



دور الحاضنات في تمكين ريادة الأعمال النسائية من وجهة نظر صاحبات المشروعات الصغيرة

ابتسام ميلاد حديدان *

قسم علم الاجتماع، كلية الآداب واللغات السوانية، جامعة طرابلس، ليبيا

The Role of Incubators in Empowering Women's Entrepreneurship from the Perspective of Small Business Owners

Ebtesam Milad Hadedan *

Department of Sociology, Faculty of Arts and Languages Al-Suwani,
University of Tripoli, Libya

*Corresponding author

e.hadedan@uot.edu.ly

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2025-04-21

تاريخ القبول: 2025-04-10

تاريخ الاستلام: 2025-02-13

المخلص

هدفت الدراسة إلى تناول مدخل التمكين كطريق ومنظور لمنح المرأة القوة في العمل الريادي، والتطرق لتمكين ريادة أعمال النسائية للمرأة بالمجتمع الليبي، وعرض التجربة الليبية لحاضنات الأعمال الريادية بشكل عام والنسائية بشكل خاص. وخلصت النتائج إلى وجود تنوع في الأنشطة التي تمارسها صاحبات المشروعات الصغيرة، والنسبة الأعلى فيهن سيدات متقاعدات إلى جانب نسبة أقل ممن لديهن عمل وممن ليس لديهن عمل، ولقد أخذ دور حاضنات الأعمال في توفير التمويل والحيز المكاني أكبر دور ينبغي على حاضنات الأعمال القيام به لتمكين صاحبات المشروعات الصغيرة ريادياً، وتلها على التوالي دور حاضنات الأعمال في تسويق المنتجات والتدريب على تطوير مهارات العمل.

الكلمات المفتاحية: الحاضنات - تمكين - ريادة الأعمال النسائية.

Aabstract:

This study aimed to explore the concept of empowerment as a means and perspective for empowering women in entrepreneurship, and to address the empowerment of women entrepreneurs in Libyan society. The study also presented the Libyan experience of business incubators in general and women's business incubators in particular. The results indicated a diversity of activities undertaken by small business owners, with a higher proportion of retired women, followed by a smaller proportion of employed and unemployed women. The role of business incubators in providing funding and physical space was considered the most important role that incubators should play in empowering small business owners, followed by the role of incubators in marketing products and training in business skills development.

Keywords: Incubators, Empowerment, Women Entrepreneurship.

مقدمة:

ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي هما مفهومان مرتبطان بشكل وثيق، وريادة الأعمال هي عملية إنشاء أو بدء مشروع تجاري جديد أو توسيع مشروع قائم، في حين أن التمكين الاقتصادي هو عملية تحسين رفاهية الاقتصادية لإقليم أو دولة عن طريق تعزيز النمو وخلق فرص عمل. وريادة الأعمال هي سائق أساسي للتنمية الاقتصادية حيث يؤدي إلى إنشاء مشاريع تجارية ومنتجات وخدمات جديدة تساهم في خلق فرص عمل ونمو اقتصادي، وحالياً تسهم ريادة الأعمال النسائية اسهام كبير في تطوير الاقتصاد وتعتبر إدارة المشاريع الريادية بالنسبة للمرأة مصدر دخل لإعالة ذاتها وأسرتها، وتوجد العديد من العوامل التي تساعد على نجاح ودعم بيئة ريادة الأعمال في المجتمعات والتي يطلق عليها منظومة ريادة الأعمال، من ثم فإن هذه الدراسة تناولت: مدخل التمكين ومنظور القوة، تمكين ريادة الأعمال النسائية، دور الحاضنات في التمكين الريادي للمرأة، التجربة الليبية لحاضنات الأعمال، إلى جانب مسح اجتماعي بأسلوب العينة العشوائية البسيطة لصاحبات مشروعات صغيرة.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من أهمية ريادة الأعمال النسائية كعامل مهم من عوامل النمو والتطور الاقتصادي في ليبيا، إلا أن نسبة ممارسة الأعمال الريادية النسائية مازالت من النسب المتدنية، وبغية الوصول إلى فهم أكبر لطبيعة ريادة الأعمال النسائية وأثرها في الاقتصاد ودورها في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة الليبية، أظهرت نتائج الدراسات أن المرأة بالمجتمع الليبي ما زالت تعاني من صعوبات وعوائق كثيرة تقف في طريقها وتؤثر في نجاح أعمالها، ومن هنا تبرز الحاجة إلى تمكينها للنجاح في ريادة الأعمال من خلال بناء قدراتها وتزويدها بالمعلومات، وتحسين البيئة الريادية المحيطة والاهتمام بسياسات دعم عمل المرأة الريادي. وفي إطار إن حاضنات الأعمال تقوم بتقديم الدعم الإداري والمالي والفني للمشروعات الصغيرة لمساعدتها في التغلب على المشاكل التي يمكن أن تؤدي إلى فشلها، وأنها تعمل على توفير فرصة النمو السريع للمشروعات داخلها ليكون أداؤها أقوى، فمن ثم فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة على التساؤل التالي: ما هو دور التي ينبغي أن تضلع به الحاضنات لتمكين ريادة الأعمال النسائية بالمجتمع الليبي من وجهة نظر صاحبات المشروعات الصغيرة.

أهمية الدراسة:

1. الإشارة إلى إن المبادرات التي تدعمها الدولة تعد من العوامل الرئيسية لتمكين رياديات أعمال لهن القدرة على الاستمرار في أعمالهن والابتكار فيها.
2. التأكيد على أهمية تعزيز مشاركة المرأة في قطاع ريادة الأعمال وتوفير بيئة محفزة لتمكينها لريادة الأعمال بالمجتمع الليبي.

أهداف الدراسة:

1. تناول مدخل التمكين كطريق ومنظور لمنح المرأة القوة في العمل الريادي.
2. التطرق لتمكين ريادة الأعمال النسائية للمرأة بالمجتمع الليبي.
3. عرض التجربة الليبية لحاضنات الأعمال الريادية بشكل عام والنسائية بشكل خاص.

المفاهيم الإجرائية:

الحاضنات: حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة توفرها ولمرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة، لها خبرتها وعلاقاتها السيدات المبادرات الآتي يرغب البدء في إقامة مؤسسة صغيرة بهدف تخفيف أعباء مرحلة الانطلاق.

تمكين: عملية تستهدف تنمية مهارات وقدرات المرأة مهنيًا في مجال المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر، وتنمية قدراتها على الابداع والابتكار واقتصاديا وتمكنها من انتاج وتسويق منتجاتها بنفسها والتغلب على التحديات التي تواجهها.

ريادة الأعمال النسائية: السيدات اللاتي لديهن أفكار إبداعية ويتمتعن بعدد من الصفات الشخصية كالمخاطرة تحمل المسؤولية الكاملة في تشغيل مشروع اقتصادي صغير، وإدارته وتنظيم العمل به ومواجهة مشكلاته والقدرة على حلها، ولديهن القدرة على استخدام الموارد المتاحة واستحداث تقنيات جديدة تسهم في احداث تغييرات في النسق الاقتصادي من خلال تقديم منتجات جديدة، أو استحداث طرق انتاج مختلفة تؤثر في أذواق المستهلكين وتسهم في احداث شخصية ومجتمعية.

الدراسات السابقة:

دراسة جواد والعاجيب (2020): بعنوان التمكين وريادة الأعمال للمرأة في الأردن، والتي هدفت إلى قياس أثر تمكين المرأة من حيث الأبعاد القيادية والقانونية والاقتصادية والمالية، على نمو الأعمال الريادية للمرأة بأبعاد النمو في عدد الأعمال الريادية المسجلة، والنمو في عدد الأنشطة التي تقدمها الأعمال الريادية، والنمو في ربحية الأعمال الريادية، والنمو في عدد العاملين في الأعمال الريادية في الأردن. وخلصت النتائج إلى: إنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة بأبعادها مجتمعة على نمو الأعمال الريادية بأبعادها مجتمعة في الأردن، وقد كان البعد التمكين الاقتصادي والمالي أكثر الأبعاد تأثيراً، وهو بعد يتطلب تنوع الأنشطة وتوفير التمويل اللازم لمواجهة أي صعوبات خلال العمل، وإنه يوجد أثر معنوي لأبعاد تمكين المرأة مجتمعة على النمو في ربحية الأعمال الريادية، وقد كان الأثر الأبرز لبعد التمكين القانوني، وهذا مؤشر على ضرورة وجود القوانين الاستثمارية، والتشريعات الداعمة للأعمال الريادية للمرأة، ووجود التسهيلات والإعفاءات الضريبية التي تضمنها قوانين حماية الأعمال الريادية لتحقيق العوائد والأرباح (جواد والعاجيب: 2020، 106-199).

دراسة الشريف واخريات (2019): بعنوان ريادة النساء للمشروعات الصغيرة وذلك من خلال التعرف على خصائص وخبرات سيدات الأعمال بمدينة مصراتة، والتعرف على طبيعة الأعمال التي تمارسها النساء الرياديات بمدينة مصراتة، ومعرفة المعوقات التي تواجه النساء الرياديات بمدينة مصراتة وخلصت النتائج إلى: أنه لا توجد قواعد معينة لتصبح المرأة رائدة ولكن لكل مرحلة من مراحل العمل التي يمر بها المشروع خصوصية وطرق للتعامل، وأنه لا يمكن للمشروع أن يستمر على المدى الطويل دون أنشطة الابتكار والإبداع، وإن أن أغلب الرياديات الآتي تمت مقابلاتهن كان لديهن مستويات تعليمية عالية، وأن أغلبهن غير متزوجات، وهذا يشير إلى أن الإناث غير المتزوجات لديهن فرصة أكبر لكي يصبحن رائدات، من حيث توفر الوقت الكافي أمامهن للقيام بالأعمال مقارنة بالمتزوجات المرتبطات أكثر بالقيام بالأعمال المنزلية بالإضافة إلى ضغوط الحياة العائلية، كما تبين أن تفرغ الرياديات لأعمالهن قد ساعدهن على قضاء وقت أطول في العمل لكون إن الكثير من الأعمال تتطلب مثابرة ووقت، وأن هناك مجموعة من مشاكل والمعوقات تواجه الرياديات في مسيرة عملهن متمثلة في معوقات مالية تتمثل في الافتقار إلى الائتمان المالي ومشاكل ومعوقات اجتماعية تواجه الرياديات نتيجة لثقافة المجتمع والنظرة الدونية للمرأة العاملة وقيادتها للمشاريع (الشريف واخريات: 2019، 203-224).

دراسة خلف الله (2019): بعنوان دور حاضنات الأعمال ومراكز الريادة والابتكار في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا دراسة تجريبية، والتي هدفت إلى التعرف على جدوى اجراء دراسة واسعة النطاق على واقع حاضنات الأعمال ومراكز الريادة والابتكار في ليبيا، والتعرف على الصعوبات والمشاكل التي تواجه اجراء دراسة واسعة النطاق على واقع حاضنات الأعمال ومراكز الريادة والابتكار. وخلصت النتائج إلى: إن الحاضنات ومراكز الريادة والابتكار توفر بيئة عمل مؤقتة من أجل إقامة

المشاريع، وإنها تشجع على القيام بالاستثمارات ذات الجدوى الاقتصادية وفي زيادة عدد المشروعات الصغيرة والمتوسطة والعمل على ربط المشروعات الجديدة بالسوق، وإن من عوامل نجاح الحاضنات ومراكز الريادة والابتكار وجود مدير كفؤ وفعال يعمل إلى إدارة الحاضنة ومركز الريادة والابتكار بشكل مميز، وإن قرب الحاضنات ومراكز الريادة والابتكار من الجامعات ومراكز البحوث تساعد في نجاح الحاضنات ومراكز الريادة والابتكار، وإن الحاضنات ومراكز الريادة والابتكار جزء هام في البنية التحتية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا وبالرغم من قلة عددها (خلف الله: 2019، 225-909).

دراسة علي (2019): بعنوان المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الأعمال في المشروعات الصغرى- مبادرة الست المصرية نموذجاً، والتي هدفت إلى التعريف بماهية المبادرات المجتمعية، والتعريف بمبادرة الست المصرية وتاريخ نشأتها وأهم إنجازاتها. كشفت النتائج: أهمية المبادرات المجتمعية كآلية أساسية لتمكين المرأة اقتصادياً ومهنياً واجتماعياً، وذلك من خلال تنمية قدراتها المهارية والمهنية وقدرتها على الابداع والابتكار وإتاحة الفرص لها من أجل التحكم في مواردها وتوسع خياراتها وزيادة قدرتها علي اتخاذ قراراتها في العمل والإنتاج والتسويق. كما بينت النتائج تمتع رائدات الأعمال بعدد من الصفات الشخصية التي شكلت في مجملها عوامل نجاح المرأة الريادية ونجاح المبادرات المجتمعية التي تديرها المرأة، كما أشارت إلى إن النساء من رائدات الأعمال في مجال المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر ينتمين إلى نمط المرأة الرائدة المبدعة التي تتميز بقدراتها على الابداع ورفض الانصياع للتبعية وتأنيت أدوار المرأة (علي: 2019، 30-104).

دراسة الشقاوي (2015): بعنوان دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، والتي هدفت إلى معرفة عوامل نجاح الرياديات من سيدات الأعمال في المملكة العربية السعودية والأسباب التي تدفعهم للدخول في هذا المضمار بالرغم من الصعوبات التي تحيط به، ومعرفة دوافع وعوامل واستراتيجيات النجاح بشكل يعمق فهمنا لمشاريع الريادة النسائية مع إمكانية دعم نجاح المشاريع المستقبلية. وكشفت النتائج: الدور الكبير لأفراد العائلة في دعم مسيرة المشاركات الريادية إذ أخذ هذا الدعم أشكال متنوعة مثل التمويل والاهتمام بالأطفال، وإنجاز المعاملات المتعلقة بالمنشأة وقد يكون أحياناً دعم معنوي (الشقاوي: 2015، 234-360).

دراسة عبد العزيز (2000): بعنوان دور حاضنات الأعمال في دعم رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة، والتي هدفت إلى تحديد دور حاضنات الأعمال في دعم رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة، وتحديد الصعوبات التي تواجه حاضنات الأعمال وتحول دون تحقيقها للهدف المطوب، والتوصل لرؤيا مستقبلية لمواجهة الصعوبات التي تواجه حاضنات الأعمال في دعمها لرواد الأعمال والمشروعات الصغيرة. وكشفت النتائج: أن هناك اتفاق بين كل من رواد الأعمال ومدراء الحاضنات على أن الدور الفعلي لحاضنات الأعمال يتمثل في توفير الدعم الفني من خلال شبكة من المختصين والمستشارين، ومراقبة المشروعات المحتضنة في إعداد خطة العمل، وتخفيض مخاطر الدخول للسوق وتقديم برامج تدريبية لرواد الأعمال، والتعريف بالمشروعات المحتضنة من خلال وسائل الإعلام والحضور في المعارض المختلفة، والتقييم المستمر لوضع المشروعات المحتضنة لمعرفة مشاكلها وتقديم الحلول الممكنة، كذلك ربط المشروع بمختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية (عبدالعزیز: 2000، 187-200).

التعقيب:

تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في:

1. إن التمكين الاقتصادي والمالي أكثر الأبعاد تأثيراً وريادة الأعمال للمرأة، وهو بعد يتطلب تنوع الأنشطة وتوفير التمويل اللازم لمواجهة أي صعوبات خلال العمل.

2. إن الحاضنات ومراكز الريادة والابتكار توفر بيئة عمل مؤقتة من أجل إقامة المشاريع، وإنها تشجع على القيام بالاستثمارات ذات الجدوى الاقتصادية وفي زيادة عدد المشروعات الصغيرة والمتوسطة والعمل على ربط المشروعات الجديدة بالسوق.

3. أهمية المبادرات المجتمعية كألية أساسية لتمكين المرأة اقتصادياً ومهنياً واجتماعياً، وذلك من خلال تنمية قدراتها المهارية والمهنية وقدرتها على الابداع والابتكار وإتاحة الفرص لها من أجل التحكم في مواردها وتوسع خياراتها وزيادة قدرتها على اتخاذ قراراتها في العمل والإنتاج والتسويق.

4. أن هناك اتفاق بين كل من رواد الأعمال ومدراء الحاضنات على أن الدور الفعلي لحاضنات الأعمال يتمثل في توفير الدعم الفني من خلال شبكة من المختصين والمستشارين، ومرافقة المشروعات المحتضنة في إعداد خطة العمل، وتخفيض مخاطر الدخول للسوق وتقديم برامج تدريبية لرواد الأعمال.

5. الدور الكبير لأفراد العائلة في دعم مسيرة المشاركات الريادية إذ أخذ هذا الدعم أشكال متنوعة مثل التمويل والاهتمام بالأطفال وإنجاز المعاملات المتعلقة بالمنشأة وقد يكون أحيانا دعم معنوي.

الإضافة: أن الدراسة الحالية تهتم بالتركيز على دور الحاضنات في التمكين الريادي للمرأة بالمجتمع الليبي.

مدخل التمكين ومنظور القوة:

في السنوات الأخيرة تصدر موضوع تفعيل مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية موقعا بارزا لمختلف الدول العربية على سلم الأولويات في الاستراتيجيات والخطط التنموية الوطنية، ذلك إن الاستثمار في المرأة يعد من أكثر الأساليب فعالية لتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وسبيل لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في خلق فرص العمل وزيادة قاعدة الموارد البشرية، وتحقيق الإنتاج الاقتصادي والحد من الفقر (البراشدية: 2020، 1639-1668). وتعد تنمية الموارد البشرية أحد أبرز عمليات إدارة الموارد البشرية وهي أداة فعالة في رفع أداء الموارد البشرية وأداء المؤسسات الاقتصادية، فتنمية وتطوير الموارد البشرية بنجاح يؤدي إلى تحسين معايير الأداء ويؤدي إلى تحقيق رضا العملاء وتفعيل دور المؤسسات الاقتصادية في تحقيق الازدهار باقتصاديات الدول في ظل تحرير المنافسة. إن أهمية تنمية الموارد البشرية باعتبارها أهم مورد بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، جعلها تعتمد على سبل متنوعة لتطويره، كاعتمادها على دورات التكوين والتدريب وكذلك استخدامها للتمكين النفسي (مقراش ومولوج: 2019، 203-224).

يقوم مفهوم التمكين على إطلاق العنان لقدرات الإنسان وتوسيع الفرص والاختيارات أمامه في التعليم والعمل والوصول للموارد، ويتطلب التمكين تنمية القدرات البشرية من أجل التكيف مع التقنيات الحديثة، ويهدف إلى تشجيع الناس على بناء واستخدام المعارف فهو يسعى إلى مساعدتهم لاتخاذ القرار والعمل، وعلى هذا الأساس فإن بناء القوة يتجاوز المفهوم التقليدي المرتبط بوسائل الإنتاج ليصل إلى السيطرة على المصادر الفكرية كالمعرفة والمعلومات والقدرة على طرح واستخدام الأفكار الجديدة، أي بناء القدرات بشكل عام. ويمكننا النظر للتمكين بوصفه توجها ثقافيا يسعى إلى النهوض بالمجتمع ومحاولة التوافق مع التحولات التي يشهدها العالم حيث النمو المتصاعد لاقتصاديات العالم وروح التنافس وأوضاع التقارب التي خلقتها وسائل الاتصال الحديثة، فعملية التمكين تستهدف تزويد السيدات الرياديات بالتدريب والمهارات والمواقف الضرورية لحياة منتجة من دون الاعتماد بالضرورة على الآخرين واكسابهن المهارات التكنولوجية وإقامة المشاريع، كما يرتبط مفهوم التمكين بمفهوم التحكم الشخصي أي قدرة الإنسان على أن يتحكم في مسار حياته تغييرا أو تعديلا (الجوهرة: 2000، 187-200).

ويعد التمكين عملية ذات أبعاد وتجليات مختلفة لأنه عملية اجتماعية متعددة الأبعاد تتم على كافة الأصعدة ولا يقتصر على صعيد بعينه، ومن جهة أخرى هو عملية تجمع بين المستويين الفردي والمجتمعي، من خلال افتراض أن تمكين الفرد يؤدي في نهاية المطاف إلى تمكين المجتمع، كما انه يعتبر

عملية تغييرية تستهدف حصول الأفراد على القوة وتفترض أن هذا يتم من خلال اكتساب المعلومات الخاصة بهم وبالبيئة التي يعيشون فيها، ومن خلال التطلع نحو العمل مع الأفراد والمؤسسات من أجل إحداث التغيير المطلوب في المجتمع، وأيضا يعد التمكين عملية تفاعلية نتاج التفاعل بين خبرات الأفراد بعضهم البعض، والتي ينتج عنها التغيير الاجتماعي وغايتها أن يتمكن الأفراد من العمل أحداث التغيير من خلال المؤسسات ذات التأثير في حياتهم ومجتمعاتهم، ويعد التمكين عملية تنموية تبتغي زيادة وعي الأفراد بقدراتهم وتحثهم على تطويرها ليصبحوا مؤهلين للحاق بعملية التنمية. ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال آليتين هما:

1. الشراكة: وهو المفهوم الذي يعبر عن قيام كل الأطراف والجهات ذات العلاقة معا في عمل ما منذ بدايته حتى الانتهاء منه
2. تقاسم أو تبادل الخبرات: وتعد هذه العملية لازمة لعملية التمكين لأنها ترتبط بالتوعية والتدريب والاعتماد على الذات اضافة إلى بناء القدرات (الجوهرة: 2000، 187-200).

إن تمكين المرأة تعزيز دورها لتصبح عضوا فعالا في المجتمع في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والهدف من عملية تمكين المرأة هو تفعيل دورها من خلال إزالة المعوقات أمام مسيرتها لضمان مشاركة فاعلة في إطار شمولي لتمكين المجتمعات، ومن ثم إن تمكين المرأة عملية مستمرة تبدأ بالقابلية والقدرة على اتخاذ القرارات والمفاضلة بين الخيارات المتاحة التي تتعلق بحياتها، وتؤدي في الوقت نفسه إلى التأثير في غيرها من النساء من خلال الاقتداء بالنماذج الناجحة. وتعزيز عملية تمكين المرأة يعد تمكين للكفاءة الذاتية لدى الرياديات والذي يتم عبر تشجيعهن على الايمان بقدراتهن، ضمن مراحل تبدأ من معرفة أسباب الضعف وتنتهي بمرحلة التغيير والإنجاز، وتم من خلال استراتيجيات لبناء قدراتهن وتمكينهن من المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد المتاحة، وتعد عملية تمكين المرأة الريادية عملية هادفة ومحورية ومهمة ولا سيما في أبعاد النوع الاجتماعي. وتتمثل أبعاد تمكين المرأة في:

التمكين القيادي: تعتبر القيادة عامل مهم في نجاح الأعمال من خلال الدور الكبير الذي تلعبه في وضع الأهداف والاستراتيجيات وتوجيه جهود الرياديات المنخرطات في أعمال لتحقيق هذه الأهداف، اضافة الى العديد من المهارات القيادية التي يجب أن تدركها الرياديات لنجاح اعمالهن. والمرأة تمتلك من المهارات ما يميزها ويجعلها قادرة على النجاح في الأعمال كمهارات الاتصال والقدرة على التفاعل بشكل جيد مع الآخرين، وبناء علاقات عمل على المدى الطويل، ومع ما تتميز به المرأة من القدرات إلا أن تمكينها قياديا يتطلب تعزيز قدراتها الشخصية والقيادية وقدرات إدارة الأعمال. إضافة إلى أهمية إتاحة الفرصة لها للحصول على المعلومات التي تحتاجها وبناء الخبرات (العتيبي وعبد الله: 2021، 354-380).

التمكين القانوني: حدد دليل التمكين القانوني الصادر عن المنظمة العربية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أربع ركائز أساسية للتمكين القانوني وهي: تيسير الوصول إلى العدالة وسيادة القانون، وحقوق الملكية، وحقوق العمل وحقوق ممارسة الأعمال التجارية وكلها تدعم بعضها بعضا. ويشكل الإطار القانوني والتشريعي عاملا مهما في حماية حقوق رائدات الأعمال والمساهمات، وإن تشجيع الأعمال الريادية وتشجيع الرياديات يتطلب من الحكومة أن تتخذ خطوات كبيرة في سن القوانين الصديقة لريادة الأعمال النسوية وتوعيهن بهذه القوانين وذلك لتمكينهن من النجاح في ممارسة هذه الأعمال الريادية (العتيبي وعبد الله: 2021، 354-380).

التمكين الاقتصادي والمالي: هو بناء قدرات المرأة والرجل نحو المساهمة الاقتصادية والإفادة من عملية النمو في معالجة حالات العوز وتحقيق التوزيع العادل للمستفيدين، ويمكن قياس التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال عدد من المؤشرات كزيادة في حجم مشاركتها في سوق العمل وزيادة اعتمادها على الذات وقدرتها على التملك وزيادة الفرص في الحصول على التسهيلات الائتمانية والقروض التمويلية لأعمالها.

تواجه النساء صعوبة في الوصول الى التمويل اللازم لإنشاء الأعمال الريادية، كما تواجه الأعمال مشكلة التمويل للنمو والتوسع، وقد تفشل العديد من المشاريع الريادية في بداياتها بسبب عدم قدرتها على توفير التمويل الكافي لأنشطة أعمالها، إذ تشكل المؤسسات الصغيرة والريادية أكثر من (90%) من جميع مؤسسات القطاع الخاص في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ومع ذلك فإنها لا تتلقى سوى (8%) من الإقراض المصرفي، ولسد هذه الفجوة فإن وجود التمويل الحكومي يشكل ضرورة لنمو الأعمال الريادية واستدامتها، وذلك من خلال وجود الصناديق الحكومية المانحة للقروض ووجود مؤسسات لرأس المال المغامر لتمويل هذه الأعمال (العتيبي وعبد الله: 2021، 354-380).

تمكين ريادة الأعمال النسائية:

يتضمن التمكين الريادي كمفهوم قدراً كبيراً من الخيارات التي يجب أن تمارسها المرأة سواء فيما يتعلق بالفرص الاقتصادية، التي تتمثل في الحصول على تمويل أو العمل في سوق العمل الرسمي أو غير الرسمي، والحصول على الخدمات التي تعمل على تحسين قدراتها لاتخاذ القرارات. والتمكين الريادي للمرأة عملية لبناء قدرتها على أن تكون معتمدة على ذاتها، وأن تنمي شعورها بالقوة الداخلية والاستقلال الذاتي اقتصادياً، والقدرة على اتخاذ القرار والإدارة والقيادة وتغيير السلوك، والخروج من دائرة التهميش الاجتماعي (علي: 2019، 39-140). تعد ريادة الأعمال عنصر أساسي في التمكين الاقتصادي للمرأة وقضية حقوق الإنسان وهدف تنموي هام، حيث أنه وفقاً للهدف الخامس لخطة التنمية المستدامة يجب على جميع البلدان تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتيات بحلول عام 2030، ويشمل ذلك أهدافاً لضمان المشاركة الكاملة والفعالة للمرأة على قدم المساواة وتوفير الفرص المتساوية للقيادة على جميع المستويات بما في ذلك ريادة المشروعات. وتلعب ريادة الأعمال دوراً حاسماً في حياة الأفراد والمجتمع من حيث التوظيف وتحسين مستوى المعيشة وتوليد الدخل في كل من البلدان المتقدمة والنامية، حيث تضم حوالي (90%) من العمليات التجارية وتساهم حوالي (50%) من العمالة والنتائج المحلي الإجمالي، وعلى الرغم من مساهمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر في تحقيق التقدم والتنمية، إلا أن التحدي يكمن في أن رائدات الأعمال يواجهن عديد من المعوقات التي تمثل تحدياً لبقاء مشروعاتهن وتقدمها على المدى الطويل (صفي الدين: 2022، 653-678).

يعتبر الاهتمام بتوسيع مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية وتوفير البنية التحتية لنجاح هذه المشاركة من أبرز القضايا التي بدأت ولا زالت تحظى باهتمام صانعي السياسات والحكومات في مختلف دول العالم، ولقد شهد العقدان الأخيرين جهوداً ضخمة لتشجيع وتنمية مشاركة المرأة في المشاريع الريادية مما أدى إلى تنامي ظاهرة الريادة النسائية، وذلك من أجل خلق الوظائف والنمو بالدور المحوري للريادة والذي يمكن أن تساهم به. وتؤكد الإحصائيات التفصيلية أن سيدات الأعمال يملكن (30%) من المشاريع الريادية في الدول المتقدمة، في حين تساهم تلك المشاريع في الولايات المتحدة في توظيف (23) مليون فرد ويصل حجم مبيعاتها إلى ثلاثة ترليون دولار، ولقد أبرزت الدراسات إن مشاريع الريادة النسائية شهدت توسعاً كبيراً في آسيا وأمريكا اللاتينية ودول أوروبا الشرقية، حيث تمثل في أمريكا اللاتينية ودول الكاريبي قرابة (35%) من مجموع المشاريع الريادية. في ليبيا كانت الظروف الاقتصادية المترتبة على شح السيولة النقدية في المصارف وتأخر صرف مرتبات العاملين في الدولة وزيادة معدلات البطالة سبباً لأن تكون مدينة طرابلس مقارنة بمدينة بنغازي وسبباً لسوق محلي ملائم نسبياً لازدهار المشاريع الريادية، إضافة لارتفاع عدد السكان خاصة فيها بعد ارتفاع معدلات الزواج إليها، كل تلك العوامل دفعت النساء للبحث عن فرص عمل أخرى لكسب العيش وتوفير النفقات. وبالمقابل كان هنالك عدة عوامل حالت دون التوسع في ريادة الأعمال النسائية في منطقتي الشرق والجنوب وكان من بينها عدم توفر أسواق محلية تشجع النساء على الابتكار والريادة. وفيما يتعلق بالنشاط الاقتصادي للمشروعات فقد استحوذت المشروعات التي تباع السلع والخدمات الخاصة بالمرأة على النسبة الأكبر من

النشاطات التي تمتلكها النساء، وإن كان التوجه العام للسوق في ليبيا بين الذكور والإناث للمشاريع الخاصة تميز بتوفير السلع والخدمات التي لا تستخدم التكنولوجيا الحديثة، والاعتماد على المشروعات التي تحتاج إلى تمويل بسيط لتعود على صاحبها بربح ثابت، وهذا يعود للتغيرات التي حدثت في النمط الاقتصادي بعد فترات النزاع المختلفة. ومن ثم وتنوعت المشروعات النسائية على هيئة أشغال يدوية وهدايا وخدمات متعهدي الطعام والمشاريع الخاصة بالملابس النسائية والتجميل، إلا إن جلها يعد ضمن المشاريع التي تعزز النظرة العامة للمجتمع، والتي تبعد النساء عن بعض المجالات مثل التصنيع والاتصالات والتكنولوجيا. وقد ارتبطت أعمال الريادية للمرأة بالمنطقة الشرقية بمشروعات مرتبطة بتقديم خدمات تجارية خاصة بالملابس الجاهزة وتصميم الأزياء والطبخ وما إلى ذلك، وتميزت أعمال المرأة الريادية بمنطقة الجنوب بالمشاريع التقليدية المتعلقة بالطبخ ومتعهدي الطعام والمشاريع المتعلقة بالتجميل والعناية بالجمال، في حين إن المشاريع التي لها علاقة بالتعليم والتدريب تعد ضئيلة جداً بالمنطقة الجنوبية (بوقعيفة: 2020، 7-8).

وفي ليبيا عموماً تشكل نسبة الرياديات العاملات من البيت أعلى النسب في المناطق الرئيسية الثالثة، تلها نسبة الرياديات العاملات بصورة فردية حرة أي أن أعمالهن تدار لحساباتهن الشخصية. و عموماً تغلب الأنشطة المرنة التي لا تحتاج لساعات عمل طويلة أو تواصل مباشر مع الزبائن والعملاء على المشروعات النسائية وذلك لعدة أسباب أهمها مناسبة هذه الأشكال للثقافة الاجتماعية السائدة، والتي تفرض على المرأة قضاء وقت أكبر في البيت وعدم الاختلاط مع الغرباء، وكذلك فإن عامل الأمن يلعب دوراً مهماً من حيث تقييد حرية حركة المرأة ومنع تردها على مناطق تبعد عن محل إقامتها والحد من تعاملها مع الغرباء. كما أنه لا يمكن إغفال دور ارتفاع تكلفة إيجارات الأماكن التجارية وارتفاع تكلفة تسجيل واستخراج الرخص القانونية، بالمقارنة مع الدخل المنخفض لأغلب صاحبات هذه المشروعات مقارنة التكاليف، مما يرجح أن أغلب المشاريع التي اتخذت هيئة الشركات كشكل قانوني لعملياتها هي الشركات المتعلقة بالتدريب والتعليم والمحال التجارية الخاصة بالملابس النسائية والتي تعد أطول استدامة وأكثر جنيها للعوائد المالية مقارنة بالمشاريع الأخرى. و عموماً برامج التمكين التي استهدفت زيادة الأعمال التي تعد أنشطة مقبولة للسيدات، تمثلت في خدمات التجميل ومنتجاتها أو المطاعم وخدمات الطعام، أو الأعمال الحرفية بالإضافة إلى صناعة الملابس وتجاريتها. وتقوم العديد من المؤسسات بتقديم برامج مصممة من أجل إعطاء تدريبات حول ريادة الأعمال لنطاق واسع من المستفيدات، بعضها يستخدم وسائل الانترنت للوصول للمجتمعات الريفية والنائية في ليبيا، وقد كان هناك تركيز اهتمام على دور حاضنات الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بسبب أهميتها في عملية النهوض الاقتصادي، حيث أصبحت تلعب دور من خلال تقديمها خدمات واسعة تستفيد منها جميع القطاعات وتوفيرها لفرص عمل لكثير من الأيدي العاملة (بوقعيفة: 2020، 9).

دور الحاضنات في التمكين الريادي للمرأة:

تمثل ريادة الأعمال أحد أهم الوسائل التي يمكن من خلالها تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً، حيث يمكن أن تساعد ريادة الأعمال المرأة على تحقيق استقلالها المالي وتعزيز مكانتها في المجتمع، وخلق فرص عمل أخرى للنساء الأخريات. وتعد الحاضنات أحد الأدوات المهمة التي يمكن أن تدعم تمكين المرأة الريادية، حيث توفر الحاضنات مجموعة متنوعة من الخدمات والدعم للنساء اللاتي يرغبن في بدء مشروعاتهن الخاص (البراشدية: 2020، 1639-1668). وتكمن أهمية دور الحاضنات في التمكين الريادي للمرأة في:

1. تساعد الحاضنات النساء على تطوير المهارات والقدرات اللازمة لبدء وإدارة مشروعاتهن الخاص، حيث توفر الحاضنات التدريب والتوجيه المهني والدعم المالي للنساء مما يساعدهن على اكتساب المهارات اللازمة للنجاح في مجال ريادة الأعمال.

2. تساعد الحاضنات النساء على التغلب على التحديات التي تواجههن في مجال ريادة الأعمال، حيث توفر الحاضنات الدعم والتوجيه للنساء مما يساعدهن على التغلب على التحديات التي تواجههن في مجال ريادة الأعمال، مثل تحديات التمويل وتحديات الوصول إلى الأسواق وتحديات التوازن بين العمل والحياة.

3. تساعد الحاضنات النساء على تكوين شبكة من العلاقات المهنية، حيث توفر الحاضنات للنساء فرصة للتفاعل مع رواد أعمال آخرين، مما يساعدهن على تكوين شبكة من العلاقات المهنية التي يمكن أن تدعم أعمالهن (العمرى وأبو عيشة: 2022، 170-195).

ومن أهم الأدوار التي ينبغي على حاضنات الأعمال القيام بها بتمكين المرأة ريادياً:

التمويل:

وجدت الدراسات أن التمويل هو أحد أهم التحديات التي تواجه النساء في مجال ريادة الأعمال. حيث تواجه النساء صعوبة في الحصول على التمويل من المؤسسات المالية التقليدية، مثل البنوك، وقد وجدت دراسة أجرتها مؤسسة التمويل الدولية (IFC) أن النساء يحصلن على أقل من 10% من التمويل المقدم للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية. وقد أظهرت الدراسات أن حاضنات الأعمال يمكن أن تساعد النساء في الحصول على التمويل من خلال تقديم برامج التدريب على كتابة خطط الأعمال، وتقديم المشورة للنساء في كيفية الحصول على التمويل من المؤسسات المالية التقليدية، وربط النساء بمستثمرين محتملين (العتيبي وعبد الله: 2021، 354-380). يعد التمويل من أهم الاحتياجات الأساسية لصاحبات المشروعات الصغيرة، حيث أنه يساعد على بدء وتطوير المشروعات الصغيرة، وتوفير رأس المال العامل اللازم لتشغيلها. وغالباً ما تواجه صاحبات المشروعات الصغيرة صعوبة في الحصول على التمويل من المؤسسات المالية التقليدية، وذلك بسبب نقص الخبرة، والضمانات، والتمويلات الحكومية المحدودة. وتتمثل احتياجات صاحبات المشروعات الصغيرة للمال في مجموعة من المجالات، منها:

1. تمويل بدء المشروع إذ تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى التمويل لبدء مشروعاتهن، وذلك لشراء المعدات والأدوات اللازمة، ودفع رواتب الموظفين وتمويل النفقات التشغيلية الأخرى.
2. تمويل التوسع: قد تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى التمويل للتوسع في أعمالهن، وذلك من خلال شراء معدات جديدة، أو افتتاح فروع جديدة، أو تطوير المنتجات والخدمات التي تقدمها.
3. تمويل رأس المال العامل: تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى التمويل لتوفير رأس المال العامل اللازم لتشغيل مشروعاتهن، وذلك لتغطية النفقات اليومية، مثل: شراء المواد الخام، ودفع رواتب الموظفين، ودفع الفواتير (عبد العزيز: 2020، 25-50).

توفير حيز مكاني:

يمكن أن يكون توفير حيز مكاني للنساء أحد التحديات التي تواجههن في مجال ريادة الأعمال. حيث قد لا يكون لدى النساء القدرة على تحمل تكاليف استئجار مساحة مكتبية أو ورشة عمل، وقد وجدت دراسة أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) أن النساء اللاتي يحصلن على مساحة مكتبية من حاضنات الأعمال كن أكثر عرضة للنجاح في أعمالهن من النساء اللاتي لا يحصلن على مساحة مكتبية. وقد أظهرت الدراسات أن حاضنات الأعمال يمكن أن تساعد النساء في الحصول على مساحة مكتبية من خلال توفير مساحة مكتبية مجانية أو بأسعار مخفضة، أو من خلال ربط النساء بالمستثمرين الذين يمكنهم توفير مساحة مكتبية للنساء (العتيبي وعبد الله: 2021، 354-380). ويعد الحيز المكاني أحد أهم الاحتياجات الأساسية لصاحبات المشروعات الصغيرة، حيث أنه يوفر لهن المكان المناسب لممارسة أنشطتهن التجارية، ويساعدهن على التفاعل مع العملاء والموردين ويمنحهن صورة

مهنية إيجابية، وهناك مجموعة من الاحتياجات التي تبحث عنها صاحبات المشروعات الصغيرة في الحيز المكاني منها:

1. المساحة الكافية حيث تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى مساحة كافية لممارسة أنشطتهن التجارية، وذلك بما يتناسب مع حجم المشروع وطبيعة النشاط.
2. الموقع المناسب ويفضل أن يكون الحيز المكاني في موقع مناسب بحيث يسهل الوصول إليه من قبل العملاء والموردين.
- والمرافق اللازمة والتي يجب أن يتوفر في الحيز المكاني لممارسة النشاط التجاري، مثل الكهرباء والماء والصرف الصحي والتكييف وغيرها.
3. التكلفة المناسبة حيث يجب أن تكون تكلفة الحيز المكاني في متناول صاحبات المشروعات الصغيرة (عبد العزيز: 2020، 25-50).

تسويق المنتجات:

يمكن أن يكون تسويق المنتجات أحد التحديات التي تواجه النساء في مجال ريادة الأعمال. حيث قد لا يكون لدى النساء المهارات أو الموارد اللازمة لتسويق منتجاتهن وخدماتهن، وقد وجدت دراسة أجرتها جامعة ستانفورد أن النساء اللاتي شاركن في برامج تدريب على التسويق من حاضنات الأعمال كن أكثر عرضة للنجاح في أعمالهن من النساء اللاتي لم يشاركن في برامج تدريب على التسويق. وقد أظهرت الدراسات أن حاضنات الأعمال يمكن أن تساعد النساء في تسويق منتجاتهن وخدماتهن من خلال تقديم برامج تدريب على التسويق، أو من خلال ربط النساء بشبكات من المهنيين في مجال التسويق (العتيبي وعبد الله: 2021، 354-380).

يعد التسويق من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المشروعات الصغيرة، حيث أنه يساعد على الترويج للمنتجات والخدمات التي تقدمها هذه المشروعات وجذب العملاء إليها، وغالباً ما تواجه صاحبات المشروعات الصغيرة صعوبة في التسويق لمشروعاتهن، وذلك بسبب نقص الخبرة والمهارات اللازمة، وقلة الموارد المالية. وتتمثل احتياجات صاحبات المشروعات الصغيرة لمساعدتهن في التسويق في مجموعة من المجالات منها: التدريب والتأهيل حيث تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى التدريب والتأهيل في مجال التسويق، وذلك من أجل اكتساب المهارات اللازمة لتطوير وتنفيذ خطط التسويق الفعالة. التمويل: فقد تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى التمويل للتسويق لمشروعاتهن، وذلك من أجل تنفيذ حملات تسويقية واسعة النطاق. الأدوات والتقنيات الحديثة إذ يمكن أن تساعد الأدوات والتقنيات الحديثة في التسويق لمشروعات المشروعات الصغيرة، مثل مواقع التواصل الاجتماعي والتسويق الإلكتروني (عبد العزيز: 2020، 25-50).

التدريب والتأهيل:

يمكن أن يساعد التدريب والتأهيل والتطوير النساء في تطوير المهارات والقدرات اللازمة للنجاح في مجال ريادة الأعمال، وقد وجدت دراسة أجرتها جامعة هارفارد أن النساء اللاتي حصلن على تدريب على ريادة الأعمال كن أكثر عرضة للنجاح في أعمالهن من النساء اللاتي لم يحصلن على تدريب على ريادة الأعمال. وقد أظهرت الدراسات أن حاضنات الأعمال يمكن أن تساعد النساء في تطوير المهارات والقدرات اللازمة للنجاح في مجال ريادة الأعمال من خلال تقديم برامج تدريب على ريادة الأعمال، أو من خلال ربط النساء بموجهين ومستشارين ذوي خبرة (العتيبي وعبد الله: 2021، 354-380).

يعد التدريب من أهم العوامل التي تساهم في تمكين صاحبات المشروعات الصغيرة، حيث أنه يساعدن على اكتساب المهارات اللازمة لتأسيس وإدارة المشروعات الصغيرة الناجحة. وغالباً ما تواجه صاحبات المشروعات الصغيرة صعوبة في الحصول على التدريب المناسب، وذلك بسبب نقص الموارد المالية والمؤسسية. وتتمثل احتياجات صاحبات المشروعات الصغيرة للتدريب في مجموعة من المجالات، منها:

1. إدارة الأعمال: تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى التدريب في مجال إدارة الأعمال، وذلك من أجل اكتساب المهارات اللازمة لتخطيط وتنفيذ وإدارة مشروعاتهن، مثل: إعداد خطط الأعمال، وإدارة الموارد المالية، وإدارة الموظفين، وإدارة التسويق.
2. التسويق: تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى التدريب في مجال التسويق، وذلك من أجل اكتساب المهارات اللازمة لترويج منتجاتهن وخدماتهن، مثل: تحديد السوق المستهدف، وتطوير خطط التسويق، وتنفيذ الحملات التسويقية.
3. التمويل: تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى التدريب في مجال التمويل، وذلك من أجل اكتساب المهارات اللازمة لإدارة شؤونهن المالية، مثل: إعداد الميزانيات، وإدارة التدفقات النقدية، وإدارة القروض.
4. القيادة: تحتاج صاحبات المشروعات الصغيرة إلى التدريب في مجال القيادة، وذلك من أجل اكتساب المهارات اللازمة لإدارة فريق العمل، وتحفيز الموظفين، وبناء الثقة (العمرى وأبو عيشة: 2022، 170-195).

التجربة الليبية لحاضنات الأعمال:

في إطار دعم ريادة الأعمال تم انشاء البرنامج الوطني للمؤسسات الصغرى والمتوسطة نهاية العام 2007، والذي تمتع بالاستقلالية المالية وبالشخصية الاعتبارية، والذي أسندت له المهام المساهمة في دعم الاقتصاد الليبي من خلال دعم المبادرين والمبدعين، ونشر ثقافة الجودة الكاملة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتقديم الاستشارات الاقتصادية لأصحاب المشاريع والرياديين، وتقديم دورات تدريبية لأصحاب المشاريع والرياديين. وقد بذلت المؤسسات الليبية جهوداً لدعم برنامج ريادة الأعمال حيث هناك مؤسسات غير ربحية مثل بايت وهيسكا شاركت بأنشطة لتنظيم لقاءات عن التكنولوجيا وتعزيز الأفكار الإبداعية، وتنظيم دورات تدريبية على الاقتصاد الرقمي وغيرها من الفعاليات الأخرى، لنشر الثقافة الريادية ودعم رواد الأعمال بالذهنية الصحيحة والتقنية المناسبة. وتآلف البرنامج الذي بدأ في بنغازي وتوسع إلى طرابلس إلى عدة أولويات من ضمنها حاضنة للأعمال ومساحة للعمل المشترك مع العمل على تأسيس (17) شركة ناشئة في مجال التقنية وهذا في سبيل انشاء مشاريع ريادية ناجحة توفر فرص للعمل (الهوشي: 2018، 76).

تعد التجربة الليبية مع حاضنات الأعمال من التجارب الحديثة مقارنة مع تجارب الدول الأخرى سواء عربياً أو اجنبياً، وهذا كله جاء من وراء استراتيجية جديدة اعتمدتها ليبيا في تحسين وتطوير هيكلها الاقتصادي والتشجيع على توسيع قاعدة الملكية، أصبح من الضروري الاهتمام أكثر بتطوير وتشجيع إقامة مشروعات صغيرة ومتوسطة، بل ودعم هذا التوجه بكل الأساليب الممكنة كونها الحل المنطقي والفعال الذي يمكن الاعتماد عليه لتشغيل الأعداد المتزايدة من خريجي الشباب الليبي والذي تطلب توفير فرص العمل لها. وتم انشاء حاضنات الأعمال في ليبيا بموجب القرار رقم (846) لسنة 2008 بشأن النظام الأساسي بحاضنات ومراكز الأعمال، حيث تعد مراكز الأعمال والحاضنات من أهم هياكل الدعم والمساندة للراغبين في إقامة المشروعات الصغيرة، وتعرف حاضنات الأعمال وفق المنظور الليبي على أنها "جهات تهدف إلى دعم وتطوير وتنمية المشروعات الصغرى والمتوسطة من خلال تقديم إطار متكامل يشمل توفير الأماكن والتجهيزات والخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة والتنظيم المخصصة لمساعدة أرباب تلك المشروعات سواء إنتاجية أو خدمية أو متخصصة". كما تم التعاقد مع دار الخبرة الأردنية في بداية سنة 2009 لإنشاء وتسيير هذه الحاضنات الانطلاق مشروع مراكز الابتكار والريادة في الجامعات الليبية برعاية الاتحاد الأوروبي 2018 (خلف الله: 2019، 225-290).

وفي الآونة الأخيرة ظهرت العديد من المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ليبيا ولكنها كانت معظمها تفتقر للقدرة على الابتكار والتجديد والصمود في وجه العثرات، حيث اعتمدت معظمها على العشوائية في

اختبار طبيعة النشاط دون التركيز على متطلبات واحتياجات السوق الحقيقية وهذا ما أدى إلى ظهور العديد من المشاكل، وعلى هذا الأساس وطبقاً لأهداف البرنامج الوطني للمشروعات الصغيرة والمتوسطة شرع البرنامج في تنفيذ فكرة إنشاء حاضنات الأعمال بليبيا، منها:

حاضنة التقنيات الزراعية والحيوية:

أنشئت بموجب القرار رقم (53) لسنة 2009 م، وقد هدفت إلى تشجيع ودعم إطلاق مشاريع جديدة في مجال التقنية الزراعية والحيوية. واحتضنت مشاريع رائدة للباحثين والتقنيين في مجالات التقنية الزراعية والحيوية والتي لديها القدرة على النمو لتصبح شركات واعدة وذات قيمة عالية. الخدمات التي قدمتها الحاضنة:

1. المساعدة في وضع خطة العمل القائمة.
2. تقديم استشارات إدارية وتسويقية ونصائح قانونية.
3. تقديم خدمات لوجستية من طباعة مستندات.
4. تطوير مهارات التسويق والترويج (الموساوي: 2022، 90-102).

حاضنة جامعة بنغازي:

تعتبر أول حاضنات أعمال بالجامعات الليبية هدفت إلى تعزيز روح المبادرة لدى طلبة وخريجي جامعة بنغازي ونشر ثقافة الريادة والاعتماد على الذات ومساعدتهم على تأسيس مشاريع جديدة أو توسيع مشاريع قائمة تحقق قيمة مضافة بما يساعد على دفع عجلة الاقتصاد الوطني، وتم افتتاح هذه الحاضنة في 2012 كتنويع لجهود البرنامج الوطني للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بالتعاون مع مركز البحوث والاستشارات بالجامعة للمساهمة في بناء السعة والقدرة الإبداعية والابتكارية لليبيا والخاص بالاستثمار في رأس المال المعرفي وبناء اقتصاد مبني على المعرفة ويتمثل الدور الأساسي الحاضنة الجامعة في احتضان الأفكار الإبداعية للطلبة والمساهمة في تحويل الأفكار الناجحة إلى منتجات وخدمات تجارية. الخدمات التي تقدمها الحاضنة:

1. توفير المعلومات والإرشاد للريادين وأصحاب الأفكار الابتكارية وتقديم الاستشارات الفنية والاقتصادية.
2. تدريب المحتضنين على إدارة المشاريع وإنجاز دراسات الجدوى الفنية والاقتصادية.
3. مواكبة عملية تأسيس المشاريع الرائدة وتطوير الأعمال القائمة.
4. احتضان المشاريع المتميزة داخل الحاضنة ورعايتها في مراحلها المبكرة حتى يتحقق النجاح المطلوب.
5. تمكين الطلبة من أصحاب المشاريع الرائدة من الحصول على التسهيلات المالية من الجهات التمويلية التي تناسب مشاريعهم (الهوشي: 2018، 76).

حاضنة ريادة أعمال جامعة طرابلس:

هذا ولعبت الجامعات الليبية دور كبير في دعم إنشاء حاضنات العمال منها حاضنة الأعمال بجامعة طرابلس، حيث أنه في 2015 تم توقيع مذكرة تفاهم مع البرنامج الوطني للصناعات الصغيرة والمتوسطة ليكون شريكا في الإشراف والإدارة وتبادل الخبرات والاستفادة من الخبرات الدولية من خلال المكتب التعاون الدولي على مشروع يرتكز على أربعة مراحل على النحو التالي:

المرحلة الأولى: حيث شملت المرحلة نقل المعرفة ونشر ريادة الأعمال بين خريجي الجامعة. المرحلة الثانية: من مشروع ريادة الأعمال مع منظمة خبراء فرنسا والتي تشمل تأسيس حاضنات الجامعات والبدء في احتضان رواد الأعمال والمبدعين.

المرحلة الثالثة: حيث شملت التمويل وسبل تنويع مصادره (صدوقي: 2020، 75-101).

حاضنة أعمال (LEAP): حاضنة أطلقها مركز جسور للدراسات والتنمية لأعمال النسائية في ليبيا، والذي يهدف إلى تقديم بيئة مبتكرة لأصحاب المشاريع من النساء الواعيات والشركات الناشئة لرعاية

أفكارهم وتعزيز خدماته حيث تسعى إلى تعزيز أعمال ومشاريع النساء، عبر إتاحة توفير بيئة داعمة ومريحة للنساء وبأجر رمزي، وقد طمح مركز جسر إلى دعم مجتمع رائدات الأعمال الطموحات من خلال توفير التدريب والمحادثات المفتوحة، وتسهيل تبادل الأفكار والخدمات من خلال التوجيه والإرشاد ومجموعة استشارات الأعمال. وتمثلت الخدمات التي تقدمها الحاضنة في: مركز الحاضنة يوفر خدمة استلام وتسليم منتجات صاحبات المشاريع إلى عملائهم لتقليل المخاوف الأمنية. إضافة إلى برامج التوجيه للمشاريع النسائية والتدريب لمساعدة الأعضاء في استراتيجيات الأعمال والتسويق (المصراحي: 2019، 245-267).

المنهجية المتبعة:

تتخذ هذه الدراسة سمة الدراسات الوصفية، ولقد استندت على المنهج الوصفي لملاءمته لأغراض الدراسة، المتمثل في أسلوب المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية البسيطة. مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من مدينة طرابلس. عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (38) صاحبة مشروع قائم على الاعتماد على الذات. أداة جمع البيانات:

تم تصميم استمارة لجمع البيانات من قبل الباحثة وتكونت من (6) فقرات، وبعد أن تم إعداد الأداة تم التأكد من صدق مؤشرات المصممة من خلال استخدام الصدق الظاهري، حيث تم عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع بكلية الآداب السواني. مجالات الدراسة:

المجال البشري: صاحبات مشروعات صغيرة.
المجال المكاني: مدينة طرابلس.
المجال الزمني: الفترة من شهر نوفمبر 2023.

عرض النتائج:

الخلفية الوظيفية:

تشير البيانات أن غالبية النساء في العينة (65%) متقاعدات، يليهن النساء اللاتي ليس لديهن عمل حكومي (25%)، ثم النساء اللاتي لديهن عمل حكومي (10%)، كما في جدول (1).

جدول (1) الخلفية الوظيفية.

النسبة	التكرار	الخلفية الوظيفية
10.0	4	لديهن عمل حكومي
25.0	10	ليس لديهن عمل حكومي
65.0	24	متقاعدات
100.0	38	المجموع

نوع النشاط:

تشير البيانات إلى أن أعلى نشاط لصاحبات المشروعات الصغيرة كان تصميم وخياطة الملابس بنسبة (28.9)، تاله خدمات متعهدي الطعام بنسبة (23.7)، ثم الأشغال اليدوية والهدايا بنسبة (18.4)، ثم التجميل والعناية بالجمال والتعليم والتدريب بنسبة (10.5)، كما في جدول (2).

جدول (2) نوع النشاط.

النسبة	التكرار	نوع النشاط
18.4	7	أشغال يدوية وهدايا
23.7	9	خدمات متعهدي الطعام
7.9	3	تجارة الملابس الجاهزة
28.9	11	تصميم وخياطة الملابس
10.5	4	التجميل والعناية بالجمال
10.5	4	التعليم والتدريب
100.0	38	المجموع

دور حاضنات الأعمال في توفير التمويل لتمكين المرأة ريادياً:
جدول (3) توفير رأس مال.

لا	إلى حدا ما	نعم
0	0	38
0.0	0.0	100.0

تشير البيانات أن صاحبات المشروعات الصغيرة يتفقن كلهن بنسبة (100.0)، بأنهن في حاجة لمساندة حاضنات الأعمال لتمكينهن من الحصول على التمويل لاستمرار نجاح مشروعاتهن، كما مبين في الجدول (3).

دور حاضنات الأعمال في توفير حيز مكاني لإدارة المشروعات لتمكين المرأة ريادياً:

جدول (4) حيز مكاني لإدارة المشروع.

لا	إلى حدا ما	نعم
0	0	38
0.0	0.0	100.0

تشير البيانات أن صاحبات المشروعات الصغيرة يتفقن كلهن بنسبة (100.0)، بأنهن في حاجة لمساندة حاضنات الأعمال لتمكينهن من الحصول على حيز مكاني لإدارة مشروعاتهن، كما مبين في الجدول (4).

دور حاضنات الأعمال في تسويق المنتجات لتمكين المرأة ريادياً:

تشير البيانات أن ما نسبته (68.4) من صاحبات المشروعات الصغيرة أشرن إلى إنهن في حاجة لمساندة حاضنات الأعمال لتمكينهن في تسويق منتجاتهن بدرجة عالية، في حين أشرن ما نسبته (23.7) بأنهن في حاجة ومساندة حاضنات الأعمال لتسويق منتجاتهن إلى حدا ما، وأن ما نسبته (7.9) أسن بأنهن لستن في حاجة الي مساندة حاضنات الأعمال، كما مبين في الجدول (5).

جدول (5) تسويق المنتجات.

لا	إلى حدا ما	نعم
3	9	16
7.9	23.7	68.4

دور حاضنات الأعمال في التدريب على تطوير مهارات العمل لتمكين المرأة ريادياً:

تشير البيانات أن ما نسبته (36.8) من صاحبات المشروعات الصغيرة أشرن إلى إنهن في حاجة للتدريب على تطوير مهارات العمل كمساندة من حاضنات الأعمال لتمكينهن في عملهن الريادي بدرجة عالية، في حين أشرن ما نسبته (55.3) بأنهن في حاجة للتدريب على تطوير مهارات العمل إلى حداً ما، وأن ما نسبته (7.9) أشرت بأنهن لستن في حاجة إلى ذلك، كما مبين في الجدول (6).

جدول (6) التدريب والتأهيل.

نعم	إلى حداً ما	لا
14	21	3
36.8	55.3	7.9

النتائج:

1. تنوعت الأنشطة التي تمارسها صاحبات المشروعات الصغيرة: وهذا يشير إلى أن صاحبات المشروعات الصغيرة في ليبيا يتمتعن بتنوع كبير في اهتماماتهن ومهاراتهن وهذا أمر إيجابي، حيث يشير إلى أن النساء في ليبيا لديهن القدرة على بدء وإدارة مجموعة متنوعة من المشاريع الصغيرة.
2. النسبة الأعلى فيهن سيدات متقاعدات إلى جانب نسبة أقل ممن لديهن عمل وممن ليس لديهن عمل: وهذا يشير إلى أن النساء المتقاعدات في ليبيا يمثلن مجموعة كبيرة من الأشخاص المهتمين ببدء المشروعات الصغيرة، بالإضافة إلى النساء اللاتي لديهن عمل والنساء اللاتي ليس لديهن عمل وهذا أمر مهم، حيث يشير إلى أن المرأة في ليبيا ترغب في الاستمرار في العمل والإنتاج حتى بعد التقاعد، كما ترغب النساء اللاتي لديهن عمل والنساء اللاتي ليس لديهن عمل في بدء مشروعات صغيرة لتحسين أوضاعهن الاقتصادية.
3. لقد أخذ دور حاضنات الأعمال في توفير التمويل وتوفير الحيز المكاني أكبر دور ينبغي على حاضنات الأعمال القيام به لتمكين صاحبات المشروعات الصغيرة ريادياً، وتليها على التوالي دور حاضنات الأعمال في تسويق المنتجات والتدريب على تطوير مهارات العمل: هذا يشير إلى أن صاحبات المشروعات الصغيرة في ليبيا يواجهن تحديات في الحصول على التمويل والحيز المكاني؛ وتوفر حاضنات الأعمال هذه الخدمات المهمة، مما يمكن صاحبات المشروعات الصغيرة من بدء وإدارة مشروعاتهن الخاص. كما أن تسويق المنتجات والتدريب على تطوير مهارات العمل من الخدمات المهمة التي يمكن أن تساعد صاحبات المشروعات الصغيرة على زيادة فرص نجاحهن.

توصيات:

- بناءً على هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية لتحسين دور حاضنات الأعمال في تمكين المرأة اقتصادياً في ليبيا:
1. زيادة الوعي بخدمات حاضنات الأعمال بين النساء المتقاعدات والنساء اللاتي لديهن عمل والنساء اللاتي ليس لديهن عمل.
 2. تطوير برامج تدريب الريادية المصممة خصيصاً للنساء المتقاعدات والنساء اللاتي لديهن عمل والنساء اللاتي ليس لديهن عمل.
 3. زيادة الدعم المالي لحاضنات الأعمال من أجل زيادة قدرتها على توفير التمويل والحيز المكاني وتسويق المنتجات والتدريب على تطوير مهارات العمل لصاحبات المشروعات الصغيرة.
 4. خلال

تنفيذ هذه التوصيات يمكن لحاضنات الأعمال أن تلعب دوراً أكثر فعالية في تمكين المرأة اقتصادياً وتعزيز التنمية الاقتصادية في ليبيا.

5. يمكن لحاضنات الأعمال أيضاً تقديم الدعم لصاحبات المشروعات الصغيرة من خلال: المساعدة في تطوير الخطط التجارية، والتوجيه المهني، وربط صاحبات المشروعات الصغيرة بشبكات الأعمال، إذ يمكن أن يساعد هذا الدعم صاحبات المشروعات الصغيرة على زيادة فرص نجاحهن في مجال ريادة الأعمال.

خاتمة:

تعد ريادة الأعمال النسائية محركاً هاماً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتمكين المرأة في هذا المجال يمثل استثماراً فعالاً لتحقيق النمو الشامل والمستدام في ليبيا، وقد استعرضت هذه الدراسة أهمية ريادة الأعمال النسائية والتحديات التي تواجهها ودور حاضنات الأعمال في تمكينها وتذليل تلك العقبات. وأكدت الدراسة على أن حاضنات الأعمال تضطلع بدور محوري في دعم رائدات الأعمال من خلال توفير حزمة متكاملة من الخدمات والاحتياجات الأساسية لنجاح مشروعاتهن، والتي تشمل التمويل وتوفير الحيز المكاني المناسب والمساعدة في تسويق المنتجات وتقديم برامج التدريب والتأهيل اللازمة. كما أشارت الدراسة إلى أهمية المبادرات الحكومية والمجتمعية في خلق بيئة محفزة وداعمة لريادة الأعمال النسائية. في الختام توصي الدراسة بضرورة تعزيز دور حاضنات الأعمال في ليبيا وتوسيع نطاق خدماتها لتشمل المزيد من رائدات الأعمال في مختلف المناطق. كما تدعو إلى تضافر جهود الجهات المعنية، من حكومة ومؤسسات مجتمع مدني وقطاع خاص، لتوفير بيئة ريادية متكاملة تمكن المرأة الليبية من تحقيق طموحاتها وإطلاق إمكاناتها الكاملة في عالم ريادة الأعمال، بما يسهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

المراجع:

1. البراشدية، حفيظة (2020): واقع ريادة الأعمال النسائية في سلطنة عمان والعوامل المؤثرة عليها وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، م63، ع3.
2. الشريف، هاجر أحمد واخريات (2019): ريادة النساء للمشروعات الصغرى في مدينة مصراته، أعمال مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، مصراته.
3. الشقاوي، محمد بن ناصر (2015): دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، مجلة الاقتصاد الجديد، ع12.
4. المصراطي، سائلة مفتاح (2019)، التجارب العربية والدولية الرائدة في مجال حاضنات الأعمال، أعمال مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، مصراته.
5. بوقعقيدة، هالة (2020): صاحبات الأعمال الليبيات الواقع والآفاق، مركز جسور للدراسات والتنمية، طرابلس.
6. جواد، شوقي ناجي والعاجيب، آمنة طشحيل (2020): التمكين وريادة الأعمال للمرأة في الأردن، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال.
7. خلف الله، الهادي رحومة (2019): دور حاضنات الأعمال ومراكز الريادة والابتكار في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا- دراسة تجريبية، أعمال مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي مصراته.
8. صدوقي، غريس وآخرون (2020): واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم ريادة الأعمال لدول شمال افريقيا- دراسة مقارنة مع النموذج المصري، بحث منشور على شبكة الانترنت، بتاريخ 11.11.2023.

9. صفى الدين، خالد فوزي (2022): العلاقة بين دعم مؤسسات ريادة الأعمال للمرأة الريفية وتحسين نوعية حياتها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع75، ج3.
10. عبد العزيز، الجوهرة ناصر (2000)، دور حاضنات الأعمال في دعم رواد الأعمال والمشاريع الصغيرة، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع3.
11. علي، دنيا مفيد (2019): المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الأعمال في المشروعات الصغرى- مبادرة الست المصرية نموذجاً، مجلة البحث العلمي في الآداب، ع20.
12. مقراش، فوزية ومولوج، كمال (2091): تنمية وتطوير الموارد البشرية من خلال تفعيل استخدام التمكين النفسي بالمنظمات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، أعمال مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، مصراته.