمال، وذلك من خلال ربطها باتجاهات التوظيف الناشئة الجديدة مثل التحول الرقمي لمكان العمل. خرجت الدراسة بتوصيات لماهية احتياجات تعليم ريادة الأعمال كوسيلة لإحداث مزيد من التقدم في تشكيل التنمية المستقبلية لهذا المجال.

2. (MDPI، 2020)، "Women's Entrepreneurship in the Global south: Empowering and Emancipating".

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة الآتية: هل تتمتع رائدات الأعمال بالتمكن من ريادة الأعمال؟ وهل توفر ريادة الأعمال التحرر؟

ويتجلى الموقف النظري في أن ريادة الأعمال متأصلة اجتماعيًا، ويجب الاعتراف بها كعملية اجتماعية ذات نتائج اقتصادية؛ لذلك يجب الإجابة على أسئلة التمكين في السياق الكامل الذي يتم فيه ريادة الأعمال.

لذلك الجدل في الدراسة بأن (المؤسسات الرسمية - وغير الرسمية) والثقافية والاجتماعية يجب أن تنشئ سياقات نسائية في جنوب الكرة الأرضية، حيث إن ريادة الأعمال يتم إخضاعها ومعاملتها على أنها من الدرجة الثانية والدنيا.

وبعد مراجعة الأدبيات في مناطق مختلفة من جنوب العالم، وجد أن رائدات الأعمال تواجه معوقات كثيرة، وهذه الممارسات تظهر في التقاليد والثقافة والنظام الأبوي اللذين يؤثران في تقليل جهود رائدات الأعمال.

وأظهرت الدراسة نتائج، ومنها: أن وكالة ريادة الأعمال بدأت بالقضاء على هذه العراقيل والمعوقات وخصوصًا النظام الأبوي، وأيضًا أن ريادة الأعمال يمكنها القيام بالتمكين ولكن بشكل متواضع وبطيء، وتحقيق الاستقلالية والتحرر الأبدي، ولكن ببطء.

3. (Royo et al, 2019) ، "Sustainable development, economic and financial factors, that influence the opportunity – drier entrepreneurship. An FsQCA approach".

هدفت الدراسة إلى توضيح عوامل التنمية المستدامة والعوامل الاقتصادية والمالية التي تؤثر على ريادة الأعمال في البلدان التي قد تكون مرتبطة بمبادرات ريادة الأعمال، وتحليل مجموعة من البيانات الخاصة بـ 57 دولة لعام 2017 على برنامج FSQCA والتي أثبتت أنها مناسبة لمجموعات البيانات الصغيرة الحجم، بالإضافة إلى جمع البيانات من أربع قواعد بيانات، وهي: (مراقب ريادة الأعمال، ودرجة مخاطر البلد، وقاعدة بيانات البنك الدولي، ومؤشر أهداف التنمية المستدامة).

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن عوامل التنمية المستدامة والتنمية الاقتصادية المؤثرة على ريادة الأعمال تتمثل في الجوانب الاقتصادية والمالية، بالإضافة إلى عوامل المساواة الاجتماعية، والتعليم، والإنتاج المسؤول، ومؤشرات الابتكار، والبنية التحتية.

4. (Rahdari, 2016)، "Achieving sustainability Through Chumpeterian Social Entrepreneur ship: The Role of social Enterprises".

هدفت هذه الدراسة للإجابة على الإشكالية المتعلقة بإمكانية تحقيق الاستدامة بالاعتماد على منظور شومبتير الذي يرى أن المقاولاتية (ريادة الأعمال) هي بمنزلة المحرك للتنمية، وذلك من خلال التركيز على دور ريادة الأعمال الاجتماعية.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استعرضت الدراسة العديد من المفاهيم التي لها علاقة بموضوع البحث مثل (المسؤولية الاجتماعية، المواطنة المؤسسية، المشاريع الاجتماعية والتنمية المستدامة) لتكوين نظرة أوسع حول مجال (ريادة الأعمال الاجتماعية) ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ما بعد 2015، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج، وتعمل على تحقيق قيم مشتركة (اقتصادية، اجتماعية، بيئية)، حيث تهدف على المستوى الفردي إلى حشد الأفراد (الرواد الاجتماعيين) لمعالجة التحديات الاجتماعية والبيئية باستخدام الابتكار، أما على المستوى المؤسسي فتتجلى القدرة المؤسسية لريادة الأعمال الاجتماعية على الاستدامة في تحقيق التوازن بين الأداء

الاقتصادي والأداء الاجتماعي- البيئي، أما على المستوى الكلي فتساهم زيادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

3.4.2. دراسات المتغير التابع: (التمكين الاقتصادي للمرأة).

1.3.4.2. الدراسات العربية:

1. (غراز، بوقبرين، 2021)، بعنوان: "دور التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في تجسيد التنمية المجتمعية".

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير تمكين المرأة في تكريس أهداف ومبادئ التنمية المستدامة وهل يساهم تمكين المرأة في بلورة المساواة المجتمعية بين الجنسين، ومعرفة مساهمة المرأة الريفية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بالدول النامية، ودور الجنسين في تحقيق وتجسيد المساواة الاجتماعية.

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات من مصادرها، وتحليلها للوصول إلى النتائج.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن تحرير مصطلح التمكين ليناسب مجتمعاتنا يتطلب النأي به عن مفهوم الفردية، والذي صاحب المرأة الغربية وأدى إلى تفسخ الأسرة والمجتمع، ويجب الأخذ بعين الاعتبار أن مستوى التنمية في أي بلد يكون متناسبًا ومتجانسًا بشكل مباشر مع النهوض بالمرأة، وهذا النهوض والنقد لا يمكن أن يتحقق إلا إذا تلاشت كل التمييزات، والصور الخطية والبالية، وسياسات القهر والإذلال للمرأة، وأفسحت المجال للمساواة بين الجنسين، والعدالة الاجتماعية، وإعطاء فرص متساوية للرجال والنساء على السواء في القضايا الوطنية والدولية.

وأوصت الدراسة: بعدم الفصل التعسفي بين تمكين المرأة الفردي ونهضة مجتمعتها وأمتها، والعمل على تعبئة طاقات النساء للقيام بثورة تحررية شاملة على المستوى النفسي، والاجتماعي، والثقافي، والسياسي في إطار قيم الإسلام، الاستفادة من تجارب النساء في ثقافات مختلفة، ومنها الغربية، مع الاحتفاظ دائمًا بحق قبول أو رفض ما يُطرح علينا من قبل المنظمات النسائية العالمية بما يتوافق مع خصوصية ثقافتنا وتحديات ظروفنا.

2. (عربي، وقطاف، 2020)، بعنوان: "تقييم مساهمة مؤسسات دعم ريادة الأعمال في التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر - مشاريع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر نموذجًا".

هدفت هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على مدى مساهمة مؤسسات دعم ريادة الأعمال في تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء عمومًا، والنساء الحرفيات في الجزائر على وجه الخصوص، وذلك بالتطرق إلى دراسة مشاريع قطاع الصناعة التقليدية، والحرف، والوقوف على مدى أهمية هذه المؤسسات في التمكين الاقتصادي للمرأة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت على وصف وتحليل المفاهيم الأساسية وجمع معلومات حول واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: تمكين المرأة حقيقة يناهز بها الجميع لأن المسألة لا تتعلق بتحرير المرأة، وإنما بضمان جذب مواهبها وقدراتها المختزلة، باعتبارها فاعلاً في التنمية لا مقلداً، وأن تمكينها يعد تمكيناً للرجل أيضاً.

وخرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها: الحد من الحواجز التي تحول دون قدرة المرأة على الولوج عالم ريادة الأعمال في مجال التمويل، وتشجيع المؤسسات المالية على أخذ أنواع مختلفة من الضمانات في الاعتبار، وضرورة إنشاء مؤسسات لدعم المرأة العاملة تقدم خدمات رعاية الأطفال (الحضانات) والمسنين.

3. (الكعبي، 2020)، بعنوان: "تمكين المرأة... الفرص والتحديات في العراق".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم التمكين عمومًا، وعلى مفهوم وأنواع تمكين المرأة، وأهم فرص تحقيق تمكين المرأة، والتحديات التي تواجه تمكين المرأة.

استخدام البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمد على تناول الأدبيات التي تناولت مفهوم تمكين المرأة باللغتين العربية والإنجليزية.

وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: أن تمكين المرأة هو أحد أهم اهتمامات القرن الحادي والعشرين ليس على المستويات الوطنية فحسب بل على المستوى الدولي أيضًا، التمكين له بُعدان الأول داخلي وهو التمكين الذاتي أو النفسي، وهو سابق على البعد الثاني الخارجي، ويشمل أنواع متعددة منها: التمكين الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي، والقانوني، والتربوي، والبيئي، والصحي، وأن التمكين هو

متغير مستمر، بمعنى أنّ التمكين هو النظر للأفراد على أنهم أقل أو أكثر تمكينًا، وليس على ممكنين أو غير ممكنين (أي أن الفرق كمي)، وأن أبرز فرص تمكين المرأة هي التغيير في حركة المرأة والتفاعل الاجتماعي والتغيير في أنماط عمل المرأة والتغيير في وصول المرأة إلى الموارد، والتحكم بها وفي سيطرتها على صنع القرار، فضلًا عن توفير التعليم، وتوفير الحد الأدنى من الاحتياجات، مثل: التغذية، والصحة، والإسكان.

4. (العقيل، 2019)، بعنوان: "التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بالأمن الأسري: دراسة ميدانية في السعودية".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة تمكين المرأة اقتصاديًا في تحقيق المكانة الاجتماعية لها ولأسرتها، وكذلك الكشف عن علاقة تمكين المرأة اقتصاديًا تجاه علاقتها بالزوج.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الإستبانة الإلكترونية، والمقابلة مع أشخاص ذوي وظائف قيادية من النساء.

وتوصلت الباحثة إلى عدة نتائج، أهمها: أن تمكين المرأة اقتصاديًا يساعد على رؤية المرأة لقيمتها الحقيقية، والتحسين من مكانتها الاجتماعية، ويساهم في إثبات شراكتها المجتمعية، من خلال تمكين المرأة اقتصاديًا، فتستطيع المرأة تحقيق الأمن الأسري، ومساعدة الزوج بالنفقات، وتلبية احتياجات الأسرة الأساسية والترفيهية.

وجاء البحث بعدة توصيات، أهمها: التوعية بقدرة المرأة على العمل في جميع الأنشطة الاقتصادية، وإلقاء الضوء على نماذج ناجحة من سيدات الأعمال الناجحات في مهن مختلفة، ضرورة التمكين الاقتصادي للنساء، وإعطائهن فرص في الأعمال الصغيرة، ومتناهية الصغر سواء بتوفير القروض أو الخبرة في إقامة المشروعات أو تسهيلات السوق.

أوصت الباحثة بضرورة توفير الضمانات اللازمة لإحتواء المرأة في المشروعات الكبرى، وإعادة هيكلة توزيع النفقات العامة بهدف إشباع الاحتياجات التعليمية والاجتماعية والصحية للمرأة والتي تساعد على تمكينها الاقتصادي، وتوفير الضمانات الكافية لوصول المرأة إلى الخدمات الأساسية، وتملك الأصول والخدمات المالية.

5. (أحمد، 2018)، بعنوان: "دور مشروعات التمويل الأصغر في تمكين المرأة الريفية اقتصاديًا بمحلية الكاملين في السودان في الفترة (2012-2017)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز مشروعات المرأة الريفية في محلية الكاملين ودور هذه المشروعات في تمكين المرأة اقتصاديًا، واتبع الباحث المنهج التاريخي والوصفي الإحصائي الذي استخدم الاستبانة، والملاحظة، والمقابلات الشخصية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تعدد مجالات عمل المرأة الريفية الممولة بالمحلية، وأكثر المجالات المدرة لدخل المرأة بالمنطقة هي: المجال التجاري، ومجال الإنتاج الحيواني، أيضًا نجحت مشروعات التمويل الأصغر في تمكين المرأة الريفية اقتصاديًا، ومن أهم مؤشرات نجاح مشروعات التمويل الأصغر للمرأة الريفية هو زيادة دخلها الشخصي، وارتفاع مستوى معيشة أسرتها، أيضًا من أهم الصعوبات التي واجهت تمكين المرأة اقتصاديًا هي مشكلات التسويق، ومشكلات غلاء الأسعار للمواد الأولية، وقلة مؤسسات التمويل الأصغر في المنطقة.

ووأصت الدراسة بعدة توصيات، أهمها: تشجيع الاستثمار بفتح أسواق لمنتجات المشروعات الممولة وإقامة المعارض، التدريب الكافي للمرأة على كيفية اختيار المشروع المربح وتسويق إنتاجه.

2.3.4.2. الدراسات المحلية:

1. (غروف، 2019)، بعنوان: "التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية العاملة في الجمعيات التعاونية (اتحاد الجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف في الضفة الغربية كحالة دراسية)".

هدفت الدراسة إلى التعرف والكشف عن واقع التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية العاملة في الجمعيات التعاونية في جميع محافظات الضفة الغربية، والتعرف على مساهمة آليات العمل التي يقوم بها اتحاد الجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف من أجل تمكين المرأة اقتصادياً، وتوضيح مدى استجابة السياسات والإستراتيجيات الوطنية للتمكين الاقتصادي للمرأة.

استخدمت الباحثة المنهج الكمي، حيث استخدمت الأسلوب الوصفي في دراستها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المنتسبات في اتحاد الجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف عام 2018، وخرجت الدراسة بعدة نتائج أهمها: وجود دور فعال جداً لتعزيز القدرات كشكل من أشكال التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في اتحاد الجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف، بينما هناك وجود لدور فعال بدرجة متوسطة للسياسات والإستراتيجيات الرسمية للتمكين الاقتصادي للمرأة العاملة، وهناك دور ضعيف لملاءمة التشريعات والقوانين المعمول بها للتمكين الاقتصادي للمرأة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات منها: ضرورة العمل على تطوير السياسات والإستراتيجيات الرسمية الخاصة بعمل المشاريع النسوية، ضرورة العمل على ملاءمة التشريعات والقوانين المعمول بها في دعم وتمكين المرأة من خلال مراعاتها للمشاريع النسوية وخصوصيتها.

2. (أبو سنينة، 2017)، بعنوان: "تأثير تطبيق الحوكمة في المشاريع الصغيرة على التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية (دراسة تطبيقية على الجمعيات في محافظة الخليل)".

هدفت الدراسة إلى قياس مدى تأثير تطبيق الحوكمة في المشاريع الصغيرة على التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية، وهل هناك تأثيرات ذات دلالة إحصائية في تأثير تطبيق الحوكمة في المشاريع الصغيرة على التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية، والمتمثلة في (انشاء المشروع، إدارة المشروع، اتخاذ القرار، جلب التمويل، رفع الدخل، المشاركة المجتمعية).

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي القائم على دراسة الظاهرة وتحليلها، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية للدراسة، وكان مجتمع الدراسة عبارة عن جميع الجمعيات المسجلة لدى وزارة الداخلية في محافظة الخليل، وعددها 137 جمعية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنّ الدرجة الكلية للتمكين الاقتصادي مرتفعة، وأعلى الدرجات للتمكين الاقتصادي هي المشاركة المجتمعية، ثم اتخاذ القرار، ثم إنشاء المشروع، يليها رفع الدخل، يليها إدارة المشروع، وأخيرًا جلب التمويل، أيضًا نشر ثقافة الحوكمة الجيدة، وتعزيزها لدى الجمعيات الراحية للمشاريع النسائية التي تسهم في التمكين الاقتصادي للمرأة.

وخرج البحث بعدة توصيات، أهمها: ضرورة تطبيق مبادئ الحوكمة في المشاريع الصغيرة، والتزامهم بها من خلال جهات رسمية مختصة في وزارة الداخلية.

3. (عبد العال، 2016)، بعنوان: "فاعلية مؤسسات التمويل الصغير في تمكين المرأة اقتصاديًا في محافظة طولكرم من وجهة نظر مدراء المؤسسات والمستفيدات".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على فاعلية مؤسسات التمويل الصغير في تمكين المرأة اقتصاديًا في محافظة طولكرم من وجهة نظر مدراء المؤسسات والمستفيدات، ولتحقيق الغرض من الدراسة؛ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي متعدد المنهجيات، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث دمجت الباحثة بين الأسلوب الكمي والكيفي لجمع وتحليل البيانات ولمنح النموذج مزيد من القوة التنبؤية والتفسيرية.

وتشكل مجتمع الدراسة من جميع النساء المقترضات من مؤسسات التمويل الصغير في محافظة طولكرم خلال عامي 2015-2016.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، هي: لم تساهم مؤسسات التمويل بتمكين النساء اقتصاديًا بالصورة المطلوبة من مفهوم التمكين الاقتصادي كما عرفته الباحثة إجرائيًا، حيث إن التمكين من وجهة نظر المؤسسات كان فقط من خلال توفير التمويل اللازم، بناءً على هذه النتائج؛ أوصت الباحثة بضرورة تطبيق مفهوم التمكين الاقتصادي بأبعاده ومتطلباته فعليًا، وممارسته بما يتلاءم مع أهداف وغايات تلك المؤسسات التي تنادي بتمكين المرأة دون التطبيق الفعلي.

4. دراسة (الدراعمة، 2014): بعنوان: "فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديًا من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن".

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية، ومعرفة الاختلافات في وجهات نظر المستفيدات حول فاعلية التدريب وفقًا لمتغيرات السن، والمستوى التعليمي، وعدد الورش التدريبية المقدمة.

واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المستفيدات الملتحقات ببرامج التدريب في المؤسسات النسوية، وتم اختيار عينة طبقية حسب المحافظة، وبلغ حجمها 265 مستفيدة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

ارتفاع درجة فاعلية التدريب المقدم في المؤسسات النسوية في تمكن المرأة الفلسطينية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة في استجابات أفراد العينة نحو فاعلية التدريب يعزى لمتغيرات السن، والمستوى التعليمي، وعدد الورش التدريبية.

3.3.4.2. الدراسات الأجنبية:

1. (Gbeton, Houngue, 2020), "Impact of fertility on the economic empowerment of women in Benin".

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الخصوبة على التمكين الاقتصادي للنساء في بنين، وفي التحليل الإحصائي توضح أن التمكين الاقتصادي للمرأة يكون من خلال مشاركتها في سوق العمل واستقلاليتها في اتخاذ القرار؛ وتم استخدام طريقة المتغيرات لتقييم أثر الخصوبة على مشاركة المرأة في سوق العمل، واستخدام نموذج الاحتمالات القصوى لدراسة تأثير الخصوبة على وقت عمل المرأة وأجرها واتخاذها للقرار وتمكينها؛ حيث تم جمع البيانات من المسح الديمغرافي والصحي (DHS) في بنين عام 2018، واختيار عينة من النساء التي أعمارهن فوق 18 عامًا.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن الخصوبة تقلل من احتمال مشاركة المرأة في سوق العمل، وتقلل من وقت عملها، وتقلل من احتمال حصولها على أجر مقابل عملها، وأن زيادة عدد الأطفال لدى المرأة بمقدار شخص واحد يقلل من مشاركتها في سوق العمل بمقدار 3.7 نقطة مئوية بالمقابل؛ ما يقلل من احتمالية أن تعمل بدوام كامل نقديًا وعينيًا بنسبة 1.6 و 9. على التوالي، وأن زيادة عدد الأطفال يقلل من نسبة قرارها بشأن المشتريات وزيارات والديها وصحتها؛ لذلك يجب على سياسات تنظيم الأسرة المتعلقة بتعزيز دور المرأة أن تركز على التمكين الاقتصادي للمرأة بشكل أكبر، خصوصًا النساء ما بين 18 - 35 عامًا.

2. (khalaf, 2020), "Socio – Economic empowerment of women throw SHGs and MEIs towards inuttarakhard ، India".

تحلل هذه الورقة دور مجموعات المساندة الذاتية ومؤسسات التمويل الأصغر تجاه تمكين المرأة اقتصاديًا في أوتارانتشال، الهند، حيث إنّ التمويل الصغير لديه القدرة على تقديم مساهمة كبيرة وواضحة في المساواة بين الجنسين، وتعزيز سبل العيش المستدامة، وتحسين ظروف عمل للمرأة، كما أنّ الجيل الجديد من النساء الشابات المتعلمات ترافق الرجال إلى المناطق الحضرية، وهذا ما يكسر النمط المعتاد المتمثل في رعاية النساء للمزارع التقليدية العائلية والمساكن، اولتعليم العالي للنساء والاستثمار فيه يؤسس قاعدة راسخة في العمل الحضري الآمن لهن، ويؤدي إلى زيادة الثراء (الدخل).

نتائج الدراسة: تتوقع المبادرات التي اتخذتها مجموعات المساعدة الذاتية أن تقوم النساء بتطوير مهاراتهن في كيفية المشاركة في العملية الديمقراطية، وتطوير قدرتهن على الانخراط في أنشطة بديلة لكسب العيش، وهي الأنسب لتلبية مواردهن ومهارتهن واهتماماتهن، وزيادة وعي النساء بكيفية الحفاظ والتجديد في الموارد الطبيعية والمحلية.

4.3.4.2. دراسات تجمع المتغيرين:

1. (علويط، بولويز، 2020)، بعنوان: "ريادة الأعمال النسوية كمدخل لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة -حالة الجزائر-".

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع المقاولات النسوية في الجزائر لتبيان مدى إشراك المرأة الريادية في بناء الاقتصاد الوطني، بحكم إقامتها في عالم ريادة الأعمال كمرحلة أساسية لتمكينها اقتصاديًا.

استخدم البحث المنهج الوصفي لعرض التأصيل النظري لكل من ريادة الأعمال النسوية والتمكين الاقتصادي، والمنهج التحليلي أثناء عرض مختلف الإحصاءات الخاصة بهيئات دعم وتمويل المشاريع الريادية في الجزائر.

خلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن ريادة الأعمال النسوية أحد أبرز مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة والتي من خلالها حاولت إثبات نفسها يومًا بعد يوم، وهذا ما تؤكدته الإحصاءات من خلال ارتفاع نسبة مشاركة النساء في الحياة العملية والتي وصل إلى 34.6 % سنة 2019، ولكن بالرغم من الجهود المبذولة في الجزائر من أجل تمكين المرأة في مجال ريادة الأعمال إلا أنها ما زالت لم تصل

إلى المستوى المطلوب في العديد من القطاعات أبرزها القطاع الصناعي، كما يظهر ذلك من خلال احتلالها للمراتب الأخيرة في مجال تمكين المرأة، وذلك برتبة 132 عالمياً.

2. (سلامي، 2019)، بعنوان: "المقاولاتية كأحد مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة".

هدفت الدراسة إلى توضيح حقيقة أن المقاولات النسوية تعدُّ أحد أبرز مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة وأن التقارير الدولية أصبحت تنادي بها وكيفية أن الواقع المعاش الآن يؤكد على حقيقة هذه القوة الكامنة فيها، وتوضيح الأهمية المتزايدة التي يكتسبها النشاط المقاولاتي النسوي، ومساهمته في إحداث فارق النمو بين الاقتصاديات، وهذا ما دعا البلدان لتبنيها كتوجه جديد وتشجيع العمل المقاولاتي النسوي، وذلك بتبني جملة من السياسات.

استخدم البحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على التأصيل النظري للمفاهيم الواردة في عنوان البحث. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: النساء المقاولات يعتمدن نمط التسيير بالمشاركة، ويضعن الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولويات؛ ما ينعكس في غالب الأحيان على نمو المؤسسة، ويفضّلن الهيكل التنظيمي الأفقي.

النساء المقاولات يعرفن بأسس التفاوض الناجح أكثر من الرجال، حيث يسعين من وراء التفاوض للحصول على علاقات دائمة، وتعاون مريح لكلا الطرفين.

ومن العوامل المؤثرة على المرأة الريادية والتي تمنع تمكينها أو تعيقه: مشكلة الحصول على التمويل البنكي والذي يكون جدًّا صارمًا مع النساء، ويحتاج لضمانات لا تستطيع توفيرها، وأيضًا مشكلة الحصول على المعلومات، واستغلال الفرص بسبب عدم الاندماج في الشبكات التي يمكن أن توفر ذلك، ومشكلة نقص الخبرة.

3. دراسة (أبو رية، 2018)، بعنوان: "الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة دراسة لاتجاهات عينة من رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي حسب نموذج هوفستيد".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع ريادة الأعمال النسائية في المجتمع الإماراتي، بالإضافة إلى التعرف على دور ريادة الأعمال النسائية في المجتمع الإماراتي في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، وما هي الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة حسب نموذج الأبعاد الثقافية لهوفستيد، وذلك من خلال آراء عينة من رائدات الأعمال بالمجتمع الإماراتي.

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أداة (الاستبانة) لجمع المعلومات من العينة المستهدفة، وكانت العينة مجموعة من رائدات الأعمال العضوات في مجلس سيدات أعمال عجمان في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، ومنها: أن تدعيم دولة الإمارات لريادة الأعمال النسائية حققت مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة، وأخيرًا أن نتائج البحث اتفقت في مؤشرين مع نموذج هوفستيد وهما: الصرامة والجماعية.

4. (Mantok، 2016)، "Role of women entrepreneurship in promoting women empowerment".

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير مهارات ريادة الأعمال لدى المرأة وتأثيرها على تمكين المرأة، استخدمت البحث عينة مكونة من 169 سيدة من صاحبات المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة، وكانت العينة من نساء تعمل في مجال الصباغة والكيماويات والنسيج.

أما مجتمع الدراسة فكان يقع في مدينة أحمد أباد في شمال غرب الهند، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أساليب إحصائية لتحليل الاستبانات التي احتوت على ثلاثة أبعاد لتقييم التوجه الريادي للمرأة، وهي: (الابتكار، الاستباقية، تحمل المخاطر)، وعلى ثلاثة أبعاد لتقييم التمكين الاقتصادي للمرأة، وهي: (الكفاءة، تقرير المصير، والتأثير).

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن ريادة الأعمال النسائية تؤثر بشكل واضح وملحوظ في تمكين المرأة اقتصاديًا في الهند، حيث إن المرونة والاستقلالية في ساعات العمل تساعدن في أداء أعمالهن، كما أظهرت الدراسة أن ريادة الأعمال تساعدن على التفوق في حياتهم المهنية والذي ينعكس في الأداء الجيد لمشروعاتهن من حيث كسب الإيرادات، وأيضًا أن الابتكار يحفزهن على المنافسة في سوق العمل، والشعور بالمسؤولية تجاه الأنشطة التي يقمن بها.

5. (حساني، خوني، 2016)، بعنوان: "التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية".

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح واقع المقاولاتية النسائية حول العالم، وما هي معوقاتهما، وما المقصود بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وما أهم مؤشرات قياسه، وما هو دور التمكين الاقتصادي في تطوير المقاولاتية النسائية.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والكمي، وذلك لعرض المعلومات النظرية حول التمكين، والمقاولاتية النسائية، والإحصاءات التي تم جمعها حول التمكين والمقاولاتية وتحليلها.

وتوصل البحث إلى عدة نتائج، أهمها: أن المقاوالتية النسائية ضعيفة مقارنة بنظيرتها الذكورية، وتعاني من جملة من الصعوبات تتمثل أساسًا في التمركز في النشاط نتيجة الضغوطات الاجتماعية، وارتفاع مستوى الفشل نتيجة نقص الخبرة التسييرية، وضعف دخلها، وكذلك صعوبة الحصول على التمويل الخارجي، وأن هذه الصعوبات تعود لضعف التمكين الاقتصادي للمرأة، والذي يترجم النظرة التقليدية لدور المرأة، وكذلك بُعدها عن المناصب النوعية والقيادية، ودوائر اتخاذ القرارات الاقتصادية.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

1.3 مقدمة:

تمثّل منهجية الدراسة الإطار الموجّه للعمل البحثي بجميع جزئياته وتفاصيله ومسالكه؛ إذ تشكل المنهجية إطاراً شاملاً للطرق والأساليب والممارسات التي اتبعتها الباحثة لإجراء الدراسة الراهنة، ويعدّ أيضاً الجانب المنهجي من أهم الجوانب التي تضمن نجاعة العمل البحثي، وموثوقية النتائج المقدمة في إطاره، حيث تشمل أيضاً طبيعة المشكلة البحثية، والفرضيات، وكيفية بنائها، والمنهج الذي تم الاستناد إليه، والطرق، والأدوات، والأساليب البحثية المتنوعة التي تم الاعتماد عليها لإثبات أو نفي الفرضيات البحثية. وعليه، فإن هذا الفصل من الدراسة يوضح المنهجية التي اتبعتها الباحثة في دراستها الحالية من حيث الأساليب، والطرق، والإجراءات، والأدوات، والأساليب التي طبقتها من بداية تحديدها للمشكلة البحثية، مروراً بالمنهج الذي اختارته كمسار للدراسة، وانتهاءً باختبار فرضياتها البحثية، والإجابة على تساؤلات البحث للوصول إلى تحقيق الهدف النهائي الذي صمّم هذا البحث من أجله.

2.3 منهج الدراسة:

يشير منهج الدراسة إلى الأسلوب المتبع من قبل الباحثة لإجراء العمل البحثي، فعلى الباحث أن يحدد منهجاً واضحاً للسير عليه في إطار المقتضى البحثي، فالمناهج البحثية متنوعة ومتعددة؛ فمنها ما يرتبط بالوقائع الطبيعية، وأخرى بالجوانب الإنسانية، وتلك التي تهتم بالجوانب التاريخية والتقييمية،

ويعدُّ المنهج الوصفي أحد أبرز المناهج التي يتم الاعتماد عليها في إطار دراسة العلوم الإنسانية؛ لذا فقد اعتمدت الباحثة على هذا المنهج في إطار الدراسة الراهنة؛ إذ إن الاعتماد على هذا المنهج يمكن الباحثة من وصف الظاهرة كما هي على أرض الواقع، والتحديد الكمي والكمي لأبعادها المتنوعة، وهو ما يرتبط بأهداف الدراسة المرصودة (الراعي، 2020: ص 9)، وعليه فقد استخدمت الباحثة هذا المنهج في إجراء التحليل الوصفي للظاهرة المبحوثة، واستخراج علاقات السبب والأثر المرتبطة أساسًا بالهدف البحثي الرئيس اعتماد على البرامج التخصصية في المجال الإحصائي.

3.3 مجتمع الدراسة:

يشير مجتمع الدراسة إلى الإطار الإجمالي للفئة المستهدفة من قبل الباحثة، والمتمثلين برياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، والبالغ عددهنَّ (361) ريادية من المؤسسات التي تحتضن الرياديات، وهذه الأعداد ما بين عام 2018 حتى 2021، وتمثل هذه الحاضنات أكبر الحاضنات على مستوى المحافظات الجنوبية، وهي: (ملتقى رياديات الزراعة الحضرية، مركز التطوير العربي الزراعي، مركز معًا، الإغاثة الزراعية).

عينة الدراسة الفعلية:

قامت الباحثة بالاعتماد على معادلة ستقين ثامبسون عند هامش خطأ (0.06) لحساب حجم العينة، حيث بلغ حجم العينة (154) استبانة من أصل مجتمع مكون من (361)، وقامت الباحثة بتوزيع (154) استبانة خلال الفترة 11 يونيو حتى 19 يونيو 2021، وتم استرداد (130) استبانة بنسبة استرداد (84.4%).

4.3 أداة الدراسة الرئيسية المتمثلة بـ "الاستبانة":

اعتمدت الباحثة في دراستها الراهنة على الاستبانة لجمع البيانات من المبحوثين، حيث تم تصميم هذه الأداة اعتمادًا على ما أورده الأدبيات العلمية من مفاهيم متعلقة بالمتغيرات التي تم تمثيلها في أطر محاور تلك الأداة، هذا بالإضافة إلى ما أورده كل الأدبيات من تمثيل لاتجاهات العلاقات ووصف المحتوى الخاص بالأبعاد التي تشكل الظاهرة المدروسة، وقد تم الوصول إلى جميع المكونات للمحاور والأبعاد استنادًا إلى الأسس العلمية التي وفرتها تلك الأدبيات، مع إجراء التعديلات المناسبة على الفقرات لتتناسب مع طبيعة الظاهرة المدروسة والبيئة التي تم استهدافها، ولأغراض ضمان قوة الأداة من الناحية العلمية؛ فقد قامت الباحثة بعرضها على ذوي الاختصاص من الطواقم الأكاديمية

المختصة، والتي يقف على رأسها المشرفون الأكاديميون، وتدقيقها بشكل ملائم؛ بغية إخراجها بشكلها النهائي، وعرضها على المحكمين.

1.4.3. محتوى أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) من قسمين رئيسيين، حيث يتكون القسم الأول البيانات الديمغرافية لعينة الدراسة ممثلة بـ (الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المحافظة)، بينما يمثل القسم الثاني بمتغيرات الدراسة، حيث تكون من "زيادة الأعمال النسائية" بأبعادها والذي تم قياسه من خلال (50) فقرة موزعة على خمسة أبعاد (الإبداع، الابتكار، المبادرة، التفرد "التميز"، المخاطرة)، بينما تكون "التمكين الاقتصادي" والذي تم قياسه من خلال (19) فقرة، وبذلك تصبح الاستبانة مكونة من (69) فقرة.

2.4.3. المحك المعتمد في أداة الدراسة (الاستبانة):

يعدُّ مقياس الدراسة المستخدمة جزءًا مهمًا يمكن الباحثة من الوصول إلى الأوزان النسبية لمستويات الاتجاهات حول الظاهرة المستهدفة، وفي هذا الإطار فقد اعتمدت الباحثة على مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستويات اتجاهات المبحوثين حول الظاهرة محل الدراسة؛ إذ يمكّن هذا المقياس من تحديد الأوزان النسبية لل فقرات والأبعاد، والاعتماد على نتائجها لتحديد اتجاهات استجابات المبحوثين حول الظاهرة المستهدفة، والجدول (1.3) يشير إلى تقسيم هذا المقياس وفقًا لدرجات الموافقة المعتمدة، والتي تشمل (منخفض جدًا، منخفض، متوسط، مرتفع، مرتفع جدًا).

جدول 1.3: مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومحاوّر الدراسة.

5	4	3	2	1	مقياس ليكرت
كبيرة جدًا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدًا	
مرتفع جدًا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدًا	مستوى الموافقة
أكبر من 4.20	3.40 إلى 4.19	2.60 إلى 3.39	1.80 إلى 2.59	أقل من 1.80	الوسط الحسابي
أكبر من 84%	68% إلى 83.9%	52% إلى 67.9%	36% إلى 51.9%	أقل من 36%	الوزن النسبي
الوسط الحسابي: (مجموع الإجابات ÷ عدد المستجيبين)، الوزن النسبي: (الوسط الحسابي ÷ 5) * 100					

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا لمقياس الإجابة "ليكرت الخماسي" المكون من 5 إجابات" (الصوفي، الدهدار، 2019، ص 104)

5.3 صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

تشير الاتجاهات المرتبطة بمفهوم الصدق والثبات إلى قدرة الأداة المستخدمة على تحقيق الغرض المرجو منها، وتمتعها بموثوقية واعتمادية عالية في حال تم إعادة استخدامها من قبل آخرين في ظل ظروف مشابهة لظروف التطبيق الراهنة للدراسة البحثية، ففي حال قُدرة الأداة على قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها تتمتع بدرجة عالية من الصدق، وفي إطار هذه القُدرة على القياس، فإن الصدق يأخذ أشكالاً متنوعة، أهمها: صدق المحتوى الممثل للظاهرة المبحوثة وفقاً للنظريات العلمية المتنوعة، والذي تتبعه أنواع مختلفة من أشكال الصدق تمثل امتداداً لهذا النوع الرئيس، فيمكننا الصدق من معرفة ما إذا كانت الاختلافات بين المفحوصين تعزى للخصائص بينهم، أو للمتغيرات المستقلة، أم أنها مجرد أخطاء ناتجة بالصدفة.

أمّا فيما يتعلق بالاعتمادية على الأداة، فإن هذا الشكل يمكن تحقيقه إذا أفرزت الأداة المستخدمة حال إعادة تطبيقها في بيئة وظروف مشابهة نتائج متقاربة، ويعدُّ كلُّ من الصدق والثبات مهماً في الأعمال البحثية؛ إذ يحقق كلاهما صلاحية الاستبانة، ولذلك يجب أن تعتمد الدراسة على الصلاحية من خلال الصدق والثبات (أبو عواد، نوفل، 2012: ص 466).

1.5.3 صدق المحتوى (صدق المحكمين):

يعدُّ صدق المحتوى أساساً هاماً لقوة الأداة كونه يرتبط بالمحتوى العلمي للأداة المستخدمة، ومدى قدرتها على تمثيل المتغيرات تمثيلاً علمياً دقيقاً وشاملاً وفقاً لما أوردته النظريات العلمية حول موضوع البحث، فقدرة الباحثة على الإلمام الكامل بالتفاصيل العلمية الدقيقة الخاصة بمحتوى المحاور والأبعاد التي تشكل الأداة البحثية، وتضمينها للفقرات المعبرة عن هذا المحتوى وفقاً للنظريات العلمية يشير إلى ارتفاع مستوى صدق المحتوى الخاص بها، ويعد الحقل الأكاديمي مجالاً مهماً يمكن للباحثة اللجوء إليه للتحقق من أشكال الصدق، بالاعتماد على آراء الخبراء في هذا الحقل من خلال عرض الأداة عليهم من أجل إبداء الرأي، وتصحيح المحتوى أو تعزيزه لإخراجها بشكل يحقق الغرض المرجو منها، ويطلق على هؤلاء الخبراء والاختصاصيين "المحكمين"، ويمكن تقييم درجة الصدق المحتوى للمقياس من خلال التوافق بين وجهات نظر المتخصصين "المحكمين" (ازيدي، حرطاني، 2019، ص 27). وبناءً على ذلك؛ قامت الباحثة بتصميم الاستبانة باعتبارها الأداة الرئيسة للدراسة بشكلها الأولي، حيث تم عرض الاستبانة على خبراء واختصاصيين بالمجال، وبلغ عددهم (8) خبراء، وتم إجراء تحكيم الاستبانة، وتعديل الأداة وفقاً لأرائهم وملاحظاتهم؛ وذلك للوصول إلى الاستبانة النهائية (الملحق رقم 1).

واعتمدت الباحثة في إيجاد نسبة صدق المحكمين من خلال معادلة لاوشي (Lawshe) (Berteau)، ومن خلال نتائج معادلة بلغت نسبة الصدق (ريادة الأعمال النسائية = 0.813، التمكين الاقتصادي = 0.835)، حيث تشير هذه النتائج إلى وجود صدق محكمين، وذلك بناءً على أن نتيجة معيار أكبر من (0.60)، وهذا يؤكد أن الاستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

2.5.3. صدق الاتساق الداخلي:

إن صدق الاتساق الداخلي هو أحد أهم أشكال الصدق الذي يعتمد عليه في تقييم جودة الأداة، ويشير مفهومه إلى مدى توافر الارتباطات بين الفقرات المعتمدة في أبعاد الأدوات المتنوعة مع البعد أو المحور، حيث يتم الحكم على توافر مثل هذا النوع من الاتساق من خلال نتيجة اختبار ارتباط بيرسون؛ إذ يجب أن تتوفر معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بينهما، للحكم على توافر صدق الاتساق الداخلي من عدمه.

وبعد استطلاع نتائج معامل الارتباط بين الفقرات والبعد أو المحور الذي ينتمي إليه، كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01، 0.05) بين متوسط فقرات البعد أو المحور والمتوسط العام للبعد نفسه أو المحور.

أما صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول "ريادة الأعمال النسائية"، فقد بلغ أدنى قيمة لمعامل الارتباط بين الفقرة الخامسة للبعد الرابع "المخاطرة" التي تنص على "يتم العمل بعقل جمعي للحد من أية مخاطر محتملة قد تهدد وجود المشروع" (0.404)، وكان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وبلغ مستوى الدلالة (0.027 أقل من 0.05)، بينما بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط للفقرة الأولى للبعد الرابع "التفرد (التميز)" التي تنص على "تمكنت من إحداث تغييرات في طبيعة المخرجات ارتباطاً بالمعارف المكتسبة حول طبيعة احتياجات الزبائن" (0.890)، وقد كان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) وبلغ مستوى الدلالة (0.000 أقل من 0.05)، وقد كانت جميع الفقرات الخاصة بأبعاد المحور الأول المتمثل بـ (ريادة الأعمال النسائية) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

وفيما يتعلق بصدق الاتساق الداخلي بفقرات المحور الثاني "التمكين الاقتصادي"، فقد بلغت أدنى قيمة لمعامل الارتباط بين الفقرة السابعة عشر التي تنص على "تعززت لدي القدرة على الإسهام في تشغيل الأيدي العاملة" (0.359)، وكان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وبلغ مستوى الدلالة (0.049 أقل من 0.05)، بينما بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط للفقرة الخامسة التي تنص

على "تمكنت من تخطي حالة العوز للاعتماد على الذات" (0.839)، وقد كان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وبلغ مستوى الدلالة (0.000 أقل من 0.05)، وقد كانت جميع الفقرات الخاصة بهذا المحور الثاني المتمثل بـ (التمكين الاقتصادي) ذات دلالة إحصائية، والجدول (2.3) يوضح النتائج.

جدول 2.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي.

المحور الأول: ريادة الأعمال النسائية					
البعد الثاني: الابتكار			البعد الأول: الابداع		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
0.001	**0.580	الفقرة 1	0.002	**0.543	الفقرة 1
0.000	**0.653	الفقرة 2	0.000	**0.626	الفقرة 2
0.000	**0.631	الفقرة 3	0.007	**0.483	الفقرة 3
0.000	**0.677	الفقرة 4	0.001	**0.570	الفقرة 4
0.000	**0.744	الفقرة 5	0.002	**0.539	الفقرة 5
0.000	**0.610	الفقرة 6	0.017	*0.432	الفقرة 6
0.001	**0.579	الفقرة 7	0.000	**0.639	الفقرة 7
0.000	**0.646	الفقرة 8	0.001	**0.560	الفقرة 8
0.000	**0.809	الفقرة 9	0.000	**0.759	الفقرة 9
0.000	**0.647	الفقرة 10	0.001	**0.557	الفقرة 10
البعد الرابع: التفرد (التميز)			البعد الثالث: المبادأة		
0.000	**0.890	الفقرة 1	0.001	**0.558	الفقرة 1
0.000	**0.814	الفقرة 2	0.000	**0.788	الفقرة 2
0.000	**0.756	الفقرة 3	0.000	**0.740	الفقرة 3
0.001	**0.560	الفقرة 4	0.001	**0.554	الفقرة 4
0.000	**0.667	الفقرة 5	0.000	**0.697	الفقرة 5
0.000	**0.682	الفقرة 6	0.000	**0.683	الفقرة 6
0.000	**0.641	الفقرة 7	0.000	**0.626	الفقرة 7
0.000	**0.773	الفقرة 8	0.000	**0.613	الفقرة 8
0.000	**0.679	الفقرة 9	0.000	**0.702	الفقرة 9
0.000	**0.738	الفقرة 10	0.005	**0.661	الفقرة 10

البعد الخامس: المخاطرة					
0.001	**0.593	الفقرة 6	0.025	*0.408	الفقرة 1
0.000	**0.734	الفقرة 7	0.001	**0.569	الفقرة 2
0.009	**0.471	الفقرة 8	0.001	**0.562	الفقرة 3
0.000	**0.616	الفقرة 9	0.000	**0.695	الفقرة 4
0.018	*0.428	الفقرة 10	0.027	*0.404	الفقرة 5
فقرات المحور الثاني: التمكين الاقتصادي					
0.000	**0.700	الفقرة 11	0.000	**0.704	الفقرة 1
0.000	**0.790	الفقرة 12	0.000	**0.648	الفقرة 2
0.000	**0.836	الفقرة 13	0.000	**0.636	الفقرة 3
0.000	**0.649	الفقرة 14	0.000	**0.732	الفقرة 4
0.000	**0.782	الفقرة 15	0.000	**0.839	الفقرة 5
0.000	**0.657	الفقرة 16	0.000	**0.780	الفقرة 6
0.049	*0.359	الفقرة 17	0.011	*0.458	الفقرة 7
0.000	**0.787	الفقرة 18	0.000	**0.654	الفقرة 8
0.005	**0.503	الفقرة 19	0.000	**0.705	الفقرة 9
			0.001	**0.577	الفقرة 10

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01.

المصدر: إعداد الباحثة استنادًا لمخرجات برنامج spss v26.

3.5.3. الصدق البنائي:

قامت الباحثة بتحقيق معيار الصدق البنائي لفقرات وأبعاد الدراسة من خلال طريقتين: طريقة اختبار معامل ارتباط بيرسون والذي يوضح درجة الارتباط ما بين البعد والمحور الذي ينتمي إليه، ويشترط لتحقيق هذا النوع من الصدق توفر معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة تقل عن (0.05)؛ وطريقة الصدق التقاربي التي يتم قياسها من خلال نسبة التحميل أو التشبع، وبهذه المعايير يتم التحقق من الصدق البنائي (القهوجي، أبو عواد، 2018، ص 65).

1.3.5.3. الصدق البنائي من خلال الطريقة الأولى اختبار معامل ارتباط بيرسون:

يشير الصدق البنائي إلى قوة ارتباط البعد أو المتغير بالمحور المنتمي إليه، فهو أحد أشكال صدق الأداة الذي يتم التوصل إليه من خلال استخلاص درجة الارتباط ما بين البعد والمحور الذي ينتمي إليه، ويتم التوصل إليه بتحديد قيمة معامل ارتباط بيرسون، ويشترط لتحقيق هذا النوع من الصدق توفر معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة تقل عن (0.05)، حيث يتضح من خلال الجدول (3.3) يوضح الصدق البنائي لأبعاد ومحاور الدراسة، واستنادًا إلى نتائج معامل الارتباط بين أبعاد المحور الأول (ريادة الأعمال النسائية) والأبعاد المنتمي إليه، حيث تراوحت معاملات الصدق البنائي لهذا المحور بين البعد الخامس "المخاطرة"، وبلغت قيمة الصدق (0.602)، والبعد الرابع "التفرد (التميز)"، وبلغت قيمة الصدق (0.915)، وتشير هذه القيم إلى وجود صدق بنائي، وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.001).

جدول 3.3: الصدق البنائي لأبعاد ومحاور الدراسة من خلال معامل ارتباط بيرسون لأبعاد ريادة الأعمال النسائية.

التحقق	مستوى الدلالة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	المتغير	متغيرات الدراسة	
تم تحقق صدق البنائي	0.000	**0.776	ريادة الأعمال النسائية	البعد الأول: الإبداع	
	0.000	**0.885		البعد الثاني: الابتكار	
	0.000	**0.832		البعد الثالث: المبادأة	
	0.000	**0.915		البعد الرابع: التفرد (التميز)	
	0.000	**0.602		البعد الخامس: المخاطرة	

** ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة 0.01.

المصدر: إعداد الباحثة استنادًا إلى مخرجات برنامج spss v26

2.3.5.3. الصدق البنائي من خلال طريقة الصدق التقاربي:

- نسبة التحميل أو التشبع:

تم التحقق من الصدق البنائي من خلال درجة التشبع (درجة التشبع الفقرات عليها: والقيمة المقبول لدرجة التشبع هي 0.300)، ويتم حذف الفقرات التي تقل عنها (جعور، 2021)، حيث يوضح جدول (4.3) التحليل العاملي "درجة التشبع" لجميع فقرات أبعاد المتغير المستقل المتمثل بـ (ريادة الأعمال النسائية) وفقرات المحور الثاني (التمكين الاقتصادي) التي تمثل نسبة مساهمات كل فقرة في البعد أو المحور المنتمي إليه.

وبعد إجراء اختبار التحليل العاملي لدرجة التشبع، تشير جميع الفقرات الأبعاد والمحاور الدراسة المتعلقة بريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي إلى تحقق صدق الاتساق الداخلي من خلال التحليل العاملي (درجة التشبع)، حيث تراوحت درجة تشبع لفقرات ما بين (0.300، 0.905)، وتعد هذه القيم مقبولة، ويمكن الاعتماد عليها في تحليل نتائج الدراسة، وبذلك تم تحقيق معيار الصدق التقاربي من خلال درجة التشبع (التحميل).

جدول 4.3: نتائج نسبة التحميل أو التشبع لفقرات ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي.

المحور الأول: ريادة الأعمال النسائية					
المبادأة		الابتكار		الإبداع	
درجة التشبع	رقم الفقرة	درجة التشبع	رقم الفقرة	درجة التشبع	رقم الفقرة
0.528	الفقرة 1	0.551	الفقرة 1	0.572	الفقرة 1
0.777	الفقرة 2	0.659	الفقرة 2	0.665	الفقرة 2
0.730	الفقرة 3	0.625	الفقرة 3	0.408	الفقرة 3
0.528	الفقرة 4	0.660	الفقرة 4	0.631	الفقرة 4
0.703	الفقرة 5	0.759	الفقرة 5	0.496	الفقرة 5
0.661	الفقرة 6	0.614	الفقرة 6	0.358	الفقرة 6
0.670	الفقرة 7	0.586	الفقرة 7	0.667	الفقرة 7
0.650	الفقرة 8	0.615	الفقرة 8	0.578	الفقرة 8
0.698	الفقرة 9	0.835	الفقرة 9	0.737	الفقرة 9
0.690	الفقرة 10	0.671	الفقرة 10	0.583	الفقرة 10

المحور الأول: ريادة الأعمال النسائية					
المبادأة		الابتكار		الإبداع	
درجة التشبع	رقم الفقرة	درجة التشبع	رقم الفقرة	درجة التشبع	رقم الفقرة
		المخاطرة		التفرد (التميز)	
		0.422	الفقرة 1	0.905	الفقرة 1
		0.534	الفقرة 2	0.839	الفقرة 2
		0.538	الفقرة 3	0.765	الفقرة 3
		0.682	الفقرة 4	0.539	الفقرة 4
		0.380	الفقرة 5	0.671	الفقرة 5
		0.679	الفقرة 6	0.661	الفقرة 6
		0.755	الفقرة 7	0.630	الفقرة 7
		0.396	الفقرة 8	0.764	الفقرة 8
		0.712	الفقرة 9	0.677	الفقرة 9
		0.356	الفقرة 10	0.745	الفقرة 10
المحور الثاني: التمكين الاقتصادي					
0.799	الفقرة 15	0.666	الفقرة 8	0.688	الفقرة 1
0.667	الفقرة 16	0.744	الفقرة 9	0.648	الفقرة 2
0.300	الفقرة 17	0.627	الفقرة 10	0.605	الفقرة 3
0.772	الفقرة 18	0.717	الفقرة 11	0.718	الفقرة 4
0.436	الفقرة 19	0.807	الفقرة 12	0.839	الفقرة 5
		0.852	الفقرة 13	0.797	الفقرة 6
		0.649	الفقرة 14	0.484	الفقرة 7

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج spss v26

4.5.3. ثبات أداة الدراسة:

يعدُّ الثبات أحد الأشكال المهمة للتحقق من جودة الأداة المستخدمة، فهو يشير إلى موثوقية الاعتماد على الأداة اعتمادًا على قدرتها على إعطاء نتائج مقارنة في حال استخدامها في ظل ظروف متشابهة من قبل آخرين يرغبون باستخدامها وتطبيقها، وتعد أداة القياس ثابتة عند تحقيقها لمعامل ثبات مقبول يبلغ في حده الأدنى (0.60)، يمكن من خلالها الحكم بثبات الأداة المستخدمة (ساخي، تيغرة، سعيدات، 2021، ص 146).

وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للمحور الأول ككل الذي يمثل قيادة الأعمال النسائية (0.938)، بينما المحور الثاني (التمكين الاقتصادي) (0.928)، فيما يتعلق بقيمة اختبار أوميغا الموزونة للمحور الأول (0.817) وللمحور الثاني (0.931)، وتشير هذه النتائج إلى وجود درجة مرتفعة من الثبات في أداة الدراسة، والجدول (5.3) يوضح نتائج اختبارات الثبات لمتغيرات وأبعاد ومحاور الدراسة.

جدول 5.3: نتائج اختبارات ثبات لقيادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي.

اوميغا الموزونة	كرونباخ ألفا	متغيرات الدراسة	
0.775	0.768	البعد الأول: الإبداع	المحور الأول
0.852	0.852	البعد الثاني: الابتكار	
0.844	0.854	البعد الثالث: المبادرة	
0.878	0.892	البعد الرابع: التفرد (التميز)	
0.738	0.740	البعد الخامس: المخاطرة	
0.817	0.937	الدرجة الكلية للمحور "قيادة الأعمال النسائية"	
0.931	0.928	الدرجة الكلية للمحور "التمكين الاقتصادي"	

المصدر: إعداد الباحثة استنادًا على مخرجات (برنامج spss v26، برنامج AMOS).

6.3 التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

تتشرط الأدبيات العلمية القيام بإجراء اختبار التوزيع الطبيعي والتحقق من توافره كشرطٍ يجب توافره قبل الشروع باختبار الفرضيات البحثية، وذلك بهدف تمكين الباحثة من تحديد طبيعة الاختبارات الإحصائية التي يمكنها الاعتماد عليها عند تنفيذ دراسته البحثية، سواء ما يرتبط منها بالاختبارات المعلمية، أو تلك المرتبطة بتمكينها من استخدام الاختبارات اللامعلمية، ولكن اعتمدت الباحثة على الاختبارات المعلمية بدون الشروع في استخدام اختبار التوزيع الطبيعي بناءً على شرطين، هما:

1. إذا كان حجم العينة يزيد عن (30) استبانة تبعًا لنظرية النهاية المركزية يجب استخدام الاختبارات المعلمية.
2. إذا تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في الدراسة يتم الاعتماد على الاختبارات المعلمية بغض النظر عن حجم العينة.

وبناءً على الشرطين؛ تم الاعتماد على الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة (يعني، عثمان، 2019، ص 238).

7.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

جدول 6.3: الاختبارات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الرقم	الاختبار المستخدم	مكونات الاختبار
اعتمدت الباحثة في الدراسة على برنامج (AMOS) (SPSS V.25)		
1.	اختبارات لقياس صدق متغيرات الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> • صدق الاتساق الداخلي من خلال (معامل ارتباط بيرسون) • الصدق البنائي من خلال (معامل ارتباط بيرسون) • الصدق البنائي: صدق التقاربي (درجة التحميل أو التشبع)
2.	اختبارات لقياس ثبات متغيرات الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> • طريقة كرونباخ ألفا • طريقة اوميغا الموزونة
3.	اختبارات لقياس التحليل الوصفي لمتغيرات (أبعاد ومحاور الدراسة)	<ul style="list-style-type: none"> • الجداول التكرارية والنسب المئوية • الوسط الحسابي • الوزن النسبي • الانحراف المعياري • اختبار ت لعينة واحدة (One Sample T-test) لاختبار متوسطات الإجابات لأبعاد ومحاور الاستبانة حول القيمة (3) التي تعبر عن الدرجة المتوسطة • الأشكال البيانية
4.	اختبارات فرضيات الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> • معامل ارتباط بيرسون (Person correlations). • طريقة الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression). • اختبار ت لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test). • اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا على مخرجات التحليل الإحصائي باستخدام البرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الرابع

تحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

1.4 مقدمة:

يعدّ الوصول إلى النتائج البحثية بمنزلة الغاية النهائية للعمل البحثي المنظم، وهذه النتائج لا يمكن الاعتماد عليها دون تحليل لوقائع البيانات المستقاة في إطار الدراسة التطبيقية؛ فتحليل النتائج سواء في جانبها الوصفي أو السببي يعدّ الأساس للوقوف على وقائع الظاهرة، والعلاقات، والمسببات المرتبطة بها، وعلى الباحث ألا يكتفي باستخراج النتائج التي قد تشكل مؤشرات للوقائع أو للمسببات، بل ينبغي عليه فهم تلك النتائج وتفسيرها تفسيراً علمياً يمكن القطاعات المستهدفة من الاستفادة منها في توجيه السياسات العملية المرتبطة بتلك الوقائع؛ لذا فإن هذا الفصل من الدراسة يتناول بالشرح والتحليل إظهار الحقائق المرتبطة بطبيعة أفراد عينة الدراسة التي تعكسها البيانات الديموغرافية، هذا بالإضافة إلى تحليل لواقع الممارسة والتطبيق لمتغيرات الدراسة في أطر الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، يضاف إلى ذلك اختبار الفرضيات المقررة، والوصول إلى حالة الإثبات أو النفي لتلك الفرضيات؛ بغية تحقيق الغايات النهائية للدراسة الراهنة.

2.4 الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية:

يوضح الجدول (1.4) الوصف الإحصائي لأفراد مجتمع الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية، وبلغ عدد المستجيبين لتعبئة استبانة الدراسة (130) من رياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، وتشير النتائج حسب البيانات الديموغرافية إلى ما يأتي:

1. الحالة الاجتماعية: تشير النتائج إلى (48.5% متزوجة، 3.1% أرملة، 12.3% منفصلة، 36.2% عزباء).
2. العمر: تشير النتائج إلى (22 أقل من 30 = 58.5%، 30.8% ما بين 30 أقل من 38 سنة، 6.9% تتراوح أعمارهم ما بين 38 أقل من 44 سنة، 3.8% يزيد أعمارهم عن 44 سنة).
3. المؤهل العلمي: تشير النتائج إلى (ثانوية عامة فأقل = 6.2%، دبلوم = 30%، بكالوريوس = 59.2%، دراسات عليا = 4.6%).
4. سنوات الخبرة: تشير النتائج إلى (1 أقل من 5 سنوات = 58.5%، 5 أقل من 10 سنوات = 31.5%، 10 أقل من 15 سنة = 6.9%، 15 سنة فأكثر = 3.1%).
5. المحافظة: تشير النتائج إلى (الشمال = 16.2%، الوسطى = 13.8%، غزة = 36.2%، خان يونس = 24.6%، رفح = 9.2%).

جدول 1.4: الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية (العدد = 130).

المتغير		العدد	%	المتغير		العدد	%
الحالة الاجتماعية	متزوجة	63	48.5	العمر	22 أقل من 30	76	58.5
	أرملة	4	3.1		30 أقل من 38	40	30.8
	منفصلة	16	12.3		38 أقل من 44	9	6.9
	عزباء	47	36.2		44 سنة فأكثر	5	3.8
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	8	6.2	سنوات الخبرة	1 أقل من 5 سنوات	76	58.5
	دبلوم	39	30.0		5 أقل من 10	41	31.5
	بكالوريوس	77	59.2		10 أقل من 15 سنة	9	6.9
	دراسات عليا	6	4.6		15 سنة فأكثر	4	3.1
المحافظة	الشمال	21	16.2				
	الوسطى	18	13.8				
	غزة	47	36.2				
	خانيونس	32	24.6				
	رفح	12	9.2				

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج spss v26

3.4 نتائج تحليل المتغيرات المستقلة والتابعة بشكلها العام:

يوضح الجدول (2.4) المقاييس الوصفية لأبعاد ومحاور الدراسة لدى إجابات (130) من ربات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، حيث إن المتغير الأول يتمثل بالمتغير المستقل (أبعاد زيادة الأعمال النسائية)، بينما يتمثل المتغير الثاني المتمثل بالمتغير التابع (التمكين الاقتصادي).

بلغ الوسط الحسابي للدرجة الكلية لأبعاد زيادة الأعمال النسائية (4.13 من 5 بانحراف معياري 0.36) بوزن نسبي (82.6%)، وتعبّر عن مستوى موافقة مرتفع، أما المحور الثاني حيث بلغ الوسط الحسابي للدرجة الكلية للتمكين الاقتصادي (4.07 من 5 بانحراف معياري 0.53) بوزن نسبي (81.4%) وتعبّر عن مستوى موافقة مرتفع.

فيما يتعلق بأبعاد زيادة الأعمال النسائية فقد تراوحت المتوسطات، وبلغ الحد الأعلى للوسط الحسابي للبعد الأول "الإبداع" (4.31 من 5 بوزن نسبي 86.2% بانحراف معياري 0.41)، وتشير هذه النتيجة إلى وجود درجة موافقة مرتفع جداً، وبلغ الحد الأدنى للبعد الخامس "المخاطرة" بوسط حسابي (3.82 من 5 بوزن نسبي 76.4% بانحراف معياري 0.51) وتشير هذه النتيجة إلى وجود درجة موافقة مرتفع.

جدول 2.4: نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة.

المقاييس الوصفية الإحصائية لمتغيرات الدراسة					أبعاد ومحاور الدراسة	
مستوى الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي	العدد	المقياس
مرتفع جداً	1	0.41	86.2%	4.31	130	البعد الأول: الإبداع
مرتفع	3	0.40	83.6%	4.18		البعد الثاني: الابتكار
مرتفع	4	0.47	82.8%	4.14		البعد الثالث: المبادأة
مرتفع جداً	2	0.45	84.0%	4.20		البعد الرابع: التقرد (التميز)
مرتفع	5	0.51	76.4%	3.82		البعد الخامس: المخاطرة
مرتفع	---	0.36	82.6%	4.13		المحور الأول: زيادة الأعمال النسائية
مرتفع	---	0.53	81.4%	4.07		المحور الثاني: التمكين الاقتصادي

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج spss v26.

من الملاحظ وجود مستوى مرتفع لريادة الأعمال النسائية في إطار القطاع الزراعي في قطاع غزة، وتغزو الباحثة هذا المستوى المرتفع لريادة الأعمال النسائية الزراعية إلى أن طبيعة العمل في القطاع الزراعي في قطاع غزة يحمل مجموعة مهمة من الفرص المتاحة للعمل أمام النساء؛ إذ إن طبيعة العمل في هذا القطاع يتيح مجالاً للمرأة للمبادرة في خلق أعمال تستند إلى القاعدة المادية المتاحة من الأراضي الزراعية، سواء تلك المملوكة للعائلات، أو تلك التي يمكن أن توفرها الجمعيات التعاونية أو العمل النسائي المشترك، بالإضافة إلى أن العديد من منظمات المجتمع المدني العاملة في المجال الزراعي تسهم وبشكل مباشر في توجيه النساء للعمل في ريادة تلك الأعمال عبر توفير مصادر التمويل والدعم للأفكار الريادية، خصوصاً وأن تلك المنظمات تتسم باتساع قاعدة أنشطتها في قطاع غزة على وجه التحديد، وتركز أعمالها على دعم الأفكار والمبادرات المبتكرة، وهو ما يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى ريادة أعمال المرأة في القطاع الزراعي، باعتبار أن المرأة هي الطرف الهش مجتمعياً، إضافة إلى التركيز على المجتمعات الزراعية باعتبارها من المناطق المهمشة التي يتم توجيه الدعم والاستناد لها في إطار تجنيد التمويل للقطاع الزراعي، ومن جانب آخر فإن قابلية القطاع الزراعي لتوطين الابتكارات والإبداع في جوانب مخرجاته تعد مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى التي تتطلب مستويات مرتفعة من حجم الاستثمارات للوصول إلى ابتكارات نوعية؛ لذا فإن قدرة المرأة على الابتكار والإبداع في إطار الإنتاج الزراعي متاحة وممكنة الوصول في ظل بيئة قطاع غزة التي تتسم بعظم الإشكالات التي يواجهها القطاع الزراعي، والتي تتطلب حلولاً مبتكرة وفريدة تسهم في تقديم منتج آمن يتسم بمواصفات متميزة، وهو ما يعدُّ عنصرًا مهمًا من عناصر ريادة الأعمال، كما أن الاتجاه العام في إطار السياسة الرسمية لتشجيع ريادة الأعمال، وخصوصاً للمرأة قد أسهم وبشكل مباشر في توفير مجموعة واسعة من التسهيلات أمام رياديات الأعمال، وذلك في إطار العمل النقابي الذي أسهم في تأطير هذه السياسة إلى وقائع داعمة لعمل النساء، وأخيراً فإن ريادة الأعمال ترتبط بالطبيعة الفردية للأعمال، وطبيعة الأشخاص القائمين على الأعمال، ووقائع بيئة العمل الزراعي في قطاع غزة تعتبر بيئة داعمة للعمل الفردي المبادر في إطار استغلال الفرص الناشئة عن الاحتياجات الحقيقية لأشكال جديدة من المنتجات التي تلبي توقعات شريحة واسعة من المواطنين، وبالتالي فإن هذا الواقع يتيح مجالاً لتوطين وزيادة العمل الريادي للنساء في قطاع غزة، وعليه فإن جميع هذه العوامل قد أسهمت في رفع الوزن النسبي لمستوى ريادة الأعمال لدى النساء في إطار القطاع الزراعي بقطاع غزة.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (حسن، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع لريادة الأعمال لدى المرأة في المشاريع الصغيرة بجمهورية مصر العربية، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (بدوي، صبيحة، 2020) التي أشارت إلى وجود درجة منخفضة من تمكين المرأة في ريادة الأعمال بالجزائر،

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عطا وآخرون، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض لريادة الأعمال النسائية بالجزائر، كما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بن عنتر، 2017) التي أشارت إلى ضعف مستوى ريادة الأعمال لدى النساء بالعالم العربي، والحاجة إلى وجود آليات فعالة لتعزيزها، كما واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (المحتسب، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض لريادة الأعمال لدى المرأة الفلسطينية بمحافظة الخليل، كما اختلفت هذه النتيجة أيضًا مع نتيجة دراسة (بحر، 2019) التي أشارت إلى وجود حالة من ضعف الثقافة الريادية في كلية المهن التطبيقية جامعة بولتيكنك فلسطين، كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (رسلان ونصر، 2018) التي أشارت إلى وجود حالة من الضعف بريادة الأعمال في الاقتصاد الفلسطيني

ومن جانب آخر، فقد أظهرت نتائج التحليل وجود مستوى مرتفع للتمكين الاقتصادي للنساء للمبادرات العاملات في المجال الزراعي في قطاع غزة، وتغزو الباحثة هذا المستوى إلى مجموعة من الأسباب المهمة التي يقف على رأسها قدرة المشاريع الريادية المرتبطة بالعمل النسائي على توليد دخول تمكن أصحابها من الخروج من حالة العوز إلى الاعتماد على الذات، هذه الدخول المتولدة من تلك المشاريع قد أتاحت تمكين النساء الرياديات من الوصول إلى الخدمات التعليمية والصحية وتعزيز تواجدهم الاجتماعي والاقتصادي، ومن جانب آخر فإن ارتفاع فاعلية مؤسسات المجتمع المدني العاملة في المجال الزراعي في قطاع غزة وتركيز أنشطتها على تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء بشكل عام قد أسهم في تعزيز مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة الريادية العاملة في المجال الزراعي، ومن جانب آخر فإن إسهام تلك المشاريع بخلق مجموعة من فرص العمل المتنوعة للنساء العاملات في تلك المشاريع قد أسهم في دفع حلقات التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في القطاع الزراعي بشكل عام، فجميع هذه الأسباب قد حفزت استجابات المبحوثين نحو المستوى المرتفع حول مدى توافر التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي بقطاع غزة.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد، 2018) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية اقتصاديًا محليًا الكاملين في السودان كنتيجة مباشرة للدور الذي لعبته مشروعات التمويل الأصغر، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (غروف، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية العاملة في الجمعيات التعاونية في الضفة الغربية، كما اتفقت نتيجة هذه الدراسة أيضًا مع نتيجة دراسة (أبو سنيينة، 2017) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية في محافظة الخليل، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الدرامعة، 2014) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية كنتيجة مباشرة لعمليات التدريب المستمر لهن، بينما اختلفت نتيجة هذه

الدراسة مع نتيجة دراسة (عبد العال، 2016) التي أشارت إلى أن مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة كان ضعيفاً، وأن مؤسسات التمويل لم تسهم بتمكين النساء اقتصادياً بالصورة المطلوبة، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حساني، خوني، 2016) التي أشارت إلى وجود حالة من الضعف في التمكين الاقتصادي للنساء في العديد من دول العالم.

4.4 4.4 نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الأول "ريادة الأعمال النسائية"

1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الأول "الإبداع":

يوضح الجدول (3.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الأول "الإبداع" التي تندرج تحت المحور الأول (ريادة الأعمال النسائية) من رياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، ويتكون البعد من (10) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الأول (4.31 من 5 بانحراف معياري 0.41) وبوزن نسبي (86.2%) ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفع جداً.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة السابعة التي تنص على "أدعم وبشكل مستمر الأفكار الجديدة والحلول المبتكرة" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.52 من 5 بانحراف معياري 0.66) وبوزن نسبي (90.3%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع جداً، بينما احتلت الفقرة الثالثة التي تنص على "أقوم بالتطوير الدوري لخصائص المنتجات الزراعية محل الاهتمام" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (4.18 من 5 بانحراف معياري 0.66) وبوزن نسبي (83.7%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع.

تشير نتيجة قيم اختبار (ت لعينة واحد) للتحقق من أن متوسط الإجابات لفقرات البعد الأول حول القيمة (3) التي تعبر عن الموقف المتوسط، حيث تبين أن قيم الوسط الحسابي للدرجة لفقرات البعد أكبر من القيمة (3) وذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة في تعبئة فقرات البعد الأول يميل نحو الموقف الإيجابي، وهذه النتيجة تعزز من الموافقة الإيجابية والمرتفعة لفقرات البعد الأول "الإبداع".

جدول 3.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الأول "الإبداع".

الترتيب	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي	الفقرة
3	**25.92	0.60	87.1%	4.35	1. اعتمد على منهجية المشاركة الفكرية لإنضاج مخرج مميز .
8	**21.20	0.67	85.1%	4.25	2. اولي اهتماما خاصا بالأفكار الفريدة المقترحة في إطار العمل الزراعي.
10	**20.57	0.66	83.7%	4.18	3. أقوم بالتطوير الدوري لخصائص المنتجات الزراعية محل الاهتمام.
6	**20.89	0.69	85.2%	4.26	4. اعتمد على تقنيات البحث العلمي لتعزيز الخصائص الجديدة في المنتجات الزراعية محل الاهتمام.
5	**23.45	0.63	85.8%	4.29	5. أعمل على مراجعة قواعد وإجراءات سير عمل وتطويرها بشكل مستمر .
2	**25.52	0.67	90.2%	4.51	6. أعتمد على سياسة التحفيز للموظف المبدع في أدائه لعمله.
1	**26.11	0.66	90.3%	4.52	7. أدم وبشكل مستمر الأفكار الجديدة والحلول المبتكرة.
4	**24.56	0.61	86.3%	4.32	8. اعتمد على فلسفة التحسين المستمر لخلق القيمة للمخرجات.
7	**19.94	0.72	85.2%	4.26	9. تتوفر لدي القدرة على التفكير السريع في ظروف مختلفة.
9	**22.75	0.62	84.6%	4.23	10. تتوفر لدي رؤية لربط الحلول التي أقترحها بجذور وأسباب المشكلات.
مرتفع جدًا	**36.48	0.41	%86.2	4.31	الدرجة الكلية للبعد الأول: الإبداع

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2021). ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01. * ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05. (حيث مستوى الدلالة أقل من 0.05 والتي تشير معنوية الفقرة والبعد)

من الملاحظ وجود معدلات إيجابية مرتفعة من الموافقة من قبل النساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي فيما يتعلق بتوافر الإبداع لديهم لديهم في إطار أعمالهم في بيئة قطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو توافر هذا البعد (86.2%)؛ الأمر الذي يشير إلى وجود درجة مرتفعة

في آرائهم نحو مستوى توافر الإبداع لديهم، وترى الباحثة أن المستوى المرتفع لتوافر الإبداع كأحد أهم أبعاد ريادة الأعمال الزراعية، يرتبط بالإمكانات التي تتمتع بها النساء الرياديات التي مكنتهم من الوصول إلى ريادة أعمال ومشاريع ناجحة في إطار العمل الزراعي؛ إذ إن من أهم متطلبات ريادة الأعمال هو توافر قدرات مميزة لدى هؤلاء النساء في الإطار الفكري الأصيل والقدرة على ابتكار أفكار جديدة متميزة وأصيلة ينتج عنها تغييرات جوهرية وحقيقية على مستوى المخرجات تميزهم عن باقي المشاريع العاملة في القطاع الزراعي، وبالتالي فإن قدرات النساء الرياديات الفكرية التي مكنتهم من إثبات وجودهم قد ارتبطت بمستويات مرتفعة من التفكير المنظم المتميز عن الآخرين، والتي صنعت لهم إنجازات حقيقية ميزتهم ومكنتهم من إثبات وجودهم كمشاريع ريادية ذات قدرات إبداعية مرتفعة، يضاف إلى ذلك أن قدرة النساء الرياديات من الاستمرارية في أعمالهم في ظل بيئة قطاع غزة التي تتميز بتوافر مجموعة هائلة ومركبة من التحديات المرتبطة ببيئة الأعمال قد ارتبطت بقدرتهم المرتفعة للحساسية للمشكلات والإدراك الحقيقي والتوقعي لها، وقدرتهم على صنع الحلول الفريدة والمبتكرة في إطار قدرتهم الإبداعية التي أحدثت فوارق حقيقية في طبيعة مخرجات مشاريعهم من جانب، وتعزيز قدرات الاستدامة لديهم من جانب آخر، هذه الحساسية المرتفعة للمشكلات التي يتمتعن بها تعتبر من أهم جوانب الإبداع، وبالتالي فإن امتلاكهم للقدرات الإبداعية المرتبطة بالأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات قد أسهمت في رفع مستويات الإبداع التي يتمتعن بها، وهو ما يفسر النتيجة المرتفعة لهذا البعد من أبعاد ريادة الأعمال النسائية.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (حسن، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع للإبداع في إطار ريادة الأعمال لدى المرأة في المشاريع الصغيرة بجمهورية مصر العربية، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عطا وآخرون، 2019) والتي أشارت إلى وجود مستوى منخفض من ريادة الأعمال بما تشمله من إبداع للمرأة في الجزائر، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (المحتسب، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض للإبداع كمكون لريادة الأعمال لدى المرأة الفلسطينية بمحافظة الخليل.

2.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثاني "الابتكار":

يوضح الجدول (4.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الثاني "الابتكار" التي تندرج تحت المحور الأول (ريادة الأعمال النسائية) من رياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، ويتكون البعد من (10) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الثاني (4.18) من 5 بانحراف معياري (0.40) وبوزن نسبي (83.6%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفع.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد؛ فقد أظهرت النتائج أن الفقرة السابعة التي تنص على "يتم ابتكار أساليب جديدة بغية تخفيض معدلات الفاقد في الإنتاج" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.27 من 5 بانحراف معياري 0.55) وبوزن نسبي (85.40%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع جداً، بينما احتلت الفقرة الثامنة التي تنص على: "تمكنت من ابتكار أدوات نوعية ساهمت في تلبية احتياجات السوق المحلي خلال فترة العمل" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (4.08 من 5 بانحراف معياري 0.73) وبوزن نسبي (81.7%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع.

تشير نتيجة قيم اختبار (ت لعينة واحد) للتحقق من أن متوسط الإجابات لفقرات البعد الثاني حول القيمة (3) التي تعبر عن الموقف المتوسط، حيث تبين أن قيم الوسط الحسابي للدرجة لفقرات البعد أكبر من القيمة (3) وذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة في تعبئة فقرات البعد الثاني يميل نحو الموقف الإيجابي، وهذه النتيجة تعزز من الموافقة الإيجابية والمرتفعة لفقرات البعد الثاني "الابتكار".

جدول 4.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثاني "الابتكار".

الترتيب	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي	الفقرة
4	**22.25	0.62	84.2%	4.21	1. أقوم بالاعتماد على تقنيات زراعية مستحدثة في إطار أنشطة المشروع.
6	**20.57	0.66	83.7%	4.18	2. أعتمد على القيام بتجارب زراعية لتوطين الأصناف الأكثر إنتاجية في إطار الأعمال الدورية.
9	**18.79	0.69	82.8%	4.14	3. أسعى دوماً لتوطين التكنولوجيا في إطار الأنشطة الزراعية التي انفذها.
8	**18.54	0.71	83.1%	4.15	4. أجتهد دوماً لطرح وتقديم منتجات زراعية جديدة مختلفة في خصائصها عن المألوف.
7	**17.29	0.77	83.2%	4.16	5. أعتمد على أساليب فريدة في تقديم الخدمات للزبائن مختلفة عن المألوف.
2	**24.28	0.58	84.8%	4.24	6. يتميز العاملون بامتلاكهم مواهب وقدرات مميزة في العمل الزراعي.
1	**26.12	0.55	85.4%	4.27	7. يتم ابتكار أساليب جديدة بغية تخفيض معدلات الفاقد في الإنتاج.

الترتيب	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي	الفقرة
10	**17.02	0.73	81.7%	4.08	8. تمكنت من ابتكار أدوات نوعية ساهمت في تلبية احتياجات السوق المحلي خلال فترة العمل.
5	**21.40	0.64	84.2%	4.21	9. أحرص على إدخال تقنيات متطورة لتعزيز الخدمات المقدمة بشكل يميزني عن الآخرين.
3	**22.26	0.62	84.3%	4.22	10. أسعى دوماً لتطوير الهيكل التنظيمي لتعزيز انسيابية الأعمال.
مرتفع	**33.44	0.40	%83.6	4.18	الدرجة الكلية للبعد الثاني: الابتكار

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2021). ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01. * ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05. (حيث مستوى الدلالة أقل من 0.05 والتي تشير معنوية الفقرة والبعد)

من الملاحظ وجود معدلات إيجابية مرتفعة من الموافقة من قبل النساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي فيما يتعلق بتوافر القدرات الابتكارية لديهم في إطار أعمالهم في بيئة قطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو توافر هذا البعد (83.6%)؛ الأمر الذي يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آرائهم نحو مستوى توافر القدرات الابتكارية لديهم، وترى الباحثة أن المستوى المرتفع لتوافر القدرات الابتكارية كأحد أهم أبعاد قيادة الأعمال الزراعية، يرتبط بالخصائص التي يتمتع بها ريادي الأعمال، ومنها قدراتهم الابتكارية المرتفعة؛ إذ إن الأدبيات تشير إلى أن ريادي الأعمال يتمتعون بقدرات ابتكارية مرتفعة مقارنة بنظرائهم من أصحاب المشاريع الأخرى، ومن هذا المنظر فإن النساء الرياديات العاملات في القطاع الزراعي يتمتعن بهذه القدرات الابتكارية التي أشارت إليها الأدبيات، حيث تمثلت أوجه هذه القدرات في إمكاناتهم الابتكارية المرتفعة في إطار المنتجات الزراعية التي تقدمها تلك المشاريع، وابتكار العمليات الزراعية ذاتها؛ إذ إن نجاح تلك المشاريع قد ارتبط بقدرتها على تقديم ابتكارات إبداعية متميزة كالابتكارات في مجال المخرجات الزراعية، وتقديم منتجات زراعية آمنة وخالية من متبقيات المبيدات، أو الابتكار في مجال تقنيات الري كالاكتفاء على تقنيات ري بالضغط المنتظم من أجل ضمان كفاية النباتات من المياه والحفاظ على مستويات جودة قياسية، أو تلك الابتكارات المرتبطة بمحاولات التغلب على معدلات ملوحة المياه بالاعتماد على مركبات كيميائية تحتوي على نوعية معينة من الأحماض أو التجارب المرتبطة باستخدام تقنية المياه الممغنطة لتكسير تلك الأملاح أو غيرها من أشكال القدرات الابتكارية التي مكنت هذه المشاريع من التميز عن غيرها، وقدرتها على تقديم حلول مبتكرة لمشكلات الزراعة في قطاع غزة، فتوافر هذا الاتجاه الفكري وتلك القدرة قد أسهم في حفز استجابات المبحوثات من النساء الرياديات نحو الارتقاء، وهو ما يفسر النسبة الخاصة بهذا

البعد.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (حسن، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع للابتكار في إطار ريادة الأعمال لدى المرأة في المشاريع الصغيرة بجمهورية مصر العربية، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عطا وآخرون، 2019) والتي أشارت إلى وجود مستوى منخفض من ريادة الأعمال بما تشمله من ابتكار للمرأة في الجزائر، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (المحتسب، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض للابتكار كمكون لريادة الأعمال لدى المرأة الفلسطينية بمحافظة الخليل.

3.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثالث "المبادأة":

يوضح الجدول (5.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الثالث "المبادأة" التي تندرج تحت المحور الأول (ريادة الأعمال النسائية) من رياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، ويتكون البعد من (10) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الثالث (4.14 من 5 بانحراف معياري 0.47) وبوزن نسبي (82.8%) ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفع.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج أن الفقرة العاشرة التي تنص على "أبادر لفتح قنوات اتصال مع جهات مختلفة بهدف تطوير أعمال المشروع" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.25 من 5 بانحراف معياري 0.71) وبوزن نسبي (85.1%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع جداً، بينما احتلت الفقرة الخامسة التي تنص على "تمكنت من ادخال تقنيات زراعية لم تكن مستخدمة لدى المنافسين" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.92 من 5 بانحراف معياري 0.89) وبوزن نسبي (78.30%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع.

تشير نتيجة قيم اختبار (ت لعينة واحد) للتحقق من أن متوسط الإجابات لفقرات البعد الثالث حول القيمة (3) التي تعبر عن الموقف المرتفع، حيث تبين أن قيم الوسط الحسابي للدرجة لفقرات البعد أكبر من القيمة (3) وذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة في تعبئة فقرات البعد الثالث يميل نحو الموقف الإيجابي، وهذه النتيجة تعزز من الموافقة الإيجابية والمرتفعة لفقرات البعد الثالث "المبادأة".

جدول 5.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثالث "المبادأة".

الترتيب	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي	الفقرة
5	**21.35	0.62	83.2%	4.16	1. أبادر لطرح منتجات جديدة في خصائصها غير متوفرة في السوق.
6	**17.79	0.66	82.9%	4.15	2. أقوم باتباع طرق تسويقية مغايرة عن السائد لدى المنافسين.
4	**17.33	0.77	83.4%	4.17	3. أركز في منافستي للآخرين على جوانب أخرى غير معتادة.
8	**17.89	0.72	82.5%	4.12	4. أهتم بالاطلاع الدائم على أحدث التقنيات الزراعية المستخدمة عالمياً.
10	**11.73	0.89	78.3%	3.92	5. تمكنت من إدخال تقنيات زراعية لم تكن مستخدمة لدى المنافسين.
2	**21.06	0.66	84.5%	4.22	6. أهتم بتقديم الدعم للمبادرات الخضراء في إطار العمل.
3	**23.75	0.58	84.0%	4.20	7. أبادر لطرح أفكار تطويرية مختلفة عن السائد خلال الفعاليات الخاصة بالقطاع الزراعي.
7	**20.56	0.62	82.5%	4.12	8. أعتد على تطوير بدائل فريدة قادرة على الاسهام في معالجة مشكلات العمل الزراعي.
9	**17.54	0.70	81.7%	4.08	9. أمتلك القدرة على طرح الخطط النوعية لتطوير مجالات العمل الزراعي.
1	**20.19	0.71	85.1%	4.25	10. أبادر لفتح قنوات اتصال مع جهات مختلفة بهدف تطوير أعمالها المشروع.
مرتفع	**27.50	0.47	82.8%	4.14	الدرجة الكلية للبعد الثالث: المبادأة

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2021). ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01. * ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05. (حيث مستوى الدلالة أقل من 0.05 والتي تشير معنوية الفقرة والبعد)

من الملاحظ وجود معدلات إيجابية مرتفعة من الموافقة من قبل النساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي فيما يتعلق بتوافر بعد المبادأة لديهم في إطار أعمالهم في بيئة قطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو توافر هذا البعد (82.8%)؛ الأمر الذي يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آرائهم نحو مستوى هذا البعد في إطار أعمالهم، وترى الباحثة أن المستوى المرتفع لتوافر مبدأ

المبادأة كأحد أهم أبعاد زيادة الأعمال الزراعية، يرتبط بطبيعة زيادة الأعمال من حيث خصائصها التي تتطلب من الأشخاص الرياديين بأن يكونوا أصحاب مبادرة، وسباقين في طرح الأفكار والقضايا حتى يحققوا الريادة في المجال الذي يعملون به، وفي إطار عمل المبحوثات من النساء الرياديات في القطاع الزراعي فإنّ توافر هذا البعد لديهم يرتبط بالأفعال ذات الطبيعة المبادرة التي يقومون بها سواء من حيث طرحهم لأفكار تتعلق بإمكانية إنضاج منتجات جديدة في بيئة العمل الزراعي بقطاع غزة، أو بقيامهم بتجارب لاختبار مدى قبول منتجات معينة عند زراعتها أو توطيئها أو تعديل خصائصها، هذا بالإضافة إلى ما يمتلكونه من مبادرات إبداعية استباقية لعلاج الإشكالات المرتبطة بالعمل الزراعي كإشكالات استخدام المبيدات والأسمدة، وإيجاد بدائل طبيعية، أو إشكالات ملوحة المياه ونقصها، واعتمادهم على المبادرة في طرح الأفكار المتعلقة بالحصاد المائي أو تلك المرتبطة بعلاج الملوحة بالاعتماد على تقنيات الأحماض المركبة أو المياه الممغنطة أو غيرها، كما أن اعتماد النساء الرياديات على المبادرة في فتح قنوات جديدة ومبتكرة لتسويق المنتجات، وتمتعهم بالخصائص التي تؤهلهم للاتصال والتواصل مع جهات جديدة تسهم في استيعاب الأفكار والمنتجات الإبداعية قد عزز من مستوى بعد المبادأة لديهم، وبالتالي فإن جميع هذه العوامل وما تتمتع به النساء الرياديات من خصائص الأعمال الريادية قد دفعت مستوى استجاباتهم لتوافر هذا البعد نحو الارتفاع، وهو ما يفسر نتيجة هذا البعد.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (حسن، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع للمبادرة في إطار زيادة الأعمال لدى المرأة في المشاريع الصغيرة بجمهورية مصر العربية، كما تتوافق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (خلوفي، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من المبادرة لدى النساء بالمملكة العربية السعودية حيث تحتل المرتبة الأولى في مؤشر روح المبادرة وفي مؤشر الفرص المتصورة، والمرتبة الثالثة في قدرات متصورة عالمياً حسب تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عطا وآخرون، 2019) والتي أشارت إلى وجود مستوى منخفض من ريادة الأعمال بما تشمله من مبادأة المبادرة أو المبادأة لدى المرأة في الجزائر، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (المحتسب، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض للمبادرة كمكون لريادة الأعمال لدى المرأة الفلسطينية بمحافظة الخليل.

4.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الرابع "التفرد (التميز)":

يوضح الجدول (6.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الرابع "التفرد (التميز)" التي تندرج تحت المحور الأول (ريادة الأعمال النسائية) من رياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات

الجنوبية، ويتكون البعد من (10) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الرابع (4.20 من 5 بانحراف معياري 0.45) وبوزن نسبي (84%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفع.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج أن الفقرة التاسعة التي تنص على "أهتم بتقديم الإرشاد الكافي للزبائن حول خصائص المنتج الزراعي الجديد بشكل مغاير عن المنافسين" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.32 من 5 بانحراف معياري 0.62) وبوزن نسبي (86.30%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع جداً، بينما احتلت الفقرة الثانية التي تنص على "أواظب على إجراء الدراسات الاستكشافية لتحديد التوجهات المستقبلية لزيائنها" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (4.07 من 5 بانحراف معياري 0.74) وبوزن نسبي (81.4%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع.

تشير نتيجة قيم اختبار (ت لعينة واحد) للتحقق من أن متوسط الإجابات لفقرات البعد الرابع حول القيمة (3) التي تعبر عن الموقف المتوسط، حيث تبين أن قيم الوسط الحسابي للدرجة لفقرات البعد أكبر من القيمة (3) وذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى أن متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة في تعبئة فقرات البعد الرابع يميل نحو الموقف الإيجابي، وهذه النتيجة تعزز من الموافقة الإيجابية والمرتفعة لفقرات البعد الرابع "التفرد (التميز)".

جدول 6.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الرابع "التفرد (التميز)".

الترتيب	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي	الفقرة
8	18.22**	0.71	82.8%	4.14	1. تمكنت من إحداث تغييرات في طبيعة المخرجات ارتباطاً بالمعارف المكتسبة حول طبيعة احتياجات الزبائن.
10	16.51**	0.74	81.4%	4.07	2. أواظب على إجراء الدراسات الاستكشافية لتحديد التوجهات المستقبلية لزيائنها.
7	17.00**	0.77	82.9%	4.15	3. تمكنت من الوصول إلى منتجات زراعية آمنة بالجودة المطلوبة.
3	26.14**	0.56	85.5%	4.28	4. يعمل لدى المشروع طاقم ذو مهارات نوعية متميزة عن غيرهم.
6	19.58**	0.69	83.8%	4.19	5. أقوم بتقديم خدمات إضافية متميزة ومبتكرة مقارنة بالمنافسين.

الترتيب	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي	الفقرة
9	16.22**	0.78	82.3%	4.12	6. أقوم بإجراء الأبحاث لإحداث تعديلات على الخصائص الجينية للوصول إلى أصناف زراعية جديدة مختلفة في خصائصها عن الآخرين.
5	20.67**	0.67	84.3%	4.22	7. أعتمد على التغذية المرتدة من قبل الزبائن لتلبية احتياجاتهم فيما يتعلق بطبيعة المخرج.
2	23.98**	0.62	86.0%	4.30	8. أهتم بتوفير وسائل اتصال مفتوحة وأنية مع الزبائن لتلبية احتياجاتهم في الوقت المحدد.
1	24.07**	0.62	86.3%	4.32	9. أهتم بتقديم الارشاد الكافي للزبائن حول خصائص المنتج الزراعي الجديد بشكل مغاير عن المنافسين.
4	21.00**	0.69	85.5%	4.28	10. أقوم بتطبيق طرق مختلفة في الإنتاج تميزني عن الآخرين.
مرتفع	30.36**	0.45	84.0%	4.20	الدرجة الكلية للبعد الرابع: التفرد (التميز)

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2021). ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01. * ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05. (حيث مستوى الدلالة أقل من 0.05 والتي تشير إلى معنوية الفقرة والبعد)

من الملاحظ وجود معدلات إيجابية مرتفعة من الموافقة من قبل النساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي فيما يتعلق بتوافر بعد التميز لديهم في إطار أعمالهم في بيئة قطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو توافر هذا البعد (84.0%)؛ الأمر الذي يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آرائهم نحو مستوى هذا البعد في إطار أعمالهم، وترى الباحثة أن المستوى المرتفع لتوافر بعد التفرد كأحد أهم أبعاد زيادة الأعمال الزراعية، يرتبط بخصائص ريادي الأعمال التي تفترض وجود حالة من التميز في أعمالهم مختلفة عما يقدمه الآخرون، وبالتالي فإن هذه الخاصية تتوافر لدى النساء الرياديات الأعمال في القطاع الزراعي بدرجة مرتفعة ارتباطاً بما يمتلكونه من صفات تتعلق بقدرتهم الحقيقية على تقديم مواصفات أو منتجات أو عمليات مختلفة عما يقدمه الآخرون؛ إذ إن النساء الرياديات في العمل الزراعي قد قمن بإحداث تغييرات جوهرية في طبيعة المخرجات، وهو ما أشار إليه 82.8% منهن، كما ويرتبط ارتفاع مستوى التفرد لدى النساء رياديات الأعمال بما استطعن من تحقيقه من تفرد في طرق تقديمهم للمنتجات، وما يمتلكنه من صفات في إطار العمل الاستكشافي المستمر لتطوير طبيعة المنتجات، أو الطرق، أو السبل المختلفة عن الآخرين بغية الوصول إلى التميز في تقديم منتجاتهم، جميع هذه الجوانب تفسر النسبة المرتفعة لتوافر هذا البعد لدى رياديات الأعمال في القطاع الزراعي بقطاع غزة.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (حسن، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التميز في إطار ريادة الأعمال لدى المرأة في المشاريع الصغيرة بجمهورية مصر العربية، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عطا وآخرون، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض من ريادة الأعمال بما تشمله وجود حالة من التفرد لدى المرأة في الجزائر، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (المحتسب، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض للتفرد كمكون لريادة الأعمال لدى المرأة الفلسطينية بمحافظة الخليل.

5.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الخامس: "المخاطرة":

يوضح الجدول (7.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الخامس "المخاطرة" التي تندرج تحت المحور الأول (ريادة الأعمال النسائية) من رياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، ويتكون البعد من (10) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الرابع (3.82 من 5 بانحراف معياري 0.51) وبوزن نسبي (76.4%) ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفع.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج أن الفقرة الخامسة التي تنص على "يتم العمل بعقل جمعي للحد من اية مخاطر محتملة قد تهدد وجود المشروع" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.15 من 5 بانحراف معياري 0.68) وبوزن نسبي (83.1%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع، بينما احتلت الفقرة الرابعة التي تنص على "أملك الجرأة لتطبيق الأفكار ذات المخاطر المرتفعة" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.53 من 5 بانحراف معياري 1.03) وبوزن نسبي (70.60%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع.

تشير نتيجة قيم اختبار (ت لعينة واحد) للتحقق من أن متوسط الإجابات لفقرات البعد الخامس حول القيمة (3) التي تعبر عن الموقف المتوسط، حيث تبين أن قيم الوسط الحسابي للدرجة لفقرات البعد أكبر من القيمة (3) وذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى أن متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة في تعبئة فقرات البعد الخامس يميل نحو الموقف الإيجابي، وهذه النتيجة تعزز من الموافقة الإيجابية والمرتفعة لفقرات البعد الخامس "المخاطرة".

جدول 7.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الخامس " المخاطرة".

الترتيب	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي	الفقرة
2	15.35**	0.81	81.80%	4.09	1. أعتد على فريق متكامل لدراسة البيئة الخارجية بغية الوقوف على حجم المخاطر والتهديدات التي تواجهها.
9	6.28**	1.03	71.40%	3.57	2. أقوم بتنفيذ بعض الأعمال بالرغم من إدراكي لارتفاع حجم مخاطرها.
5	13.58**	0.76	78.00%	3.9	3. أؤمن أن المخاطرة عامل رئيس يسهم في تحقيق النجاح.
10	5.89**	1.03	70.60%	3.53	4. أمتلك الجرأة لتطبيق الأفكار ذات المخاطر المرتفعة.
1	19.47**	0.68	83.10%	4.15	5. يتم العمل بعقل جمعي للحد من أية مخاطر محتملة قد تهدد وجود المشروع.
3	15.70**	0.71	79.50%	3.98	6. أحرص على اقتناص الفرص في ظل حالات عدم التأكد.
8	7.29**	0.98	72.50%	3.62	7. أقوم باتخاذ قرارات جريئة بالرغم من حالة عد. التأكد التي تحيط بظرف اتخاذ القرار.
7	7.91**	0.88	72.20%	3.61	8. أقوم بالاستثمار في أصناف زراعية جديدة بالرغم من المخاطر المحتملة المرتبطة بمستويات تقبلها مجتمعياً.
4	13.52**	0.81	79.20%	3.96	9. أقوم بالتنوع في الاستثمار وعدم الاقتصار على الأنشطة الزراعية.
6	11.55**	0.81	76.30%	3.82	10. أهتم بالاستثمار في المجالات الضيقة التي يحجم عنها الكثير من المنافسين.
مرتفع	18.23**	0.51	76.4%	3.82	الدرجة الكلية للبعد الخامس: المخاطرة

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2021). ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01. * ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05. (حيث مستوى الدلالة أقل من 0.05 والتي تشير معنوية الفقرة والبعد)

من الملاحظ وجود معدلات إيجابية مرتفعة من الموافقة من قبل النساء الريديات العاملات في المجال الزراعي فيما يتعلق بتوافر بعد المخاطرة لديهم في إطار أعمالهم في بيئة قطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو توافر هذا البعد (76.4%)؛ الأمر الذي يشير إلى وجود درجة مرتفعة

في آرائهم نحو مستوى هذا البعد في إطار أعمالهم، وترى الباحثة أن المستوى المرتفع لتوافر بعد المخاطرة كأحد أهم أبعاد ريادة الأعمال الزراعية، يرتبط بخصائص بيئة الأعمال وخصوصا الزراعي منها في قطاع غزة والتي تحمل في طياتها جوانب مرتفعة من المخاطر يتطلب العمل في إطارها تقبل مستويات مرتفعة من المخاطر من أجل النجاح في تحقيق أهداف النمو والريادة في إطار الأعمال؛ إذ إن مثل هذه المخاطر تترافق معها فرص حقيقية يمكن استغلالها من قبل النساء الرياديات العاملات في القطاع الزراعي، فبيئة الأعمال في قطاع غزة قد تسهم في خلق فرص حقيقية لتحقيق الأرباح واستدامة الأعمال في حال الاستغلال الواعي لها؛ إذ يرتبط بمخاطر الأعمال تولد فرصا حقيقية مصاحبة لهذه المخاطر وخصوصا تلك المترافقة مع مخاطر الإغلاقات أو المخاطر السياسية التي قد تولد فرصا وعوائد حقيقية لبعض فئات الأعمال، وقد تنتج آثارا سلبية على البعض الآخر، فمن يستطيع استغلال هذه الفرص بشكل ناضح أو من يستطيع توقع الأحداث والتغيرات في بيئة الأعمال والاستعداد لها يمكن تحقيق فرص حقيقية للنمو والتطور في إطار الأعمال، فالنساء رياديات الأعمال في القطاع الزراعي هنّ جزء من فئات الأعمال التي تستطيع تحقيق مثل هذه المكاسب في حال تقبل المخاطرة، والعمل في إطار مدروس لهذه المخاطر بحيث توفر فرص لنموهم وتطورهم، وبالتالي فإن مستوى المخاطرة المرتفع الذي اظهرته نتائج هذه البعد يرتبط بطبيعة عمل هؤلاء النساء في ظل بيئة شديدة التقلب والتغير، وتتسم بارتفاع مستويات المنافسة والإشكالات التي تواجه أعمال القطاع الزراعي بقطاع غزة، يضاف إلى ذلك أن العمل في هذه البيئة يتطلب المجازفة المدروسة في العديد من الأحيان لتحقيق فرصا للنمو المستقبلي الحقيقي، كما أن هذه الفئة التي تتصف بالعمل الريادي تعتبر المخاطر جزءا مهما من خصائص القائمين عليها، وبالتالي فإن تقبلهم للعمل في ظل المخاطر المرتفعة يعتبر أحد أهم السمات التي يتميزون بها، والتي حققت بموجبها نجاحا في ريادة العمل الزراعي، وعليه فإن جميع الأسباب سالفة الذكر قد أسهمت في ارتفاع مستوى هذا البعد كأحد أبعاد ريادة الأعمال الزراعية.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (حسن، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من تحمل المخاطرة لدى النساء في المشاريع الصغيرة بجمهورية مصر العربية، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عطا وآخرون، 2019) والتي أشارت إلى وجود مستوى منخفض من ريادة الأعمال بما تشمله من وجود حالة من تحمل المخاطر لدى المرأة في الجزائر، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (المحتسب، 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض من تحمل المخاطر كمكون لريادة الأعمال لدى المرأة الفلسطينية بمحافظة الخليل

5.4 نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الثاني "التمكين الاقتصادي":

يوضح الجدول (8.4) المقاييس الوصفية لفقرات المحور الثاني "التمكين الاقتصادي" لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول المحور الثاني (4.07 من 5 بانحراف معياري 0.53)، وبوزن نسبي (81.4%) ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفع.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد، فقد أظهرت النتائج أن الفقرة التاسعة التي تنص على "تعززت مكانتي داخل الأسرة" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.33 من 5 بانحراف معياري 0.64)، وبوزن نسبي (86.60%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع جدًا، بينما احتلت الفقرة التاسعة عشرة التي تنص على "توفرت لدي القدرة على الوصول إلى الأسواق الخارجية" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.67 من 5 بانحراف معياري 1.02)، وبوزن نسبي (73.4%) وتعتبر عن درجة موافقة مرتفع.

تشير نتيجة قيم اختبار (ت لعينة واحد) للتحقق من أن متوسط الإجابات لفقرات المحور الثاني حول القيمة (3) التي تعبر عن الموقف المتوسط، حيث تبين أن قيم الوسط الحسابي للدرجة لفقرات المحور أكبر من القيمة (3) وذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة في تعبئة فقرات المحور الثاني يميل نحو الموقف الإيجابي، وهذه النتيجة تعزز من الموافقة الإيجابية والمرتفعة لفقرات المحور الثاني "التمكين الاقتصادي".

جدول 8.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثاني "التمكين الاقتصادي".

الترتيب (الموافقة)	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الفقرة
4	19.46**	0.72	84.60%	4.23	1. أصبحت قادرة على المساهمة في الحياة العامة الاقتصادية.
16	11.03**	0.93	78.00%	3.9	2. تمكنت من تحقيق دخل شهري مناسب.
13	14.05**	0.83	80.50%	4.02	3. أصبحت قادرة على تلبية المتطلبات الحياتية المرتبطة بجوانب الاتفاق المتنوعة.
5	19.64**	0.7	84.20%	4.21	4. تعزز شعوري بالاستقلال والأمن الاقتصادي.
9	17.43**	0.74	82.80%	4.14	5. تمكنت من تخطي حالة العوز للاعتماد على الذات.

الترتيب (الموافقة)	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الفقرة
6	17.69**	0.76	83.80%	4.19	6. تعززت أفكارى الاقتصادية نحو التوسع المستقبلي في أعمالي.
7	17.69**	0.77	83.80%	4.19	7. تولد لدي شعور إيجابي بالرضا وتحقيق الذات.
2	18.78**	0.78	85.70%	4.28	8. تعززت نظرة المجتمع للمرأة العاملة في ريادة الأعمال.
1	23.72**	0.64	86.60%	4.33	9. تعززت مكانتي داخل الأسرة.
3	21.97**	0.65	85.10%	4.25	10. تعززت مشاركتي في الإسهام بصنع القرارات الاقتصادية.
11	17.83**	0.69	81.70%	4.08	11. أصبحت قادرة على الوصول إلى الخدمات الصحية بشكل أفضل.
8	17.94**	0.72	82.80%	4.14	12. تعززت فرص حصولي على الخدمات التعليمية.
15	13.32**	0.81	78.90%	3.95	13. أصبح لدي مساحة واسعة من فرص الحصول على التمويل.
18	10.64**	0.86	76.00%	3.8	14. تعززت مشاركتي في العمل النقابي.
14	16.19**	0.7	80.00%	4	15. أصبحت قادرة على الاستثمار في أنشطة متنوعة.
10	18.19**	0.71	82.60%	4.13	16. تعززت لدي القدرة على الإسهام في تشغيل الأيدي العاملة.
17	10.99**	0.87	76.80%	3.84	17. أصبحت قادرة على المشاركة في المؤتمرات الاقتصادية الخارجية.
12	14.55**	0.8	80.50%	4.02	18. تعززت قدرتي على العمل في إطار القطاع الخاص الفلسطيني.
19	7.47**	1.02	73.40%	3.67	19. توفرت لدي القدرة على الوصول إلى الأسواق الخارجية.
مرتفع	23.02**	0.53	81.4%	4.07	الدرجة الكلية للمحور "التمكين الاقتصادي"

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج spss v26.

تشير نتائج التحليل إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في مجال العمل الزراعي بقطاع غزة، إذ بلغ الوزن النسبي لهذا المحور 81.4%، وتعزو الباحثة هذا المستوى المرتفع من التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات إلى مجموعة من الأسباب، والتي يتمثل أهمها في أنّ طبيعة المشاريع المستهدفة هي من المشاريع الريادية الناجحة التي فرضت نفسها كمشاريع ريادية في إطار العمل الزراعي ببيئة قطاع غزة، وبالتالي فإنّ نجاح هذه المشاريع قد مكنت القائمين عليها من

فئة النساء من توليد دخول كافية أسهمت في تعظيم قدرتهم من تخطي حالة العوز إلى الاعتماد على الذات، هذه الدخول المتولدة من تلك المشاريع قد أتاحت تمكين النساء الرياديات من الوصول إلى الخدمات التعليمية والصحية، وتعزيز تواجدهنّ الاجتماعي والاقتصادي، ومن جانب آخر فإنّ ارتفاع فاعلية مؤسسات المجتمع المدني العاملة في المجال الزراعي في قطاع غزة، وتركيز أنشطتها على تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء بشكل عام؛ قد أسهم في تعزيز مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة الريادية العاملة في المجال الزراعي، ومن جانب آخر فإن إسهام تلك المشاريع بخلق مجموعة من فرص العمل المتنوعة للنساء العاملات في تلك المشاريع قد أسهم في دفع حلقات التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في القطاع الزراعي بشكل عام، فجميع هذه الأسباب قد حفزت استجابات المبحوثين نحو المستوى المرتفع حول مدى توافر التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي بقطاع غزة.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد، 2018) والتي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية اقتصاديًا بمحلية الكاملين في السودان كنتيجة مباشرة للدور الذي لعبته مشروعات التمويل الأصغر، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (غروف، 2019) والتي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية العاملة في الجمعيات التعاونية في الضفة الغربية، كما واتفقت نتيجة هذه الدراسة أيضًا مع نتيجة دراسة (أبو سنية، 2017) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية في محافظة الخليل، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الدرغمة، 2014) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية كنتيجة مباشرة لعمليات التدريب المستمر لهن، بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (عبد العال، 2016) التي أشارت إلى أن مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة كان ضعيفا وأن مؤسسات التمويل لم تسهم بتمكين النساء اقتصاديا بالصورة المطلوبة، كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حساني، خوني، 2016) التي أشارت إلى وجود حالة من الضعف في التمكين الاقتصادي للنساء في العديد من دول العالم.

6.4 اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: والتي تنص على "يوجد مستوى مرتفع من توفر ريادة الأعمال النسائية لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

للإجابة على هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام المتوسطات والأوزان النسبية لمعرفة مستوى موافقة لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية لتوفر ريادة الأعمال النسائية، حيث تشير النتائج الموضحة في جدول (2.4) بأن الوسط الحسابي لريادة الأعمال النسائية بلغ

(4.13 من 5 بانحراف معياري 0.36) بوزن نسبي (82.6%) وتعتبر عن مستوى موافقة مرتفع بالإضافة لتعزيز هذا النتيجة تم الاعتماد على اختبارات لعينة واحدة وبلغت قيمة اختبار $t = 35.16$ بمستوى دلالة $= 0.000$ أقل من (0.05)، وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على "مستوى مرتفع من توفر قيادة الأعمال النسائية من الرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

الفرضية الرئيسية الثاني: والتي تنص على "يوجد مستوى مرتفع من تحقيق التمكين الاقتصادي من الرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

للإجابة على هذه الفرضية، قامت الباحثة باستخدام المتوسطات والأوزان النسبة لمعرفة مستوى موافقة لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية حول تحقيق التمكين الاقتصادي، حيث تشير النتائج الموضحة في جدول (2.4) بأن الوسط الحسابي التمكين الاقتصادي بلغ (4.07 من 5 بانحراف معياري 0.53) بوزن نسبي (81.4%) وتعتبر عن مستوى موافقة مرتفع بالإضافة لتعزيز هذا النتيجة تم الاعتماد على اختبارات لعينة واحدة وبلغت قيمة اختبار $t = 23.01$ بمستوى دلالة $= 0.000$ أقل من 0.05، وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على "يوجد مستوى مرتفع من تحقيق التمكين الاقتصادي من الرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

الفرضية الرئيسية الثالثة: التي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين قيادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

والجدول (9.4) يوضح نتائج العلاقة بين قيادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية. ومن خلال النتائج؛ نستنتج أن هناك وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين قيادة الأعمال النسائية، والتمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.602) بمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05).

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الثالثة التي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين قيادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

جدول 9.4: نتائج اختبار العلاقة بين ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

المتغير التابع "التمكين الاقتصادي"			محاور الدراسة	
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	عدد المشاهدات		
0.000	**0.470	130	البعد الأول: الابداع	المتغير المستقل
0.000	**0.513		البعد الثاني: الابتكار	
0.000	**0.538		البعد الثالث: المبادرة	
0.000	**0.532		البعد الرابع: التفرد (التميز)	
0.000	**0.411		البعد الخامس: المخاطرة	
0.000	**0.602		المحور الأول: ريادة الاعمال	

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج spss v26 ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01.

وتعزو الباحثة وجود مثل هذه العلاقة الإيجابية بين ريادة الأعمال وتحقيق التمكين الاقتصادي للنساء العاملات في المجال الزراعي إلى مجموعة من الأسباب، يتمثل أهمها في الإمكانيات المرتفعة للمشاريع الريادية في التغلب على المعضلات المجتمعية، وأهمها معضلي البطالة والفقر من خلال قدرتها على توفير مستوى مناسب من الدخل يمكن القائمين عليها من تخطي حالة العوز إلى الاعتماد على الذات وتحقيق الاستقلال الاقتصادي لأصحابها، وهو ما يتفق مع النظريات الاقتصادية والإدارية التي أشارت إلى مثل هذه العلاقة من الارتباط بين التوسع في ريادة الأعمال، وتحقيق حالة من النمو الاقتصادي، وعلاج المعضلات الاقتصادية والاجتماعية من خلال الإسهام الفاعل لتلك المشاريع في تحقيق التمكين الاقتصادي للفئات المرتبطة بأعمال تلك المشاريع، سواء تلك المستفيدة منها بشكل مباشر أو غير مباشر، وتتجلى هذه العلاقة بشكل واضح في بيئة قطاع غزة؛ إذ اثبتت الأدبيات المتنوعة أنّ تحقيق ريادة الأعمال في إطار المشاريع الصغيرة القائمة في بيئة قطاع غزة قد كان لها الدور الفاعل في تحقيق التمكين الاقتصادي وخصوصاً للمرأة، ومن هذا المنطلق فإنّ المرأة العاملة في إطار القطاع الزراعي ببيئة قطاع غزة تعدّ من الفئات الهشة والضعيفة مجتمعياً، وبالتالي فإن قدرتها على تحقيق مصدر دخل مستدام اعتماداً على المشاريع الريادية التي أقمنها قد شكل مظلة مهمة لتحقيق مثل هذه الدخول، في ظلّ محدودية فرص العمل المتاحة، والأزمات الاقتصادية المتلاحقة، وتساعد معدلات البطالة والفقر؛ لذا فإنّ التدفّقات الداخلية التي تحققها تلك المشاريع، والتي تتسم بعظم الفوارق بين قيمة مدخلاتها ومخرجاتها قد أسهمت بشكل حقيقي في توليد الأرباح التي تعدّ مصدرًا مهمًا للتمكين الاقتصادي لهذه الفئة، وهو ما يفسر وجود مثل هذه العلاقة التي أظهرتها نتائج التحليل.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (منصور وعبد الجواد، 2018) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية لريادة الأعمال في تخفيض معدلات البطالة، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (علويط، بولويز، 2020) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين ريادة الأعمال وتمكين المرأة في الجزائر، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سلامي، 2019) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين المقاولاتية من قبل النساء وتمكينهن اقتصادياً، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أبو رية، 2018) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين تدعيم ريادة الأعمال للنساء والتمكين الاقتصادي لهن بدولة الامارات العربية المتحدة، كما اتفقت مع نتيجة دراسة (Mantok، 2016) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي لهن بالهند، وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Tellawi، samarh، 2019) التي أشارت إلى عدم وجود علاقة أو إسهام للريادة في النمو الاقتصادي.

الفرضية الرئيسية الرابعة: تنص الفرضية على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

يمثل اختبار الأثر الخاص بالمتغيرات المدرجة في النموذج البحثي الأساس المهم للدراسة التطبيقية كونه المحدد الرئيس للإجابة على التساؤلات البحثية التي تعدُّ قاعدة لبناء الفرضيات التي هي أساساً ترجمة للموضوع البحثي الرئيس؛ لذا فإن فرضية الدور الرئيسية تعدُّ العصب الأساس للدراسة البحثية الراهنة، وللتحقق من هذه الفرضية؛ فقد استخدمت الباحثة أسلوب الانحدار المتعدد للوقوف على أثر ريادة الأعمال النسائية بأبعادها الفرعية في تحقيق التمكين الاقتصادي، وقد أظهرت النتيجة الرئيسية لمخرجات أسلوب الانحدار المتعدد عند تطبيقه الإجمالي على محاور الدراسة المتمثلة بكل من (ريادة الأعمال النسائية) وتحقيق التمكين الاقتصادي، وأن قيمة الاختبار F المحسوبة بلغت (22.398) بمستوى دلالة (0.000 أقل من 0.05)، وهذا يشير إلى معنوية نموذج باستخدام نموذج (stepwise)، كما وبلغت قيمة معامل التحديد لنموذج الانحدار بلغ (0.332) وهذا يعني بأن (الإبداع، المبادأة، المخاطرة) الذي يندرج تحت ريادة الأعمال النسائية الموجودة في النموذج أعلاه يفسر ما نسبته (33.2%) من تباين الحاصل في تحقيق التمكين الاقتصادي من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر في تحقيق التمكين الاقتصادي، جميع هذه المؤشرات المرتبطة بتطبيق أسلوب الانحدار الكلي على محاور الدراسة تشير إلى معنوية نموذج الانحدار، وملاءمته ووجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لريادة الأعمال النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، وهذه النتيجة تؤكد قبول

الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، كما يوضحها الجدول (10.4).

جدول 10.4: نتائج تأثير ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي.

المتغير التابع "التمكين الاقتصادي"						
معنوية النموذج عند مستوى 0.05			معامل التحديد المعدل (R^2) %	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل الانحدار (B)	المتغيرات المستقلة طريقة التقدير
النتيجة	مستوى الدلالة (Sig.)	F				
نموذج (Enter)						
معنوي	0.000	** 14.125	0.337 (%33.7)	0.263	0.506	الحد الثابت (a)
				0.197	0.170	البعد الأول: الإبداع
				0.397	0.137	البعد الثاني: الابتكار
				0.171	0.202	البعد الثالث: المبادأة
				0.203	0.187	البعد الرابع: التقرد (التميز)
				0.054	0.166	البعد الخامس: المخاطرة
نموذج (stepwise)						
معنوي	0.000	** 22.398	0.332 (%33.2)	0.113	0.694	الحد الثابت (a)
				0.038	0.251	البعد الأول: الإبداع
				0.001	0.370	البعد الثالث: المبادأة
				0.018	0.200	البعد الخامس: المخاطرة
<p>ملاحظة: ** ذات دلالة إحصائية (معنوية عند مستوى 0.01)، * ذات دلالة إحصائية (معنوية عند مستوى 0.05)، وبلغ متوسط معامل تضخم التباين (VIF) (1.58) وهذه النتائج تشير إلى عدم وجود مشكلة ازدواج خطي (معيار عدم وجود مشكلة هي أن تتراوح القيم ما بين 0-4). وبهذه النتيجة يمكننا الاعتماد على نتائج النموذج، وذلك لعدم وجود مشكلة ازواج خطي بين المتغيرات، بينما بلغ متوسط درين واتسون (2.11) التي تشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي، إضافة إلى التأكد من بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من خلال (Histogram).</p>						

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج spss.

الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للإبداع على التمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

ومن خلال نتائج الجدول (10.4) نستنتج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للإبداع على التمكين الاقتصادي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.251) وهذا يعني أن توفر الإبداع بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى زيادة مستوى التمكين الاقتصادي بمقدار (0.251) درجة، وذلك في ظل غياب تأثير باقي المتغيرات الأخرى، كما يلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.038)، وهي قيمة أقل من مستوى (0.05).

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للإبداع على التمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

وتعزو الباحثة وجود مثل هذا التأثير للإبداع على مستويات التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في القطاع الزراعي بقطاع غزة إلى ما أسهمت به الأفكار الفريدة التي اعتمدت عليها النساء الرياديات في توليد مستويات مرتفعة من الدخل لهن؛ إذ إن اعتماد هؤلاء النساء على إنضاج أفكار جديدة مغايرة عن المألوف، وتطبيقها على أرض الواقع في إطار الممارسة كذلك الأفكار الخاصة بالاعتماد على المكافحة المتكاملة للأفات الزراعية اعتمادًا على أنظمة المكافحة الطبيعية، أو تلك الأفكار المرتبطة باختبار الأصناف الأكثر ملاءمة للمناخ في المناطق الزراعية المتنوعة، والاعتماد على نتائج تلك الاختبارات في توطين تلك الأصناف في المناطق الزراعية المختلفة للوصول إلى أقصى مستويات من الإنتاجية، أو تلك المرتبطة بالتغلب على مشكلة ملوحة المياه ووفرتها بالاعتماد على توطين أفكار فريدة مرتبطة بالحصاد المائي، ومكافحة ملوحة المياه عبر تفكيكها باستخدام بعض المواد الحمضية أو غيرها من الأفكار الفريدة لإنتاج منتجات جديدة وآمنة خالية من متبقيات النباتات اعتمادًا على تقنيات التسميد بالكوبوبوست أو غيرها؛ فجميع هذه الأسباب قد جعلت من تلك الأفكار الإبداعية الأصلية والخارجة عن السائد لدى المنافسة فرصًا حقيقية لتوليد الدخل، وتعزيز تواجد تلك المشاريع في بيئة العمل الزراعي الفلسطيني، وهو ما يفسر التأثير المرتفع للإبداع لدى هؤلاء النساء في تعزيز التمكين الاقتصادي لديهن.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (منصور وعبد الجواد، 2018) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للإبداع في إطار ريادة الأعمال في تخفيض معدلات البطالة في فلسطين، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عربي، وقطاف، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر معنوي إيجابي

لمؤسسات ريادة الأعمال في التمكين الاقتصادي للمرأة بمشاريع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر، وانفقت مع نتيجة دراسة (علويط، بولويز، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للإبداع كأحد أهم أبعاد ريادة الأعمال وتمكين المرأة في الجزائر، كما اتفقت أيضًا مع نتيجة دراسة (Mantok, 2016) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للإبداع كأحد أبعاد ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي للمرأة بالهند.

الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للابتكار على التمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

ومن خلال نتائج الجدول (10.4) نستنتج أن هناك عدم وجود أثر للابتكار على التمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، حيث بلغ مستوى دلالة اختبار بلغت (0.397)، وهي قيمة أكبر من مستوى 0.05، وهذا يشير إلى عدم معنوية الابتكار على التمكين الاقتصادي.

وهذه النتيجة تؤكد رفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للابتكار على التمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

وتعزو الباحثة عدم وجود أثر معنوي للابتكار كأحد أبعاد ريادة الأعمال النسائية في القطاع الزراعي على التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات إلى مجموعة من الأسباب التي يقف على رأسها محدودية قدرة النساء الرياديات على صنع الابتكارات المؤثرة ارتباطًا بضعف القاعدة المادية اللازمة لتأمين مثل هذه الابتكارات، وبالتالي فإنَّ تركيز الرياديات ينصبُّ على ما يمتلكه من صفات ذاتية متميزة قد تضيف خصائص جديدة لطبيعة المنتج أو الخدمة المقدمة، وهو ما يرتبط بقضايا الإبداع أكثر من ارتباطه بقضايا الابتكارات؛ إذ إن الابتكارات في المجال الزراعي تعدُّ من العناصر المهمة والمؤثرة في توليد الإيرادات إلا أنها تحتاج إلى قاعدة مادية واسعة من أجل الوصول إلى ابتكارات نوعية، وهو ما يصعب توفيره للنساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي ببيئة قطاع غزة، إذ إن من أهم جوانب القاعدة المادية أو البنية التحتية اللازمة لصنع الابتكارات الزراعية هو توافر مقومات وأدوات فنية مهمة لإجراء التجارب النوعية التي قد تنتج ابتكارات حقيقية مؤثرة في خلق أشكال أو صفات أو أدوات جديدة في إطار المنتجات الزراعية، فتوافر المختبرات والأدوات والمعدات الفنية إضافة إلى المقومات المادية للإنفاق على مثل تلك التجارب تعدُّ القاعدة الأساسية لتطبيق جوانب الأفكار

الإبداعية التي قد تخرج من النساء الرياديات، إلا أن الافتقار إلى تلك المقومات أفرز حالة عامة يتسم فيها العمل الريادي في القطاع الزراعي بضعف القدرة على صنع الابتكارات، والاكتفاء بالصفات الذاتية المرتبطة بقضايا الإبداع القابل للتطبيق وفقاً للمقومات المادية المتاحة، وهو يفسر هذه النتيجة التي تشير إلى عدم وجود أثر معنوي للابتكار على التمكين الاقتصادي للنساء في الحالة المدروسة بقطاع غزة.

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (منصور وعبد الجواد، 2018) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للابتكار في إطار ريادة الأعمال في تخفيض معدلات البطالة في فلسطين، كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عريبي، وقطاف، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر معنوي إيجابي لمؤسسات ريادة الأعمال في التمكين الاقتصادي للمرأة بمشاريع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر، واختلفت مع نتيجة دراسة (علويط، بولويز، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للابتكار كأحد أهم أبعاد ريادة الأعمال وتمكين المرأة في الجزائر، كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Mantok, 2046) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للابتكار كأحد أبعاد ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي للمرأة بالهند.

الفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للمبادرة على التمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

ومن خلال نتائج الجدول (10.4) نستنتج أن هناك تأثيراً إيجابياً للمبادرة على التمكين الاقتصادي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.370) وهذا يعني أن توفر المبادرة بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى زيادة مستوى التمكين الاقتصادي بمقدار (0.370) درجة، وذلك في ظل غياب تأثير باقي المتغيرات الأخرى، ويلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.001)، وهي قيمة أقل من مستوى (0.05).

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للمبادرة على التمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

وتعزو الباحثة وجود مثل هذا الأثر الإيجابي للمبادرة على التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في القطاع الزراعي إلى أنّ فكرة أصالة الأعمال وتميزها ترتبط بالقدرة على الاستباق والمبادرة لأعمال جديدة تطرح لأول مرة في الأسواق، أو لأساليب تطبق لأول مرة، فالقدرة على

صياغة أساليب لتقديم المنتجات، أو صنع منتجات جديدة، أو تقديم منتجات بخصائص جديدة لا يمتلكها المنافسون تمنح المبادرين القدرة على جني الإيرادات بأريحية؛ كنتيجة لامتلاكهم السبق في طرح تلك البدائل، هذه الإيرادات يمكن ضمان تدفقها على المدى القصير والمتوسط كنتيجة لحاجة المنافسين إلى فترة زمنية لكي يصلوا إلى مرحلة نقل تلك الأفكار أو الخصائص، وإعادة تطبيقها في إطار المنافسة، وبالتالي فإنَّ القدرات التي تمتلكها النساء الرياديات العاملات في إطار القطاع الزراعي والمرتبطة بالمبادرة في طرح الأساليب والمنتجات ذات المواصفات المختلفة كالعامل المبادر في إطار إنتاج المنتجات الخضراء الصديقة للبيئة والخالية من متبقيات المبيدات، والتي تطلبها شريحة واسعة مهتمة بها في أسواق قطاع غزة، أو المبادرة إلى طرح منتجات بخصائص جديدة كالمنتجات الزراعية المعدلة وراثيًا، أو تلك المرتبطة بأساليب الوصول إلى فئات محددة داخل المجتمع الفلسطيني بقطاع غزة كمبادراتهم للتركيز على فتح خطوط للشراكة مع بعض المؤسسات، أو أطراف القطاع الخاص، أو المؤسسات الإعلامية أو غيرها؛ فجميع هذه الإجراءات هي أفعال تتسم بالمبادأة والمبادرة المختلفة عما هو سائد من أساليب أو مخرجات، هذه الخصائص والتوجهات قد أسهمت وبشكل مباشر في تأمين جانب مهم من الدخول للنساء الرياديات، وتمكينهن من التوسع في أعمالهن في إطار بيئة العمل الزراعي بقطاع غزة، وهو ما يفسر وجود مثل هذا الأثر لجانب المبادأة على تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في إطار القطاع الزراعي بقطاع غزة.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (منصور وعبد الجواد، 2018) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للمبادرة في إطار ريادة الأعمال في تخفيض معدلات البطالة في فلسطين، واتفقت مع نتيجة دراسة (عربي، وقطاف، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر معنوي إيجابي لمؤسسات ريادة الأعمال في التمكين الاقتصادي للمرأة بمشاريع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (علويط، بولويز، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر للمبادرة كأحد أهم أبعاد ريادة الأعمال وتمكين المرأة في الجزائر، واتفقت مع نتيجة دراسة (Mantok, 2016) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للمبادرة كأحد أبعاد ريادة الأعمال النسائية، والتمكين الاقتصادي للمرأة بالهند.

الفرضية الفرعية الرابعة: تنص الفرضية على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للنفرد (التميز) على التمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

ومن خلال نتائج الجدول (10.4) نستنتج أن هناك عدم وجود أثر للنفرد (التميز) على التمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية، حيث بلغ مستوى دلالة اختبار بلغت (0.187)، وهي قيمة أكبر من مستوى 0.05، وهذا يشير إلى عدم معنوية النفرد (التميز) على التمكين الاقتصادي.

وهذه النتيجة تؤكد رفض الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتفرد (التميز) على التمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

وتعزو الباحثة عدم وجود أثر للتميز أو التفرد على التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في القطاع الزراعي بقطاع غزة إلى صعوبة توافر فكرة التميز خصوصاً في إطار المنتجات الزراعية المقدمة للمستهلكين إلا في نطاق محدود في إطار بيئة قطاع غزة، إذ تتسم بيئة العمل الزراعي بارتفاع مستوى التنافسية؛ نظراً للانفتاح على حركة استيراد المنتجات الزراعية، وخصوصاً من إسرائيل التي تتميز بامتلاكها لتكنولوجيا متطورة في إطار الإنتاج الزراعي، هذه التكنولوجيا تتميز بقدرتها المرتفعة على تقديم منتجات زراعية بجودة وخصائص مرتفعة يصعب على رياديين الأعمال المحليين تخطيها، وتحقيق التفرد أو التميز في خصائص تكوينها، وبالتالي تصبح قدرتهم على التفرد في تقديم بدائل ضيقة جداً؛ لذا فإن العديد من رياديين الأعمال يركزون على قضايا التفرد في أساليب التسويق أو التفرد في تسويق سلع محددة يقومون باستيرادها من الخارج لا بإنتاجها محلياً، أما الشريحة الضيقة التي تركز على التفرد في قضايا الإنتاج، فإنها تعمل في إطار محدود يركز على استخدام بعض المنتجات الزراعية كإطار علاجي أو التركيز على إنتاج بعض المنتجات ذات الصلة النادرة وتسويقها موسميًا، وعليه فإن شدة المنافسة وضعف القدرات المحلية تقف عائقاً أمام منح رياديات الأعمال القدرة على التفرد أو التميز في طرح المنتجات، وهو ما جعل هذا البعد غير مؤثر في توليد الدخل، وبالتالي التمكين الاقتصادي لهنّ.

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (منصور وعبد الجواد، 2018) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للتفرد في إطار ريادة الأعمال في تخفيض معدلات البطالة في فلسطين، كما اختلفت هذه النتيجة أيضاً مع نتيجة دراسة (عريبي، وقطاف، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر معنوي إيجابي لمؤسسات ريادة الأعمال في التمكين الاقتصادي للمرأة بمشاريع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر، واختلفت مع نتيجة دراسة (علويط، بولويز، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للتفرد والتميز كأحد أهم أبعاد ريادة الأعمال وتمكين المرأة في الجزائر، وقد اختلفت هذه النتيجة أيضاً مع نتيجة دراسة (Mantok, 2016) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للتفرد كأحد أبعاد ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي للمرأة بالهند.

الفرضية الفرعية الخامسة: تنص الفرضية على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للمخاطرة على التمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

ومن خلال نتائج الجدول (10.4) نستنتج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للمخاطرة على التمكين الاقتصادي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.200) وهذا يعني أن توفر المخاطرة بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى زيادة مستوى التمكين الاقتصادي بمقدار (0.200) درجة، وذلك في ظل غياب تأثير باقي المتغيرات الأخرى، كما ويلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.018)، وهي قيمة أقل من مستوى (0.05).

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للمخاطرة على التمكين الاقتصادي للرياديات الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بالمحافظات الجنوبية".

$\text{معادلة خط الانحدار} \leftarrow \text{التمكين الاقتصادي} = 0.694 (0.113) + \text{الابداع} (0.251) (0.038) + \text{المبادرة} (0.370) + \text{المخاطرة} (0.200) (0.018)$
--

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا لمخرجات التحليل الانحدار الخطي المتعدد.

وتعزو الباحثة وجود مثل هذا التأثير لامتلاك الرياديات صفة المخاطرة على التمكين الاقتصادي لهنّ إلى أنّ طبيعة بيئة الأعمال بقطاع غزة تتطلب وجود أشخاص مغامرين يتحملون المخاطرة من أجل تحقيق الإيرادات واستغلال الفرص؛ إذ إنّ من طبيعة هذه البيئة أنها بيئة مضطربة، وأن الركون إلى حالة الإضراب مع الخوف من المبادرة وتحمل المخاطرة يجلب معه عدم القدرة على النمو والتوسع أو عدم القدرة على استدامة الأعمال، بينما تشكل الخاطرة عاملاً مهماً لتحقيق الإيرادات والنمو والاستدامة في بيئة أعمال قطاع غزة، وخصوصًا الزراعية منها، وهذا الاتجاه يتوافق مع ما تطرحه النظريات الاقتصادية والمالية التي تشير إلى أن الأشخاص المغامرين والمتحملين للمخاطرة هم أكثر الأشخاص قدرة على استغلال الفرص وتحقيق الإيرادات، وأن هناك علاقة بين مستوى المخاطر ومستوى العائدات المحققة، إذ إنه كلما ارتفع مستوى المخاطر ارتفعت احتمالات تحقيق إيرادات مجزية، وعليه فإنّ إقدام النساء الرياديات العاملات في قطاع غزة على تحمل مستوى مرتفع من المخاطر كخاصية يتمتعن بها قد وفرت لهنّ مجالًا واسعًا لتحقيق الأرباح، وخصوصًا عند إقدامهنّ على الاستثمار في مجالات مرتفعة المخاطر كالاستثمار في مجال الثروة الحيوانية في ظل محدودية الإمكانيات المرتبطة بالبنية التحتية بقطاع غزة واللازمة لمثل هذه الاستثمارات، فامتلاك هؤلاء النساء لجرأة العمل في مثل هذه المجالات المرتفعة المخاطر قد أسهمت في تحقيق إيرادات مرتفعة لهنّ، مكنتهن من تعزيز مكانتهنّ الاقتصادية والتوسع والنمو في إطار مشاريعهنّ، وهو ما يفسر نتيجة هذه الفرضية التي تشير إلى وجود مثل هذا النوع من الأثر.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (منصور وعبد الجواد، 2018) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي لتحمل المخاطرة في إطار ريادة الأعمال في تخفيض معدلات البطالة في فلسطين، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عريبي، وقطاف، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر معنوي إيجابي لمؤسسات ريادة الأعمال في التمكين الاقتصادي للمرأة بمشاريع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر، واتفقت مع نتيجة دراسة (علويط، بولويز، 2020) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي للمخاطرة كأحد أهم أبعاد ريادة الأعمال وتمكين المرأة في الجزائر، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Mantok، 2016) التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي لتحمل المخاطرة كأحد أبعاد ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي للمرأة بالهند.

الفرضية الرئيسية الخامسة: تنص الفرضية على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين حول ريادة الأعمال النسائية تعزي للبيانات الديموغرافية (الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المحافظة).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزي للمتغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المحافظة) والتي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يأتي اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، والجدول (11.4) يوضح ذلك.

جدول 11.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول ريادة الأعمال النسائية تعزي للمتغيرات الديموغرافية.

" ريادة الأعمال النسائية "			المتغيرات الديموغرافية
النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة الاختبار الاحصائي	
لا يوجد فروق	0.486	ف = 0.819	الحالة الاجتماعية
لا يوجد فروق	0.707	ف = 0.466	العمر
لا يوجد فروق	0.058	ف = 2.553	المؤهل العلمي
لا يوجد فروق	0.508	ف = 0.778	سنوات الخبرة
لا يوجد فروق	0.566	ف = 0.741	المحافظة

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج SPSS V26

يوضح الجدول (11.4) نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول زيادة الأعمال النسائية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، وإذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05) نستنتج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول زيادة الأعمال النسائية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، بينما إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول زيادة الأعمال النسائية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، وفي هذه النتيجة سيتم استخدام اختبار المقارنات البعدية (LSD: lest significant difference) أقل فرق معنوي لمعرفة اتجاه الفروق، ونتائج جدول (11.4) يوضح ما يأتي:

1. بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.486 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول زيادة الأعمال النسائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
2. بالنسبة لمتغير العمر: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.707 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول زيادة الأعمال النسائية تعزى لمتغير العمر.
3. بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.058 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول زيادة الأعمال النسائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
4. بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.508 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول زيادة الأعمال النسائية سنوات الخبرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
5. بالنسبة لمتغير المحافظة: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.566 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول زيادة الأعمال النسائية سنوات الخبرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وترى الباحثة أن عدم وجود فروق في استجابات المبحوثات حول زيادة الأعمال تعزى للحالة الاجتماعية، فريادة الأعمال للنساء لا يحكمها طبيعة الوضعية الاجتماعية للمرأة سواء أكانت عزباء أم متزوجة أم منفصلة أم أرملة، فنجاح المشاريع الريادية يرتبط بالمرأة ككيان لا كوضعية؛ فتوافر الإرادة والقدرة لدى المرأة أي كان وضعها الاجتماعي يمكن أن يحقق لها القدرة على تحقيق الريادة بمشروعها إن كانت قادرة ولديها الإرادة والاستمرارية في العمل؛ لذا فإن استجابات جميع النساء سواء المتزوجات أم غيرها من رياديات الأعمال قد حملت نفس الاتجاه، ولم توجد اختلافات بينهن حول نظرتهم لريادة

الأعمال ارتباطاً باختلاف الحالة الاجتماعية لهن، ومن جانب آخر فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى للعمر؛ فالنساء الرياديات الشابات قد انفتحت استجاباتهم ونظرتهم مع الفئات الأخرى من النساء، ويرتبط ذلك بكون الفئة المستهدفة في إطار هذه الدراسة هم من النساء الرياديات، وبالتالي فإن هذه الفئة قد حققت نجاحات متميزة على مستوى العمل الزراعي؛ لذا فإن إدراكهم لريادة الأعمال وطبيعتها لم تختلف باختلاف أعمارهم بل كان هناك اتفاق في استجاباتهم حول طبيعة ريادة الأعمال والعوامل المشكلة لها ارتباطاً بانتمائهم لنفس الفئة من الفئات المجتمعية، التي يطلق عليها فئة رياديات الأعمال وهو ما جعل الاختلافات في استجاباتهم طبقاً للعمر تبدو معدومة، كما لم تظهر نتائج الدراسة وجود فروقات في الاستجابات تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، وتعزو الباحثة عدم وجود مثل هذه الفروقات إلى أن طبيعة النظر إلى أهمية ريادة الأعمال ودورها الفاعل في التمكين الاقتصادي للنساء، وهو ما لا يختلف عليه أصحاب الخبرات الواسعة عن حديثي الخبرة فالجميع يدرك أهمية ريادة الأعمال في إطار أعمال النساء في القطاع الزراعي؛ لذا فلم تكن هناك فروقاً في استجاباتهم حول أهمية تلك القدرات تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة لديهم، كما لم تظهر النتائج فروقاً تعزى للمؤهل العلمي، فعدم وجود مثل هذه الاختلافات مرده إلى أن النساء أصحاب المؤهلات العلمية الدنيا أو أصحاب المؤهلات الوسطى أو العليا ينظرون بنفس الأهمية لريادة الأعمال في تحقيق التمكين الاقتصادي لهنَّ عبر قدرة هذه المشاريع على توليد الدخل، وهو ما جعل عدم وجود فروقات في الاستجابة بينهم ترتبط بطبيعة هذا المؤهل، وأخيراً فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود مثل هذه الفروق تعزى لمكان المحافظة، إذ إنَّ رياديات الأعمال في المحافظات الشمالية والوسطى والجنوبية وداخل مدينة غزة يتفقون في النظر حول طبيعة ريادة الأعمال، وتفسر الباحثة ذلك أنَّ ريادة الأعمال تحكمها خصائص موحدة لا يمكن أن تختلف باختلاف المكان السكني، فرائدة الأعمال في مناطق الشمال، أو الوسط، أو غزة، أو الجنوب تمتلك نفس الفهم أو الأفكار لمفاهيم الريادة وتطبيقاتها، وهو ما ساهم في عدم وجود فروقات في استجاباتهم تُعزى لمتغير المحافظة.

الفرضية الرئيسية السادسة: تنص الفرضية على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي تعزى للبيانات الديموغرافية (الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المحافظة)".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المحافظة) والتي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يأتي اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، والجدول (12.4) يوضح ذلك.

جدول 12.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي تعزي للمتغيرات الديمغرافية.

" التمكين الاقتصادي "			المتغيرات الديمغرافية
النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة الاختبار الاحصائي	
لا يوجد فروق	0.125	ف= 1.951	الحالة الاجتماعية
لا يوجد فروق	0.334	ف= 1.144	العمر
لا يوجد فروق	0.292	ف= 1.256	المؤهل العلمي
لا يوجد فروق	0.942	ف= 0.130	سنوات الخبرة
لا يوجد فروق	0.702	ف= 0.546	المحافظة

** دالة إحصائية عند مستوى 0.01. * دالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج SPSS V26.

يوضح الجدول (12.4) نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي تعزي للمتغيرات الديمغرافية، وإذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، نستنتج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي تعزي للمتغيرات الديمغرافية، بينما إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي تعزي للمتغيرات الديمغرافية، وفي هذه النتيجة سيتم استخدام اختبار المقارنات البعدية (LSD: lest significant difference) أقل فرق معنوي لمعرفة اتجاه الفروق، ونتائج جدول (12.4) يوضح ما يأتي:

1. بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.125 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية.
2. بالنسبة لمتغير العمر: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.334 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي تعزي لمتغير العمر.
3. بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.292 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي تعزي لمتغير المؤهل العلمي.
4. بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.942 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي سنوات الخبرة تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

5. بالنسبة لمتغير لمحافظة: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.702 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي سنوات الخبرة تعزى لمتغير للمحافظة.

وترى الباحثة أن عدم وجود فروق في استجابات المبحوثات حول التمكين الاقتصادي تُعزى للحالة الاجتماعية، إلى أن قضايا التمكين الاقتصادي للنساء لا يحكمها طبيعة الوضعية الاجتماعية للمرأة، سواءً أكانت عزباء، أم متزوجة، أم منفصلة، أم أرملة؛ فنظرة النساء حول مدى قدرتهن على الاستقلال الاقتصادي، وطبيعة هذا الاستقلال المرتبط بأعمالهم لم تختلف وفقاً للحالة الاجتماعية، فجميعهم يدرك أن التمكين الاقتصادي لهنّ مرتبط بقدره مشاريعهن على توليد الدخل الكافي لإخراجهم من حالة العوز إلى حالة الاستقلال الاقتصادي؛ لذا فإنّ استجابات جميع النساء سواء المتزوجات أم غيرها من رباديات الأعمال قد حملت نفس الاتجاه، ولم توجد اختلافات بينهن حول للتمكين الاقتصادي ارتباطاً باختلاف الحالة الاجتماعية لهنّ، ومن جانب آخر؛ فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى للعمر، فالنساء الرياديات الشابات قد اتفقت استجاباتهم، ونظرتهم مع الفئات الأخرى من النساء حول ماهية التمكين الاقتصادي لهن، ويرتبط ذلك بكون الفئة المستهدفة في إطار هذه الدراسة هم من النساء الرياديات اللواتي يدركن مفاهيم التمكين الاقتصادي، وماهيته وكيفية تحقيقه؛ لذا فقد اتفقت اتجاهاتهم في أن التمكين الاقتصادي يرتبط بالدخول المحققة، ومستويات المعيشة المرتبطة بهن؛ لذا لم تختلف نظرتهم لهذا الجانب ارتباطاً بأعمارهن فجميعهن يرى أن التمكين المرتبط بأعمالهن يتعلق بقدرتهن على تحقيق الدخل، وبالتالي فقد انعدمت الاختلافات في اتجاهتهن نحو هذا الجانب، وساد الإجماع على أن ماهية التمكين ترتبط بهذا الجانب، وهو ما جعل الاختلافات في استجاباتهم طبقاً للعمر تبدو معدومة، كما لم تظهر نتائج الدراسة عدم وجود فروقات في الاستجابات تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي ومكان السكن، وتعزو الباحثة عدم وجود مثل هذه الفروقات إلى أن طبيعة النظر إلى أهمية التمكين الاقتصادي للنساء، وهو ما لا يختلف عليه أصحاب الخبرات الواسعة عن حديثي الخبرة فالجميع يدرك أهمية التمكين الاقتصادي كهدف وطبيعته وكيفية تحقيقه في إطار أعمال النساء في القطاع الزراعي؛ لذا فلم تكن هناك فروق في استجاباتهم حول أهمية التمكين الاقتصادي يُعزى لاختلاف سنوات الخبرة لديهم، كما لم تظهر النتائج فروقاً تُعزى للمؤهل العلمي، فعدم وجود مثل هذه الاختلافات مرده إلى أن النساء أصحاب المؤهلات العلمية الدنيا، أو أصحاب المؤهلات الوسطى، أو العليا ينظرون بذات النظرة إلى طبيعة التمكين الاقتصادي لهنّ عبر قدرة هذه المشاريع على توليد الدخل، وهو ما جعل عدم وجود فروقات في الاستجابة بينهم ترتبط بطبيعة هذا المؤهل، وأخيراً فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود مثل هذه الفروق تعزى لمكان المحافظة؛ إذ إنّ رباديات الأعمال في المحافظات الشمالية، والوسطى، والجنوبية، وداخل مدينة غزة يتفقون في النظر حول طبيعة التمكين

الاقتصادي، وتفسر الباحثة ذلك أنّ التمكين الاقتصادي هو أحد أهم المفاهيم التي يتفق الجميع حول جوهرها ومضمونها المرتبط بالقدرة على تحقيق مستوى مناسب من الدخل، وهو ما لم تختلف عليه النساء باختلاف المكان السكني، فرائدة الأعمال في مناطق الشمال، أو الوسط، أو غزة، أو الجنوب تمتلك نفس الفهم أو الأفكار لمفاهيم التمكين الاقتصادي، وكيفية تحقيقه وهو ما ساهم في عدم وجود فروقات في استجاباتهم تُعزى لمتغير المحافظة.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

1.5 مقدمة

تعدُّ النتائج البحثية بمنزلة الغايات النهائية التي يطمح الباحث للوصول إليها في إطار عمله البحثي؛ إذ تشكل هذه النتائج خلاصة فكرية استنتاجية للوقائع والأحداث والمؤشرات المُستقاة من واقع الدراسة النظرية والتطبيقية، وتشكل أساسًا لتوجيه التوصيات الخاصة بعلاج المشكلات المرتبطة بهذه الوقائع، وعليه فإنَّ هذا الفصل من الدراسة سيقدم خلاصة للعمل البحثي بما يمثله من نتائج ورؤية الباحثة لأهم التوصيات المستلَّة من تلك النتائج في إطار بيئة عمل المشاريع الريادية النسائية، والتي يمكن إبرازها في الجوانب الآتية:

2.5 النتائج.

1.2.5. النتائج المتعلقة بمحور ريادة الأعمال النسائية:

1. أظهرت النتائج وجود تقييم إيجابي مرتفع حول مستوى توافر أبعاد ريادة الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بقطاع غزة، وقد تمثلت هذه الأبعاد في (الإبداع، الابتكار، المبادأة، التفرد، المخاطرة)، حيث بلغ الوزن النسبي الإجمالي لمستوى تطبيق أبعاد ريادة الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية (82.6%).

2. أشارت نتائج الدراسة التطبيقية إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ريادة الأعمال النسائية في الحاضنات الزراعية بقطاع غزة، والتمكين الاقتصادي لهن، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.602).

2.2.5. النتائج المتعلقة بمحور التمكين الاقتصادي:

1. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع للتمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال في الحاضنات الزراعية بقطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي الخاص بهذا المستوى (81.4%).

3.2.5. النتائج المتعلقة بأبعاد ريادة الأعمال النسائية:

1. لقد احتل بُعد الإبداع المرتبة الأولى من حيث مستوى تقييم المستجيبات لمستوى توافره في إطار عملهم في المجال الزراعي، حيث بلغ الوزن النسبي لمستوى توافره (86.2%)، تلاه من حيث الترتيب بعد التفرد أو التميز، وبوزن نسبي بلغ (84.0%)، ومن ثم جاء بعد الابتكار وبوزن نسبي بلغ (83.6%)، ومن ثم احتل بعد المبادرة المرتبة الرابعة وبوزن نسبي بلغ (82.8%)، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد المخاطرة نسبي بلغ (76.4%).

2. أظهرت النتائج وجود أثر معنوي إيجابي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الإبداع على التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي في إطار حاضنات الأعمال الزراعية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.251)، وهذا يعني أن توفر الإبداع بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى زيادة مستوى التمكين الاقتصادي بمقدار (0.251) درجة.

3. أظهرت النتائج عدم وجود أثر معنوي إيجابي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الابتكار على التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي في إطار حاضنات الأعمال الزراعية، حيث بلغ مستوى دلالة اختبار بلغت (0.397)، وهي قيمة أكبر من مستوى (0.05)، وهذا يشير إلى عدم معنوية الابتكار على التمكين الاقتصادي.

4. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر معنوي إيجابي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المبادرة على التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي في إطار حاضنات الأعمال الزراعية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.370)، وهذا يعني أن توفر المبادرة بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى زيادة مستوى التمكين الاقتصادي بمقدار (0.370) درجة.

5. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التفرد على التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي في إطار حاضنات الأعمال الزراعية، حيث بلغ مستوى دلالة اختبار بلغت (0.187)، وهي قيمة أكبر من مستوى 0.05، وهذا يشير إلى عدم معنوية التفرد (التميز) على التمكين الاقتصادي.

6. أظهرت النتائج وجود أثر معنوي إيجابي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المخاطرة على التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات العاملات في المجال الزراعي في إطار حاضنات الأعمال الزراعية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.200) وهذا يعني أن توفر المخاطرة بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى زيادة مستوى التمكين الاقتصادي بمقدار (0.200) درجة.

3.5 التوصيات:

استنادًا إلى الاستنتاجات التطبيقية المرتبطة بواقع العمل البحثي والإشكالات التي ظهرت للباحثة، فقد قامت بصياغة مجموعة من التوصيات المرتبطة بالمكونات الخاصة بالمتغيرات المستهدفة من جهة وواقع بيئة التطبيق من جهة أخرى، لعلها تُسهم في تقديم التوجيهات للمهتمين وأصحاب القرار نحو إقرار الإجراءات التصحيحية في واقع بيئات العمل المتنوعة، والتي من أهمها بيئة العمل الريادي الزراعي، وعليه تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في توجيه المهتمين نحو الأخذ بها كمدخل مهم لتحسين الوقائع الممارسة، والتي يمكن إيرادها كما يأتي:

1.3.5. التوصيات الخاصة بريادة الأعمال:

1. توصي الدراسة بضرورة تضمين ريادة الأعمال وخاصة النسائية منها في السياسات العامة، ومراجعة القوانين والتشريعات التي تشكل قيدًا على مشاركة المرأة في ريادة الأعمال.
2. توصي الدراسة بضرورة قيام النساء الرياديات العاملات في القطاع الزراعي بالتركيز على قضايا التعلم الذاتي، ومواكبة التطور التكنولوجي في إطار العمل الزراعي عبر الاهتمام المستمر بمتابعة ما هو مستجد من قضايا التطور الزراعي على مستوى العالم.
3. توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بالأفكار والتوجهات الحديثة التي يمكن الاستفادة منها في بيئة قطاع غزة لعلاج إشكالات العمل الزراعي، ومحاولة نقلها وتطبيقها كأحد الإسهامات الإبداعية للتغلب على هذه الإشكالات، ومن أهم تلك الأفكار الاهتمام بقضايا الحصاد المائي للتغلب على مشكلة سُحّ المياه، وملوحتها، والاهتمام بتعزيز التطبيقات العملية لفكرة الاعتماد على تقنيات الري الحديثة بالضغط المنتظم، أو تلك المتعلقة باستخدام فكرة المياه الممغنطة في العمل الزراعي للتغلب على مشاكل الملوحة.
4. توصي الدراسة بضرورة اهتمام رياديات الأعمال بفكرة إجراء التجارب البحثية على المحاصيل الزراعية من أجل توطين الأصناف الأكثر إنتاجية وفقًا للمناطق الجغرافية المتنوعة داخل قطاع غزة بما يضمن الوصول إلى مستويات قياسية من تحقيق الدخل، وبالتالي التمكين الاقتصادي لهنّ.

5. توصي الدراسة بضرورة قيام الجهات الرسمية المحتضنة للقطاع الزراعي بتوطين الابتكارات التكنولوجية الحديثة في إطار أعمال القطاع الزراعي؛ كتكنولوجيا التعقيم الحراري للتربة؛ لما لها من دور مهم في حفز معدلات الإنتاجية، وحماية البيئة الزراعية من التلوث.
6. توصي الدراسة بضرورة اهتمام الجهات الراعية لريادتي الأعمال بتطوير قدراتهم وحفز معدلات مشاركتهم في الفعاليات الخارجية؛ لما لها من دور هام في توسيع افاق الأفكار الإبداعية لديهم، والتي تسهم في تعزيز جوانب الابتكار والتمكين الاقتصادي لهنّ، وبالتالي حفز معدلات النمو الاقتصادي العام.
7. توصي الدراسة بضرورة زيادة نسبة مشاركة النساء في المشاريع الريادية الممولة من المنظمات المحلية والدولية.

2.3.5. توصيات خاصة بالتمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال:

1. توصي الدراسة بضرورة اهتمام الحكومة الفلسطينية بالعمل على إيجاد جهات تمويل لرعاية المشاريع الإبداعية، وتخفيض حجم الإشكالات التي تواجهها، وخصوصاً تلك المتعلقة بالجانب المالي، وتوفير التمويل بضمانات ميسرة، وفترات سماح مرتفعة.
2. توصي الدراسة بضرورة تمكين المرأة اجتماعياً من خلال منحها حقوقها المكفولة في الشريعة الإسلامية وذلك بتمكينها اقتصادياً.
3. توصي الدراسة بضرورة تمكين المرأة من الوصول إلى الموارد الإنتاجية، والتمويل اللازم، وكذلك الأسواق العادلة لإنشاء وتنمية مشاريعها الريادية.
4. توصي الدراسة بضرورة تركيز منظمات المجتمع المدني على تجنيد التمويل لصالح المشاريع الإنتاجية التي تسهم في تحقيق دخل مستدام يُسهم في تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء، وخصوصاً الرياديات العاملات في القطاع الزراعي.
5. توصي الدراسة بضرورة تفعيل الجهات الاستثمارية لجهودها في تشكيل حاضنات الأعمال المتخصصة، وخصوصاً تلك المرتبطة بأعمال ومشاريع القطاع الزراعي؛ لما لها من دور مهم في تعزيز جوانب الإبداع والابتكار لدى ريادتي الأعمال المنتسبين لها، وتمكينهم من الاستقلال الاقتصادي، واستدامة الأعمال التي تُفضي إلى تحقيق التمكين الاقتصادي لهم ولأسرهم.
6. توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بتعزيز الفكر التشاركي في إطار العمل الريادي؛ لما له من دور مهم في تعزيز نجاح المشاريع الريادية اعتماداً على التفاعل الفكري والمادي، الذي ينتج أشكالاً مهمة من القدرات على التوسع الاستثماري الذي يشكل القاعدة المادية للتمكين الاقتصادي.

المصادر والمراجع

أولاً- المراجع العربية:

1. OECD (2018). "برنامج منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للشرق الأوسط وشمال أفريقيا للتنافسية.
2. UNDP (2010). "تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن المرأة".
3. أبو رية، مها. (2018). "الأبعاد السوسيو ثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة"، دراسة لاتجاهات عينة من رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي حسب نموذج هوفستيد، الإمارات، عُمان.
4. أبو عواد، فريال. نوفل، محمد. (2012). دلالات الصدق والثبات لمقياس فيلدر - سولومن لأساليب التعلم ودرجة تفضيلها لدى طلبة الجامعات الأردنية، بحث غير منشور، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25 (1)، سوريا.
5. أبو غزالة، هيفاء. (2005). "5 سنوات بعد بيجن، دور المنظمات غير الحكومية العربية ومساهمتها في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي"، الأردن.
6. أبو لحية، إسماء. (2016). "دور المشاريع الصغيرة في تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لذوي الإعاقة"، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
7. أبو مدللة، سمير والعجلة، مازن. (2021). "ريادة الأعمال في فلسطين: الخصائص والتحديات"، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، 24-25/ أبريل/ 2021م.
8. الزبيدي، كريمة. حرطاني، أمنية. (2019). البنية العاملية لمقياس جودة الحياة لدى الأمهات دراسة سيكومترية. مجلة التنمية البشرية. 6(4). ص ص 22-37.
9. أسد، أيهم. (2008). "التمكين الاقتصادي كمدخل للتمكين الاجتماعي"، الندوة العلمية المنظمة من طرف: مرصد نساء سوريا والنادي السرياني الأرثوذكسي، حمص، 2008/3/26، سوريا.
10. أطلس أهداف التنمية المستدامة. (2020). "هدف الصحة الجيدة"، فلسطين.
11. الأمي، منيرة. (2021). "م ص م كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر"، جامعة ورقلة، الجزائر.
12. أيوب، رائدة. (2010). "الجدوى الاجتماعية للمشاريع متناهية الصغر وتأثيرها على نساء الريف السوري"، أطروحة دكتوراة، جامعة سانت كليمنس للتعليم عن بعد.

13. باشا، فاتن. (2017). "ريادة الأعمال النسائية الدولية بين التشجيع والتحديات، البرنامج الدولي (WED) أنموذجًا"، مجلة أبحاث، المجلد الثاني، العدد الأول.
14. بشماني، شكيب. (2014). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 36 (5). ص ص 85-100
15. بن عطا وآخرون. (2018). "واقع ريادة الأعمال النسوية في الوطن العربي في ظل تحديات بيئة الأعمال مع إشارة لحالة الجزائر والإمارات العربية المتحدة"، جامعة عمان العربية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للأعمال - كلية الأعمال - "الريادة والإبداع في المشاريع الصغيرة".
16. البنك الدولي. (2020). "تقرير البن الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال 2020"، التصنيف الدولي حسب الدول.
17. تيغرة، امحمد. (2017). "توجهات حديثة في تقدير صدق وثبات درجات أدوات القياس: تحليل نظري تقويمي وتطبيقي"، بحث غير منشور، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مجلد 4 (1)، ص 7-29، الجزائر.
18. جربال. (2017). "المقابلة النسوية في الجزائر بين واقع الاقتصاد الريعي ورهان التمكين الاقتصادي"، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد 5.
19. الجربون، أيوب وآخرون. (2005). "المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية"، ورقة عمل، منتدى الرياض الثاني، 4-5/12/2005م، الرياض، السعودية.
20. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2017). "مسح نسبة الفقر في فلسطين".
21. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2019). "مسح أعداد المشاركين في التعليم من كلا الجنسين"، فلسطين.
22. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2019). "إحصائيات القوى العاملة في فلسطين".
23. حساني، خوني. (2019). "التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية"، إطلالة على حالة الجزائر، جامعة بسكرة، الجزائر.
24. حسن، دنيا. (2019). "المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الأعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة"، مجلة البحث العلمي في الآداب، العدد 20، الجزء 7، مصر.
25. حلس، رائد. (2019). "التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية في ظل محدودية السوق المحلي ونقص التمويل"، موقع: صوت المجتمع، نشرت في 2019/2/9، فلسطين.

26. حلمي، كاميليا. (2012). "مفهوم مصطلح تمكين المرأة في منشأة"، ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل حول دور المرأة في العمل الخيري التطوعي، 16/15 سبتمبر 2012، الكويت.
27. الحلواني، شيماء. (2017). "واقع أبعاد الريادة في الأعمال الصناعية الصغيرة في محافظتي القدس والخليل"، جامعة الخليل، فلسطين.
28. الحمالي، راشد والعربي هشام. (2016). "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 76.
29. الخاروف، آمال. (2013). مؤشرات تمكين المرأة اقتصاديًا في الأردن: تقدم تمكن المرأة الاقتصادي بين الكم والنوع"، مقدمة للصندوق الأردني للتنمية (اجتهد)، عمّان، الأردن.
30. خربوطلي، عامر. (2018). "ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، الجامعة الافتراضية السورية.
31. الدراغمة، عمر وجميل، تمام. (2014). "فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديًا من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن"، فلسطين، جامعة النجاح، نابلس.
32. الدهشان، جمال. (2018). "التدريب على ريادة الأعمال مدخلًا للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي الجامعة"، المؤتمر الدولي الثاني لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، جامعة بنها، "التدريب الإبداعي رؤى واقعية وطموحات مستقبلية".
33. الراعي، محمد (2020). "اثر التصنيع الرشيق في ادارة العمليات لشركات تصنيع الغذائي الكبرى". دراسة تطبيقية على مجموعة مصانع سرايو الوادية لصناعات الغذائية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة البطانة، رفاعة، السودان.
34. الرزام، نائلة. (2010). "واقع الآليات الوطنية للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية (1996-2008)"، جامعة بيرزيت، فلسطيني.
35. زايد، خويلدات. (2017). "ريادة الأعمال النسوية في ظل تحديات بيئة الأعمال الجزائرية، إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، 6-7 سبتمبر 2017، الجزائر.
36. ساخي، بوبكر. تيغرة، أمحمد. سعيدات، محمد. (2020). اختبار صدق وثبات بنية مفهوم التمكين النفسي بناء على نموذج سبرايتز من منظور بنائي وتوكيدي. المجلة الجزائرية للابحاث والدراسات. 3(4) ص ص 134-149.
37. سلامة، هند. (2019). "المرأة وريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، 25/12/2019م، مقال منشور في مجلة (Eco MENA) الإلكترونية.

38. شبكة المعرفة الدولية للنساء الناشطات في مجال السياسة، "التجارب في مجال إنفاذ قوانين التكافؤ من أجل تحسين تمثيل المرأة السياسي"، متوفر على الرابط: www.iknowpolitics.org/ar
39. شقير، إيمان والمحميد، بدر والحضيف، شروق. (2018). "محاوّر تعزيز الدور الريادي لسيدات الأعمال السعوديات، السمات/ المحفزات/ المعوقات/ سياسات التمكين، دراسة تطبيقية بمنطقة القصيم"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة، فلسطين.
40. الشميلان، عبد الوهاب. (2016). "ريادة الأعمال النسائية السعودية".
41. الشميمري، أحمد والمبيريك، وفاء. (2019). "ريادة الأعمال"، دار النشر العبيكان، ط1، الرياض.
42. صندوق النقد الدولي. (2013). "المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي بين الجنسين"، مذكرة مناقشات خبراء صندوق النقد الدولي، سبتمبر، 2013م.
43. الصوفي، حمدان. الدهدار، أنيسه (2019). دور معلمي متطلبات الجامعة في تعزيز الرقابة الذاتية لدى طلبتهم -الجامعة الإسلامية أنموذجًا. مجلة جامعة الخليل للبحوث. 14 (1). ص ص 94-115.
44. عامر، عادل. (2016). مقالة بعنوان "التمكين الاقتصادي للمرأة"، موقع الصدى نت.
45. عبد العال، منى. (2016). "فاعلية مؤسسات التمويل الصغير في تمكين المرأة اقتصاديًا في محافظة طولكرم من وجهة نظر مدراء المؤسسات والمستفيدات"، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
46. عبد الله، حتاوي. (2014). "سياسات النهوض بريادة الأعمال النسائية"، فلسطين.
47. عبد الله، ميمونة. (2017). "ريادة الأعمال النسائية في المجتمعات العربية"، موقع الجزيرة، 2017/3/24م.
48. عرفة، فاتن. (2007). "دراسة تقييمية لدور الإحصائيات الاجتماعية في العمل مع الجماعات النسائية لتمكينها من المشاركة السياسية"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 23، القاهرة، مصر.
49. علام، اعتماد. (2017). "المشروعات الصغيرة كالية للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية: الواقع والمأمول"، المؤتمر العلمي الخامس لثقافة المرأة بعنوان: "المرأة المصرية والتنمية المستدامة: الآمال والتحديات"، الهيئة العامة لقصور الثقافة، وزارة الثقافة، ص 127-177.
50. علي، بن حكوم. (2021). "المقاولاتية الاجتماعية ودورها في التنمية المستدامة"، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.

51. عنبة، هالة. (2017). المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال"، المنظمة العربية للتنمية والإدارة، جامعة الدول العربية.
52. غراز، بوقيرين. (2021). "دور التحكيم الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في تجسيد التنمية المجتمعية". مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 3، الجزائر.
53. الغرباوي، علاء ومحمد، محمد، السلامي، محمد وجراد، علياء (ب.ت). ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة"، دار التعليم الجامعية، الإسكندرية، مصر.
54. القهوجي، أيمن. أبو عواد، فريال. النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج اموس- دراسة تطبيقية. ط1 (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع). 2018.
55. كاظم، ثائر. (2016). "معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي، دراسة ميدانية جامعة القادسية"، مجلة بابل، العلوم الإنسانية، مجلد 42.
56. كافي، مصطفى. (2016). "ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
57. ماتو. (د.ت). "تمكين المرأة في أفريقيا والعالم العربي الاستحقاقات والفرص والتحديات". متاح على: www.assccaa.org/womenparlimanetworkpaper/.
58. مجد، خضر. (2016). "مفهوم التمكين"، حلقة نقاش، عرضت في دراسة (غروف، 2019).
59. مريات، ريم. (2012). "تمكين النساء اقتصادياً"، صحيفة الرأي الأردنية، 11/ كانون ثاني/ 2012م، الأردن.
60. ملحم، سليم. (2006). "التمكين كمفهوم إداري معاصر"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، مصر الجديدة، القاهرة، مصر.
61. منظمة الأمم المتحدة، الجمعية العامة (2000). "قرار الجمعية العامة بشأن الإجراءات والمبادرات الأخر"، 2000/7/10م، بكين.
62. الموسوي، إيمان. (2017). "تعريف لمفهوم ريادة الأعمال من خلال تجربة إيمان الموسوي في إنشاء عمل تجاري"، 2017/12/11م، فيديو يوتيوب (Youtube)، الرابط: <https://tahmil-min-alyutiub.onrender.com>
63. موقع ريادي، المدونة (2020). "مقالة التحديات التي تواجه المرأة في ريادة الأعمال"، 19/ يناير/ 2020م.
64. موقع معرفة، خصائص ريادي الأعمال.
65. موقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة العربية، متوفر على الرابط: <https://www.empowerwomen.org/en>
66. الناظر، شيماء. (2020). "مشكلة رائدات الأعمال"، مقال في موقع ومضة، 2020/3/18م.

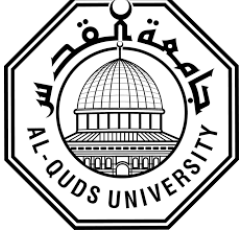
67. نجار، فايز وجمعة، العلي وعبد الستار، محمد. (2010). "الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة"، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط2، عمّان، الأردن.
68. يوسف، محمد ولعيدي، خيرة. (2021). "إستراتيجية الجزائر لترقية المقاولاتية النسائية للمساهمة في التنمية الاقتصادية".

ثانياً - المراجع الأجنبية:

1. Aminur Rahman (2013). "Women's empowerment: Concept and Beyond"، Global Journal of Human social science، Issue 6، Folder 13.
2. Berteau، Elean. Zaiç، Adrinana (2013). Scale validity in exploratory stages of research. Management and Marketing Journal، 11(1)، 38-46.
3. Carole Egle Iuby (2006). "A case study of psychological empowerment of employees in a community college"، university of Florida، USA.
4. D. E. Bowen and E.E. Lawler (1992). "The empowerment of service workers: what، why، and when"، Solan management review.
5. Darlington M. Mgbeke (2007). "Employee empowerment as an effective tool to increase administrative efficacy"، Walden university، Nigeria، 5/2007.
6. David Lars Halvorsen (2005). "An investigation of employee، statisfaction and employee empowerment specific to one – site super visors"، Brigham young university، USA، 12/2005.
7. Hisrich، R.D.، Peters M. P.، and Shepherd D. A. (2017). Entrepreneurship (10th ed)، New Yourk، Megraw – Hill/ Irwin.
8. Kabear، N. (2000). "Reflections on the measurement of women's empowerment، Discussing women's empowerment، Theory and practice"، Institute of development studies (IDS)، UK.
9. Knight، Drucker (1974). "The entrepreneurs، explorations within the Amrican Business Tradition Roberert Sobel.
10. Mantok، Stazin (2016). "Role women entrepreneur – ship in promating empowerment"، International Journal of management and applied scence، vol.2.
11. Manuela، Bruce (2003). "Measuring empowerment"، Leader ship and organization development journal، volume 24.
12. UN women (2020). Gender Alent. Sep.2020.

الملاحق

ملحق 1: الاستبانة في صورتها النهائية.



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: استبانة

تتشرف الباحثة أن تضع بين أيديكم استبانة لإجراء بحث بعنوان:

أثر ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين - المحافظات الجنوبية

غزة، فلسطين

2021

الباحثة: فريال داود محمد طه

يرجى التكرم باختيار البديل المناسب لكل عبارة من العبارات التالية وذلك بوضع إشارة (×).
القسم الأول: البيانات الديموغرافية

1. الحالة الاجتماعية	
<input type="checkbox"/> متزوجة	<input type="checkbox"/> أرملة
<input type="checkbox"/> منفصلة	
2. العمر	
<input type="checkbox"/> 22-أقل من 30	<input type="checkbox"/> 30 سنة إلى أقل من 38 سنة
<input type="checkbox"/> 38 سنة إلى أقل من 44 سنة	<input type="checkbox"/> 44 سنة فأكثر
3. المؤهل العلمي	
<input type="checkbox"/> دبلوم	<input type="checkbox"/> بكالوريوس
<input type="checkbox"/> دراسات عليا	<input type="checkbox"/> أخرى (حدد).....
4. سنوات الخبرة	
<input type="checkbox"/> 1 أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> 5 سنوات - أقل من 10 سنوات
<input type="checkbox"/> 10 سنوات - أقل من 15 سنة	<input type="checkbox"/> 15 سنة فأكثر
5. المحافظة	
<input type="checkbox"/> الشمال	<input type="checkbox"/> الوسطى
<input type="checkbox"/> غزة	<input type="checkbox"/> خان يونس
<input type="checkbox"/> رفح	

القسم الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول: ريادة الأعمال النسائية

م.	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: الإبداع						
1.	اعتمد على منهجية المشاركة الفكرية لإنضاج مخرج مميز.					
2.	أولي اهتمامًا خاصًا بالأفكار الفريدة المقترحة في إطار العمل الزراعي.					
3.	أقوم بالتطوير الدوري لخصائص المنتجات الزراعية محل الاهتمام.					
4.	أعتمد على تقنيات البحث العلمي لتعزيز الخصائص الجديدة في المنتجات الزراعية محل الاهتمام.					
5.	أعمل على مراجعة قواعد وإجراءات سير عمل وتطويرها بشكل مستمر.					
6.	أعتمد على سياسة التحفيز للموظف المبدع في أدائه لعمله.					
7.	أدعم وبشكل مستمر الأفكار الجديدة والحلول المبتكرة.					
8.	أعتمد على فلسفة التحسين المستمر لخلق القيمة للمخرجات.					
9.	تتوفر لدي القدرة على التفكير السريع في ظروف مختلفة.					
10.	تتوفر لدي رؤية لربط الحلول التي اقترحها بجذور وأسباب المشكلات.					
البعد الثاني: الابتكار						
1.	أقوم بالاعتماد على تقنيات زراعية مستحدثة في إطار أنشطة المشروع.					
2.	أعتمد على القيام بتجارب زراعية لتوطين الأصناف الأكثر إنتاجية في إطار الأعمال الدورية.					
3.	أسعى دومًا لتوطين التكنولوجيا في إطار الأنشطة الزراعية التي انفذها.					
4.	أجتهد دومًا لطرح وتقديم منتجات زراعية جديدة مختلفة في خصائصها عن المؤلف.					
5.	أعتمد على أساليب فريدة في تقديم الخدمات للزبائن مختلفة عن المؤلف.					
6.	يتميز العاملون بامتلاكهم مواهب وقدرات مميزة في العمل الزراعي.					

م.	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
7.	يتم ابتكار أساليب جديدة بغية تخفيض معدلات الفاقد في الإنتاج.					
8.	تمكنت من ابتكار أدوات نوعية ساهمت في تلبية احتياجات السوق المحلي خلال فترة العمل.					
9.	أحرص على إدخال تقنيات متطورة لتعزيز الخدمات المقدمة بشكل يميزني عن الآخرين.					
10.	أسعى دومًا لتطوير الهيكل التنظيمي لتعزيز إنسيابية الأعمال.					
البعد الثالث: المبادأة						
1.	أبادر لطرح منتجات جديدة في خصائصها غير متوفرة في السوق.					
2.	أقوم باتباع طرق تسويقية مغايرة عن السائد لدى المنافسين.					
3.	أركز في منافستي للآخرين على جوانب أخرى غير معتادة.					
4.	أهتم بالاطلاع الدائم على أحدث التقنيات الزراعية المستخدمة عالميًا.					
5.	تمكنت من إدخال تقنيات زراعية لم تكن مستخدمة لدى المنافسين.					
6.	أهتم بتقديم الدعم للمبادرات الخضراء في إطار العمل.					
7.	أبادر لطرح أفكار تطويرية مختلفة عن السائد خلال الفعاليات الخاصة بالقطاع الزراعي.					
8.	أعتمد على تطوير بدائل فريدة قادرة على الإسهام في معالجة مشكلات العمل الزراعي.					
9.	أمتلك القدرة على طرح الخطط النوعية لتطوير مجالات العمل الزراعي.					
10.	أبادر لفتح قنوات اتصال مع جهات مختلفة بهدف تطوير أعمال المشروع.					
البعد الرابع: التفرد (التميز)						
1.	تمكنت من إحداث تغييرات في طبيعة المخرجات ارتباطًا بالمعارف المكتسبة حول طبيعة احتياجات الزبائن.					
2.	أواظب على إجراء الدراسات الاستكشافية لتحديد التوجهات المستقبلية لزيائنها.					
3.	تمكنت من الوصول إلى منتجات زراعية آمنة بالجودة المطلوبة.					
4.	يعمل لدى المشروع طاقم ذو مهارات نوعية متميزة عن غيرهم.					

م.	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5.	أقوم بتقديم خدمات إضافية متميزة ومبتكرة مقارنة بالمنافسين.					
6.	أقوم بإجراء الأبحاث لإحداث تعديلات على الخصائص الجينية للوصول إلى أصناف زراعية جديدة مختلفة في خصائصها عن الآخرين.					
7.	أعتمد على التغذية المرتدة من قبل الزبائن في لتلبية احتياجاتهم فيما يتعلق بطبيعة المخرج.					
8.	أهتم بتوفير وسائل اتصال مفتوحة وآنية مع الزبائن لتلبية احتياجاتهم في الوقت المحدد.					
9.	أهتم بتقديم الإرشاد الكافي للزبائن حول خصائص المنتج الزراعي الجديد بشكل مغاير عن المنافسين.					
10.	أقوم بتطبيق طرق مختلفة في الإنتاج تميزني عن الآخرين.					
البعد الخامس: المخاطرة						
1.	أعتمد على فريق متكامل لدراسة البيئة الخارجية بغية الوقوف على حجم المخاطر والتهديدات التي تواجهها.					
2.	أقوم بتنفيذ بعض الأعمال بالرغم من إدراكي لارتفاع حجم مخاطرها.					
3.	أؤمن أن المخاطرة عامل رئيس يسهم في تحقيق النجاح.					
4.	أمتلك الجرأة لتطبيق الأفكار ذات المخاطر المرتفعة.					
5.	يتم العمل بعقل جمعي للحد من أية مخاطر محتملة قلد تهدد وجود المشروع.					
6.	أحرص على اقتناص الفرص في ظل حالات عدم التأكد.					
7.	أقوم باتخاذ قرارات جريئة بالرغم من حالة عد. التأكد التي تحيط بظرف اتخاذ القرار .					
8.	أقوم بالاستثمار في أصناف زراعية جديدة بالرغم من المخاطر المحتملة المرتبطة بمستويات تقبلها مجتمعا.					
9.	أقوم بالتنوع في الاستثمار وعدم الاقتصار على الأنشطة الزراعية.					
10.	أهتم بالاستثمار في المجالات الضيقة التي يحجم عنها الكثير من المنافسين.					

المحور الثاني: التمكين الاقتصادي

م.	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	أصبحت قادرة على المساهمة في الحياة العامة الاقتصادية.					
2.	تمكنت من تحقيق دخل شهري مناسب.					
3.	أصبحت قادرة على تلبية المتطلبات الحياتية المرتبطة بجوانب الانفاق المتنوعة.					
4.	تعزز شعوري بالاستقلال والأمن الاقتصادي.					
6.	تمكنت من تخطي حالة العوز للاعتماد على الذات.					
7.	تعززت أفكارى الاقتصادية نحو التوسع المستقبلي في اعمالى.					
8.	تولد لدي شعور إيجابي بالرضي وتحقيق الذات.					
9.	تعززت نظرة المجتمع للمرأة العاملة في ريادة الأعمال.					
10.	تعززت مكانتي داخل الأسرة.					
11.	تعززت مشاركتي في الإسهام بصنع القرارات الاقتصادية.					
12.	أصبحت قادرة على الوصول إلى الخدمات الصحية بشكل أفضل.					
13.	تعززت فرص حصولي على الخدمات التعليمية.					
14.	أصبح لدي مساحة واسعة من فرص الحصول على التمويل.					
15.	تعززت مشاركتي في العمل النقابي.					
16.	أصبحت قادرة على الاستثمار في أنشطة متنوعة.					
17.	تعززت لدي القدرة على الاسهام في تشغيل الايدي العاملة.					
18.	أصبحت قادرة على المشاركة في المؤتمرات الاقتصادية الخارجية.					
19.	تعززت قدرتي على العمل في إطار القطاع الخاص الفلسطيني.					
20.	توفرت لدي القدرة على الوصول إلى الأسواق الخارجية.					

أشكر لكم حسن تعاونكم،،،

ملحق 2: قائمة بأسماء المحكمين.

الجامعة	الاسم	الرقم
جامعة الإسراء	أ. د. علي شاهين	1.
الجامعة الإسلامية	د. سيف الدين عودة	2.
جامعة الإسراء	أ. د. نبيل أبو شمالة	3.
العديد من الجامعات الفلسطينية	أ. د. بدر شحدة حمدان	4.
جامعة الأقصى	د. خليل ماضي	5.
الكلية الجامعية	د. محمد سالم	6.
جامعة الأزهر	د. وفيق الأغا	7.
الكلية الجامعية	د. محمد الراعي	8.

فهرس الملاحق

ملحق 1: الاستبانة في صورتها النهائية.....148

ملحق 2: قائمة بأسماء المحكمين.....154

فهرس الجداول

- جدول 1.2: تعريفات لريادة الأعمال النسائية. 17
- جدول 2.2: تقرير البنك الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال 2020، فلسطين. 36
- جدول 1.3: مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومحاور الدراسة. 91
- جدول 2.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي. 94
- جدول 3.3: الصدق البنائي لأبعاد ومحاور الدراسة من خلال معامل ارتباط بيرسون لأبعاد ريادة الأعمال النسائية. 96
- جدول 4.3: نتائج نسبة التحميل او التشبع لفقرات ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي. ... 97
- جدول 5.3: نتائج اختبارات ثبات لريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي. 99
- جدول 6.3: الاختبارات الإحصائية المستخدمة في الدراسة. 100
- جدول 1.4: الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية (العدد = 130). 102
- جدول 2.4: نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة. 103
- جدول 3.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الأول "الإبداع". 107
- جدول 4.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثاني "الابتكار". 109
- جدول 5.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثالث "المبادأة". 112
- جدول 6.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الرابع "التفرد (التميز)". 114
- جدول 7.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الخامس "المخاطرة". 117
- جدول 8.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثاني "التمكين الاقتصادي". 119
- جدول 9.4: نتائج اختبار العلاقة بين ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي باستخدام معامل ارتباط بيرسون. 123
- جدول 10.4: نتائج أثر ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي. 125
- جدول 11.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول ريادة الأعمال النسائية تعزي للمتغيرات الديموغرافية. 132
- جدول 12.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول التمكين الاقتصادي تعزي للمتغيرات الديموغرافية. 135

فهرس الأشكال

- شكل 1.1: نموذج الدراسة والمصدر للنموذج 11
- شكل 1.2: خصائص ريادة الأعمال 19
- شكل 2.2: الفرق بين المرأة الريادية والرجل الريادي 26
- شكل 3.2: أبعاد ريادة الأعمال النسائية 29

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	شكرٌ وعرفانٌ.....
ج.....	مصطلحات الدراسة:
ه.....	الملخص:
و.....	Abstract

1 الفصل الأول: خلفية الدراسة

1.....	1.1 مقدمة:
3.....	2.1 مشكله الدراسة:
4.....	3.1 أهميه الدراسة:
4.....	1.3.1. الأهمية العلمية:
5.....	2.3.1. الأهمية العملية:
5.....	4.1 أهداف الدراسة:
6.....	5.1 أسئلة الدراسة:
6.....	6.1 فرضيات الدراسة:
7.....	7.1 حدود الدراسة:
8.....	8.1 مُحدّدات ومُعوّقات الدراسة:
8.....	9.1 متغيرات الدراسة:
9.....	1.9.1. المتغير المستقل:
10.....	2.9.1. المتغير التابع:
11.....	10.1 هيكلية الدراسة:

13 الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

13.....	1.2 المبحث الأول: ريادة الأعمال النسائية.....
13.....	1.1.2. تمهيد:
14.....	2.1.2. نشأة مفهوم ريادة الأعمال:
16.....	3.1.2. مفهوم ريادة الأعمال النسائية:

- 17 4.1.2. مفهوم المرأة الريادية:
- 18 5.1.2. تصنيفات المرأة الريادية:
- 19 6.1.2. خصائص ريادة الأعمال:
- 21 7.1.2. السمات الشخصية لرواد الأعمال:
- 23 8.1.2. خصائص مشاريع ريادة الأعمال النسائية:
- 24 9.1.2. أهمية ريادة الأعمال:
- 25 10.1.2. الفرق بين المرأة الريادية والرجل الريادي:
- 26 11.1.2. نظريات ريادة الأعمال النسائية:
- 28 12.1.2. مهارات ريادة الأعمال:
- 28 13.1.2. أبعاد ريادة الأعمال النسائية:
- 29 14.1.2. تحديات ريادة الأعمال النسائية:
- 32 15.1.2. إستراتيجيات مواجهه التحديات المتعلقة بريادة الأعمال النسائية:
- 32 16.1.2. واقع ريادة الأعمال النسائية:
- 34 1.16.1.2. الوضع الحالي لريادة الأعمال النسائية في شمال أفريقيا والشرق الأوسط : ...
- 36 2.16.1.2. واقع ريادة الأعمال النسائية في فلسطين:
- 37 17.1.2. تعقيب:
- 39 2.2. المبحث الثاني: التمكين الاقتصادي للمرأة
- 39 1.2.2. تمهيد:
- 40 2.2.2. نشأة وتطور مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة على المستوى الدولي:
- 41 3.2.2. التأطير النظري لمفهوم التمكين:
- 43 4.2.2. مفهوم تمكين المرأة:
- 44 5.2.2. مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة:
- 45 6.2.2. نظريات تمكين المرأة في مسائل التنمية:
- 46 7.2.2. التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية:
- 47 8.2.2. أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة:
- 48 9.2.2. أشكال التمكين للمرأة:
- 48 10.2.2. معوقات تمكين المرأة:
- 49 1.10.2.2. المعوقات الاجتماعية:
- 49 2.10.2.2. المعوقات الاقتصادية والسياسية والهيكلية:
- 50 11.2.2. التحديات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية:

- 12.2.2. إستراتيجيات مواجهة تحديات تمكين المرأة الفلسطينية: 51
- 13.2.2. التمكين الاقتصادي التنموي للمرأة: 52
- 14.2.2. مؤشرات التمكين الاقتصادي: 54
- 15.2.2. مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة: 54
- 16.2.2. التمكين الاقتصادي للمرأة وأبعاده: 56
- 17.2.2. تجارب عالمية في مجال تمكين المرأة: 56
- 1.17.2.2. تجربة اليابان: 56
- 2.17.2.2. تجربة بنغلادش: 58
- 18.2.2. تعقيب: 59
- 3.2 المبحث الثالث: مؤسسات الدراسة التطبيقية لتأثير ريادة الأعمال النسائية على التمكين الاقتصادي للمرأة: 60
- 1.3.2. تمهيد: 60
- 2.3.2. مجتمع الدراسة: 60
- 3.3.2. نبذة مختصرة عن المؤسسات: 61
- 1.3.3.2. المركز العربي للتطوير الزراعي (أكاد): ACAD 61
- 1.1.1.1. مركز العمل التنموي (معا) 62
- 2.3.3.2. ملتقى ريادةيات الزراعة الحضرية: 63
- 3.3.3.2. الإغاثة الزراعية الفلسطينية (PARC): 64
- 2.1.1. نماذج ريادية فلسطينية في القطاع الزراعي: 65
- 4.2 المبحث الرابع: الدراسات السابقة: 67
- 1.4.2. تمهيد: 67
- 2.4.2. دراسات المتغير المستقل: (ريادة الأعمال النسائية) 67
- 1.2.4.2. الدراسات العربية: 67
- 2.2.4.2. الدراسات المحلية: 73
- 3.2.4.2. الدراسات الأجنبية: 76
- 3.4.2. دراسات المتغير التابع: (التمكين الاقتصادي للمرأة). 78
- 1.3.4.2. الدراسات العربية: 78
- 2.3.4.2. الدراسات المحلية: 82
- 3.3.4.2. الدراسات الأجنبية: 84
- 4.3.4.2. دراسات تجمع المتغيرين: 85

89 الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

- 1.3 مقدمة: 89
- 2.3 منهج الدراسة: 89
- 3.3 مجتمع الدراسة: 90
- 4.3 أداة الدراسة الرئيسية المتمثلة بـ "الاستبانة": 90
- 1.4.3.1 محتوى أداة الدراسة: 91
- 2.4.3.2 المحك المعتمد في أداة الدراسة (الاستبانة): 91
- 5.3 صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة): 92
- 1.5.3.1 صدق المحتوى (صدق المحكمين): 92
- 2.5.3.2 صدق الاتساق الداخلي: 93
- 3.5.3.3 الصدق البنائي: 95
- 1.3.5.3.1 الصدق البنائي من خلال الطريقة الأولى اختبار معامل ارتباط بيرسون: 96
- 2.3.5.3.2 الصدق البنائي من خلال طريقة الصدق التقاربي: 97
- 4.5.3.4 ثبات أداة الدراسة: 98
- 6.3 التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة: 99
- 7.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: 100

101 الفصل الرابع: تحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

- 1.4 مقدمة: 101
- 2.4 الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية: 101
- 3.4 نتائج تحليل المتغيرات المستقلة والتابعة بشكلها العام: 103
- 4.4.4 نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الأول "زيادة الأعمال النسائية": 106
- 1.4.4.1 نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الأول "الإبداع": 106
- 2.4.4.2 نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثاني "الابتكار": 108
- 3.4.4.3 نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثالث "المبادأة": 111
- 4.4.4.4 نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الرابع "التفرد (التميز)": 113
- 5.4.4.5 نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الخامس: "المخاطرة": 116
- 5.4.4.6 نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الثاني "التمكين الاقتصادي": 119
- 6.4 اختبار فرضيات الدراسة: 121

138	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات.....
138	1.5 مقدمة.....
138	2.5 النتائج.....
138	1.2.5. النتائج المتعلقة بمحور ريادة الأعمال النسائية:.....
139	2.2.5. النتائج المتعلقة بمحور التمكين الاقتصادي:.....
139	3.2.5. النتائج المتعلقة بأبعاد ريادة الأعمال النسائية:.....
140	3.5 التوصيات:.....
140	1.3.5. التوصيات الخاصة بريادة الأعمال:.....
141	2.3.5. توصيات خاصة بالتمكين الاقتصادي لرياديات الأعمال:.....
142	المصادر والمراجع.....
148	الملاحق.....
155	فهرس الملاحق.....
156	فهرس الجداول.....
157	فهرس الأشكال.....
158	فهرس المحتويات.....