

مجلة

# بحوث العلاقات العامة

Journal of  
PR  
research  
Middle East

الشرق الأوسط



معامل تأثير المجلس الأعلى للجامعات = ٧

معامل التأثير "أرسيف" لعام ٢٠٢٦ = ٠,٧٠٨٧ Q1

دورية علمية محكمة بإشراف علمي من الجمعية المصرية للعلاقات العامة - السنة الرابعة عشرة - العدد الثالث والستون - يوليو/سبتمبر ٢٠٢٦ م

## بحوث باللغة العربية:

- استراتيجيات العلاقات العامة الرقمية في إدارة الصورة الذهنية للجماهير أثناء الصراعات الدولية:  
دراسة تحليلية للحرب الأمريكية - الإسرائيلية ضد إيران  
أ.د. مبارك بن واصل الحازمي (جامعة الملك عبد العزيز) ... ص ٩
- الصورة الذهنية لمدينة "عجلون" في ضوء الإعلام الرقمي ونموذج "كيفن لينش": قراءة نظرية تحليلية بينية  
أ.د. تحسين منصور رشيد منصور (الجامعة الأردنية)  
د. نفين سعيد حلالشة (الجامعة الأردنية) ... ص ٣٩
- استخدام الطلاب الوافدين لموقع بوابة الأزهر الإلكترونية والإشباع المتحققة منها: دراسة ميدانية  
د. سالي أحمد رمضان الشامي (جامعة الأزهر)  
د. جهاد عبد المنعم محمد سليمان (جامعة الأزهر) ... ص ٥٩
- بيئة العمل الآمنة كأحد محركات استدامة ريادة الأعمال النسائية:  
دراسة ميدانية لأثر الوعي بالأمان المهني على التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاعات الناشئة  
د. رباب عبد الحكيم العشري (جامعة طنطا) ... ص ١٢١
- قياس الأثر المباشر لحملة العلاقات العامة التوعوية عبر فيسبوك:  
دراسة ميدانية لتقييم مستوى وعي المرأة واتجاهاتها نحو المشاركة في السياسات العامة وصنع القرار  
د. سالي سعد جودة إبراهيم (معهد الجزيرة العالي للإعلام وعلوم الاتصال) ... ص ١٥٣
- إدراك الهوية البصرية للبنوك العاملة في مصر: دراسة مقارنة بين العملاء وغير العملاء  
شيماء محمد عبد المجيد العشماوي (الجامعة الحديثة للتكنولوجيا والمعلومات) ... ص ١٩١

(ISSN 2314-8721)

الشبكة القومية للمعلومات العلمية والتكنولوجية  
(ENSTINET)

الجمعية المصرية للعلاقات العامة  
(EPRA)

بتصريح من المجلس الأعلى لتنظيم الإعلام في مصر  
رقم الإيداع بدار الكتب: ٢٠١٩/٢٤٢٨٠  
جميع الحقوق محفوظة ٢٠٢٦ © APRA  
الوكالة العربية للعلاقات العامة  
www.jpr.egpra.org.eg



## الهيئة الاستشارية

أ.د. علي السيد عجوة (مصر)

أستاذ العلاقات العامة المتفرغ والعميد الأسبق لكلية الإعلام جامعة القاهرة

Prof. Dr. Thomas A. Bauer (Austria)

Professor of Mass Communication at the University of Vienna

أ.د. منى سعيد الحديدي (مصر)

أستاذ الإذاعة والتلفزيون غير المتفرغ بكلية الإعلام جامعة القاهرة

أ.د. عبد الفتاح زكرياء مكوار (المغرب)

أستاذ التعليم العالي في علوم الإعلام والتواصل بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بـ مكناس

جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

أ.د. ياس خضير البياتي (العراق)

أستاذ الإعلام بجامعة بغداد وحالياً رئيس قسم الإعلام الرقمي بجامعة النور في نينوى / العراق

أ.د. محمد معوض إبراهيم (مصر)

أستاذ الإعلام المتفرغ بجامعة عين شمس والعميد الأسبق لكلية الإعلام جامعة سيناء

أ.د. عبد الرحمن بن حمود العنادر (السعودية)

أستاذ العلاقات العامة بكلية الإعلام - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ.د. سامي عبد الرؤوف محمد طابع (مصر)

أستاذ العلاقات العامة بكلية الإعلام - جامعة القاهرة

أ.د. شريف درويش مصطفى اللبان (مصر)

أستاذ الصحافة - وكيل كلية الإعلام لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة سابقاً - جامعة القاهرة

أ.د. جمال عبد الحي عمر النجار (مصر)

أستاذ الإعلام بكلية الدراسات الإسلامية للنباتات - جامعة الأزهر

أ.د. عابدين الدردير الشريف (ليبيا)

أستاذ الإعلام وعميد كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الزيتونة - ليبيا

أ.د. عثمان بن محمد العربي (السعودية)

أستاذ العلاقات العامة والرئيس الأسبق لقسم الإعلام بكلية الآداب - جامعة الملك سعود

أ.د. وليد فتح الله مصطفى بركات (مصر)

أستاذ الإذاعة والتلفزيون ووكيل كلية الإعلام لشئون التعليم والطلاب سابقاً - جامعة القاهرة

أ.د. تحسين منصور رشيد منصور (الأردن)

أستاذ العلاقات العامة - الجامعة الأردنية

أ.د. علي قسايسية (الجزائر)

أستاذ متقاعد تخصص دراسات الجمهور والتشريعات الإعلامية بكلية علوم الإعلام والاتصال

جامعة الجزائر ٣

أ.د. رضوان بو جمعة (الجزائر)

أستاذ الإعلام بقسم علوم الإعلام والاتصال - جامعة الجزائر

أ.د. عبد الملك ردمان الدناني (اليمن)

أستاذ الإعلام بجامعة الإمارات للتكنولوجيا

أ.د. خلود بنت عبد الله ملياني (السعودية)

أستاذ العلاقات العامة بكلية الاتصال والإعلام - جامعة الملك عبد العزيز

أ.د. طارق محمد الصعيدي (مصر)

أستاذ الإعلام بكلية التربية النوعية - جامعة المنوفية

جميع حقوق الطبع محفوظة.

## جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة للوكالة العربية للعلاقات العامة

لا يجوز، دون الحصول على إذن خطي من الناشر، استخدام أي من المواد التي تتضمنها هذه المجلة، أو استنساخها أو نقلها، كلياً أو جزئياً، في أي شكل وبأية وسيلة، سواء بطريقة إلكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوجرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، وتطبق جميع الشروط والأحكام والقوانين الدولية فيما يتعلق بانتهاك حقوق النشر والطبع للنسخة المطبوعة أو الإلكترونية.

الترقيم الدولي للنسخة المطبوعة  
(ISSN 2314-8721)

الترقيم الدولي للنسخة الإلكترونية  
(ISSN 2314-873X)

الجمعية المصرية للعلاقات العامة  
(EPRA)

الشبكة القومية المصرية للمعلومات العلمية والتكنولوجية  
(ENSTINET)

بتصريح من المجلس الأعلى لتنظيم الإعلام في مصر  
رقم الإيداع: ٣٠١٩/٢٤٢٨٠

ولتقديم طلب الحصول على هذا الإذن والمزيد من الاستفسارات، يرجى الاتصال برئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للعلاقات العامة (الوكيل المفوض للوكالة العربية للعلاقات العامة) على العنوان الآتي:

### APRA Publications

Al Arabia Public Relations Agency, Egypt, Menofia, Shebin El-Kom  
Crossing Sabry Abo Alam st. & Al- Amin st.  
Postal code: 32111 Post Box: 66  
Or

Egyptian Public Relations Association, Egypt, Giza,  
Dokki, Ben Elsarayat -1 Mohamed Alzoghby st. of Ahmed Elzayat St.

بريد إلكتروني: [jprrr@epra.org.eg](mailto:jprrr@epra.org.eg) - [ceo@apr.agency](mailto:ceo@apr.agency)

موقع ويب: [www.jprrr.epra.org.eg](http://www.jprrr.epra.org.eg) - [www.apr.agency](http://www.apr.agency)

الهاتف : 818 - 02-376-20 (+2) - 151 - 14 - 15 - 0114 (+2) - 157 - 14 - 15 - 0114 (+2)

فاكس : 73 - 048-231-00 (+2)

المجلة مفهسة ضمن قواعد البيانات الرقمية الدولية التالية:



## مجلة بحوث العلاقات العامة الشرق الأوسط

Journal of Public Relations Research Middle East

### التعريف بالمجلة:

- مجلة بحوث العلاقات العامة الشرق الأوسط دورية علمية تنشر أبحاثاً متخصصة في العلاقات العامة وعلوم الإعلام والاتصال، بعد أن تقوم بتحكيمها من قِبَل عدد من الأساتذة المتخصصين في نفس المجال، بإشراف علمي من الجمعية المصرية للعلاقات العامة، أول جمعية علمية مصرية متخصصة في العلاقات العامة (عضو شبكة الجمعيات العلمية بأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بالقاهرة).
- والمجلة ضمن مطبوعات الوكالة العربية للعلاقات العامة المتخصصة في النشر والاستشارات العلمية والتعليم والتدريب.
- المجلة معتمدة بتصريح من المجلس الأعلى لتنظيم الإعلام في مصر، ولها ترقيم دولي ورقم إيداع محلي بدار الكتب المصرية، ومصنفة دولياً لنسختها المطبوعة والإلكترونية من أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بالقاهرة، كذلك مصنفة من لجنة الترقّيات العلمية تخصص الإعلام بالمجلس الأعلى للجامعات في مصر.
  - المجلة فصلية تصدر كل ثلاثة أشهر خلال العام.
  - تقبل المجلة نشر عروض الكتب والمؤتمرات وورش العمل والأحداث العلمية العربية والدولية.
  - تقبل المجلة نشر إعلانات عن محركات بحث علمية أو دور نشر عربية أو أجنبية وفقاً لشروط خاصة يلتزم بها المعلن.
  - تقبل المجلة نشر البحوث الخاصة بالترقّيات العلمية، كما تُقبل نشر أبحاث المتقدمين لمناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه.
  - تقبل المجلة نشر ملخصات الرسائل العلمية التي نوقشت، كما تقبل نشر عروض الكتب العلمية المتخصصة في العلاقات العامة والإعلام، كذلك المقالات العلمية المتخصصة من أساتذة التخصص من أعضاء هيئة التدريس.

### قواعد النشر:

- أن يكون البحث أصيلاً ولم يسبق نشره.
- تقبل البحوث باللغات: (العربية . الإنجليزية . الفرنسية) على أن يُكتب ملخص باللغة الإنجليزية للبحث في حدود صفحة واحدة إذا كان مكتوباً باللغة العربية.
- أن يكون البحث في إطار الموضوعات التي تهتم بها المجلة في العلاقات العامة والإعلام والاتصالات التسويقية المتكاملة.
- تخضع البحوث العلمية المقدمة للمجلة للتحكيم ما لم تكن البحوث قد تم تقييمها من قِبَل اللجان والمجالس العلمية بالجهات الأكاديمية المعترف بها أو كانت جزءاً من رسالة أكاديمية نوقشت وتم منح صاحبها الدرجة العلمية.
- يُراعى اتباع الأسس العلمية الصحيحة في كتابة البحث العلمي ومراجعته، ويُراعى الكتابة ببنت (١٤) Simplified Arabic والعناوين الرئيسية والفرعية Bold في البحوث العربية، ونوع الخط Times New Roman في البحوث الإنجليزية، وهوامش الصفحة من جميع الجهات (٢,٥٤)، ومسافة (١) بين السطور، أما عناوين الجداول فببنت (١١) بنوع خط Arial.
- يتم رصد المراجع في نهاية البحث وفقاً للمنهجية العلمية بأسلوب متسلسل وفقاً للإشارة إلى المرجع في متن البحث وفقاً لطريقة APA الأمريكية.

- يرسل الباحث نسخة إلكترونية من البحث بالبريد الإلكتروني بصيغة Word مصحوبة بسيرة ذاتية مختصرة عنه، وإرفاق ملخصين باللغتين العربية والإنجليزية للبحث.
- في حالة قبول البحث للنشر بالمجلة يتم إخطار الباحث بخطاب رسمي بإرسال جزء من رسوم نشر البحث له في أسرع وقت.
- إذا تطلب البحث إجراء تعديل بسيط فيلتزم الباحث بإعادة إرسال البحث معدلاً خلال ١٥ يومًا من استلام ملاحظات التعديل، وإذا حدث تأخير منه فسيتم تأجيل نشر البحث للعدد التالي، أما إذا كان التعديل جذريًا فيرسله الباحث بعد ٣٠ يومًا أو أكثر حسب ملاحظات التحكيم من وقت إرسال الملاحظات له.
- يرسل الباحث مع البحث ما قيمته ٣٨٠٠ جنيه مصري للمصريين من داخل مصر، ومبلغ ٥٥٠ \$ للمصريين المقيمين بالخارج والأجانب، مع تخفيض (٢٠٪) لمن يحمل عضوية الزمالة العلمية للجمعية المصرية للعلاقات العامة من المصريون والجنسيات الأخرى. وتخفيض (٢٥٪) من الرسوم لطلبة الماجستير والدكتوراه. ولأي عدد من المرات خلال العام. يتم بعدها إخضاع البحث للتحكيم من قِبَل اللجنة العلمية.
- يتم رد نصف المبلغ للباحثين من داخل وخارج مصر في حالة رفض هيئة التحكيم البحث وإقرارهم بعدم صلاحيته للنشر بالمجلة.
- لا ترد الرسوم في حالة تراجع الباحث وسحبه للبحث من المجلة لتحكيمه ونشره في مجلة أخرى.
- لا يزيد عدد صفحات البحث على (٤٠) صفحة A4، وفي حالة الزيادة تحتسب الصفحة بـ ٧٠ جنيهًا مصريًا للمصريين داخل مصر وللمقيمين بالخارج والأجانب ١٠ \$.
- يُرسل للباحث عدد (٢) نسخة من المجلة بعد نشر بحثه، وعدد (٥) مستلة من البحث الخاص به.
- ملخص رسالة علمية (ماجستير) ٥٠٠ جنيه للمصريين ولغير المصريين ١٥٠ \$.
- ملخص رسالة علمية (الدكتوراه) ٦٠٠ جنيه للمصريين ولغير المصريين ١٨٠ \$. على ألا يزيد ملخص الرسالة على ٨ صفحات.
- يتم تقديم خصم (١٠٪) لمن يشترك في عضوية الجمعية المصرية للعلاقات العامة، ويتم إرسال عدد (١) نسخة من المجلة بعد النشر للباحث على عنوانه بالبريد الدولي.
- نشر عرض كتاب للمصريين ٧٠٠ جنيه ولغير المصريين ٣٠٠ \$، ويتم إرسال عدد (١) نسخ من المجلة بعد النشر لصاحب الكتاب على عنوانه بالبريد الدولي السريع، ويتم تقديم خصم (١٠٪) لمن يشترك في عضوية زمالة الجمعية المصرية للعلاقات العامة.
- بالنسبة لنشر عروض تنظيم ورش العمل والندوات من داخل مصر ٦٠٠ جنيه، ومن خارج مصر ٣٥٠ \$. بدون حد أقصى لعدد الصفحات.
- بالنسبة لنشر عروض المؤتمرات الدولية من داخل مصر ١٢٠٠ جنيه ومن خارج مصر ٤٥٠ \$ بدون حد أقصى لعدد الصفحات.
- جميع الآراء والنتائج البحثية تعبر عن أصحاب البحوث المقدمة، وليس للجمعية المصرية للعلاقات العامة أو الوكالة العربية للعلاقات العامة أي دخل بها.
- تُرسل المشاركات باسم رئيس مجلس إدارة المجلة على عنوان الوكالة العربية للعلاقات العامة - جمهورية مصر العربية - المنوفية - شبين الكوم - تقاطع شارع صبري أبو علم مع شارع الأمين، رمز بريدي: ٣٢١١١ - صندوق بريدي: ٦٦، والبريد الإلكتروني المعتمد من المجلة [jpr@epa.org.eg](mailto:jpr@epa.org.eg) أو البريد الإلكتروني لرئيس مجلس إدارة المجلة [ceo@apr.agency](mailto:ceo@apr.agency) بعد تسديد قيمة البحث وإرسال صورة الإيصال التي تفيد ذلك.

## الافتتاحية

منذ بداية إصدارها في أكتوبر - ديسمبر من عام ٢٠١٣م، يتواصل صدور أعداد المجلة بانتظام، ليصدر منها اثنان وستون عددًا بانتظام، تضم بحوثًا ورؤى علمية متعددة لأساتذة ومتخصصين وباحثين من مختلف دول العالم.

وبما أن المجلة أول دورية علمية محكمة في بحوث العلاقات العامة بالوطن العربي والشرق الأوسط - وهي تصدر بإشراف علي من الجمعية المصرية للعلاقات العامة (عضو شبكة الجمعيات العلمية بأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بالقاهرة) ضمن مطبوعات الوكالة العربية للعلاقات العامة - وجد فيها الأساتذة الراغبون في تقديم إنتاجهم للمجتمع العلمي بكافة مستوياته ضالته المنشودة للنشر على النطاق العربي، وبعض الدول الأجنبية التي تصل إليها المجلة من خلال مندوبيها في هذه الدول، وكذلك من خلال موقعها الإلكتروني، فقد نجحت المجلة في الحصول على معايير اعتماد معامل "أرسيف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية والتي يبلغ عددها ٣١ معيارًا، وصنفت المجلة في عام ٢٠٢٦م ضمن الفئة "الأولى Q1" وهي الفئة الأعلى في تخصص الإعلام، بمعامل تأثير = ٠,٧٠٨٧، كما تحصلت المجلة على معامل الاقتباس الدولي ICR لعام ٢٠٢١/٢٠٢٢م بقيمة = ١,٥٦٩.

وكانت المجلة في صدارة الدوريات العلمية المحكمة المتخصصة في التصنيف الأخير للمجلس الأعلى للجامعات في مصر، والذي اعتمدها في الدورة الحالية للجنة الترقيات العلمية تخصص "الإعلام" وقام بتقييمها بـ (٧) درجات من (٧). وأصبحت المجلة متاحة على قاعدة البيانات العربية الرقمية "معرفة"، وكذلك أصبحت ضمن قائمة المجلات العلمية المحكمة التي تصدر باللغة العربية المستوفية لمعايير الانضمام لقواعد البيانات العالمية، والتي تم مراجعتها من وحدة النشر بعمادة البحث العلمي بجامعة أم القرى.

والمجلة مفهرسة حاليًا ضمن قواعد البيانات الرقمية الدولية: (EBSCO HOST - دار المنظومة - العبيكان - معرفة - إثراء - بوابة الكتاب العلمي).

وفي هذا العدد - الثالث والستين - من المجلة نقدم للباحثين في الدراسات الإعلامية والمهتمين بهذا المجال عددًا يضم بحوثًا ورؤى علمية للأساتذة والأساتذة المشاركين والمساعدین.

ففي البداية وعلى صعيد البحوث الواردة بهذا العدد من المجلة، نجد بحثًا من السعودية قدّمه: أ.د. مبارك بن واصل الحازمي، من جامعة الملك عبد العزيز، بعنوان: "استراتيجيات العلاقات العامة الرقمية في إدارة الصورة الذهنية للجماهير أثناء الصراعات الدولية: دراسة تحليلية للحرب الأمريكية - الإسرائيلية ضد إيران".

ومن الجامعة الأردنية نجد بحثًا مشتركًا مقدّمًا من: أ.د. تحسين منصور رشيد منصور، د. نفين سعيد حلالشة من الأردن، تحت عنوان: "الصورة الذهنية لمدينة "عجلون" في ضوء الإعلام الرقمي ونموذج "كيفن لينش": قراءة نظرية تحليلية بينية".

ومن جامعة الأزهر قدّم بحثًا مشتركًا من: د. سالي أحمد رمضان الشامي، د. جهاد عبد المنعم محمد سليمان، من مصر، بعنوان: "استخدام الطلاب الوافدين لموقع بوابة الأزهر الإلكترونية والإشباع المتحققة منها: دراسة ميدانية".

ومن جامعة طنطا قدّمت: د. رباب عبد الحكيم العشري، من مصر، دراسة بعنوان: "بيئة العمل الأمانة كأحد محركات استدامة ريادة الأعمال النسائية: دراسة ميدانية لأثر الوعي بالأمان المهني على التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاعات الناشئة".

وقدّمت د. سالي سعد جودة إبراهيم، من مصر، من معهد الجزيرة العالي للإعلام وعلوم الاتصال، دراسة بعنوان: "قياس الأثر المباشر لحملات العلاقات العامة التوعوية عبر فيسبوك: دراسة ميدانية لتقييم مستوى وعي المرأة واتجاهاتها نحو المشاركة في السياسات العامة وصنع القرار". وأخيراً من الجامعة الحديثة للتكنولوجيا والمعلومات قدّمت: شيماء محمد عبد المجيد العشماوي، من مصر، دراسة لاستكمال إجراءات مناقشة الدكتوراة بعنوان: "إدراك الهوية البصرية للبنوك العاملة في مصر: دراسة مقارنة بين العملاء وغير العملاء".

وهكذا فإن المجلة ترحب بالنشر فيها لمختلف الأجيال العلمية من جميع الدول، ومن المعلوم بالضرورة أن جيل الأساتذة وبحوثهم لا تخضع للتحكيم طبقاً لقواعد النشر العلمي المتبعة في المجالات العلمية.

أما البحوث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس الراغبين في التقدم للترقي للدرجة الأعلى والطلاب المسجلين لدرجتي الدكتوراة والماجستير فتخضع جميعها للتحكيم من قِبَل الأساتذة المتخصصين. وجميع هذه البحوث والأوراق العلمية تعبر عن أصحابها دون تدخل من هيئة تحرير المجلة التي تحدد المحكمين وتقدم ملاحظاتهم إلى أصحاب البحوث الخاضعة للتحكيم لمراجعة التعديلات العلمية قبل النشر.

وأخيراً وليس آخراً ندعو الله أن يوفقنا لإثراء النشر العلمي في تخصص العلاقات العامة بشكل خاص والدراسات الإعلامية بشكل عام.

والله الموفق،

**رئيس تحرير المجلة**

أ.د. علي عجوة

**بيئة العمل الآمنة كأحد محركات استدامة ريادة الأعمال النسائية:  
دراسة ميدانية لأثر الوعي بالأمان المهني على التمكين الاقتصادي  
للمرأة في القطاعات الناشئة<sup>(\*)</sup>**

إعداد

د. رباب عبد الحكيم العشري<sup>(١)</sup>

---

(\*) تم استلام البحث بتاريخ ٢٥ يونيو ٢٠٢٦م، وقُبل للنشر في ٢٥ سبتمبر ٢٠٢٦م.  
(١) حاصلة على درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال من كلية التجارة - جامعة طنطا.



# بيئة العمل الآمنة كأحد محركات استدامة زيادة الأعمال النسائية: دراسة ميدانية لأثر الوعي بالأمان المهني على التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاعات الناشئة

د. رباب عبد الحكيم العشري  
pipo2013.pe@gmail.com  
جامعة طنطا

## ملخص:

تتناول هذه الدراسة العلاقة السببية بين الوعي ببيئة العمل الآمنة الشاملة (بأبعادها الجسدية، والنفسية، والقانونية، والرقمية) واستدامة زيادة الأعمال النسائية في القطاعات الناشئة، حيث تنطلق من فرضية أن التمكين الاقتصادي الحقيقي لا يتحقق إلا بتأمين بيئة العمل، وذلك نظراً لقصور الأدبيات في ربط الأمان النوعي بالنمو. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الكمي على عينة قصدية/متاحة من ١٠٠ رائدة أعمال (غالبية متعلمة وناضجة تعمل في قطاعي الصناعة والخدمات). أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي كبير للالتزام بالأمان القانوني والرقمي على مؤشرات النمو والاستقرار والثقة السوقية والتحسين النفسي، مما يدعم دور الأمان كاستثمار استراتيجي. ومع ذلك، كشفت الدراسة عن فجوات حرجة تهدد الاستدامة، تتمثل في ضعف الوعي بالأمان الجسدي (٦٨٪ بلا وعي بالإسعافات الأولية) ونقص سياسات الأمان النفسي (٤٦٪ غياب سياسات مكافحة التنمر)، بالإضافة إلى تأكيد أثر سلبي للتمكين المالي على جودة الحياة الشخصية (صراع بين العمل والحياة). تُوصي الدراسة بضرورة دمج التدريب الإلزامي على الأمانين الجسدي والنفسي ضمن برامج التمكين لضمان استدامة المشاريع والرفاهية الشاملة لرائدة الأعمال.

**الكلمات المفتاحية:** زيادة الأعمال النسائية، استدامة المشاريع، التمكين الاقتصادي، بيئة العمل الآمنة، الأمان النفسي، الأمان الجسدي، الأمان القانوني، الأمان الرقمي، التوازن بين العمل والحياة.

## مقدمة:

لم تعد زيادة الأعمال النسائية مجرد خيار تنموي، بل أصبحت محركاً استراتيجياً لتعزيز المرونة الاقتصادية وتحقيق التنمية المستدامة الشاملة. ففي الوقت الذي تتجه فيه الاقتصادات نحو المشاريع الناشئة والخدمية (كما تؤكد الأغلبية الساحقة من مشاريع العينة في قطاعي الصناعة والخدمات)، تبرز أهمية تمكين المرأة ليس فقط بمنحها الموارد، بل بتأمين بيئة عمل مستدامة تضمن بقاء المشروع ونموه.

تتطلب هذه الدراسة من فرضية مفادها أن التمكين الاقتصادي الحقيقي للمرأة لا يتحقق إلا عندما يكون مدعوماً بوعي مهني شامل يغطي كافة أبعاد الأمان: الجسدي، والنفسي، والقانوني، والرقمي. إن رائدة الأعمال التي تعمل بمفردها أو ضمن كيان متناهي الصغر (كما هو حال ٥٦٪ من العينة) هي رأس مال المشروع ومستقبله، وأي تهديد لأمانها الشخصي أو المهني يمثل تهديداً مباشراً لاستدامة المشروع بأكمله.

وعلى الرغم من النجاح الواضح في تحقيق النمو والاستقرار المالي (باعتراف ٩٠٪ من المشاركات بالنمو المستدام)، تكشف النتائج الأولية عن وجود فجوات حرجية تهدد هذا الاستقرار. ففي حين تلتزم رائدات الأعمال بأعلى معايير الأمان القانوني والرقمي المتعلق بالمشروع، هناك قصور خطير في المعرفة الأساسية بالإسعافات الأولية (٦٨٪ بلا وعي)، ونقص حاد في السياسات الداخلية لمكافحة التحرش والتتمر (٤٦٪ غياب)، بالإضافة إلى صراع واضح بين متطلبات المشروع وجودة الحياة الشخصية (٣٧٪ غير راضيات عن التوازن بين العمل والحياة).

في هذا السياق، تأتي هذه الدراسة الميدانية لتتجاوز التوصيف التقليدي لأثر التمكين المالي، لتربطه مباشرة بالعوامل النوعية لـ "بيئة العمل الآمنة" كعامل مجهول الأثر في أدبيات ريادة الأعمال النسائية. وهي تسعى لتقديم إطار متكامل يعالج هذه الفجوات، محوِّلاً بيئة العمل الآمنة من مجرد إجراء وقائي إلى استثمار استراتيجي يضمن الاستدامة، ويزيد من الإنتاجية، ويمنح رائدة الأعمال الجرأة لاتخاذ القرارات المصيرية والتوسع في الأسواق، ويحسن صحتها النفسية والجسدية على حد سواء.

### مشكلة الدراسة:

تُعد ريادة الأعمال النسائية محركاً حيوياً للنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل في القطاعات الناشئة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩م). ومع ذلك، غالباً ما يركز الدعم المقدم للمرأة على الجوانب التمويلية والتدريبية التقليدية، مغفلاً العلاقة العضوية بين بيئة العمل الآمنة واستدامة المشروع على المدى الطويل (المجلس القومي للمرأة، ب.ت.). إن غياب الأمان المهني الشامل لا يؤثر فقط على رفاهية رائدة الأعمال، بل يمثل خطراً تشغيلياً وقانونياً ورقمياً يهدد بقاء المشروع بأكمله (Hofmann & Stetzer, 1996).

تتركز المشكلة في الفجوة المعرفية حول دور بيئة العمل الآمنة كمتغير وسيط ومحرك لاستدامة التمكين الاقتصادي، حيث تفتقر الأدبيات إلى دراسات ميدانية تربط أبعاد الأمان النوعية بالتأثيرات الكلية على المشروع وجودة الحياة الشخصية لرائدة الأعمال (Greenhaus & Allen, 2011).

بناءً على هذا القصور، تتجلى مشكلة الدراسة في التساؤل عن مدى مساهمة الوعي ببيئة العمل الآمنة، بأبعادها الشاملة (الجسدي، النفسي، القانوني، والرقمي)، في تعزيز استدامة ريادة الأعمال النسائية (التمكين الاقتصادي) في القطاعات الناشئة.

## أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أبعادها النظرية والتطبيقية، التي تسعى لتعميق فهم العلاقة السببية بين الأمان والاستدامة في سياق ريادة الأعمال النسائية:

تتمثل أهمية الدراسة من الناحية النظرية: -

- تأصيل الأمان كمتغير استراتيجي: تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات الاقتصادية والإدارية بربط الأبعاد النوعية للأمان المهني (النفسي والقانوني والرقمي) بمفاهيم النمو المستدام والاستقرار الرأسمالي للمشاريع الصغيرة، بعيداً عن التركيز التقليدي على رأس المال المادي (Clarke, 2010).

- تعميق مفهوم التمكين: توسع الدراسة نطاق التمكين الاقتصادي ليتضمن الرفاهية الشاملة، وتختبر العلاقة بين التمكين المالي والقدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة (Haar, Sune, & Russo, 2018)، مما يخدم تطوير نماذج نظرية أكثر شمولية لجودة الحياة المهنية.

- معالجة الفجوة المنهجية: توفر الدراسة بيانات ميدانية ضرورية لتأكيد أو نفي الفرضيات المتعلقة بأثر الإجراءات الوقائية على الإنتاجية وخفض تكاليف دوران العمالة. (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005)

تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات المهمة من الناحية التطبيقية: -

- توجيه سياسات التدريب والدعم: تزويد المؤسسات الحكومية والخاصة والجهات المانحة (كالبنوك ومنظمات المجتمع المدني) بإطار عمل واضح لتطوير برامج تدريبية لا تقتصر على المهارات الإدارية، بل تشمل إلزامية بروتوكولات الأمان (مثل التدريب على الإسعافات الأولية وتطوير سياسات مكافحة التنمر) لتقليل المخاطر التشغيلية (ILO, 2022).

- تعزيز الثقة السوقية: إثبات أن الاستثمار في الأمان المهني (كالتأمين والالتزام القانوني) هو عامل جذب للعملاء والشركاء ويزيد من الموثوقية العامة للمشاريع الناشئة، مما يمنح رائدات الأعمال الميزة التنافسية في السوق.

- دعم بيئة الأعمال المتنامية: تقديم توصيات عملية للمشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر حول كيفية هيكلة بيئتها الداخلية لضمان الأمان النفسي والقانوني، مما يساهم في الاحتفاظ بالكوادر البشرية وتعزيز الإنتاجية الفردية (Cegarra-Leiva, et al., 2012).

## الإجراءات المنهجية للدراسة:

### هدف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في اختبار وتحليل الأثر الإحصائي والمعنوي للوعي ببيئة العمل الآمنة (بأبعادها: الجسدي، النفسي، القانوني، والرقمي) على استدامة التمكين الاقتصادي والرفاهية الشاملة لرائدة الأعمال في المشاريع النسائية بالقطاعات الناشئة.

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد مستوى الوعي الحالي لأبعاد الأمان المهني (الجسدي والنفسي والقانوني والرقمي) لدى رائدات الأعمال في عينة الدراسة.
- قياس العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين الوعي ببيئة العمل الآمنة وبين مؤشرات التمكين الاقتصادي للمشاريع (كالنمو، والاستقرار، والتوظيف).
- تقييم مدى مساهمة الوعي ببيئة العمل الآمنة في تعزيز جودة الحياة والرفاهية الشخصية لرائدة الأعمال، وتخفيف حدة الصراع بين متطلبات العمل والحياة الخاصة.
- تقديم إطار عمل وتوصيات تطبيقية لجهات الدعم والتمويل لدمج معايير الأمان المهني الشامل كشرط استراتيجي لاستدامة المشاريع النسائية.

### تساؤلات الدراسة:

تنقسم التساؤلات إلى قسمين: وصفية وتحليلية.

#### ١. التساؤلات الوصفية:

- ما هو المستوى الحالي للوعي بالأمان الجسدي والتشغيلي (كالإسعافات الأولية والتأمين الصحي والمهني) لدى رائدات الأعمال؟
- ما هو مدى توافر سياسات الأمان النفسي (كمكافحة التحرش والتنمر) وتأثيرها على بيئة العمل الداخلية للمشاريع؟
- ما هو مدى التزام رائدات الأعمال بالأمان القانوني والرقمي (كالتسجيل القانوني وحماية البيانات) في إدارة مشاريعهن؟
- ما هو مستوى الرفاهية وجودة الحياة (Work-Life Balance) الذي تحقق لرائدات الأعمال كنتيجة للتمكين الاقتصادي؟

#### ٢. التساؤلات التحليلية:

- ما هو الأثر المعنوي للوعي بالأمان المهني الشامل على مؤشرات النمو الاقتصادي (مثل زيادة الأرباح والقدرة على التوظيف) للمشاريع النسائية؟

- هل يمثل الأمان النفسي والجسدي متغيراً بسيطاً يُعزز من الثقة بالذات ورغبة رائدة الأعمال في التوسع ودخول أسواق جديدة؟
- هل يؤدي تعزيز بيئة العمل الآمنة إلى خفض تكاليف التشغيل (مثل تكاليف دوران العمالة أو الغرامات القانونية) وزيادة استدامة المشروع؟
- هل يؤثر الوعي ببيئة العمل الآمنة على قدرة رائدة الأعمال على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة، وبالتالي على رفايتها الشاملة؟

### فروض الدراسة:

١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية إيجابية للوعي ببيئة العمل الآمنة (بأبعادها: الجسدي، النفسي، القانوني، الرقمي) على استدامة ريادة الأعمال النسائية (التمكين الاقتصادي).
٢. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للوعي بـ الأمان الجسدي والصحي على الإنتاجية وخفض معدلات تسرب الموظفين في المشاريع.
٣. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لـ الوعي والالتزام القانوني على جرأة رائدة الأعمال في اتخاذ القرارات المصيرية المتعلقة بالمشروع.
٤. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لـ الوعي بالأمان الرقمي على زيادة ثقة العملاء والشركاء في استدامة المشروع.
٥. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لـ الأمان النفسي (التمثل في غياب الضغوط ووجود سياسات مكافحة التمر) على تحسين الصحة النفسية العامة لرائدة الأعمال والعاملين.
٦. يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية للتمكين الاقتصادي للمشاريع متناهية الصغر على قدرة رائدة الأعمال على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة (جودة الحياة).

### التعريفات الإجرائية للدراسة:

- ١ - الوعي ببيئة العمل الآمنة (المتغير الشامل): هو الإدراك والمعرفة والالتزام الفعلي لدى رائدة الأعمال بمجموعة من الإجراءات والسياسات الوقائية التي تحميها وتحمي مشروعها وعاملها من المخاطر الجسدية والنفسية والقانونية والرقمية.
- ٢ - الأمان الجسدي والصحي: إدراك رائدة الأعمال لوجود خطط الطوارئ، وتوفير الشروط الأساسية للسلامة المهنية (تهوية، إضاءة)، ومعرفة إجراءات الإسعافات الأولية الأساسية.
- ٣ - الأمان القانوني: دراية رائدة الأعمال الكافية بحقوقها القانونية (كالملكية الفكرية)، والتزامها بتوثيق جميع العقود والاتفاقيات المتعلقة بالمشروع لضمان الحقوق والواجبات.

#### ٤ - الأمان النفسي:

شعور رائدة الأعمال والعاملين بالخلو من الضغوط المفرطة أو التهديد، وتوافر سياسات أو قواعد واضحة ومُعلنة لمكافحة التحرش أو التمر في بيئة العمل.

#### ٥ - الأمان الرقمي والتقني:

دراية رائدة الأعمال بمخاطر الابتزاز والمضايقات عبر الإنترنت، والتزامها بتأمين بيانات العملاء والمشروع ضد الاختراقات بشكل دوري.

#### نوع ومنهج الدراسة:

تُصنف هذه الدراسة ضمن البحوث الكمية (Quantitative Research) كونها تستخدم الاستبيان لجمع بيانات رقمية، وتعتمد على التحليل الإحصائي لاختبار الفروض وقياس العلاقات التأثيرية (الأثر والأهمية).

#### المنهجية المعتمدة هي المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach):

- وصفي (Descriptive): يهدف إلى وصف وتحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة (العمر، التعليم، نوع المشروع)، ووصف مستوى الوعي بكل بعد من أبعاد الأمان المهني (الجسدي، النفسي، القانوني، الرقمي) بشكل منفصل. الهدف الأولي هو تقديم صورة واضحة ودقيقة للواقع الذي تعيشه رائدات الأعمال (Creswell, 2014).

- تحليلي (Analytical): يهدف إلى تحليل العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرات. يتم استخدام أدوات إحصائية متقدمة (مثل معامل الارتباط واختبار الانحدار المتعدد) لتحديد الأثر السببي لمتغير الوعي بالأمان المهني على متغيرات الاستدامة والتمكين الاقتصادي. هذا الجزء هو الأهم في اختبار الفروض (Cooper & Schindler, 2014).

سبب اختيار المنهج الوصفي التحليلي: هذا المنهج هو الأنسب لـ:

- قياس أثر: تحديد مدى مساهمة المتغيرات المستقلة (أبعاد الأمان) في التباين الحادث في المتغيرات التابعة (الاستدامة والرفاهية).
- ملاءمة الأداة: يتوافق المنهج بشكل مثالي مع طبيعة البيانات المجمعة عبر الاستبيان الموجه لقياس الاتجاهات ودرجات الموافقة (Likert Scale Data).

#### أدوات جمع البيانات:

صحيفة الاستقصاء الإلكتروني عبر Google Forms الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، والذي يتكون من جزأين: البيانات الديموغرافية وأسئلة قياس المتغيرات الرئيسية (الأمان والتمكين)، وشملت (١٠) أسئلة تغطي أهداف الدراسة وتساؤلاتها، حيث تم إرسال رابط صحيفة الاستبيان الإلكترونية عبر صفحات الفيس بوك والواتس آب والسناپ شات لعينة متاحة من رائدات الأعمال.

## إجراءات صدق وثبات أدوات جمع البيانات:

(أ) **اختبار الصدق:** قامت الباحثة بعرض صحيفة استطلاع رأي الجمهور الإلكترونية على عدد من أساتذة الإعلام للتأكد من صدق أداة القياس في قياسها لمتغيرات الدراسة ومراجعة مدى ملاءمة المقاييس لأهداف الدراسة، وقامت الباحثة بإجراء التعديلات في المقاييس بالإضافة إلى الحذف أو إعادة الصياغة بالرجوع إلى هؤلاء المحكمين.\*

(ب) **اختبار الثبات:** للتحقق من ثبات أداة الدراسة قامت الباحثة بحساب معامل كرونباخ ألفا للتحقق من الثبات الداخلي للأداة والذي بلغ (٠.٧٤٧) مما يدل على ثبات الأداة وذلك على عينة مكونة من (٥٠) مفردة.

## الدراسات السابقة:

### ١ - الأمان النفسي والاستقرار التشغيلي:

تناولت دراسة **Hofmann and Stetzer (1996)** الأثر المباشر للمناخ التنظيمي الداعم والصحة والسلامة النفسية على استدامة الأعمال في الشركات الناشئة. كان الهدف الرئيسي للدراسة هو قياس العلاقة بين مستويات الثقة في بيئة العمل وقدرة العاملين على الإبلاغ عن المخاطر دون خوف، بالإضافة إلى تحديد مساهمة مناخ السلامة النفسية في استقرار فرق العمل. وقد أكدت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين مناخ السلامة النفسية والمكاسب الإنتاجية للمؤسسة، مشيرة إلى أن نقل المعرفة يكون أكثر كفاءة في بيئات العمل الآمنة نفسيًا. هذه النتيجة تدعم فرضية الدراسة المتعلقة بالأثر الإيجابي للأمان النفسي على الصحة النفسية لرائدة الأعمال والإنتاجية.

### ٢ - الأمان الجسدي وخفض تكاليف التشغيل:

ركزت دراسة **Clarke (2010)** على الأثر التنافسي لثقافة السلامة على معدلات دوران العمالة والإنتاجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. هدفت الدراسة إلى تقييم العلاقة بين وجود ثقافة سلامة واضحة ومُعْلَنة وبين انخفاض معدلات دوران العمالة (تسرب الموظفين). وخلصت الدراسة إلى أن المؤسسات التي تستثمر في إجراءات الأمان والتدريب الجسدي لديها أقل معدلات لتسرب الموظفين، مما يؤدي مباشرة إلى خفض تكاليف التشغيل وزيادة الاستدامة. كما أكدت أن ثقافة السلامة تُعد مقياساً حقيقياً للفعالية التنظيمية وتزيد من ولاء العاملين، وهو ما يدعم فرضية الأثر الإيجابي للوعي بالأمان الجسدي على استدامة المشروع.

(\*) تم عرض صحيفة استطلاع الرأي الجمهور على مجموعة من المحكمين التالي أسمائهم:

- أ.م.د. عبد الله محمد أطيبة: أستاذ الإعلام المشارك بقسم الإعلام، جامعة سرت، ليبيا.

- أ.م.د. محمد حسن: رئيس قسم العلاقات العامة، جامعة بغداد.

- أ.م.د. محمد حسني: رئيس قسم العلاقات العامة والإعلان، كلية الإعلام، جامعة الأزهر.

- د. حاتم محمد عاطف: رئيس الجمعية المصرية للعلاقات العامة، مصر.

### ٣- الأمان القانوني والجرأة على التوسع:

قدمت دراسة (North 1990) إطارًا نظريًا مهمًا حول دور المؤسسات والتغير المؤسسي في الأداء الاقتصادي، حيث حللت كيف تؤثر الأطر القانونية المنظمة على الحوافز الاقتصادية. هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية تأثير القواعد القانونية المنظمة (كحقوق الملكية وتوثيق العقود) على النمو الاقتصادي. وأكدت أن وجود أطر قانونية واضحة وموثوقة (الأمان القانوني) يقلل من غموض المعاملات وتكاليفها، مما يشجع الأفراد والشركات على الاستثمار والتوسع. تُستخدم هذه الدراسة لتدعيم فرضية أن الأمان القانوني يعزز جرأة رائدة الأعمال في اتخاذ القرارات المصيرية المتعلقة بالتوسع.

### ٤- الأمان الرقمي وتحديات المشاريع الناشئة:

تناولت دراسة (Al-Zahrani 2020) تحديات الأمن الرقمي التي تواجه الأعمال الصغيرة في الدول النامية، بهدف تحديد أبرز المخاطر السيبرانية وقياس مستوى الوعي لدى مديري المشاريع. وقد أشارت النتائج إلى فجوة كبيرة في الوعي بالأمان الرقمي، حيث يركز المديرون على التهديدات المادية ويتجاهلون المخاطر السيبرانية. وحذرت الدراسة من أن الهجمات الرقمية لا تضر فقط بالبيانات، بل تؤدي إلى تدهور الثقة السوقية وتتسبب في خسائر مالية فادحة، مما يفرض ضرورة دمج التدريب على الأمان الرقمي في برامج التمكين الاقتصادي، ويدعم فرضية الأثر الإيجابي للأمان الرقمي على زيادة ثقة العملاء.

### ٥- التمكين الاقتصادي وفجوة التوازن بين العمل والحياة:

ركزت دراسة (Aryee, Srinivas, and Tan 2005) على العلاقة بين التمكين الاقتصادي وجودة الحياة، حيث فحصت العوامل التي تؤدي إلى التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة لقياس أثر التوازن على الرفاهية الشخصية. وقد أكدت الدراسة وجود صراع عكسي بين متطلبات العمل الكثيرة والوقت المخصص للحياة الشخصية، مما يؤدي إلى الإجهاد. وأظهرت أن الدعم التنظيمي والمؤسسي يساهم في تعزيز التوازن وتقليل الصراع. هذه النتيجة تدعم الفرضية السلبية في الدراسة الحالية، التي تفترض أن التمكين الاقتصادي (خاصة في المشاريع متناهية الصغر) قد يزيد من حدة الصراع بين العمل والحياة الخاصة، مما يؤثر على الرفاهية الشاملة لرائدة الأعمال.

### الإطار النظري للدراسة:

يشكل الإطار النظري للدراسة نقطة الانطلاق المنهجية لترسيخ المفاهيم والمتغيرات التي يقوم عليها هذا البحث، والتحقق من العلاقة بينها. ففي الوقت الذي تتجه فيه السياسات العالمية إلى دعم ريادة الأعمال النسائية كأداة رئيسية لتحقيق التنمية المستدامة الشاملة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩م)، تبرز الحاجة الملحة للانتقال من مفهوم التمكين المالي إلى مفهوم التمكين المستدام، وذلك بهدف تقديم أساس معرفي متين يربط بين المتغير المستقل، المتمثل في الوعي ببيئة العمل الآمنة بأبعادها الأربعة

(الجسدي، النفسي، القانوني، والرقمي)، والمتغير التابع، المتمثل في استدامة ريادة الأعمال النسائية وما ينبثق عنها من نمو اقتصادي ورفاهية شاملة (Greenhaus & Allen, 2011).

يسعى هذا الإطار إلى تأصيل العلاقة السببية بين هذه المتغيرات، من خلال استعراض الأدبيات والدراسات السابقة التي تؤكد أن الاستثمار في الأمان المهني ليس مجرد إجراء وقائي، بل هو استثمار استراتيجي يُترجم مباشرة إلى ثقة سوقية، وتقليل للتكاليف التشغيلية (Hofmann & Stetzer, 1996)، وضمان لجودة حياة رائدة الأعمال.

تم تقسيم هذا الإطار إلى محاور رئيسية تتناول مفاهيم التمكين، وأبعاد الأمان المهني الشامل، ومؤشرات الاستدامة والرفاهية، تمهيداً للانتقال إلى الجانب التحليلي الميداني للدراسة، وذلك على النحو الآتي:

### المحور الأول: ريادة الأعمال النسائية والتمكين الاقتصادي:

يركز هذا المحور على تأصيل دور المرأة في الاقتصاد وتحديد المفاهيم الأساسية:

#### **أ. مفهوم ريادة الأعمال النسائية:**

تُعرّف بأنها عملية إنشاء وقيادة وتوسيع المشاريع التجارية بواسطة النساء (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩م). وتُعتبر قوة دافعة للتنمية الشاملة، خاصة في الاقتصادات النامية، حيث تساهم في تقليل الفقر وزيادة مرونة السوق.

#### **ب. التمكين الاقتصادي للمرأة:**

يتجاوز التمكين الاقتصادي مجرد الحصول على الدخل ليشمل القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد المالية والإنتاجية، وزيادة السيطرة على الأصول (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ب.ت.). وينقسم إلى:

- التمكين المالي: الوصول إلى الائتمان والأصول.
- التمكين الهيكلي: القدرة على المشاركة في هياكل اتخاذ القرار في المشروع والمنزل.
- الاستدامة: تحويل التمكين اللحظي إلى نمو مستمر وطويل الأجل.

#### **ج. خصائص القطاعات الناشئة في الدراسة:**

تشير نتائج العينة إلى هيمنة القطاعات الإنتاجية والخدمية (الصناعة/الحرف والخدمات) (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩). هذا التركيز يبرز أهمية الأمان المهني، حيث تتطلب هذه القطاعات بيئات عمل مادية أو نقاعلية تتطلب معايير سلامة محددة.

### المحور الثاني: بيئة العمل الآمنة (المتغير المستقل):

يُعرف الأمان المهني بأنه نظام متكامل من الإجراءات والتدابير الوقائية التي تهدف إلى حماية العاملين وأصول المشروع. في سياق ريادة الأعمال النسائية، يتسع ليشمل الأبعاد التالية:

### أ. الأمان الجسدي والصحي:

يشمل توفير شروط السلامة المهنية الأساسية في بيئة العمل (مثل التهوية، النظافة، والإضاءة)، ووجود خطة طوارئ فعالة، بالإضافة إلى وعي رائدة الأعمال والعاملين بإجراءات الإسعافات الأولية (المنظمة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٢٥م). هذا البعد ضروري لتقليل الإصابات وزيادة الكفاءة التشغيلية (Hofmann & Stetzer, 1996).

### ب. الأمان القانوني:

يُعنى بحماية الأصول غير المادية للمشروع وضمان الحقوق. يتمثل في الوعي بالحقوق القانونية (مثل الملكية الفكرية)، والالتزام بتنظيم وتوثيق جميع العقود والاتفاقيات مع الموظفين والعملاء والشركاء (North, 1990). يُعزز الأمان القانوني الثقة ويشجع على اتخاذ القرارات الجريئة للتوسع.

### ج. الأمان النفسي:

يُعد أساساً للإنتاجية. يشمل ضمان بيئة عمل خالية من الضغوط المفرطة والتهديد، وتطوير واعتماد سياسات واضحة لمكافحة التحرش والتمييز في العمل (International Labour Organization, 2022). يؤثر الأمان النفسي مباشرة على الصحة العقلية ورغبة العاملين في البقاء، مما يقلل من تسرب الموظفين.

### د. الأمان الرقمي والتقني:

يتعلق بحماية المشروع من المخاطر السيبرانية، خاصة في ظل الاعتماد المتزايد على المنصات الرقمية. يشمل حماية بيانات العملاء، وتأمين الأصول الرقمية للمشروع، والوعي الشخصي لرائدة الأعمال بمخاطر الابتزاز والمضايقات عبر الإنترنت (Al-Zahrani, 2020).

### المحور الثالث: الاستدامة كهدف شامل للتمكين (المتغير التابع):

تُقاس استدامة ريادة الأعمال من خلال عدة مؤشرات تتجاوز الربح المادي:

#### أ. النمو والاستقرار المالي والتشغيلي:

- النمو المستمر: قدرة المشروع على تحقيق نمو متوازن عاماً بعد عام (كما أكدته نتائج العينة).
- الاحتفاظ برأس المال البشري: مساهمة بيئة العمل الآمنة في انخفاض معدلات دوران العمالة (تسرب الموظفين)، مما يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005).
- الثقة السوقية: تأثير الاستثمار في الأمان المهني على زيادة ثقة العملاء والشركاء، مما يُترجم إلى قيمة سوقية أعلى وميزة تنافسية.

#### ب. جودة الحياة والرفاهية (استدامة الحياة):

تُعتبر الرفاهية مؤشراً حديثاً وحيوياً للتمكين، حيث تُقاس بمدى قدرة رائدة الأعمال على تحقيق التوازن بين متطلبات المشروع والحياة الخاصة (Greenhaus & Allen, 2011).

- التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance): يمثل تحديًا كبيرًا (كما تشير فجوة ٣٧٪ في نتائجك)، ويشير إلى أن التمكين الاقتصادي قد يأتي على حساب الإرهاق النفسي والاجتماعي (Haar, Sune, & Russo, 2018).
- الإنتاجية والصحة النفسية: الأمان يرفع مستويات التركيز والإنتاجية (٩٣٪ موافقة)، ويحسن الصحة النفسية العامة (٩٤٪ موافقة)، مما يؤكد أن الأمان هو استثمار في الكفاءة الذاتية.

### مجتمع وعينة الدراسة:

- (أ) يتمثل مجتمع الدراسة في: يتكون مجتمع الدراسة من جميع رائدات الأعمال النسائية اللاتي يمتلكن ويدرن مشروعات صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر في القطاعات الناشئة (مثل الصناعة، التجارة، الخدمات، والتكنولوجيا) في المنطقة الجغرافية المستهدفة (والتي تشمل عادةً المراكز الاقتصادية الرئيسية في الدولة التي أجري بها البحث، مثل القاهرة أو المدن الكبرى).
- (ب) الحدود الزمانية للدراسة: أجريت الدراسة على مدار شهري سبتمبر وأكتوبر ٢٠٢٥م.
- (ت) عينة الدراسة: تُستخدم في هذه الدراسة العينة القصدية (Purposive/Judgmental Sample) أو العينة المتاحة (Convenience Sample)، نظراً لصعوبة حصر جميع رائدات الأعمال المؤهلات في القطاعات الناشئة.
- (ج) خصائص عينة الدراسة:
- ١ - العمر: وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (١)  
العمر (بالسنوات)

| الفئة     | ك   | %    |
|-----------|-----|------|
| أقل من 25 | 9   | 9.0  |
| 25-34     | 4   | 4.0  |
| 35-44     | 25  | 25.0 |
| 45-54     | 49  | 49.0 |
| 55 فأكثر  | 13  | 13.0 |
| الإجمالي  | 100 | 100  |

توضح بيانات الجدول السابق:

- التركيز الرئيسي في الفئة العمرية المتوسطة والمتقدمة (٤٥-٥٤ سنة):  
الفئة الأكبر: تتركز الغالبية العظمى من العينة في الفئة العمرية ٤٥-٥٤ سنة، حيث تشكل هذه الفئة ما يقرب من نصف العينة بنسبة ٤٩٪.
- الفئة الثانية: تليها مباشرة فئة ٣٥-٤٤ سنة بنسبة ٢٥٪.
- دلالة: تشير هذه الأرقام إلى أن ٧٤٪ من المشاركين (ثلاثة أرباع العينة) ينتمون إلى الفئة العمرية بين ٣٥ و ٥٤ سنة. هذا يعني أن عينة الدراسة هي عينة ناضجة، غالباً ما تكون قد اكتسبت خبرة مهنية

وحياتية كبيرة، وقد تكون وصلت إلى مرحلة الاستقرار الأسري أو المالي، مما يؤهلها لاتخاذ قرارات التمكين الاقتصادي واستدامة المشاريع بوعي أكبر.

#### - التمثيل المنخفض للفئة الشابة (أقل من ٣٥ سنة):

**الفئات الأقل:** تشكل الفئتان الشابتان (أقل من ٢٥ سنة و ٢٥ - ٣٤ سنة) نسبة ضئيلة جداً من العينة، حيث تبلغ نسبة الفئة الأخيرة ٤٪ فقط.

**دلالة:** يدل انخفاض تمثيل الفئة العمرية الأقل من ٣٥ سنة (بنسبة إجمالية ١٣.٠٪) على أن المشاريع أو برامج التمكين التي شملتها الدراسة قد تكون أكثر جاذبية أو توجهاً للأفراد في منتصف العمر ومراحله المتقدمة، أو أن التحديات الاقتصادية والمسؤوليات قد دفعت هذه الفئات العمرية الأكبر نحو التمكين الاقتصادي أكثر من الفئات الشابة التي قد تكون لا تزال في مراحل التعليم أو بداية المسار المهني.

#### - وجود تمثيل جيد للفئة الأكبر سناً (٥٥ فأكثر):

تشكل فئة ٥٥ سنة فأكثر نسبة لا يُستهان بها تبلغ ١٣٪.

**دلالة:** هذا يشير إلى أن برامج التمكين الاقتصادي ليست حكراً على الفئات النشطة في منتصف العمر، بل إنها قادرة على استقطاب الأفراد في المراحل المتقدمة من العمر، مما يعكس أهميتها في توفير مصادر دخل واستدامة في مراحل ما بعد ذروة النشاط الوظيفي التقليدي.

#### ٢ - المستوى التعليمي: وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٢)  
المستوى التعليمي

| الفئة                         | ك   | %    |
|-------------------------------|-----|------|
| تعليم أساسي أو أقل            | 3   | 3.0  |
| ثانوي                         | 3   | 3.0  |
| جامعي (بكالوريوس/ليسانس)      | 77  | 77.0 |
| دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه) | 17  | 17.0 |
| الإجمالي                      | 100 | 100  |

توضح بيانات الجدول السابق:

التركز الهائل في المستويات التعليمية العالية:

النتائج المهيمنة:

- تتركز الغالبية الساحقة من العينة في فئتي التعليم الجامعي والدراسات العليا.

- تشكل فئة الجامعيين (بكالوريوس/ليسانس) نسبة ٧٧٪ من العينة.

- تشكل فئة الدراسات العليا (ماجستير/دكتوراه) نسبة ١٧٪ من العينة.

**دلالة:** ما مجموعه ٩٤٪ من المشاركين (تقريباً كل العينة) يحملون مؤهلات جامعية أو أعلى. هذه النتيجة تدل على أن برامج التمكين الاقتصادي التي شملتها الدراسة أو المشاريع قيد القياس تستهدف أو تجذب بشكل أساسي الأفراد ذوي المستوى التعليمي المرتفع.

**انخفاض تمثيل المستويات التعليمية الدنيا:**

**التمثيل الأدنى:** تشكل فئة التعليم الأساسي أو أقل والتعليم الثانوي معاً نسبة ضئيلة جداً، حيث لا تتجاوز كل منهما ٣٪، ليصبح الإجمالي ٦٪.

**دلالة:** هذا الانخفاض الحاد قد يشير إلى:

**توجه برامج التمكين:** أن البرامج ربما تكون مصممة بحيث تتطلب مهارات إدارية أو تقنية متقدمة، مما يجعلها أكثر ملاءمة للحاصلين على تعليم عالٍ.

**العوائق:** قد يواجه الأفراد ذوو المستويات التعليمية الأقل عوائق أكبر في الوصول إلى هذه البرامج أو في إدارة المشاريع التي تتطلبها.

**طبيعة المشاريع:** قد تكون المشاريع التي تم تقييمها ذات طابع تكنولوجي أو إداري يتطلب خلفية أكاديمية قوية.

**٣ - نوع المشروع الأساسي: وهو ما يوضحه الجدول الآتي:**

جدول (٤)

نوع المشروع الأساسي

| الفئة                                    | ك   | %    |
|------------------------------------------|-----|------|
| تجاري/تجزئة                              | 19  | 19.0 |
| خدمات (تدريب، استشارات، رعاية)           | 36  | 36.0 |
| صناعي/حرفي                               | 41  | 41.0 |
| تقني/رقمي (تجارة إلكترونية، تطوير برامج) | 4   | 4.0  |
| الإجمالي                                 | 100 | 100  |

توضح بيانات الجدول السابق:

- التركيز المهيمن في قطاعي الصناعة والخدمات:
- القطاع الرائد (الصناعي/الحرفي): يشكل قطاع الصناعي/الحرفي الفئة الأكبر بنسبة (٤١٪) هذه النسبة المرتفعة تشير إلى نجاح برامج التمكين في دفع المشاركين نحو الإنتاج والابتكار المادي أو الحرفي، وليس فقط نحو التوزيع والبيع.
- القطاع الداعم (الخدمات): يليه مباشرة قطاع الخدمات (التدريب، الاستشارات، الرعاية) بنسبة (٣٦٪) هذا يؤكد التنوع في المشاريع ويشير إلى استغلال المهارات المعرفية والخبرات (التي قد تكون مرتبطة بالمستوى التعليمي العالي الذي تم رصده في الجدول السابق).
- دلالة: ما مجموعه (٧٧٪) من المشاريع تتركز في الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية (صناعة وخدمات). (هذا التوزيع يدعم فكرة الاستفادة والنمو الاقتصادي الحقيقي، حيث أن هذه القطاعات عادةً ما توفر فرص عمل وتساهم في سلاسل القيمة بشكل أعمق من التجارة البحتة).

#### - التمثيل المتوسط للتجارة والتجزئة:

يشكل قطاع التجاري/التجزئة نسبة (١٩٪) من العينة.

**دلالة:** على الرغم من أن التجارة والتجزئة هي غالبًا نقطة البداية للمشاريع الصغيرة، إلا أن نسبتها هنا تُعد متوسطة، مما يؤكد أن تركيز العينة كان على الأنشطة الإنتاجية والخدمية بشكل أكبر.

#### - التمثيل المنخفض للقطاع التقني/الرقمي:

يشكل قطاع التقني/الرقمي (التجارة الإلكترونية، تطوير البرامج) نسبة ضئيلة جدًا لا تتجاوز (٤٪).

**دلالة:** هذه النسبة المنخفضة، خاصة في ظل النمو الاقتصادي الرقمي العالمي، تشير إلى فجوة محتملة في برامج التمكين.

فإنما أن: برامج التمكين لا تركز بما يكفي على المشاريع التقنية العالية.

أو أن رائدات الأعمال يواجهن تحديات أكبر (مثل التمويل أو المعرفة التقنية المتخصصة) في إطلاق مشاريع في هذا المجال.

هذه النتيجة تتعارض جزئيًا مع نسبة التعليم العالي المرتفعة التي تم رصدها (٩٤٪ جامعي فأكثر)، مما يشير تساؤلًا حول سبب عدم توجيه هذه الكوادر المتعلمة نحو القطاع التقني.

#### الخلاصة والاستنتاج:

تُظهر نتائج الجدول أن جوهر المشاريع التي يقيسها التمكين هو الإنتاج المادي والخدمي، مما يعطي العينة أساسًا قويًا للاستدامة والنمو الاقتصادي الفعلي (كما ظهر في تحليل جدول ١٠). ومع ذلك، يجب العمل على توسيع قاعدة المشاريع التقنية/الرقمية (٤٪) لتتناسب مع التركيبة التعليمية المرتفعة للعينة، لضمان مواكبة المشاريع للتوجهات الاقتصادية العالمية وتحقيق أعلى معدلات النمو.

#### ٤ - عدد سنوات العمل بالمشروع: وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٤)  
عدد سنوات العمل بالمشروع

| الفئة           | ك   | %   |
|-----------------|-----|-----|
| أقل من سنة      | 15  | 15  |
| ١-٣ سنوات       | 30  | 30  |
| ٤-٦ سنوات       | 33  | 33  |
| أكثر من ٦ سنوات | 22  | 22  |
| الإجمالي        | 100 | 100 |

توضح بيانات الجدول السابق:

#### - التركيز الأكبر في مرحلة النضج المبكر والاستقرار (١ - ٦ سنوات):

**الفئة الأكبر:** تتركز الغالبية العظمى من العينة في الفئتين المتوسطتين:

٤-٦ سنوات (٣٣٪) وهي الفئة الأكبر.

## ٣-١ سنوات (٣٠٪).

**دلالة:** تشكل هاتان الفئتان معاً (٦٣٪) من إجمالي العينة. هذا يعني أن معظم المشاريع في العينة تجاوزت المراحل الأولية الحرجة (أقل من سنة)، ودخلت في مرحلة النمو والتأسيس والاستقرار. هذا التوزيع مثالي لدراسة الاستدامة والتمكين الاقتصادي، لأن هذه المشاريع لديها سجل تشغيلي كافٍ لتقييم نموها ومواجهتها للتحديات.

## - وجود تمثيل جيد للمشاريع الحديثة والمشاريع العريقة:

- المشاريع الحديثة (أقل من سنة): تشكل ١٥٪ من العينة. هذا يضمن أن الدراسة لا تهمل المشاريع في مرحلة الحضنة، مما يسمح بتقييم تحديات الانطلاق.
- المشاريع العريقة (أكثر من ٦ سنوات): تشكل ٢٢٪ من العينة. هذه المشاريع التي نجحت في تجاوز حاجز الست سنوات تعتبر مستدامة وقد نجحت في ترسيخ وجودها في السوق. وجود هذه النسبة العالية يعزز من مصداقية النتائج المتعلقة بالنمو والاستقرار الاقتصادي.

## - توزيع متوازن للدراسة:

- التوزيع العام للعينة يعتبر متوازناً إلى حد كبير بين المشاريع الحديثة (١٥٪)، المشاريع الناشئة/النامية (٦٣٪)، والمشاريع الراسخة/المستقرة (٢٢٪).

**دلالة:** هذا التوازن يمنح نتائج الدراسة عمقاً، حيث يمكنها أن تعكس تحديات وفرص التمكين الاقتصادي عبر مختلف دورات حياة المشروع:

- المشاريع الحديثة: تقييم الحاجة إلى الأمان والدعم القانوني.
- المشاريع النامية: تقييم النمو والتوازن بين العمل والحياة.
- المشاريع الراسخة: تقييم الاستدامة طويلة الأجل.

## الخلاصة والاستنتاج:

تُظهر بيانات هذا الجدول أن العينة ممثلة بشكل جيد للمشاريع في جميع مراحل نضجها، مع تركيز واضح في مرحلتي النمو والاستقرار (١-٦ سنوات). هذا التركيز يعزز من قيمة الدراسة في تقييم مدى نجاح برامج التمكين في دفع المشاريع إلى مرحلة تجاوز الفشل وتحقيق الاستدامة، خاصة وأن ٦٣٪ من المشاريع تعمل لأكثر من عام واحد.

٥ - عدد الموظفين أو العاملين (بدوام كامل أو جزئي) في المشروع حالياً: وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٥)  
عدد الموظفين أو العاملين (بدوام كامل أو جزئي) في المشروع حالياً

| الفئة                 | ك   | %   |
|-----------------------|-----|-----|
| لا يوجد (أعمل بمفردي) | 28  | 28  |
| 1 - 5 موظفين          | 28  | 28  |
| 6 - 10 موظفين         | 24  | 24  |
| أكثر من 10 موظفين     | 20  | 20  |
| الإجمالي              | 100 | 100 |

توضح بيانات الجدول السابق:

- التعادل بين المشاريع الفردية والصغيرة جداً:

النتائج المتطابقة: هناك تعادل واضح بين فئة المشاريع التي تعمل بمفردها (٢٨٪) وفئة المشاريع التي توظف 1 - 5 موظفين (٢٨٪).

دلالة: تشكل هاتان الفئتان معاً (٥٦٪) من العينة. هذا يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاريع التي شملتها الدراسة لا تزال في مراحل المشاريع الفردية أو متناهية الصغر. (Micro-enterprises) هذا التركيز يؤثر على تقييم التمكين الاقتصادي، حيث قد يكون التمكين فردياً أكثر منه هيكلياً.

- التوزيع المتدرج لباقي المشاريع:

تظهر باقي الفئات توزيعاً متدرجاً:

▪ ١٠ - ٦ موظفين تشكل ٢٤٪.

▪ أكثر من ١٠ موظفين تشكل ٢٠٪.

دلالة: على الرغم من هيمنة المشاريع متناهية الصغر، فإن وجود ٤٤٪ من العينة توظف ٦ موظفين فأكثر يعد مؤشراً إيجابياً على القدرة على خلق فرص عمل. هذا يدل على أن برامج التمكين قد نجحت في دفع ما يقرب من نصف المشاريع نحو التوسع الوظيفي والتأثير الاجتماعي الأكبر.

- ملاحظة خاصة على المشاريع الفردية:

نسبة (٢٨٪) من المشاريع التي تعمل بمفردها هي نسبة كبيرة. هذا يوضح أن التمكين الاقتصادي في كثير من الحالات يتعلق بـ العمل الحر (Self-Employment) وتحقيق الدخل الفردي، وليس بالضرورة إنشاء كيان توظيفي كبير.

الربط مع الاستدامة: قد تكون هذه المشاريع أقل تعقيداً في الإدارة، ولكن قد تكون أيضاً أكثر عرضة للمخاطر الشخصية وأقل قدرة على النمو السريع.

الخلاصة والاستنتاج:

تُظهر بيانات هذا الجدول أن العينة تنقسم بالتساوي تقريباً بين مشاريع فردية/صغيرة جداً (٥٦٪) ومشاريع صغيرة إلى متوسطة (٤٤٪). هذا التوزيع يسمح للدراسة بتقييم التمكين الاقتصادي على مستويين:

- التمكين الفردي: (Self-Empowerment) كيف يؤثر التمكين على رائدة الأعمال التي تعمل بمفردها.

- التمكين الهيكلي: (Structural Empowerment) كيف يساهم التمكين في خلق فرص عمل ونمو هيكلي للمشروع.

٦ - توزيع أفراد العينة وفقاً لمحافظة الإقامة: وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٦)  
توزيع أفراد العينة وفقاً لمحافظة الإقامة

| المحافظة      | ك   | %   |
|---------------|-----|-----|
| القاهرة       | 35  | 35  |
| القليوبية     | 1   | 1   |
| الإسكندرية    | 10  | 10  |
| الغربية       | 10  | 10  |
| البحيرة       | 1   | 1   |
| الشرقية       | 1   | 1   |
| المنوفية      | 2   | 2   |
| بورسعيد       | 2   | 2   |
| قنا           | 2   | 2   |
| أسيوط         | 4   | 4   |
| الدقهلية      | 7   | 7   |
| شمال سيناء    | 1   | 1   |
| العريش        | 1   | 1   |
| الأقصر        | 2   | 2   |
| أسوان         | 2   | 2   |
| البحر الأحمر  | 1   | 1   |
| دمياط         | 1   | 1   |
| السويس        | 1   | 1   |
| سوهاج         | 1   | 1   |
| المنيا        | 1   | 1   |
| الفيوم        | 4   | 4   |
| الإسماعيلية   | 1   | 1   |
| الوادي الجديد | 1   | 1   |
| بني سويف      | 1   | 1   |
| الغردقة       | 2   | 2   |
| قنا           | 3   | 3   |
| جنوب سيناء    | 1   | 1   |
| شرم الشيخ     | 1   | 1   |
| المجموع       | 100 | 100 |

## توضح بيانات الجدول السابق:

### - التركيز الهائل في العاصمة (القاهرة):

النسبة الأكبر: تتركز النسبة الأكبر من العينة في محافظة القاهرة، حيث تشكل (٣٥٪) من إجمالي المشاركين.

دلالة: هذا التركيز المتوقع يعكس عادةً المركزية الاقتصادية والإدارية والخدمية للعاصمة. فغالبًا ما تكون برامج التمكين والتدريب والموارد متوفرة بكثافة أكبر في القاهرة، كما أن فرص السوق والوصول إلى التمويل تكون أسهل فيها، مما يجذب العدد الأكبر من رائدات الأعمال.

### - التمثيل الجيد للمحافظات الكبرى والدلتا:

تأتي محافظات مثل الإسكندرية (١٠٪) والغربية (١٠٪) والدقهلية (٧٪) في المرتبة التالية. دلالة: يظهر هذا أن الدراسة شملت إلى حد ما مراكز اقتصادية كبرى أخرى في الإقليم، خاصة محافظات الدلتا الكثيفة سكانياً، مما يوسع نطاق التمثيل الجغرافي بعيداً عن القاهرة وحدها.

### - الانتشار الواسع مع التشتت في الصعيد والمحافظات الحدودية والنائية:

اللافت هو أن الـ 30% المتبقية من العينة موزعة على عدد كبير من المحافظات الأخرى (مثل قنا، أسيوط، الأقصر، أسوان، شمال سيناء، الوادي الجديد، وغيرها).

دلالة: هذا التوزيع يشير إلى شمولية البرنامج أو الدراسة جغرافياً، حيث وصلت إلى مناطق نائية وصعيد مصر ومحافظات حدودية.

الإيجابية: تعكس الدراسة تنوعاً في البيئات الاقتصادية والاجتماعية.

التحدي: يظهر التوزيع أن التمكين الاقتصادي في معظم المحافظات (باستثناء القاهرة والمحافظات الكبرى) ما يزال مشتتاً وضعيفاً من حيث العدد (غالبًا ما يكون ١٪ أو ٢٪ لكل محافظة)، مما يشير إلى الحاجة لمزيد من التكثيف والتركيز على هذه المناطق.

### نتائج الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة وبيان العلاقات الارتباطية بين متغيراتها المختلفة، فضلاً عن استعراض تفسيرات النتائج وبيان مدى توافقها أو تعارضها مع نتائج الدراسات السابقة، وذلك على النحو الآتي:

## ٧- قياس مدى الوعي والأمان المهني لدى رائدات الأعمال (الأمان الجسدي والصحي): وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٨)  
الوعي والأمان المهني (الأمان الجسدي والصحي)

| مدى الموافقة / عدم الموافقة |    |    |    |    | العبارة                                                                                        |
|-----------------------------|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5                           | 4  | 3  | 2  | 1  |                                                                                                |
| 32                          | 26 | 22 | 11 | 9  | لدي خطة واضحة للتعامل مع أي حوادث أو إصابات قد تحدث في مكان العمل.                             |
| 39                          | 23 | 14 | 14 | 10 | تتوفر في بيئة عملي (سواء مقر دائم أو ميداني) ظروف تضمن صحي الجسدية (مثل: تهوية، نظافة، إضاءة). |
| 9                           | 8  | 15 | 27 | 41 | أنا على دراية تامة بإجراءات الإسعافات الأولية الأساسية.                                        |
| 45                          | 24 | 11 | 11 | 9  | أوفر للعاملين معي (إن وجدوا) معدات أو إجراءات لضمان سلامتهم المهنية الخاصة بطبيعة عمل المشروع. |
| 100                         |    |    |    |    | الإجمالي                                                                                       |

\* 1 تعني (لم أتعرض/لا أوافق بشدة) و 5 تعني (تعرضت بكثافة/أوافق بشدة).

### توضح بيانات الجدول السابق:

- الالتزام القوي بتوفير شروط السلامة في العمل (العبارة ٤):  
أعلى نسبة موافقة (٦٩٪): حصلت العبارة المتعلقة ب توفير معدات أو إجراءات لضمان سلامة العاملين على أعلى نسبة موافقة إجمالية (٦٩٪)، وأعلى نسبة "أوافق بشدة" (٤٥٪).  
دلالة: هذا يؤكد وجود وعي مهني عالٍ بالمسؤولية تجاه الموظفين. هذا الالتزام يتماشى مع النتائج التي أظهرت أن الأمان يساهم في خفض معدل تسرب الموظفين (كما ظهر في جدول ١٠)، مما يعكس ربطاً بين الأمان الجسدي واستقرار رأس المال البشري.
- وعي متوسط بسلامة البيئة وخطة الحوادث (العبارتان ١ و ٢):  
نسبة موافقة جيدة لكنها ليست حاسمة (٥٨٪ و ٦٢٪): غالبية المشاركين يوافقون على توفر الظروف الصحية الجسدية (٦٢٪) ولديهم خطة للتعامل مع الحوادث. (58%)  
دلالة: هذه النسب تشير إلى جهد مبذول لتهيئة بيئة عمل سليمة، لكنها تترك نسبة كبيرة من المشاركين غير متأكدين أو غير موافقين (٢٤٪ و ٢٠٪).  
هذا يعكس أن تطبيق معايير السلامة المهنية الشاملة (مثل التهوية والنظافة والإضاءة) قد يمثل تحدياً، خاصة في المشاريع الصغيرة أو الحرفية (٤١٪ من العينة).
- فجوة حرجية في المعرفة الأساسية بالإسعافات الأولية (العبارة ٣):  
أقل نسبة موافقة وأعلى نسبة عدم موافقة: تُظهر هذه العبارة فجوة معرفية خطيرة.

نسبة عدم موافقة كارثية: (٦٨٪) الغالبية الساحقة من المشاركين ليست لديها دراية تامة بإجراءات الإسعافات الأولية الأساسية.

نسبة موافقة ضعيفة جدًا (١٧٪): فقط أقل من خمس العينة لديه وعي كافٍ.

دلالة: على الرغم من أن رائدات الأعمال يلتزم بوضع خطط السلامة وتوفير المعدات، إلا أنهن يفتقرن إلى المهارة الحيوية للتدخل السريع والفعال في حال وقوع حادث. وهذا يشكل نقطة ضعف كبيرة في نظام الأمان الجسدي والصحي للمشروع.

الخلاصة والتوصية:

يُظهر التحليل أن رائدات الأعمال لديهن وعي كبير بالمسؤولية وتطبيق الإجراءات الوقائية الهيكلية (توفير معدات السلامة)، ولكن هناك قصورًا حادًا وخطيرًا في جانب المهارات والمعرفة الفردية للتعامل مع الطوارئ (الإسعافات الأولية).

التوصية الأساسية: يجب أن تركز برامج التمكين المقبلة بشكل عاجز على إلزامية التدريب على الإسعافات الأولية الأساسية لجميع رائدات الأعمال والعاملين، لسد الفجوة المعرفية التي تشكل تهديدًا مباشرًا للسلامة المهنية.

٨ - قياس مدى الوعي والأمان المهني لدى رائدات الأعمال (الأمان النفسي والقانوني): وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٨)  
الوعي والأمان المهني (الأمان النفسي والقانوني)

| مدى<br>الموافقة /<br>عدم<br>الموافقة | العبارة                                                                                        |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      | لدينا سياسة أو قواعد واضحة في المشروع لمكافحة التحرش أو التنمر في العمل.                       |
|                                      | أشعر بالأمان النفسي وعدم التعرض للضغوط المفرطة أو التهديد من قبل المتعاملين معي أو فريق العمل. |
|                                      | جميع عقود العمل والاتفاقيات المتعلقة بمشروعي واضحة وموثقة قانونيًا (الضمان الحقوق والواجبات).  |
|                                      | أنا على دراية كافية بحقوق القانونية كرائدة أعمال (مثل: حماية الملكية الفكرية، قوانين العمل).   |
| 1                                    | 10                                                                                             |
| 2                                    | 4                                                                                              |
| 3                                    | 15                                                                                             |
| 4                                    | 42                                                                                             |
| 5                                    | 29                                                                                             |
| الإجمالي                             | 100                                                                                            |

\* 1 تعني (لم أتعرض/لا أوافق بشدة) و 5 تعني (تعرضت بكثافة/أوافق بشدة).

## توضح بيانات الجدول السابق:

## أولاً: الأمان القانوني - نقطة قوة عالية:

- الوعي بالحقوق القانونية (العبارة ١): حصلت على أعلى نسبة موافقة (٩١٪) هذه النتيجة ممتازة وتشير إلى أن رائدات الأعمال لديهن وعي قانوني عالٍ فيما يخص حقوقهن الأساسية، وهو أمر بالغ الأهمية لضمان الاستدامة والحماية من المخاطر.
- توثيق العقود والاتفاقيات (العبارة ٢): جاءت بنسبة موافقة عالية جداً أيضاً (٨٩٪) هذا يدل على الالتزام بالهيكل القانوني للمشروع، ويقلل من المخاطر المرتبطة بالنزاعات أو ضياع الحقوق والواجبات.
- الاستنتاج الجزئي: يظهر أن محور الأمان القانوني هو الأقوى بين جميع محاور الوعي المهني، وقد يكون نتيجة مباشرة للمستوى التعليمي المرتفع للعينة (٩٤٪ جامعي فأكثر).

## ثانياً: الأمان النفسي - تفاوت ونقاط ضعف حرجة:

- الشعور العام بالأمان النفسي (العبارة ٣):
- نسبة موافقة جيدة (٦٥٪): الغالبية تشعر بالأمان النفسي وعدم التعرض لضغوط أو تهديد مفرط.
- دلالة: على الرغم من أن هذه النسبة جيدة، إلا أن وجود (١٨٪) لا يشعرون بهذا الأمان (غير موافقين) هي نسبة ليست قليلة وتستدعي الاهتمام، خاصة أن الأمان النفسي هو أساس الإنتاجية والتركيز (كما ظهر في جدول ١١).
- سياسة مكافحة التحرش والتنمر (العبارة ٤):
- نقطة ضعف حرجة: حصلت هذه العبارة على أقل نسبة موافقة (٣٨٪) وأعلى نسبة عدم موافقة (٤٦٪)، بالإضافة إلى نسبة حياد كبيرة (٣١٪).

## دلالة:

- الفجوة التنظيمية: ما يقرب من نصف المشاريع ليس لديها سياسات أو قواعد واضحة لمكافحة التحرش أو التنمر في العمل.
- خطر البيئة السامة: عدم وجود سياسات واضحة يعرض المشاريع لخطر بيئات عمل سامة، مما يؤدي إلى زيادة الضغوط النفسية وتسرب الموظفين.
- الحياد المرتفع: نسبة الحياد العالية (٣١٪) قد تشير إلى أن السياسة موجودة ولكنها غير واضحة أو غير مطبقة بفاعلية، أو أن رائدة الأعمال لا تعرف بوجودها.

## الخلاصة والتوصية الاستراتيجية:

يُظهر التحليل أن رائدات الأعمال في العينة قد نجحن في تحقيق التمكين القانوني (٩٠٪ التزام)، مما يوفر أساساً متيناً لحماية المشروع. ومع ذلك، فإن أكبر تحدٍ يواجهه الاستدامة يكمن في الأمن

النفسي الداخلي للمشاريع، وتحديدًا في غياب القواعد الواضحة لمكافحة التحرش والتنمر. التوصية الأساسية: يجب أن تركز الجهود المقبلة على إلزام المشاريع، خاصة تلك التي توظف عاملين (٤٤٪ من العينة في جدول ٥)، بوضع واعتماد ونشر سياسات واضحة وشاملة لمكافحة التحرش والتنمر لضمان بيئة عمل آمنة نفسيًا.

٩ - قياس مدى الوعي والأمان المهني لدى رائدات الأعمال (الأمان الرقمي والتقني لجميع المشاريع): وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٩)  
الوعي والأمان المهني (الأمان الرقمي والتقني لجميع المشاريع)

| العبارة                                                                                    | مدى الموافقة / عدم الموافقة                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| أنا على دراية بمخاطر المضايقات أو الابتزاز عبر الإنترنت وكيفية التعامل معها وحماية حساباتي | أقوم بتأمين بيانات العملاء والمشروع ضد الاختراقات الرقمية أو الفيروسات بشكل دوري |
| 46                                                                                         | 66                                                                               |
| 41                                                                                         | 34                                                                               |
| 0                                                                                          | 0                                                                                |
| 13                                                                                         | 0                                                                                |
| 0                                                                                          | 0                                                                                |
| 100                                                                                        | الإجمالي                                                                         |

توضح بيانات الجدول السابق:

- الإجماع الكامل على الإجراءات الوقائية للمشاريع (العبارة ٢):

نتيجة مثالية: حصلت العبارة المتعلقة بتأمين بيانات العملاء والمشروع على نسبة موافقة إجمالية تبلغ ١٠٠٪ (٦٦٪ أوافق بشدة + ٣٤٪ أوافق).

دلالة: تشير هذه النتيجة إلى الالتزام المطلق والوعي التام بأهمية حماية أصول المشروع الرقمية، خاصة ما يتعلق ببيانات العملاء. هذا يعكس مستوى عالٍ من المسؤولية المهنية والتقنية لدى رائدات الأعمال، ويؤكد أن الأمان الرقمي أصبح جزءًا لا يتجزأ من إدارة المشروع.

- فجوة الوعي الأمني الشخصي (العبارة ١):

نسبة الموافقة جيدة (٨٧٪)، لكنها ليست كاملة: على الرغم من أن الغالبية (٨٧٪) لديها وعي بمخاطر الابتزاز والمضايقات وكيفية حماية الحسابات الشخصية، إلا أن هناك نسبة ١٣٪ ممن لا يوافقون (غير موافق بشدة ٠٪ + غير موافق ١٣٪).

دلالة وتحدي:

التحدي: إن وجود ١٣٪ ممن يفتقرن للوعي الكافي بمخاطر المضايقات/الابتزاز وكيفية التعامل معها يُعد نقطة ضعف خطيرة. في العصر الرقمي، الأمان الشخصي لرائدة الأعمال مرتبط بشكل مباشر بأمان المشروع وسمعته.

**الخطر:** قد يؤدي أي اختراق للحسابات الشخصية (التي غالبًا ما تكون مرتبطة بحسابات العمل) إلى تهديد مباشر لـ ١٠٠٪ من أمان المشروع الذي أكد الحفاظ عليه في العبارة الثانية.

#### - المقارنة بين الوعي المهني والشخصي:

**تناقض واضح:** نجد تناقضًا بين الالتزام الكامل (١٠٠٪) بحماية المشروع (العبارة ٢) والفجوة الواضحة (١٣٪) في حماية الذات والحسابات الشخصية (العبارة ١).

**التفسير المحتمل:** قد يركز التدريب والوعي المقدم لرائدات الأعمال على الجانب "التجاري" والبروتوكولات الخاصة بحماية بيانات العمل، بينما يُهمل الجانب المتعلق بـ "الأمن الشخصي والسلوك الآمن عبر الإنترنت" باعتباره مسؤولية فردية، على الرغم من ترابطهما الوثيق.

#### الخلاصة والتوصية:

**الخلاصة:** يتمتع المشروع بنظام حماية بيانات العملاء والتشغيل على مستوى عالٍ من الالتزام (١٠٠٪). لكن التحدي الأكبر يكمن في سد الفجوة الأمنية الشخصية التي يمكن أن تكون مدخلًا لتهديد استقرار المشروع.

**التوصية:** يجب توجيه الجهود المستقبلية نحو برامج تدريب مكثفة وموجهة لرفع مستوى وعي الـ ١٣٪ المتبقية، مع التركيز على الربط بين الأمان الشخصي والأمان المهني، وإدراج سياسات واضحة حول التعامل مع الابتزاز والمضايقات الرقمية.

١٠- قياس مدى التمكين الاقتصادي والاستدامة (الاستقرار والنمو الاقتصادي): وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (١٠)  
التمكين الاقتصادي والاستدامة (الاستقرار والنمو الاقتصادي)

| العبارة                                                             |                                                                |                                                                                                           |                                                                                  | مدى الموافقة /<br>عدم الموافقة |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| أرى أن الأمان في العمل سمح لي بالتوسع ودخول أسواق جديدة بجرأة أكبر. | أرى أن مشروعني ينمو بشكل مستدام (مستمر ومتوازن) عاماً بعد عام. | الاستثمار في الأمان المهني (مثل التأمين أو التدريب على السلامة) زاد من ثقة العملاء أو الشركاء في المشروع. | توفير بيئة عمل آمنة في مشروعني ساهم في انخفاض معدل تسرب الموظفين (الحفاظ عليهم). |                                |
| 66                                                                  | 90                                                             | 88                                                                                                        | 77                                                                               | موافق                          |
| 31                                                                  | 7                                                              | 8                                                                                                         | 14                                                                               | محايد                          |
| 3                                                                   | 3                                                              | 4                                                                                                         | 9                                                                                | غير موافق                      |
| 100                                                                 |                                                                |                                                                                                           |                                                                                  | الإجمالي                       |

#### توضيح بيانات الجدول السابق:

هناك ربط بين تطبيق معايير الأمان والاستقرار (الأمن التشغيلي) وبين تحقيق النجاح الاقتصادي طويل الأجل (النمو الرأسمالي).

### - النمو المستدام كحقيقة مُعاشة (٩٠٪ موافقة):

النتيجة البالغة ٩٠٪ على العبارة التي تؤكد **النمو المستمر والمتوازن** هي شهادة مباشرة على **فعالية برامج التمكين الاقتصادي**. هذه النسبة تعكس إدراك المستفيدين للفرق بين النمو اللحظي والنمو المعتمد على أسس سليمة.

**دلالة استراتيجية:** يؤكد هذا أن المشاريع لم تحقق مجرد "دخلًا"، بل أسست لنظام اقتصادي ذاتي الاستدامة.

### - الأمن التشغيلي كمصدر للقيمة السوقية والثقة الخارجية:

**الأمن والثقة بالشركاء (٨٨٪ موافقة):** الموافقة شبه الكاملة على أن الاستثمار في **الأمان المهني (التأمين والتدريب)** يزيد من ثقة العملاء والشركاء وتؤسس لمفهوم **الاستثمار الأخلاقي**، حيث يُنظر إلى حماية العاملين كجزء من جودة المنتج والموثوقية العامة للمشروع.

**دلالة مالية:** هذا يعني أن تكلفة الأمان هي في الواقع **عائد على الاستثمار (ROI)** يُترجم إلى سمعة أفضل، وزيادة في التعاملات التجارية، وبالتالي نمو رأسمالي.

### - الأمان كأداة للاحتفاظ برأس المال البشري:

**مكافحة تسرب الموظفين (٧٧٪ موافقة):** مساهمة بيئة العمل الآمنة في **خفض معدلات التسرب** تؤكد أن الأمان هو عامل جاذب ومُحافظ على الكوادر.

**دلالة تشغيلية:** توفير بيئة عمل آمنة يقلل من **تكاليف دوران العمالة (Recruitment and Training Costs)**، مما يعزز الاستقرار التشغيلي ويضمن استمرار العمليات بكفاءة عالية.

### - العقبة أمام الانطلاق الجريء: فجوة التوسع في الأسواق:

النتيجة الأضعف في الجدول هي قدرة الأمان على دفع المشاركين لـ **التوسع ودخول أسواق جديدة** بجرأة أكبر (٦٦٪ موافقة / ٣١٪ حياد).

**تفسير الفجوة:** في حين أن الأمان قد أُنشئت البيئة الداخلية، فإن الجرأة على **المخاطرة السوقية** قد تتطلب عوامل مساندة أخرى تتجاوز الأمان التشغيلي، مثل:

- الدعم التمويلي للعمليات التوسعية.
- دراسات الجدوى المتعمقة للأسواق الجديدة.
- وجود شبكات تسويق ودعم خارجي متقدم.

## ١١- قياس مدى التمكين الاقتصادي والاستدامة (جودة الحياة والرفاهية: استدامة الحياة): وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (١١)

التمكين الاقتصادي والاستدامة (جودة الحياة والرفاهية (استدامة الحياة))

| مدى<br>الموافقة /<br>عدم<br>الموافقة                                                             | العبارة                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| شعوري بالأمان في العمل<br>سأهم في تحسين صحي<br>النفسي بشكل عام.                                  | تمكني الاقتصادي سمح لي<br>بتخصيص وقت كافٍ<br>لجودة حياتي الأسرية<br>والخاصة.                                   |
| أجد أن الإجراءات<br>الوقائية للأمان<br>(جسدي ونفسي)<br>تجعلني أكثر إنتاجية<br>وتركيزاً في العمل. | أشعر بأنني قادرة<br>على اتخاذ قرارات<br>مصيرية في المشروع<br>بجراً أكبر لوجود<br>الحماية القانونية<br>الكافية. |
| موافق                                                                                            | 94                                                                                                             |
| محيد                                                                                             | 6                                                                                                              |
| غير موافق                                                                                        | 0                                                                                                              |
| الإجمالي                                                                                         | 100                                                                                                            |

توضح بيانات الجدول السابق:

الأهمية البالغة للأمان والاستقرار كعوامل تمكين مباشرة للاستدامة الشاملة، مع تسليط الضوء على فجوة قائمة في تحقيق التوازن بين التمكين الاقتصادي وجودة الحياة الشخصية.

### - تأكيد الأمان كقيمة استراتيجية محورية (Core Strategic Value) :

تعد النتائج المتعلقة بالأمان هي الأبرز والأكثر إجماعاً، حيث بلغت نسب الموافقة عليها مستويات قياسية:

- الأمان النفسي والجسدي مقابل الإنتاجية (٩٣٪): هذه النسبة المرتفعة تؤكد النظرية التي تربط بين توفير بيئة عمل آمنة (منع المخاطر الجسدية والنفسية) وبين زيادة التركيز والكفاءة .
- الأمان ليس رفاهية، بل هو محرك رئيسي للإنتاجية الاقتصادية.
- الحماية القانونية والجرأة على القرار (٩٠٪): الموافقة العالية هنا تدل على أن وجود إطار قانوني داعم وواضح يمنح الأفراد الثقة في اتخاذ القرارات المصيرية المتعلقة بالمشروع بـ"جرأة أكبر". هذا يؤسس للاستدامة من خلال بناء قدرة قيادية لا تخشى المخاطرة المحسوبة.
- الأمان كعلاج للصحة النفسية (٩٤٪): هذه هي أعلى نسبة موافقة وتؤكد بشكل قاطع أن بيئة العمل الآمنة هي عامل وقائي وعلاجي يساهم مباشرة في تحسين الصحة النفسية.
- أثبتت البيانات أن الاستثمار في الأمان (القانوني، الجسدي، والنفسي) هو استثمار مباشر في الكفاءة والقيادة والصحة العامة للمشاركين.

### - فجوة التوازن بين العمل والحياة الخاصة (The Work-Life Balance Gap) :

تُمثل العبارة المتعلقة بـ "تخصيص وقت كافٍ لجودة حياتي الأسرية والخاصة" نقطة الضعف الوحيدة في هذا المحور، مع:

- أدنى نسبة موافقة (٦٣٪): رغم التمكين الاقتصادي، فإن ثلث المشاركين تقريباً لا يجدون أنه سمح لهم بتخصيص وقت كافٍ.
- أعلى نسبة حياد (٣٧٪): هذه النسبة الكبيرة تشير إلى صراع داخلي أو عدم يقين بشأن قدرة التمكين الاقتصادي على الترجمة إلى رفاهية شخصية فعلية.
- يشير هذا التفاوت إلى أن التمكين الاقتصادي للمشاركين، رغم أهميته، قد يكون مصحوباً بضغط زمنية أو التزامات عمل كثيفة، مما يعيق الوصول إلى الاستدامة الحقيقية لجودة الحياة والرفاهية .
- الاستدامة الاقتصادية لا يجب أن تكون على حساب الاستدامة الاجتماعية والنفسية للأفراد.

### مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الإطار النظري والفروض ونتائج الدراسات السابقة:

- تتركز الغالبية العظمى من العينة (٧٤٪) في الفئة العمرية الناضجة بين ٣٥ و ٥٤ سنة، مما يشير إلى أن المشاريع مُدارة بواسطة رائدات أعمال لديهن خبرة حياتية ومهنية كبيرة.
- أكثر من تسعة أعشار العينة (٩٤٪) يحملون مؤهلات جامعية أو أعلى، مما يفسر ارتفاع مستوى الوعي في المتطلبات الإدارية والقانونية.
- تتركز المشاريع بشكل رئيسي في الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية، حيث تشكل قطاعات الصناعة/الحرف والخدمات ما مجموعه ٧٧٪ من العينة.
- معظم المشاريع تجاوزت مرحلة الانطلاق، حيث تعمل ٦٣٪ من المشاريع لأكثر من سنة، مما يؤكد أنها دخلت مرحلة النمو والاستقرار.
- تنقسم العينة بالتساوي تقريباً بين المشاريع الفردية/متناهية الصغر (٥٦٪) والمشاريع التي توظف ٦ موظفين فأكثر (٤٤٪)، مما يسمح بتقييم التمكين على المستويين الفردي والهيكلية.
- الالتزام القانوني كان نقطة قوة عالية: بلغت نسبة الوعي بالحقوق القانونية وتوثيق العقود ٩٠٪ تقريباً، مما يدعم دور الأمان القانوني في حماية المشروع.
- فجوة الوعي الجسدي الحرجة ٦٨٪: من رائدات الأعمال يفتقرن إلى دراية تامة بإجراءات الإسعافات الأولية الأساسية، مما يمثل تهديداً خطيراً للسلامة المهنية.
- فجوة الأمان النفسي التنظيمي: ما يقرب من نصف المشاريع (٤٦٪) ليس لديها سياسات أو قواعد واضحة لمكافحة التحرش أو التنمر في العمل، مما يهدد الأمان النفسي للموظفين ورائدة الأعمال.

- الالتزام بالأمان الرقمي للمشروع كامل: (١٠٠٪) أكدت العينة التزامها التام بتأمين بيانات العملاء والمشروع ضد الاختراقات، مما يعزز الثقة السوقية.
- النمو الاقتصادي مُتحقق ٩٠٪: من المشاركين يرون أن مشاريعهم تنمو بشكل مستدام ومتوازن عاماً بعد عام.
- الأمان محرك للثقة والاستقرار التشغيلي: أكدت الغالبية العظمى أن الاستثمار في الأمان المهني زاد من ثقة العملاء والشركاء (٨٨٪) وساهم في خفض معدل تسرب الموظفين (٧٧٪).
- الأمان يعزز الكفاءة والصحة النفسية: الأمان المهني جعل رائدات الأعمال أكثر إنتاجية وتركيزاً (٩٣٪) وساهم بشكل قاطع في تحسين صحتهم النفسية (٩٤٪).
- الفجوة في جودة الحياة: رغم التمكين الاقتصادي، فإن ٣٧٪ من المشاركين غير متأكدين أو لا يرون أن التمكين سمح لهم بتخصيص وقت كافٍ لجودة حياتهم الأسرية والخاصة، مما يدعم الفرضية السلبية حول التوازن بين العمل والحياة.

### توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة والتحليل المفصل الذي أظهر نقاط قوة في الالتزام القانوني والنمو، وفجوات حرجة في الأمان الجسدي (الإسعافات الأولية)، والأمان النفسي (سياسات التمتع)، والتوازن بين العمل والحياة، إليك التوصيات المقترحة للدراسة:

#### أولاً: التوصيات الموجهة لبرامج التمكين والجهات المانحة:

تستهدف هذه التوصيات سد الفجوات الحرجة في الوعي وتنظيم بيئة العمل:

#### ١. إلزامية التدريب على الإسعافات الأولية (لمواجهة فجوة ٦٨٪):

- يجب أن يصبح الحصول على شهادة في الإسعافات الأولية الأساسية شرطاً إجبارياً للحصول على الدعم المالي أو الانضمام لبرامج التمكين. هذا يحول الوعي الجسدي من مجرد توفير للمعدات إلى مهارة حيوية لدى رائدة الأعمال (التي غالباً ما تعمل بمفردها).

#### ٢. وضع وتطبيق سياسات مكافحة التنمر (لمواجهة فجوة ٤٦٪):

- إلزام المشاريع، خاصة تلك التي توظف عاملين، بوضع سياسة داخلية واضحة ومعلنة لمكافحة التحرش والتنمر. يجب أن تُعتبر هذه السياسة جزءاً من الهيكل القانوني للمشروع، ويتم تقييمها دورياً لضمان الأمان النفسي، وهو أمر أساسي للاستدامة والإنتاجية (كما أكدت نسبة ٩٣٪ من العينة).

### ٣. توسيع نطاق التدريب الأمني الرقمي الشخصي:

- يجب أن تركز برامج التوعية الرقمية على الربط بين الأمان الشخصي (حماية الحسابات الخاصة) وأمان المشروع، لتقليل نسبة المخاطر الشخصية (١٣٪) التي يمكن أن تكون مدخلاً لتهديد الأصول التجارية.

### ٤. توفير دعم نفسي وإداري لتحقيق التوازن:

- تقديم وحدات تدريبية مخصصة لإدارة الضغوط والتخطيط الزمني، لمساعدة رائدات الأعمال على تحقيق التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance)، خاصة في المشاريع متناهية الصغر التي أظهرت أعلى نسبة صراع (٣٧٪) حياد وعدم موافقة). يجب التأكيد على أن الاستدامة الحقيقية لا تكون على حساب الرفاهية الشخصية.

### ثانيًا: التوصيات الموجهة للبحث العلمي:

تهدف هذه التوصيات إلى تعميق فهم العلاقة بين الأمان والاستدامة:

#### ١. دراسة العلاقة السببية بين الأمان النفسي وتسرب الموظفين:

- إجراء دراسات نوعية أو طولية (Longitudinal Studies) لتقييم الأثر المباشر لغياب سياسات مكافحة التمر على معدلات دوران العمالة في المشاريع الصغيرة.

#### ٢. قياس أثر الأمان القانوني على الجرأة الاستثمارية:

- تصميم دراسة تقيس الأثر الإحصائي لارتفاع الوعي بالملكية الفكرية والعقود على قرار التوسع ودخول أسواق جديدة، لمعالجة فجوة "الجرأة على الانطلاق" التي لم تُترجم بشكل كامل رغم الأمان الداخلي (جدول ١٠).

#### ٣. دراسة المقارنة بين مستويات التعليم والوعي:

- إجراء دراسة مقارنة بين رائدات الأعمال ذوات التعليم العالي والتعليم الأساسي، لتحليل ما إذا كانت الفجوات في الأمان (مثل الإسعافات الأولية) تتأثر بالمستوى التعليمي أو بنوعية التدريب المُقدم.

### ثالثًا: التوصيات الموجهة لرائدات الأعمال:

تستهدف هذه التوصيات تمكين رائدة الأعمال بشكل مباشر من إدارة المخاطر:

#### ١. دمج الأمان كعنصر تكلفة إنتاجية:

- عدم النظر إلى تكاليف الأمان (كالتأمين، والتدريب على السلامة، والتوثيق القانوني) على أنها نفقات إضافية، بل اعتبارها استثمارًا رأسماليًا مباشرًا يرفع من ثقة العملاء والشركاء (كما أكدت نسبة ٨٨٪ من العينة).

## ٢. توثيق جميع الإجراءات داخليًا:

- العمل على تطوير وتوثيق الإجراءات التشغيلية القياسية (SOPs) لكل عملية تتطلب جهدًا جسديًا أو نفسيًا في المشروع، لضمان استمرارية العمل حتى في غياب رائدة الأعمال.

## ٣. البحث عن شبكات دعم للرفاهية:

- الانضمام إلى شبكات دعم خاصة برائدات الأعمال تهدف إلى تبادل الخبرات حول تحقيق التوازن بين العمل والحياة، والاستفادة من تجاربهن في إدارة الضغوط للحد من الإجهاد المصاحب للنمو الاقتصادي.

## قائمة المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

١. القحمانى، مها حسن الحسن، وموسى، منى حامد إبراهيم. (٢٠١٧م). الأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل. مجلة القراءة والمعرفة، ع ١٩٤، ١٧٠-٢٠٠.
٢. منظمة العمل الدولية. (٢٠٠٩م). روح تنظيم المشاريع لدى المرأة وتعزيز العمل اللائق. جنيف: مكتب العمل الدولي.
٣. المنظمة الوطنية للسلامة والصحة المهنية. (٢٠٢٥م). الدليل الاسترشادي للسلامة والصحة المهنية للمرأة في أماكن العمل.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Al-Zahrani, Y. S. (2020). Digital security challenges for small businesses in the developing countries. *Journal of Cybersecurity and Information Management*, 4(2), 11-25.
2. Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
3. Clarke, S. (2010). Safety climate and safety culture: The true measure of organizational effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(3), 384-398.
4. Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
5. Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
6. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association.
7. Haar, J. M., Sune, A., & Russo, M. (2018). The role of culture in work-life balance: A cross-national study on the antecedents of work-life balance. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 211-222.
8. Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors affecting the creation and transfer of safety knowledge. *Personnel Psychology*, 49(2), 293-311.
9. North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.

### ثالثاً: مراجع الإنترنت:

1. تم الاسترداد من *التمكين الاقتصادي للمرأة*. هيئة الأمم المتحدة للمرأة – الدول العربية. (ب.ت) <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/economic-empowerment>.
2. تم الاسترداد من *برامج ريادة الأعمال: تمكين اقتصادي للمرأة*. المجلس القومي للمرأة. (ب.ت) <https://www.ncwegypt.com/projects-programs/women-economic-empowerment>.
3. International Labour Organization (ILO). (2022). *Convention No. 190 and Recommendation No. 206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work*. Geneva: International Labour Office. تم الاسترداد من <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered/violence-harassment/lang--en/index.htm>.
4. تم الاسترداد. *تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٥*. (2005). الأمم المتحدة، قسم الشؤون الاقتصادية والاجتماعية من: <https://www.un.org/ar/esa/ahdr/pdf/ahdr05/presskit-05a.pdf>
5. *تقرير التنمية البشرية: قضايا تعيق تمكين المرأة ووصولها للمواقع*. (2024). (UNDP). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/UNDP%20Report\\_0.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/UNDP%20Report_0.pdf) تم الاسترداد من *القيادة*.
6. تم الاسترداد من *برامج ريادة الأعمال: تمكين اقتصادي للمرأة*. (ب.ت). المجلس القومي للمرأة <https://www.ncwegypt.com/projects-programs/women-economic-empowerment>.
7. تم الاسترداد من *أساسيات ريادة الأعمال*. (ب.ت). المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني <https://tvtc.gov.sa/ar/Departments/tvtcddepartments/cdd/DocLib1/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A8%D9%84%D9%88%D9%85/%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84/%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%AA%20%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84.pdf>
8. تم الاسترداد من *التمكين الاقتصادي للمرأة*. (ب.ت). هيئة الأمم المتحدة للمرأة – الدول العربية <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/economic-empowerment>.
9. International Labour Organization (ILO). (2022). *Convention No. 190 and Recommendation No. 206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work*. Geneva: International Labour Office. تم الاسترداد من <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered/violence-harassment/lang--en/index.htm>.
10. أثر جهود الدولة المصرية على تمكين المرأة منذ عام ٢٠١٤. (2024). *مجلة كلية السياسة والاقتصاد - جامعة بني سويف*. تم الاسترداد من *مجلة كلية السياسة والاقتصاد*، العدد ٢٤ [https://jocu.journals.ekb.eg/article\\_385531\\_1d5dcb875473a24ed618055728d47bbb.pdf](https://jocu.journals.ekb.eg/article_385531_1d5dcb875473a24ed618055728d47bbb.pdf)



# **Safe Work Environment as a Driver for the Sustainability of Women's Entrepreneurship: An Empirical Study on the Impact of Occupational Safety Awareness on Women's Economic Empowerment in Emerging Sectors (\*)**

*Dr. Rabab Abdel-Hakim Al-Ashri*

*[pipo2013.pe@gmail.com](mailto:pipo2013.pe@gmail.com)*

*Holds a PhD degree,  
Faculty of Commerce,  
Tanta University*

## **Abstract**

This study investigates the causal relationship between awareness of a Comprehensive Safe Working Environment (in its physical, psychological, legal, and digital dimensions) and the sustainability of women's entrepreneurship in emerging sectors. It is based on the premise that true economic empowerment cannot be achieved without securing the work environment, given the literature gap in connecting qualitative safety to growth.

The study adopted a quantitative descriptive-analytical methodology on a convenience sample of 100 female entrepreneurs (mostly educated, mature, and operating in the industrial and services sectors).

Results showed a significant positive impact of adherence to legal and digital safety on indicators of growth, stability, market trust, and psychological well-being, supporting safety's role as a strategic investment. However, the study revealed critical gaps threatening sustainability, including low awareness of Physical Safety (68% unaware of first aid) and a lack of Psychological Safety policies (46% absence of anti-bullying/harassment policies). Furthermore, a negative effect of economic empowerment in micro-enterprises on the entrepreneur's ability to achieve Work-Life Balance was confirmed. The study recommends integrating mandatory training on physical and psychological safety into empowerment programs to ensure project sustainability and the comprehensive well-being of the female entrepreneur.

**Keywords:** Women's Entrepreneurship, Project Sustainability, Economic Empowerment, Safe Working Environment, Psychological Safety, Physical Safety, Legal Safety, Digital Security, Work-Life Balance.

---

(\*)The Paper was received on June 25, 2026, and accepted for publication on 25 September, 2026.

All rights reserved.

None of the materials provided on this Journal or the web site may be used, reproduced or transmitted, in whole or in part, in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or the use of any information storage and retrieval system, except as provided for in the Terms and Conditions of use of Al Arabia Public Relations Agency, without permission in writing from the publisher.

And all applicable terms and conditions and international laws with regard to the violation of the copyrights of the electronic or printed copy.

ISSN for the printed copy

(ISSN 2314-8721)

ISSN of the electronic version

(ISSN 2314-873X)

Egyptian Public Relations Association  
(EPRA)

Egyptian National Scientific & Technical Information Network  
(ENSTINET)

With the permission of the Supreme Council for Media Regulation in Egypt

Deposit Number: 24380 /2019

To request such permission or for further enquires, please contact:

#### **APRA Publications**

Al Arabia Public Relations Agency

Arab Republic of Egypt,

Menofia - Shibeen El-Kom - Crossing Sabry Abo Alam st. & Al- Amin st.

Postal Code: 32111 - P.O Box: 66

Or

Egyptian Public Relations Association

Arab Republic of Egypt,

Giza, Dokki, Ben Elsarayat -1 Mohamed Alzoghby St.

Email: [jpr@epra.org.eg](mailto:jpr@epra.org.eg) - [ceo@apr.agency](mailto:ceo@apr.agency)

Web: [www.apr.agency](http://www.apr.agency) - [www.jpr.epra.org.eg](http://www.jpr.epra.org.eg)

Phone: (+2) 0114 -15 -14 -157 - (+2) 0114 -15 -14 -151 - (+2) 02-376-20 -818

Fax: (+2) 048-231-00 -73

The Journal is indexed within the following international digital databases:



- The author should send an electronic copy of his manuscript by Email written in Word format with his/her CV.
- In case of accepting the publication of the manuscript in the journal, the author will be informed officially by a letter. But in case of refusing, the author will be informed officially by a letter and part of the research publication fees will be sent back to him soon.
- If the manuscript required simple modifications, the author should resent the manuscript with the new modifications during 15 days after the receipt the modification notes, and if the author is late, the manuscript will be delayed to the upcoming issue, but if there are thorough modifications in the manuscript, the author should send them after 30 days or more.
- The publication fees of the manuscript for the Egyptians are: 3800 L.E. and for the Expatriate Egyptians and the Foreigners are: 550 \$. with 25% discount for Masters and PhD Students.
- If the referring committee refused and approved the disqualification of publishing the manuscript, an amount of 1900 L.E. will be reimbursed for the Egyptian authors and 275 \$ for the Expatriate Egyptians and the Foreigners.
- Fees are not returned if the researcher retracts and withdraws the research from the journal for arbitration and publishing it in another journal.
- The manuscript does not exceed 40 pages of A4 size. 70 L.E. will be paid for an extra page for the Egyptians and 10 \$ for Expatriate Egyptians and the Foreigners authors.
- A special 20 % discount of the publication fees will be offered to the Egyptians and the Foreign members of the Fellowship of the Egyptian Public Relations Association for any number of times during the year.
- Two copies of the journal and Five Extracted pieces from the author's manuscript after the publication.
- The fees of publishing the scientific abstract of (Master's Degree) are: 500 L.E. for the Egyptians and 150 \$ for the Foreigners.
- The fees of publishing the scientific abstract of (Doctorate Degree) are: 600 L.E. for the Egyptians and 180 \$ for the Foreigners. As the abstract do not exceed 8 pages and a 10 % discount is offered to the members of the Egyptian Public Relations Association. One copy of the journal will be sent to the author's address.
- Publishing a book offer costs LE 700 for the Egyptians and 300 \$US for foreigners.
- One copy of the journal is sent to the author of the book after the publication to his/her address. And a 10% discount is offered to the members of the Egyptian Public Relations Association.
- For publishing offers of workshops organization and seminars, inside Egypt LE 600 and outside Egypt U.S. \$ 350 without a limit to the number of pages.
- The fees of the presentation of the International Conferences inside Egypt: 850 L.E. and outside Egypt: 450 \$ without a limitation of the number of pages.
- All the research results and opinions express the opinions of the authors of the presented research papers not the opinions of the Al-Arabia Public Relations Agency or the Egyptian Public Relations Association.
- Submissions will be sent to the chairman of the Journal.

### **Address:**

Al Arabia Public Relations Agency,  
Arab Republic of Egypt, Menofia, Shibeh El-Kom, Crossing Sabry Abo Alam st. & Al- Amin st.  
Postal Code: 32111 - P.O Box: 66

And also, to the Journal email: [jprr@epra.org.eg](mailto:jprr@epra.org.eg), or [ceo@apr.agency](mailto:ceo@apr.agency), after paying the publishing fees and sending a copy of the receipt.

# Journal of Public Relations Research Middle East

**I**t is a scientific journal that publishes specialized research papers in Public Relations, Mass Media and Communication ,after peer refereeing these papers by a number of Professors specialized in the same field under a scientific supervision of the Egyptian Public Relations Association, which considered the first Egyptian scientific association specialized in public relations, (Member of the network of scientific Associations in the Academy of Scientific Research and Technology in Cairo).

The Journal is part of Al-Arabia Public Relations Agency's publications, specialized in education, scientific consultancy and training.

- The Journal is approved by the Supreme Council for Media Regulation in Egypt. It has an international numbering and a deposit number. It is classified internationally for its both printed and electronic versions by the Academy of Scientific Research and Technology in Cairo. In addition, it is classified by the Scientific Promotions Committee in the field of Media of the Supreme Council of Universities in Egypt.
- The Journal has Impact Factor Value of 1.569 based on International Citation Report (ICR) for the year 2021-2022.
- The Journal has an Arcif Impact Factor for the year 2026 = 0.7578 category (Q1).
- The Journal has an impact factor of the Supreme Council of Universities in Egypt for the year 2026 = 7.
- This journal is published quarterly.
- The journal accepts publishing books, conferences, workshops and scientific Arab and international events.
- The journal publishes advertisements on scientific search engines, Arabic and foreign publishing houses according to the special conditions adhered to by the advertiser.
- It also publishes special research papers of the scientific promotion and for researchers who are about to defend master and Doctoral theses.
- The publication of academic theses that have been discussed, scientific books specialized in public relations and media and teaching staff members specialized scientific essays.

## **Publishing rules:**

- It should be an original Manuscripts that has never been published.
- Arabic, English, French Manuscripts are accepted however a one-page abstract in English should be submitted if the Manuscripts is written in Arabic.
- The submitted Manuscripts should be in the fields of public relations and integrated marketing communications.
- The submitted scientific Manuscripts are subject to refereeing unless they have been evaluated by scientific committees and boards at recognized authorities or they were part of an accepted academic thesis.
- The correct scientific bases of writing scientific research should be considered. It should be typed, in Simplified Arabic in Arabic Papers, 14 points font for the main text. The main and sub titles, in Bold letters. English Manuscripts should be written in Times New Roman.
- References are mentioned at the end of the Manuscripts in a sequential manner.
- References are monitored at the end of research, according to the methodology of scientific sequential manner and in accordance with the reference signal to the board in a way that APA Search of America.

## Advisory Board \*\*

### JPRR.ME

#### **Prof. Dr. Aly Agwa** (Egypt)

Professor of Public Relations and former Dean of the Faculty of Mass Communication, Cairo University

#### **Prof. Dr. Thomas A. Bauer** (Austria)

Professor of Mass Communication at the University of Vienna

#### **Prof. Dr. Mona Saeed Al-Hadidi** (Egypt)

Professor of Radio & T.v, Faculty of Mass Communication, Cairo University, Former Dean of the International Academy of Engineering and Media Sciences.

#### **Prof. Dr. Abdelfateh Zakaria Mekouar** (Morocco)

Professor of Higher Education in Media and Communication Sciences, Faculty of Arts and Humanities, Mansik, Hassan II University of Casablanca, Morocco

#### **Prof. Dr. Yas Elbaiaty** (Iraq)

Professor of Media at the University of Baghdad and currently Head of the Digital Media Department at Al-Noor University in Nineveh, Iraq

#### **Prof. Dr. Mohamed Moawad** (Egypt)

Media professor at Ain Shams University & former Dean of Faculty of Mass Communication - Sinai University

#### **Prof. Dr. Abd Elrahman El Aned** (KSA)

Professor of Media and Public Relations, Mass Communication Faculty - Imam Muhammad Bin Saud Islamic University

#### **Prof. Dr. Samy Taya** (Egypt)

Professor and Head of Public Relations Faculty of Mass Communication - Cairo University

#### **Prof. Dr. Gamal Abdel-Hai Al-Najjar** (Egypt)

Professor of Media, Faculty of Islamic Studies for Girls, Al-Azhar University

#### **Prof. Dr. Sherif Darwesh Allaban** (Egypt)

Professor of printing press & Vice- Dean for Community Service at the Faculty of Mass Communication, Cairo University

#### **Prof. Dr. Othman Al Arabi** (KSA)

Professor of Public Relations and the former head of the media department at the Faculty of Arts - King Saud University

#### **Prof. Dr. Abden Alsharef** (Libya)

Media professor and dean of the College of Arts and Humanities at the University of Zaytuna - Libya

#### **Prof. Dr. Waled Fathalha Barakat** (Egypt)

Professor of Radio & Television and Vice- Dean for Student Affairs at the Faculty of Mass Communication, Cairo University

#### **Prof. Dr. Tahseen Mansour** (Jordan)

Professor of Public Relations, Department of Journalism, Media, and Digital Communication, Jordan University.

#### **Prof. Dr. Ali Kessaissia**, (Algeria)

Professor, Faculty of Media Science & Communication, University of Algiers-3.

#### **Prof. Dr. Redouane BoudJema**, (Algeria)

Professor, Faculty of Media Science & Communication, University of Algiers-3.

#### **Prof. Dr. Abdul Malek Radman Al-Danani**, (Yemen)

Professor, Faculty of Media & Public Relations, Emirates Collage of Technology, UAE.

#### **Prof. Dr. Kholoud Abdullah Mohammed Miliani** (KSA)

Professor, Faculty of Communication & Media, King Abdulaziz University, KSA.

#### **Prof. Dr. Tariq Mohamed Al-Saidi** (Egypt)

Professor, Faculty of Specific Education, Menofia University, Egypt.



# Journal of P R research Middle East



Journal of Public Relations Research Middle East

Scientific Refereed Journal - Supervision by Egyptian Public Relations Association - Fourteenth Year - Sixty-third Issue – July/September 2026

IF of the Supreme Council of Universities 2026 = 7

Arcif Impact Factor 2026 = 0.7578

## Abstracts of Arabic Researches:

- **Prof. Dr. Mubarak W. Al-Hazmi** - *King Abdulaziz University*  
Digital Public Relations Strategies in Managing Public Image During International Conflicts: An Analytical Study of the U.S.–Israeli War against Iran 7
- **Prof. Dr. Tahseen Mansour Rasheed Mansour** - *The University of Jordan*  
**Dr. Niveen Zeyad. Halalsheh** - *The University of Jordan*  
The Image of Ajloun City in Light of Digital Media and Kevin Lynch's Model: An Interdisciplinary Theoretical-Analytical Reading 9
- **Dr. Saly Ahmed Ramadan El-Shami** - *Al-Azhar University*  
**Dr. Gehad Abd-Elmonem Mohamed Soliman** - *Al-Azhar University*  
Foreign Students' Use of the Al-Azhar Electronic Portal and the Gratifications Obtained from It: A Field Study 11
- **Dr. Rabab Abdel-Hakim Al-Ashri** - *Tanta University*  
Safe Work Environment as a Driver for the Sustainability of Women's Entrepreneurship: An Empirical Study on the Impact of Occupational Safety Awareness on Women's Economic Empowerment in Emerging Sectors 12
- **Dr. Saly Saad Goda Ibrahim** - *Al Jazeera Higher Institute for Media and Communication Sciences*  
Measuring the Direct Impact of Public Relations Awareness Campaigns on Facebook: A Field Study Assessing Women's Awareness and Attitudes Regarding Participation in Public Policy and Decision Making 13
- **Shaimaa Mohamed Abd Elmegeed Elashmawy** - *Modern University for Technology and Information*  
Perception of the Visual Identity of Banks Operating in Egypt: A Comparative Study of Customers and Non-Customers 14

(ISSN 2314-8721)

Egyptian Public Relations Association  
(EPRA)

Egyptian National Scientific & Technical Information Network  
(ENSTINET)

With the permission of the Supreme Council for Media Regulation in Egypt  
Deposit Number: 24380 /2019

Copyright 2026@APRA 

www.jprr.epra.org.eg