



Research Article

Parental Control and Career Decision-making Among Arab Women in the United Arab Emirates

الرقابة الأبوية واتخاذ القرارات المهنية بين النساء العربيات في الإمارات العربية المتحدة

Nada Labib

Sydney School of Education and Social Work, University of Sydney, Sydney, Australia

ORCID

Nada Labib: <https://orcid.org/0000-0001-9322-7906>

Corresponding Author:

Nada Labib; Email:

nada.labib@sydney.edu.au

Dates

Submitted: June 27, 2020

(EN version)

Accepted: April 14, 2022

(Reprint in AR)

Published: July 21, 2022

Production and Hosting by
Knowledge E

© Nada Labib. This article is distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use and redistribution provided that the original author and source are credited.

Managing Editor:

Natasha Mansur

Abstract

This article draws on an analysis of interviews with a group of young women from diverse Arab backgrounds in the United Arab Emirates (UAE) to examine the roles their parents played in their higher education and career decision-making (CDM). A constructivist grounded theory (CGT) methodology guided the study and enabled the examination of the career decision-making experiences of these women within their wider sociocultural context. Parents were found to play significant roles in co-constructing career decisions with their daughters. These decisions were joint and interactive where career goals and the means of attaining them were shared and negotiated, however, generally under the control and direction of parents. This article aims to demonstrate the implicit and explicit ways in which parents controlled their daughters' CDM, and how this occurred within the parameters of gendered and cultural conformity. The article concludes with recommendations for education policymakers in the UAE, particularly in regard to involving parents in career guidance programs in order to help young women actualize their career goals.

المخلص

يعتمد هذا المقال على تحليل مقابلات مع مجموعة من الشابات من خلفيات عربية متنوعة في الإمارات العربية المتحدة لفحص الأدوار التي لعبها آباؤهم في مجال دراسة التعليم العالي واتخاذ القرارات المهنية. عملت منهجية نظرية الأساس البنائية على الدراسة ومكنت من فحص خبرات صنع القرار المهني لهؤلاء الشابات ضمن سياقهن الاجتماعي والثقافي الأوسع. ولقد وجدنا أن الآباء يلعبون أدوراً مهمة في مشاركة اتخاذ القرارات المهنية مع بناتهم. وكانت هذه القرارات مشتركة وتفاعلية حيث تم تبادل الأهداف المهنية ووسائل تحقيقها والتفاوض بشأنها ولكن بشكل عام تحت سيطرة وتوجيه الآباء. تهدف هذه المقالة إلى توضيح الطرق الضمنية والصريحة التي يتحكم بها الآباء في اتخاذ قرار المسار المهني لبناتهم، وكيف حدث ذلك ضمن معايير التوافق والثقافة بين الجنسين ويختم المقال بتوصيات لوضعي سياسات التعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة لاسيما فيما يتعلق بإشراك أولياء الأمور في برامج التوجيه المهني لمساعدة الفتيات على تحقيق أهدافهن المهنية.

Keywords: Parental control, Arab women, Career decision-making, UAE

الكلمات المفتاحية: الرقابة الأبوية، المرأة العربية، اتخاذ القرار المهني، الإمارات العربية المتحدة

 OPEN ACCESS

1. المقدمة

إن هناك وفرة من الأدبيات التي تناولت الأنماط المختلفة لتأثير الآباء على التطور المهني وصنع القرار لدى الشباب (Creamer & Laughlin, 2005; Foad, 2008; al., 2000; McWhirter, Paa & Otoo, 2000; al., 2001; et Phillips, 2001; Keller, & Whiston, 2004). ومع ذلك فقد تم إجراء هذه البحوث الشاملة على أساس عرقي بشكل كبير من خلال استخدام عينات متجانسة عرقياً من الشباب (معظمهم قوقازيون) يعيشون في المجتمعات الغربية التي تسير وفق قيمهم الخاصة وأطرهم الثقافية.

تعمل المجتمعات العربية ضمن إطار الهياكل الاجتماعية الأبوية (مصطفى، 2005)، والتي تتميز بنظام فريد من القيم والتقاليد الثقافية، بما في ذلك التصورات التقليدية لدور الجنسين حيث يتمثل دور الرجال بأنهم المعيلين الأساسيين للأسر، ويتمثل دور النساء بأنهن مربيات أطفال (الصفدي، 2004؛ إيلامين & عمير، 2010؛ مقدم، 2004؛ et Ridege, al., 2018؛ البنك الدولي، 2013). ووفقاً لذلك فإن النظريات التي نشأت من الأدبيات الغربية لا يمكن أن تعمم على الشباب العربي، حيث أن دراسة العوامل المؤثرة - سواء أبوية أو غير ذلك- في صنع القرار المهني للشباب العربي لم تحظ باهتمام كافٍ في الأدبيات، سواء في العالم العربي أو في مجتمعات الشتات العربية، على الرغم من وجود عدد قليل جداً من الدراسات البحثية التي فحصت التأثيرات الأبوية على آلية اتخاذ القرار المهني للنساء (على سبيل المثال، et Rutledge, al., 2014؛ et Williams, al., 2013). لكن البحث بشكل محدد بألية اتخاذ القرار المهني للمرأة العربية يظهر أن النساء العربيات أصبحن أكثر تعليماً من أي وقت مضى في جميع أنحاء العالم (Ridge, 2014؛ et Schvaneveldt, et al., 2005)، رغم أنهن ما يزلن يواجهن حواجز اجتماعية وثقافية تعوق مشاركتهن في أماكن العمل أو حصرهن في وظائف تناسب الجنسين (Gallant, Ponder, & Hamdan, 2008؛ Metcalfe, 2008).

ولمساعدة النساء العربيات على تحقيق أهدافهن التعليمية والمهنية بشكل مناسب، يلزم تحقيق فهم متعمق للعوامل التي تؤثر على آلية اتخاذ القرار المهني الخاصة بهن. وتستند هذه المقالة إلى الأبحاث الحديثة التي بحثت في الأدوار التي يلعبها الآباء في التعليم العالي واتخاذ القرار المهني لمجموعة من الشابات من خلفيات عربية متنوعة في دولة الإمارات العربية المتحدة. كما تستكشف المقالة العلاقة بين التصورات المبنية بشكل اجتماعي ثقافي لأدوار المرأة العربية والتأثيرات الأبوية على اتخاذ القرار المهني لهذه المجموعة من النساء، ولقد وجد أن الآباء يلعبون أدوار مهمة في عملية اتخاذ القرار المهني لبناتهم. وكانت عمليات اتخاذ القرار المهني للبنات عملية مشتركة وتفاعلية حيث تم تبادل الأهداف المهنية ووسائل تحقيقها والتفاوض بشأنها في سياق محدود تحت سيطرة وتوجيه الوالدين. وتهدف هذه المقالة البحثية إلى توضيح الأساليب المعقدة والمتنوعة التي شارك فيها الآباء في بناء عمليات اتخاذ القرار المهني مع بناتهم، والطريقة التي تم بها ذلك، مع مراعاة النوع الاجتماعي والثقافة والطبقة الاجتماعية للأسر العربية المقيمة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وتبعاً لذلك فإن هذه المقالة البحثية تساهم في إثراء الأدبيات التي تسعى إلى فهم

التعليم العالي للمرأة العربية واتخاذ القرار المهني، وبشكل خاص تسليط الضوء على تأثير الآباء على الخيارات المهنية للشابات.

نُظمت المقالة على النحو التالي، أولاً تم تقديم النظريات الموجودة المتعلقة بتأثيرات الآباء على اتخاذ القرار المهني عند الشباب. وبعدها تم فحص الأدبيات التي تصف السياق العربي المعاصر والتركيز على دولة الإمارات العربية المتحدة من أجل وصف العلاقة بين دور الآباء فيما يتعلق باتخاذ القرار المهني للنساء والسياق الاجتماعي والثقافي المحيط. وهذه الأقسام بجانب وجهة النظر المعرفية البنائية الاجتماعية التي يقوم عليها البحث تخلق إطاراً لتحليل وفهم التعليم العالي للمرأة العربية واتخاذ القرار المهني الذي تم عرضه ومناقشته في القسم التالي. وفي الختام، اقترح عدد من التوصيات لواضعي السياسات في الإمارات العربية المتحدة حول كيفية تأثير حجة المقالة على مشاركة الآباء في اتخاذ القرار المهني للمرأة العربية في التوجيه والإرشاد المهني للطالبات في المرحلة الثانوية ومستويات التعليم العالي.

2. الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

2.1. التأثيرات الأبوية على اتخاذ القرار المهني للشباب

أكدت مجموعة كبيرة من الأبحاث أن الآباء يلعبون دوراً كبيراً في التأثير على اتخاذ القرار المهني للشباب. حيث تحدث عملية اتخاذ القرار المهني للشباب خلال سياق علاقتي (Philips al., et Schultheiss, 2001). (al., 2001). فعملية اتخاذ القرار المهني ليست عملية تتخذ بشكل فردي، لكنها تبنى اجتماعياً من خلال الإجراءات المشتركة والموجهة نحو الهدف وخطط الآباء والمراهقين. وفي عمليات صنع القرار التفاعلية يقوم الآباء والمراهقون بتبادل الأفكار والتفاوض بشأنها، ويأسسون الترابط بين الأفكار، ويناقشون الأهداف المستقبلية في محاولة للوصول إلى توافق في الآراء (Young al., et 2001, 2006).

دعا al et Yong (2001) العملية المشتركة لاتخاذ القرار المهني بالمشروع المهني، ووصفها بأنها عملية معقدة تقوم بها الأسرة نحو تطوير هدف مهني، وحدد خمس خصائص للمشروع المهني بين الوالدين والمراهق وهي: (1) الأهداف المشتركة القائمة على تقاسم الأهداف التي تحدد في نهاية المطاف نجاح المشروع المهني. (2) الاتصالات التي تحدث بين الطرفين وتكون حاسمة لتحقيق الأهداف؛ (3) درجة التوافق التي تشير إلى مدى تطابق أهداف الوالدين والمراهقين ووسائل تحقيقها؛ (4) جدول أعمال الوالدين الذي يصف طبيعة ومدى سيطرة الوالدين على المشروع وتوجيهه؛ (5) وتصف هذه الخاصية التفرد، أي كيف يتم التعامل مع تفرد المراهق داخل الأسرة. وساهمت كل خاصية من الخصائص التي ذُكرت في تحقيق الهدف المهني وأصبحت عاملاً مهماً عندما لا يتم تحقيق الهدف أو تغييره أو رفضه.

ومع ذلك، لا يمكن فهم المشاريع المهنية المشتركة بين الآباء والمراهقين فقط على أساس الخصائص الخمس التي وصفها Young (et al., 2001). ووجد التحليل التلوي لـ Keller's and Whiston (2004) لـ 77 دراسة درست التأثيرات الأسرية على اتخاذ القرار المهني، أن هذه العمليات تتم بواسطة العوامل السياقية إلى حد كبير، مثل الثقافة، النوع الاجتماعي، والخلفية الاجتماعية الاقتصادية. وبشكل مشابه وجد Fouad et al. (2008) أن العوامل الاجتماعية الثقافية مثل التصورات الجنسانية، والأدوار التقليدية للجنسين، والقيم والتوقعات الثقافية تتدخل في عمليات اتخاذ القرار المهني، خصوصاً تجاه الخيارات المهنية المحدودة للإناث.

علاوةً على ذلك، قسمت مراجعة Keller's and Whiston (2004) متغيرات تأثير الأسرة إلى فئتين رئيسيتين: المتغيرات الهيكلية للعائلة ومتغيرات العملية الأسرية. وتضمنت المتغيرات الهيكلية للأسرة عوامل مثل: مستويات مهنة الوالدين، حالة التوظيف، الحالة الاجتماعية الاقتصادية، الجنس، العرق. أما متغيرات العملية الأسرية فإنها تشير إلى الأساليب والمواقف العلائقية للآباء بما في ذلك الدفء والدعم والانفتاح والتوقعات، والارتباط والاستقلال الذاتي. من بين هذه المتغيرات المختلفة للتأثير الأسري، برهنت متغيرات العملية أنها قوية، خصوصاً في تحديد نجاح مشروع مهني مشترك بين الآباء والمراهقين، وبالتالي فإن الفهم الشامل لاتخاذ القرار المهني يتم إنشاؤه بشكل مشترك يتضمن فحص العلاقة بين الآباء والمراهقين. وفي الواقع هناك عدد ضخم من الدراسات اعترفت بطبيعة العلاقة بين الآباء والمراهقين كفتاح في تحديد نجاح أو فشل تحقيق الأهداف المهنية. ولقد خلقت العلاقات بين الآباء والمراهقين - التي نظر لها المراهقون بشكل إيجابي - مناخاً عزز اتخاذ القرار المهني وارتبط بعوامل تأثير الآباء، مثل الدعم والتعلق والتشجيع والتوافق والتوجيه (Blustein et al., 2001; Kracke, & Dietrich, 2009; Whiston, Keller & Schultheiss, 2001; et Young, 2006). وساعدت الحالات العاطفية الإيجابية المشتركة بين الآباء والمراهقين في البناء المشترك للأهداف المهنية للشباب (Schultheiss et al., 2001)، وأدت إلى مستويات أعلى من التطور المهني للشباب والنضج ومستويات أقل من التردد الوظيفي (Keller & Whiston, 2008).

على العكس من ذلك، فإن العلاقة بين الآباء والمراهقين التي نظر المراهقون إليها بشكل سلبي خلقت مناخاً أدى إلى تثبيط اتخاذ القرار المهني، وغالباً ما أدت إلى التردد المهني أو حتى الفشل في تحقيق الأهداف المهنية، وتميزت هذه العلاقات بغياب الإرشاد الأبوي (Jung, 2013)، والدعم (Blustein et al., 2001)، والمشاركة (Dietrich, 2009; Kracke, & Keller, Whiston, 2008). علاوةً على ذلك، أدت المستويات المرتفعة من الخلاف والصراع حول التطلعات المهنية بين الآباء والمراهقين إلى ظهور التثبيط والنضال والفشل لدى المراهقين في تحديد الأهداف التعليمية والمهنية (Schultheiss et al., 2001).

2.2. الأسر العربية الحديثة واتخاذ القرار المهني للمرأة

إن الفحص المتعمق للطبيعة المعقدة وغير الخطية لاتخاذ القرار المهني بين الآباء والمراهقين يحتاج إلى النظر في السياق الاجتماعي الثقافي الأوسع الذي تحدث فيه هذه العمليات، وبالنسبة للمرأة العربية فإن ذلك يجب أن ينطوي على فهم المعايير الاجتماعية الثقافية والأساليب الحياتية لها. وتلعب الأسرة دوراً أساسياً في المجتمع العربي، وكما يقول Barakat (1993): "المجتمع العربي.. هو الأسرة معقدة أو مكبرة، والأسرة هي المجتمع في صورة مصغرة. كلاهما يعمل ويتفاعل مع بعضهما البعض". (P.118) العرب جماعيون يسعون إلى التحقق الاجتماعي من الأسرة والجماعة والمجتمع، وينعكس نجاح أو فشل كل فرد من أفراد الأسرة على الأسرة ككل.

ويتم تقاسم المسؤولية في العائلات بين أفرادها، ولا يتم اتخاذ القرارات بشكل فردي ولكن بالتشاور مع كبار السن والآباء وأفراد الأسرة الممتدة الذين يتم طلب موافقتهم على القرارات (Dwairy et al., 2006). ومن ثم فإن القرارات الحياتية الرئيسية مثل التعليم العالي للمرأة والخيارات المهنية تؤثر حتماً على سمعة الأسرة بأكملها وتقديرها ومكانتها الاجتماعية. علاوةً على ذلك، يعد الالتزام أمراً أساسياً في الثقافة العربية، ومن خلال الأسرة يتم التأكيد على المفاهيم الدينية والثقافية من التواصل والطاعة واحترام كبار السن، كما يتم العمل على ترسيخ هذه المفاهيم (Oweis et al., 2012). وبشكل عام يتمتع المراهقون العرب بدرجة عالية من الترابط مع عائلاتهم، ومن المعروف أن المراهقات على وجه الخصوص أكثر ارتباطاً بأسرهن من الذكور عامةً (Dwairy et al., 2006; Ridge et al., 2018).

تتضمن الثقافة العربية المعاصرة عناصر من الحداثة والتقاليد. وتاريخياً، عاش العرب في مجتمعات أبوية قائمة على الأسرة التي اتخذت أدواراً تقليدية للجنسين، مثل مفهوم الأب كرئيس ومعيّل رئيسي للأسرة، والأم كربة منزل ومربية رئيسية للأطفال (El Safty, 2004; Moghadam, 2004). ومع ذلك أتاح العولمة والحداثة خلال العقد الماضيين تحولاً في المواقف التقليدية لدور الجنسين بين العرب (Mostafa, 2003)، وتزايد تعلم المرأة العربية (Hamdan, 2006; Mazawi, 1999; Metcalfe, 2008; Eidge, 2014; Bank, World, 2013)، وشغلت الكثير من المناصب في القطاع العام أكثر مما كان عليه الوضع السابق (Elamin & Omair, 2010). ومع ذلك فعلى الرغم من الإصلاحات الاجتماعية الثقافية والتحديث، فإن العالم العربي المعاصر لا يزال يحتفظ ببعض تقاليده وقيمه وهياكله الاجتماعية الأبوية المحافظة (Jabeen, 2010; Metle, 2002; Sidani, 2005)، بما في ذلك التركيز على الأدوار النمطية للجنسين في العديد من الأسر (Ridge et al., 2018).

وبالنسبة للعديد من النساء العربيات فإن القيم الأبوية السائدة القائمة على الأسرة والتوقعات التقليدية لدور النوع الاجتماعي (Elamin & Omair, 2010; Bank, World, 2013) تؤثر بشكل كبير على اتخاذ القرار المهني لديهن، مما يؤدي إلى الابتعاد عن الوظائف التي تطمح إليها النسوة في الكثير من الأحيان. (Omair, 2010) وتطمح النساء العربيات المعاصرات إلى مستويات أعلى من الإنجازات العلمية والتوظيف والمشاركة السياسية مقارنة بنظرائهن من الرجال

(Ridge, 2014). ورغم ذلك فإن النساء مازلن يحتجن إلى موافقة شخصيات عائلية ذكورية ذات سلطة أسرية للعمل خارج المنزل في الكثير من المناطق في العالم العربي (Bank, World, 2008). وعادةً ما تُنصح النساء العربيات اللواتي تشجعهن عائلاتهن على المشاركة في القوى العاملة باختيار المهن التي تعتبر مناسبة للجنسين ومقبولة من قبل المجتمع (Gallant, Ponder, & 2008). ووجدت العديد من الدراسات أن النساء العربيات اللواتي يسعين للعمل خارج المنزل يملن إلى اختيار المهن التي تتيح لهم التوازن بين العمل والأسرة (Jabeen, 2010)، وعادة ما تعطي الأولوية لأدوارهن كأمهات وربات منزل (Tlaiss, Kauser, & 2011)، ويعتبر ذلك صحيحاً، خصوصاً في دول الخليج الغنية بالنفط، حيث غالباً ما ينظر إلى عمل المرأة أنه غير ضروري إذا كان يستهدف رفع وضع الأسرة المالي أو تم لأسباب اقتصادية (Elamin, Omaid, & 2010).

وُجد أن موافقة الأسرة والتوافق مع التقاليد المجتمعية في الإمارات العربية المتحدة يعدان من العوامل الرئيسية التي تؤثر على خيارات التعليم العالي للمرأة الإماراتية (Aswad al., et 2011). ونُظر إلى الوظائف التي تتطلب العمل لساعات طويلة، أو عملاً بدنياً أو تفاعلاً جوهرياً مع الرجال على أنها غير مناسبة ثقافياً للنساء، وعادة ما لم يتم تشجيعهن على مواصلة مثل هذه الأعمال (Al Forster, Marzouqi, & Omaid, Elamin 2011). ووجدت العديد من الدراسات التي أجريت في دولة الإمارات العربية المتحدة أن تدخل الآباء كان بمثابة عامل رئيسي لاتخاذ القرار المهني للنساء. ووفقاً لـ (al. et Rutledge 2014) فإن النساء يفضلن الوظائف في القطاع العام، وهو قطاع مرغوب به من النساء بشكل كبير، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى توفير أماكن عمل مؤنثة في هذا القطاع، وتفضيل الآباء لهذا القطاع. ووجدت الدراسة نفسها أن مشاركة الآباء مثلت بشكل عام عاملاً محفزاً للنساء لدخول سوق العمل. وكشفت المقابلات المتعمقة التي أجراها Omaid (2010) مع نساء إماراتيات أنهن استشرن أفراد أسرهن الذكور خلال اتخاذ القرار المهني الخاص بهن. وبالنسبة لأفراد الأسرة الذكور الذين دعموا عمل المرأة فقد قاموا بالفعل ذلك من خلال تقديم مشورة مهنية أو فرص عمل، ويشمل ذلك أيضاً العمل في شركات عائلاتهم، التي كانت تعتبر بيئات عمل آمنة، وغير جاذبة لاهتمامات الذكور أو تفاعلهم أو منافستهم. ومثما جاء بالدراسة السابقة وجد Williams al. et (2013) أن الآباء الإماراتيين شجعوا ودعموا سعي بناتهم للعمل بشكل نشط، وإن كان ذلك في بيئات عمل معينة تتماشى مع نموذجهم الأبوي في الحياة. كما تضم أماكن العمل هذه القطاع العام المؤنث المرغوب فيه بساعات عمل أقصر وإجازات أطول، بما يمكنهن من الالتزام بالمعايير الثقافية للحشمة. وتظهر أنماط التأثير الأبوي هذه أن النساء في الإمارات العربية المتحدة محصورات في الغالب في المهن وأماكن العمل المؤنثة أو المحمية، وذلك يحد من نطاق خياراتهن وإمكانياتهن المهنية.

3. المنهجية

تبحث هذه الدراسة في دور الآباء في التعليم العالي واتخاذ القرار المهني للشابات العربيات في دولة الإمارات العربية المتحدة، وكانت هذه الدراسة جزءاً من دراسة مقارنة أكبر صُممت لاستكشاف خبرات التعليم العالي واتخاذ القرار المهني للنساء من أصول عربية في الإمارات العربية المتحدة وأستراليا في ضوء التأثيرات الأبوية والسياقات الاجتماعية الثقافية. واستخدمت الدراسة نهج نظرية الأساس البنائية (CGT) (Charmaz, 2014)، المتجذر في نظرية المعرفة البنائية (Creswell, 2013). وقد سمحت هذه المنهجية النوعية بإجراء اختبارات معمقة لاتخاذ القرار المهني للمرأة العربية ضمن سياقاتها الاجتماعية الثقافية الأوسع، مع الاعتراف بأن وجهات النظر وصناعة المعنى مرتبطة تاريخياً ومكانياً واجتماعياً. وتفترض منهجية نظريات الأساس البنائية CGT موقفاً تفسيريّاً، حيث يشترك الباحثون في بناء المعرفة مع المشاركين في الدراسة، مع مراعاة مواقفهم ووجهات نظرهم وتفاعلاتهم (Merriam, 2009; Creswell, 2013). علاوةً على ذلك تشير منهجية CGT إلى كل من ناتج البحث وعملية التحليل، حيث تستخدم هذه المنهجية استراتيجيات الاستقراء لجمع البيانات وتحليلها لغرض خلق النظرية. وعند القيام بذلك لا يتم التعامل مع النظريات الموجودة في الأدبيات على أنها حقائق مستوردة، بدلاً من ذلك يتم اعتبار مثل هذه النظريات على أنها مصادر للتحليل المقارن من أجل إبقاء جميع الاحتمالات النظرية مفتوحة.

في عام 2016 تم إجراء مقابلات فردية شبه منظمة مع مجموعة من 22 مشاركة يعشن في إمارة دبي في الإمارات العربية المتحدة، وقدمت هذه المقابلات وجهات نظر ورؤى متعددة حول تجارب اتخاذ القرار المهني التي تم إنشاؤها بشكل مشترك. وتكونت عينة المشاركات هذه من نساء مسلمات من جنسيات عربية مختلفة. 11 مواطنة إماراتية إحداهن لديها والدين عرب مختلطين إلا أنها تحمل الجنسية الإماراتية. أما الـ 11 الأخرى فهن 3 مصريات وسوريّتين وثلاث فلسطينيات أردنيات الجنسية، وواحدة لبنانية، واثنان تم تحديدهن على أنهن مختلطات الجنسية العربية. وهناك مشاركات من غير الإماراتيات يقيمون في الإمارات ولديهم تأشيرات طلبة، أو أقاموا مع آبائهم الذين لديهم تأشيرات عمل في الإمارات العربية المتحدة، وغالبية المشاركات ولدوا أو نشأوا في الإمارات العربية المتحدة منذ صغرهن. وبالنسبة للمواطنات الإماراتيات فقد كانت لديهن تقاليد ثقافية خاصة بهن تختلف عن تقاليد المشاركات العرب الأخريات. وتراوحت أعمار المشاركات بين 18 و 25 عاماً وكانوا إما مسجلين في إحدى الجامعات أو تخرجن مؤخراً في وقت المقابلة. وكان غالبية المشاركات عازبات، باستثناء اثنتين: واحدة متزوجة حديثاً وحاملاً، والأخرى مخطوبة ستزوج بعد فترة وجيزة من تخرجها. وتم تخصيص أسماء مستعارة لجميع المشاركات، وقد بذل جهد لتعيين أسماء مستعارة تمثل دولة/جنسية المشاركة العربية لتعكس هويتها.

يوضح الجدول رقم (1) الأسماء المستعارة للمشاركات، والجنسية، التخصص الجامعي، والجامعة، وتم ترتيب المشاركات في الجدول وفقاً للترتيب الذي تم مقابلتهن به. كما تم نسخ كل المقابلات شبه المنظمة حرفياً، وإرسال نسخ من المحاضر

1 Table

الجدول رقم (١)

المشارك	الاسم المستعار	الجنسية	التخصص الجامعي	الجامعة
١	أريج	عربية مختلطة (مواطنة إماراتية)	دراسات دولية/ علاقات دولية	الجامعة الأمريكية في دبي (ADU)
٢	دينا	مصرية	هندسة معمارية	الجامعة الأمريكية في الشارقة (AUS)
٣	سعاد	إماراتية	علوم بيئية	AUS
٤	رلى	سورية	إعلام/ صحافة	AUD
٥	لينا	فلسطينية- اردنية	صحافة	AUD
٦	حفصة	إماراتية	تصميم غرافيكي	جامعة زايد (ZU)
٧	آية	عربية مختلطة	اتصال جماهيري/ صحافة	AUS
٨	جانا	فلسطينية -- أردنية	التغذية العلاجية وعلم التغذية	جامعة الشارقة (UOS)
٩	سها	سورية	هندسة الاستدامة وقابلية التجديد	UOS
١٠	رانيا	مصرية	إعلام/ صحافة	AUD
١١	يسرى	مصرية	رئيسي علاقات دولية/ فرعي اقتصاديات	AUD
١٢	حياة	عربية مختلطة	صحافة/ فرعي دراسات شرق أوسطية وسياسات	AUD
١٣	ميثا	إماراتية	دراسات دولية	AUD
١٤	مريم	إماراتية	طب أسنان	AU
١٥	هناء	لبنانية	هندسة كيميائية	AUS
١٦	هديل	فلسطينية -- أردنية	هندسة كيميائية	AUS
١٧	سلامه	إماراتية	هندسة كهربائية	AUS
١٨	عفراء	إماراتية	مالية	ZU
١٩	شيخة	إماراتية	تكنولوجيا حيوية	UOS
٢٠	لينا	إماراتية	تصميم غرافيكي	ZU
٢١	شامة	إماراتية	صحة عامة وتغذية	ZU
٢٢	أسماء	إماراتية	قانون	UOS

للمشاركات من أجل التأكد منها والتعليق عليها قبل تحويلها لتحليل البيانات (Maxwell, ٢٠٠٥). ولم يكن هناك حاجة إلى إجراء تغييرات. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج N-Vivo واتباع منهج نظرية الأساس من أجل الترميز، الذي يتكون بدوره من ثلاث مراحل رئيسية: الترميز الأولي، الترميز المركز، والترميز النظري (Charmaz, ٢٠١٤).

وبصفتي مدرّسة سابقة في مدرسة ثانوية في دبي، فقد ساعدت شبكاتي المهنية في الإمارات العربية المتحدة في تجنيد المشاركات، وأثبت نهج التجنيد هذا أنه مفيد للغاية في القضاء على مشكلات الثقة أو الحد منها في الوصول إلى المشاركات العربيات؛ حيث تشير الدراسات السابقة إلى أن انعدام الثقة يمكن أن يمثل عائقاً (Al Marzouqi, Forster, & Kauser, ٢٠١١). علاوةً على ذلك، فإن موقفي الداخلي من كوني امرأة عربية مسلمة شجع المشاركات على الانفتاح في ردودهن، وسهل فهم الظواهر المعبر عنها والمتعلقة بالمعايير والقيم الثقافية بشكلٍ أعمق.

ومع ذلك، لا يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على جميع النساء العربيات في الإمارات العربية المتحدة أو العالم العربي. حيث تنتمي المشاركات في هذه الدراسة إلى حالة اجتماعية واقتصادية عالية نسبياً. علاوةً على ذلك، لا تدعي الدراسة أن هناك ثقافة عربية واحدة محددة، وبدلاً من ذلك تقرّ بتنوع المشاركات العرب، على الرغم من لغتهم وأعرافهم الاجتماعية الأبوية المشتركة (Mostafa, 2005). بالإضافة إلى ذلك فإن هذه الدراسة البنائية تهدف إلى تقديم رؤى متعمقة حول التأثيرات الأبوية والاجتماعية الثقافية التي تؤثر على التعليم العالي والخيارات المهنية للمرأة العربية في الإمارات العربية المتحدة، وذلك يوفر الأساس للمزيد من الدراسات في منطقة الخليج العربي والعالم العربي ككل. وتناقش الأقسام التالية الموضوعات الناشئة من تحليل بيانات المقابلة.

4. النتائج والمناقشة

4.1. الرقابة الأبوية واتخاذ القرار المهني المنشأ بالمشاركة

أثبت اتخاذ قرار التعليم العالمي والمسار المهني لكافة المشاركات في الدراسة أن هاتين العمليتين تتبان بشكل تشاركي بين المشاركات أنفسهن وآبائهن. وتظهر البيانات أن اتخاذ القرار بشأن التخصص الجامعي لم يتخذ بشكل فردي من قبل أي واحدة من المشاركات. وبدلاً من ذلك، اعتبرت الأسر اختيار الاختصاص الجامعي قراراً رئيسياً في الحياة ويتطلب العديد من المداولات بين هؤلاء النسوة وأولياء أمورهن من أجل الوصول إلى توافق والحصول على موافقتهم. ومن خلال هذه العمليات التي تم بناؤها بشكل مشترك، لعب الآباء دوراً مهماً في توجيه بناتهم نحو التعليم العالي والمهن التي تقع ضمن حدود ما اعتبروه وظائف مقبولة ثقافياً. وقام الآباء بنفس القدر بتوجيه بناتهم بعيداً عن الوظائف التي اعتبروها غير مقبولة ثقافياً. وتم التعبير في تصريح رانيا بشكل واضح عن عملية اتخاذ القرار المهني:

.. إن الأمر الذي عانيت منه جيئةً وذهاباً لاختيار تخصصي كان إلى حد كبير بسبب والدي، ولكن في النهاية استقرينا على شيء يرضينا جميعاً، الصحافة وليس الأدب، وهو أيضاً شيء أحبه بالفعل، ولكن مرة أخرى، إنه ليس علماً سياسياً، لذا يجب إيجاد أرضية مشتركة لبعضنا البعض، كما تعلمون..

إن فهم جوهر مشاركة الوالدين في اتخاذ القرار المهني الخاص بناتهم يعد شكلاً من أشكال الرقابة الأبوية. وقد سمح قانون الرقابة الأبوية للآباء بتشكيل وتوجيه التطلعات والأهداف المهنية لبناتهم وفقاً لقيمهم الاجتماعية الثقافية والتقاليد الجنسانية. علاوةً على ذلك، يبدو أن المشاركات توقعن أن يشارك آبائهن بشكل كبير- على الأقل كمرشدين- في آلية اتخاذ القرار المهني الخاصة بهن.

ترى غالبية المشاركات أن هذا الفعل من الرقابة الأبوية أو المشاركة كحق أبوي في الواقع شهادة على الأبوة والأمومة الجيدة. لقد أدركوا أيضاً أن هذه المشاركة هي القاعدة لأنهم وثقوا في أن والديهم يتمنون لهم الأفضل، وتوقعوا بشكل كبير أن يقوم الآباء بدفع الرسوم الدراسية الجامعية بالكامل. وهذا التوقع الأخير، كما أشارت رانيا، يضفي مزيداً من الشرعية على قول الآباء في اختياراتهم "كنت أعلم دائماً أنه سيكون لهم تأثير على ما سأختار. أعني، أعتقد أن لديهم الحق.. إنهم يدفعون مصاريفي، كما تعلمين، أعني أنهم يريدون رؤيتي في موقع جيد". وعلى غرار تعليقات رانيا المذكورة أعلاه، كانت روايات جميع المشاركات محملة بالأدلة على مشاركة آبائهن في اتخاذ القرار المهني الخاص بهم، مع الاعتراف بأن العملية الخاصة بالنساء العربيات هي عملية تفاعلية تم إنشاؤها بشكل مشترك من خلال الخطط ذات الأهداف المباشرة، ومن خلال إجراءات تشمل كل من الآباء والمراهقين (Young al., et (2001, 2006). وظهرت هذه المشاركة أو السيطرة الأبوية بشكل واضح في روايات جميع المشاركات الـ ٢٢، سواء بشكل ضمني أو صريح، بالاعتماد على الاختيارات التي جعلت هؤلاء النساء يتماشين مع تصورات آبائهن للوظائف المقبولة ثقافياً.

وتندرج الرقابة الأبوية ضمن فئة متغيرات العملية الأسرية (Keller, & Whiston 2004)) لأنها تتضمن عناصر علائقية لتواصل الآباء وتوقعاتهم وتوجيههم. وعلى الرغم من الصفات العلائقية المشتركة للشكلين الناشئين من الرقابة الأبوية (الضمني والصريح)، فإن هذه الصفات لعبت دوراً مختلفاً لدى المشاركات. كانت أشكال التحكم هذه متوقفة بشكل كبير على طبيعة الأهداف في المشاريع المهنية للوالدين والأبنة ودرجة تطابقها (Young al., et (2001). وتوضح الأقسام التالية أيضاً شكلي الرقابة الأبوية وتشرح التأثيرات الثقافية والجنسانية الكامنة.

4.2. الرقابة الصريحة

إن الرقابة الصريحة تعد النوع الأول من نوعي الرقابة الأبوية التي ظهرت في هذه الدراسة، وكان واضحاً في تجارب عدد قليل من المشاركات ٤ (من ٢٢ مشاركة). أن هؤلاء النسوة شهدن أربع رقابات أبوية صريحة خلال اتخاذ قرارهن المهني، فقد اختلفوا مع آبائهن حول خياراتهم الأولية التي اعتبرها آبائهم غير مقبولة ثقافياً. واتسمت نتائج مقابلة النساء الأربعة بشكل عام بالتأثير الأبوي السلبي، والصراع، والافتقار إلى الاستقلالية والدعم، ورغم ذلك، تفاوتت درجات التأثير الأبوي السلبي الملحوظ بين هؤلاء النساء، مثل التأثيرات الناتجة عن تجاربهن في اتخاذ القرار المهني، حيث كان بعضها أكثر اعتدالاً من البعض الآخر. وذكرت كل واحدة منهن أنها خضعت للرقابة الأبوية الواضحة في واحد أو أكثر من الأشكال التالية: الفرض، المعارضة، التوجيه في اتجاهات معينة، والحاجة إلى التوصل إلى توافق في الآراء.

ومن أحد هؤلاء النسوة حفصة التي لقي اختيارها للتصميم الجرافيكي معارضة قوية من قبل والديها الذين رفضاً ذلك كخيار للدراسة ومجال وظيفي. حيث كان والداها ينظران إلى هذا المجال على أنه منفتح للغاية بسبب هيمنة وكالات الإعلان الغربية على هذا المجال، ما يتطلب من المرأة أن تتصرف في العمل بطريقة غير تقليدية وغير مقبولة ثقافياً. وشمل ذلك السفر بحرية والتعرض للرجال بشكل مفرط، والتفاعل معهم بشكل متكرر داخل وخارج مكان عملها. ومثل هذه المهن تتعارض مع القيم الثقافية للآباء العرب، ويتم رفضها خوفاً من تشويه سمعة الأبناء وأسرتهما، وربما إعاقة آفاق زواجها مستقبلاً. وكانت حفصة مصرة على التسجيل في التخصص الذي تريده، لكنها عانت لفترة طويلة من نقص الدعم والمعارضة لقرار والديها، مشيرة إلى ذلك بقول " لقد حاولوا إيقافي. لقد حاولوا إيقافي لمدة ٣ سنوات، باستمرار.. أود أن أقول إنهم كانوا يحاولون الدفع برأيهم".

لقد أعطيت حفصة الوقت لتثبت لوالديها أن اختيارها كان يستحق العناء، وأنها يمكن أن تكون ناجحة بشكل فعلي، بينما تلتزم في الوقت نفسه بالمعايير الجندرية التقليدية لثقافتها. وشملت هذه المعايير المحافظة على الحشمة في اللباس والسلوك عند التعامل مع الزملاء الذكور؛ حيث أن هذا المفهوم القائم على النوع الاجتماعي (أي الحشمة) ضروري للعائلات العربية من أجل الحفاظ على شرفها وسمعتها في مجتمعاتها، وتجنب التعرض للعار أو عدم الاحترام (Metcalfe, ٢٠٠٩; Bank, World ٢٠١٣)

تملك قواعد الحشمة هذه بالإضافة إلى الحاجة للحصول على موافقة للعمل خارج المنزل من أولياء الأمور تأثيراً مباشراً على المشاركة الاقتصادية للمرأة في المنطقة العربية (Bank, World ٢٠١٠). على سبيل المثال، في دراسة al.'s et Aswad (٢٠١١) لم تمنح الطالبات الإماراتيات - في البداية- اللواتي يتطلعن إلى دخول برامج STEM (العلوم، التكنولوجيا، الهندسة، والرياضيات) الإذن في دراسة هذه البرامج خارج مسقط رأسهن من قبل عائلاتهن من أجل متابعة تطلعاتهن التعليمية بسبب القيود المفروضة على سفر المرأة. وترتبط القيود المفروضة على سفر النساء بشكل خاص بالأسباب الثقافية للحماية والحشمة (Metcalfe, ٢٠٠٨; Bank, World ٢٠١٣). وبالنسبة لحالة حفصة فإنه على الرغم من أن والديها استسما في النهاية لاختيارها، إلا أن قبولهما لم يدم طويلاً عندما بدأت العمل بعد تخرجها، حيث استمروا في النظر إلى المجال باعتباره تهديداً لحياتها الزوجية في المستقبل، لاسيما فيما يتعلق بالعثور على شريك يقبل طبيعة عملها.

يعتقد آباء آخرون مثل والدي هديل، بمثل ما تم ذكره سابقاً، أي أن الإناث لا تنتمي إلى المجالات التي يسيطر عليها الذكور؛ لذلك رفضوا كل الخيارات الأولية للهندسة الميكانيكية والمدنية. هذه "التقاليد الجنسية" (Hamdan, ٢٠٠٦, P.٦٠) والمواقف تنبع من نفس المفاهيم الجندرية والثقافية للحشمة وحماية المرأة، وتقليل الاتصال غير الضروري مع الجنس الآخر.

ومن خلال معارضة مثل هذه المهن تضمن العائلات أن تلتزم بناتهن بمعايير آمنة، وأنهن في مأمن من المضايقات المحتملة والسلوكيات غير المشروعة التي تنتج عن التعامل مع الزملاء الذكور. وأثبتت الأبحاث العراقية في دراسة

Al-Deen's Jamal (٢٠١٨) صحة هذه المفاهيم الجندرية لحماية المرأة، وذلك من خلال اختيار مدارس أحادية الجنس لبناتهن لتقليل مخاطر مشاركتهن المحتملة في أعمال غير مشروعة مع أقرانهم من الذكور، التي يمكن بدورها أن تجلب العار أو تسيء إلى شرف العائلات. وأشارت رواية هديل عن اتخاذها للقرار المهني إلى عدة أشكال من الرقابة الأبوية الصريحة، بما في ذلك المعارضة والفرض لضمان حمايتها:

"اعتقد أن ذلك كان في بداية الالتحاق بالجامعة الأمريكية في الشارقة. بما أنه لا ينبغي أن أختار تخصصاً ينتهي بي في العمل في بيئة ذكورية، مثل البناء، فقد ألغى والدي دراسة الهندسة المدنية بأنفسهم، كما استبعدوا تماماً دراسة الهندسة الميكانيكية، رغم أنني أحبها"

وحاولت والدة هديل أيضاً أن تحول خيارها تجاه حقل آخر، وهو علوم الكمبيوتر، لاعتقادها أن هذا الحقل يسوده الذكور بشكل أقل، ومع ذلك، استقر قرار هديل في النهاية على الهندسة الكيميائية على الرغم من رفض والدتها المبدئي لهذا المجال. وحدث ذلك بعد عدة زيارات للجامعة ومناقشة أكاديميين من أقسام ذات صلة، حيث تمكنت نسبة الالتحاق بين الجنسين في هذا التخصص من إقناع والدتها باختيارها، وتلاحظ هديل:

إن سبب قبول والدي لتخصصي يكمن في أنها عندما ذهبت معي إلى الجامعة الأمريكية في الشارقة (AUS) وسألت قسم الهندسة الكيميائية عن نسبة الإناث والذكور، قالوا لها أن لدينا ٥٠% ذكور و٥٠% إناث، وأخبروها أن هذا التخصص هو الأكثر إقبالاً من النساء. لذلك بدت ردت فعلها مثل: "واو؛ نعم هذه هو التخصص!"

إن التحديات والتوتر والافتقار إلى الخبرات في اتخاذ القرار المهني مثل ما حصل مع حفصة وهديل وأخريات، اللواتي عانين من الرقابة الأبوية الواضحة تدعم نتائج الأبحاث التي وجدت أن نقص الدعم الأبوي (Blustein et al., ٢٠٠١)، ورفض الآباء لآراء المراهقين أو الصراع على التطلعات المهنية (Keller & Whiston, ٢٠٠٨؛ Schultheiss et al., ٢٠٠١) أدت إلى وجود كفاح وصعوبة في تحقيق أو إنجاز الأهداف المهنية. ففي أربع حالات رقابة أبوية صريحة، لم يكن الآباء والبنات في هذه الحالات يتشاركون أهدافاً مشتركة، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى الخلاف حول اختيار المهنة، وبالتالي كان هناك عدم تطابق في وسائل تحقيقها، علاوةً على ذلك، تصوّر روايات هؤلاء النساء أثر رجعي واضح لأجددة آبائهن، وتؤكد عزم الآباء على ضمان توافق اختيارات بناتهن مع المعايير الثقافية والجندرية.

في ضوء الطبيعة الجماعية للثقافة العربية، تعتبر الرقابة الأبوية الواضحة ليست ظاهرة مفاجئة بشكل تام، ففي الواقع، وُجد أن تأثير الآباء على الخيارات المهنية للشباب في الثقافات الجماعية يلعب دوراً كبير الأهمية، حيث تم التأكيد بشكل كبير على القيم الثقافية والتقليدية. فعلى سبيل المثال، تم الوصول إلى أن الآباء في الثقافة الصينية يمنحون بناتهم مرونة أكثر في اختيار مهنتهن لكن ذلك يتم فقط ضمن مجموعة محدودة من الخيارات التي ينظر إليها ثقافياً على أنها مرموقة ومناسبة للجنسين (Hou & leung, ٢٠١١). ووجد Fouad et al. (٢٠٠٨) إن التوقعات الثقافية، مثل أن تصبح نموذجاً يحتذى به ويحافظ على سمعة الأسرة، قد ضغطت على الأطفال الأمريكيين من أصل آسيوي من أجل تحقيق تطلعات آبائهم المهنية.

تفرض الأعراف الأبوية السائدة بين العائلات العربية، مثل توقعات الدور الجندري ومفاهيم الطاعة والحشمة تصورات معينة لتعليم المرأة والمسارات المهنية لها (Elamin & Omaid, 2010). كما أظهرت نتائج العديد من الدراسات في الإمارات العربية المتحدة أن قرارات المرأة العربية المهنية والتوظيفية قد اتخذت بعد التشاور مع أولياء الأمور (معظمهم من الآباء)، حيث عادة ما تم توجيههن نحو المهن التي تمارس داخل الشركات العائلية المحمية أو أماكن العمل المؤنثة التي يمكن تمثيل فيها للأعراف الأبوية والثقافية (على سبيل المثال، ساعات العمل القصيرة) (Aswad, 2011; et Rutledge al., 2014; et Williams al., 2013). وبهذا الشكل يتبين لنا أن الأفعال المتنوعة للرقابة الأبوية التي تم توضيحها في هذه الدراسة تشبه الدراسات التي أثبتت أن مشاركة الآباء العرب في اتخاذ القرار المهني الخاصة ببناتهم غالباً ما تحدث ضمن حدود التوافق الجندري والثقافي. والأهم من ذلك فإن هذا البحث السابق يشير إلى أن ممارسات الرقابة الأبوية الصريحة في اتخاذ القرار المهني الخاص بالمرأة تعد أمراً طبيعياً داخل الثقافة العربية.

5. الرقابة الضمنية

لقد ظهرت الرقابة الأبوية بشكل ضمني مع غالبية المشاركات في الدراسة، أي في 18 امرأة من إجمالي 22 امرأة. في هذه الفئة كانت الرقابة الأبوية ضمنية لأنها تتجلى بشكل دقيق يتميز بتأثير الوالدين الإيجابي وغياب الخلاف أو الصراع. وتم وصف آباء هؤلاء النساء بأنهم داعمون، ومشجعون، ومرشدون، ومقنعون في بعض الأحيان، مع منحهم الاستقلال الذاتي للنساء في اتخاذ خياراتهن بأنفسهن. ورغم ذلك فإن الاستقلالية المتصورة التي وصفتها المشاركات لم تكن مطلقة واقتصرت على الوظائف التي كانت مقبولة ثقافياً للآباء. وعلى غرار الرقابة الصريحة، تضمن الرقابة الأبوية الضمنية الممارسة في أشكالها الإيجابية المتنوعة أن اختيارات هؤلاء النسوة تتلاءم مع الإطار المقبول جندرياً الذي يحظى بتقدير كبير ومكانة مرموقة في الثقافة العربية. لقد حدثت اختيارات النساء أو تطلعاتهن في هذه الفئة (بشكل أصلي أو في نهاية المطاف) بشكل متوافق مع مفاهيم آباءهن عن المهن المقبولة ثقافياً، وبالتالي لم تترك أي احتمال للنزاع والخلاف وهكذا يمكن النساء في هذه الفئة من أن يصفن بأنهن محظوظات، لأنهن حصلن على مجالات مهنية مرغوبة تتماشى مع آراء آباءهن أو ببساطة فقد تم تكوينهن اجتماعياً تجاه تلك المسارات، وبالتالي اتخذوا تلك القرارات المقبولة بوعي أو لا وعي، وذلك ما عبرت عنه لبنى التي يبدو أنها كانت محظوظة في تجنب الصراع باختيار مجال كان يُنظر إليه بأنه قليل التفاعل مع الرجال:

"نعم، في الواقع أُمي لديها ما أؤمن به، لديها هذا التفكير، لا أعتقد أنها كانت ستحب شيئاً اتفاعل معه بشكل كبير مع الرجال، حتى أن والدي يؤمن بذلك. لكنهما لم يعبرا عن هذا الأمر بشكل صريح.. أعني أنهم توقعوا أنني

سأتعامل مع الرجال والأمور المحيطة، لكنني متأكدة تماماً من أن هناك الكثير من المجالات التي يتم التفاعل فيها بشكل أكبر مع الرجال من مجال التصميم الجرافيكي. هل ذلك منطقياً؟"

تلقت النساء في هذه الفئة دعماً وتشجيعاً قوياً من آباءهن عندما توافقت اختياراتهن المهنية مع المعايير الثقافية والجنسانية العربية. على سبيل المثال، تمت الموافقة على اختيار جانا للتغذية السريرية وعلم التغذية ودعمها بشدة من قبل والديها. حيث أدركا أنها مناسبة تماماً للمرأة، واعتقدا أن معرفتها بالتغذية وعلم التغذية ستكون مفيدة لعائلتها المستقبلية حتى لو قررت عدم متابعتها كمهنة:

ولكن بعد ذلك عندما أخبرتها عن التغذية السريرية وعلم التغذية، دعمتني أُمي بشكل كبير، ووالدي أيضاً، لقد أحبا ذلك، وكان دعمهما يشبه: " نعم، اذهب من أجله، إنه مناسب للفتاة، سوف يفيدك ذلك حتى لو لم تنالي وظيفة به أو أي شيء آخر"

وبشكل مشابه لذلك كان هناك من ينظر لها الآباء على أنها من مرموقة وتحظى باحترام كبير في الثقافة العربية الأخرى. وينتمي اختيار مريم لطب الأسنان إلى هذه الفئة من المهن ذات السمعة الطيبة بين العرب. هتفت مريم قائلة: "بالطبع شجعوني عندما اخترت طب الأسنان!"

وقد تم مشاهدة حالات أخرى للدعم الأبوي باتجاه مجالات محددة عندما مثل الآباء رأس المال الاجتماعي أو شبكة الأشخاص التي يمكن الاستفادة منها لتأمين عمل لبناتهم في المستقبل. وكان النساء تنظر إلى هذا الشكل من الدعم الأبوي بإيجابية، مثل حياة التي حصلت على دعم هائل من والداها في متابعة الإعلام كمهنة لأنه عمل في نفس المجال، وذلك منحها فرص عمل مضمونة تقريباً. صرحت حياة: " نعم، لقد أثر والدي فيّ بطريقة جعلت الأمر يبدو كالآتي: أنني سأساعدك في الحصول على تدريب أسهل من الوظائف الأخرى"

وعلى نفس المنوال، قام الآباء ضمن هذه الفئة بإثناء بناتهم ضمناً عن ممارسة من نُظر إليها على أنها غير مقبولة ثقافياً، حيث كان الردع الضمني لبعض المهن عملاً أبوياً يتم بالخفاء بشكل دائم. ولم تعترف أي من المشاركات بأن ذلك نتج عن تأثير أبوي واضح، فبمعنى آخر لم يحمل هذا الشكل من التأثير الأبوي أي مشاعر سلبية عند وصفه في رواية المشاركات. وبدلاً من ذلك، نظرت النساء في هذه الفئة إلى فعل الردع بشكل إيجابي، حيث نظرن له كشكل من أشكال التوجيه. وباختصار، لم تُشر رواياتهن إلى علاقة سلبية مع آباءهن. ويصوّر تصريح "سلامه" هذا التأثير على أنه يمثل القاعدة بالنسبة للفتيات العربيات، اللواتي كنّ يبحثن، ويتوقعن، ويقبلن هذا الشكل من مشاركة الوالدين في اختياراتهن:

في البداية أردت دراسة الصحافة، لقد أخبروني أن العمل في الصحافة أو وسائل الإعلام لا يتمتع بسمعة طيبة هنا، حقاً ليس للصحافة سمعة جيدة، لذا فقد قمت باستبعاد الصحافة كخيار دراسي منذ الأيام الأولى في المدرسة، منذ أن كنت في الصف العاشر، قررت: "حسناً، لن أختص بذلك، والداي لا يقبلانه".

تدرج الأسباب الكامنة وراء إحباط الوالدين أو تثنيهم لبناتهم عن بعض المسارات المهنية تحت ثلاث فئات رئيسية: (١) المعايير الجندرية وتوقعات الأدوار؛ (٢) القيم الثقافية (مثل الشرف والسمعة)؛ (٣) القيمة الثقافية للمهن. ففي البداية كانت الأعراف الجندرية وتوقعات الأدوار مسؤولة إلى حد كبير عن سبب عدم تشجيع الفتيات في ممارسة بعض الوظائف. تحدثت آية على سبيل المثال عن عدم تشجيع والديها الضمني لاختيارها الأولي للهندسة الكهربائية، مع الاعتراف بأنهما لم يفرضوا رغبتها عليها:

في البداية، كنت مهتمة جداً بالهندسة الكهربائية، لكن والدي كانا محبطين بعض الشيء.. ولم يطرحا ذلك بشكل مباشر، حيث لم يصنفا ذلك على أنه للفتيات أو للشباب، لكنهما دائماً أعطيا شعوراً أو انطباعاً بأن الهندسة ليست مناسبة لك كفتاة، مثل "ماذا ستفعلن بهما؟" وأشياء من هذا القبيل، " إنه جاف جداً، إنه صعب جداً، هل تريدان حقاً الذهاب إلى هناك؟" لطالما شعرت أنهم أعطوا هذا الانطباع، لكنهما حاولا دائماً عدم قول ذلك بصوت عالٍ. لم يرغباً أبداً في اتخاذ قرار معين أو يجعلاني أفعل ذلك بسبب رأيهما. حتى أن أمي كانت خائفة جداً "ماذا لو أخبرتك أن تفعلين ذلك، وبعدها جئت لي في المستقبل وأخبرتني، لماذا جعلتني اتخذ هذا الخيار؟"

إن السبب الثاني في دفع الآباء لثني بناتهم عن مهنة معينة هو الخوف من تأثير المهنة على سمعة المرأة أو صورتها، مما سيؤثر أيضاً على أسرتهما. فوالد حياة الذي وصفته بأنه داعم ومنفتح، رفض تطلعها لممارسة مهنة الغناء خوفاً من أن تؤثر السمعة السيئة لهذه المهنة على ابنته سلباً أو تخجلها، حيث لاحظت حياة، "قال والدي على سبيل المثال، " لا أريدك أبداً أن تصبحين مغنية"، لأن ذلك سيصبح أكبر وأكبر بالنسبة إلي، ويجب أن أتوقف في وقت ما بسبب كوني فتاة عربية". وأوضحت حياة كفتاة عربية أن والدها كان يتوقع منها أن تلتزم ببعض الأعراف والتقاليد التي وضعها المجتمع:

نعم، هكذا كان الحال عند تخرجي: "هذه آخر مرة أريدك أن تغني علناً هناك، في حدث كبير أو شيء من هذا القبيل" نعم، لم يقل إن ذلك حرام، أو لأنك تعلمين أن صوت المرأة حسب معرفتك يمثل "عورة" كما يقولون بالعربية. ، حسب اعتقادي لم يجب ذلك لأنه غير مقبول ثقافياً ، واعترف أن والداي مهتمان بما يؤمن به الآخرون أو ما يؤمن به المجتمع.

إن السبب الثالث لثني الوالدين الضمني لمهنة معينة هو مدى قيمة المهنة في المجتمع العربي. وأوضحت دينا أن الرسوم المتحركة في مجتمعها لم يُنظر إليها على أنها مهنة احترافية ، لذلك لم يوصي والديها بها:

إنهما لا يرون ذلك مهماً، ولا يرونه رائعاً، إنها شيء للأطفال، ترسم وتلون ثم تصنع قصة غبية أياً كان ذلك، هكذا يرونه. إنهما يحبانه تارةً وتارةً يقللان من قيمتها أو شيء من ذلك القبيل.. هذا يجعلنا نفكر في الأمر على أنه ليس تخصصاً، إنه فقط هواية... أعتقد أن كل هذه الأفكار الثقافية تجاه مثل هذا التخصص من شأنها أن تجعل شخصاً ما يفكر أن تلك مجرد هواية، لكنها بالنسبة لي ليست هواية على الإطلاق.

إن الرقابة الأبوية الضمنية التي تم توضيحها في روايات المشاركات في جميع أشكالها -- الدعم أو التشجيع أو التوجيه أو الثني عن بعض المهن- تم إدراكها وسردها بطريقة إيجابية. وإن غياب السلبية الذي يظهر في المشاعر في روايات هؤلاء النسوة يُظهر بوضوح أن تصوراتهن المهنية وتطلعاتهن تتماشى بشكل أو بآخر مع تصورات آبائهن الاجتماعية والثقافية والجنسانية. علاوةً على ذلك، فإن التأثير الإيجابي المصوّر لآبائهن يشير أيضاً إلى أنهم يقدرّون ويرحبون بشكل عام هذا النوع من أشكال الرقابة الأبوية الضمنية على مشاريعهن المهنية.

وتتنفق هذه النتائج مع الدراسات التي تعتبر دعم الوالدين وتوجيههم وتشجيعهم يشكل مفتاحاً إيجابياً لعوامل التأثير الأبوي على تطور المسيرة المهنية للشباب وخياراتها (Blustein al., et ٢٠٠١; Ceja, ٢٠٠٦; Kracke, & Dietrich ٢٠٠٩; Schultheiss, et al., ٢٠٠١; Keller, & Whiston ٢٠٠٤; Young, et al., ٢٠٠٦). ووجدت الدراسات السابقة أن الدعم الأبوي خلال اتخاذ القرار المهني يمكن أن يكون على شكلين: العاطفي أو نفعياً، مثل المساعدة في المهام المتعلقة بالتعليم والتوظيف (Blustein al., et ٢٠٠١; Whiston, & Keller ٢٠٠٨). فقد أشارت بيانات العديد من المشاركات إلى الدعم المقدم من قبل الوالدين سواء عاطفياً، من خلال تشجيع مريم على اختيار طب الأسنان على سبيل المثال، أو نفعياً كاختيار حياة للإعلام من خلال ارتباطها برأس المال الاجتماعي لوالدها في هذا الحقل.

ومع ذلك، فعلى الرغم من التأثير الإيجابي الملحوظ في إطار هذه الفئة، فإن عمليات اتخاذ القرار المهني للمشاركات الـ ١٨ استندت إلى نقاشات مشتركة وتطلبت في نهاية المطاف موافقة الوالدين. وقد تم تقديم الدعم الأبوي والتوجيه والتشجيع، ومنح الآباء الاستقلال الذاتي المصوّر في هذه الفئة من النساء ضمن حدود معينة لما اعتبروها مهناً "مناسبة" أو "مقبولة" لبناتهم. إلا أن الاستقلالية التي صورتها هؤلاء النسوة لم تكن مطلقة؛ حيث تفرض أجدت الوالدين (Young al., et ٢٠٠١) الموافقة من الشخصيات العائلية الذكورية ذات السلطة الأسرية، بالإضافة إلى الامتثال للمعايير الاجتماعية الثقافية والأبوية العربية (Gallant Ponder, & Williams ٢٠٠٨; al., et ٢٠٠٣) وعلى الرغم من أن ذلك كان ضمناً إلا أنه كان واضحاً.

وبالإضافة لما ذكر، اقترحت مقابلات المشاركات أن الرقابة الضمنية التي ينظر لها على أنها مشاركة أبوية إيجابية خلال اتخاذ القرار المهني الخاص بهن تمثل المعيار المتوقع من المسؤولية الأبوية الجيدة. وقد كان جلياً أن هؤلاء النساء تم تنشئتهن اجتماعياً لرؤية الرقابة الضمنية على أنها تمثل تشريع أبوي لواجب الآباء في رعاية النساء، والتي بدورها كانت تعني أنهن مجبرين إلى حتماً على القبول. كما كان ذلك جلياً في اعتراف آية الإيجابي بنصيحة والديها بممارسة الصحافة والابتعاد عن مهنة الهندسة التي يهيمن عليها الذكور: "في البداية لم تعجبني [نصيحة والديين]،

لم أتوقع ذلك أبداً، لهذا لم أعتقد أنهما يمكن أن يكونا على حق. لكنني الآن لا أتخيل كيف كنت سأستمر في هذا المجال [الهندسة]".

إن التعليقات المذكورة أعلاه من قبل آية وسلامه تسلط الضوء على حرص هؤلاء النساء على استرضاء آبائهن، وقبول أحكامهم، والحصول على موافقتهم. وتتوافق هذه النتائج مع المفاهيم الأبوية والثقافية العربية للطاعة المتوقعة من قبل النساء على وجه الخصوص (Oweis et al., 2012). وعلى غرار الرقابة الصريحة، ارتبطت الأسباب الكامنة وراء دعم الوالدين وتوجيههم الضمني نحو مهن محددة دون أخرى على المواقف الجندرية والثقافية التي تتوافق مع التقاليد المجتمعية العربية (Aswad et al., 2011). وتعزز الرسائل الأبوية كالتي صرحت بها جانا " إنه جيد للفتاة" الأدوار النمطية للجندر العربي التي تم تحديدها في الدراسات السابقة، حيث ينبغي للمرأة أن لا تسعى إلى المهن التي يهيمن عليها الذكور أو تطلب مهناً حرفية (Al Forster, & Marzouqi, 2011)، وبدلاً من ذلك يجب أن تتابع الإناث وظائف مناسبة (Gallant & Pounder, 2008) تتيح التوازن بين العمل والأسرة (Omair, 2010; Rultedge et al., 2014).

وعلى عكس الدراسات السابقة التي أجريت على النساء العربيات وبيّنت أن الآباء قاموا بإبعاد بناتهم عن المهن التي يهيمن عليها الذكور (Al Foster, & Marzouqi, 2011)، فقد كشفت هذه الدراسة عن بعض حالات الدعم الأبوي والتوجيه نحو المهن التي يهيمن عليها الذكور، أو تلك التي تتطلب تفاعلات مع الذكور، وقد شوهد هذا التأثير الوالدي بشكل خاص من قبل الأب، فعادةً ما يملك الآباء القدرة على تمكين بناتهم من العمل في الأماكن التي يعملون بها إما بأنفسهم أو لديهم صلات اجتماعية معها (على سبيل المثال، حياة). ومن خلال استخدام رأس مالهم الاجتماعي، يكون للآباء سيطرة مباشرة على حماية بناتهم في مكان العمل فيما يتعلق بالأمن الوظيفي، لكن الأهم من ذلك هو ما يتعلق بالحفاظ على شرف الأسرة وسمعتها من خلال حمايتهن من الأماكن التي لا تتوافق مع قواعدهم (على سبيل المثال الوكالات الغربية ذات العقل المنفتح في حالة حفصة). وهذا الاستنتاج يؤكد نتائج دراسة Omair (2010) التي كشفت أن أفراد الأسرة الذكور دعموا المديرات الإماراتيات من خلال تزويدهن بفرص عمل في الأعمال الخاصة بأسرهم. وبشكل يدعم هذه الفكرة بشكل أكبر وجد Williams et al. (2013) أن الآباء الإماراتيون شاركوا في تشجيع ودعم خيارات بناتهم المهنية بشكل نشط، إلا أن ذلك ارتبط فقط بأماكن العمل المناسبة ثقافياً، التي ملكت بيئة أنثوية، وساعات عمل قصيرة، وإجازات طويلة، مثل حال القطاع العام. وبشكل جوهري، فإن مثل هذه الأشكال من الرقابة الضمنية، يضمن الآباء أن الخيارات المهنية لبناتهم تتوافق مع معاييرهم التقليدية ونموذج حياتهم الأبوي.

وتبعاً لذلك، فإن النتائج المستخلصة من هذه الدراسة تظهر أن كلاً من الرقابة الأبوية، الضمنية والصريحة، متجذرة في المفاهيم الاجتماعية الثقافية والجندرية للمهن المناسبة للمرأة العربية، وعلى الرغم من ذلك، فعلى عكس النساء الخاضعين للرقابة بشكل صريح، فإن أولئك اللواتي كان متحكماً بهن بشكل ضمني في اتخاذ القرار المهني، كنّ

متفقات إلى حد كبير مع توجيهات آبائهن. وعلى الرغم من السبب الجذري لهذا الانسجام فإن النتيجة لا تزال تشير إلى أن هؤلاء النسوة لديهن الوكالة والاستقلالية لبناء تطلعاتهن المهنية وخياراتهن في التوافق مع قيم آبائهم ومعتقداتهم.

6. الخلاصة

إن هذه الورقة البحثية سعت إلى فهم الأدوار التي يلعبها الآباء في التعليم العالي واتخاذ القرار المهني للشابات العربيات في الإمارات العربية المتحدة. وأشارت روايات المشاركات بشكلٍ قوي إلى أن اتخاذ القرار المهني كان عملية تفاعلية تم بناؤها بشكل مشترك من خلال الخطط الموجهة نحو الهدف والمداومات بين الآباء وبناتهم. ويمكن فهم هذا التدخل الأبوي الصريح في الواقع والتأثير التي يطلق عليها الرقابة الأبوية بأنها تمثل حق الوالدين وواجبهما في مساعدة وتوجيه بناتهم من خلال قرار رئيسي في الحياة. وتشير الرقابة الأبوية أيضاً إلى طبيعة ومدى توجيه الآباء العرب وحكمهم للإبحار المهني والاستكشاف الخاص ببناتهم وكيفية تشكيل والتأثير على تصوراتهن المهنية وتطلعاتهن.

حدثت الرقابة الأبوية في شكلين رئيسيين صريح وضمني، وفي روايات اتخاذ القرار المهني للنساء في هذه الدراسة كان النموذج الأول من الرقابة الأبوية الصريحة واضحاً لدى أربعة مشاركات، وحدث هذا النوع من الرقابة عندما تم رفض الآباء أو لم يقبلوا الخيارات المهنية الأولية للفتيات لأنهم اعتبروها غير مقبولة ثقافياً. وأبلغت النساء بموجب هذا الموضوع عن تجارب سلبية لاتخاذ القرار المهني، حيث تنطوي هذه التجارب على الصراع وعدم وجود دعم أبوي واستقلالية تسهم في متابعة حياتهن المهنية المطلوبة. أما النموذج الثاني فتمثل في الرقابة الضمنية، وحدث هذا النموذج مع معظم المشاركات من خلال الدعم الأبوي، والتشجيع والإرشاد، ومنح الاستقلال الذاتي، ووصفته المشاركات بشكلٍ إيجابي. وأثبتت الرقابة الأبوية في كل أشكالها المتجسدة أنها عملية معقدة وليست محدداً خطياً لاتخاذ القرار المهني لمشاركات. وأظهر كلا النموذجين من الرقابة الأبوية أنهما يدعمان نفس التصورات والمعايير الاجتماعية الثقافية التقليدية والمعاصرة من أدوار المرأة في الثقافة العربية والمجتمع. وباختصار، كانت الرقابة الأبوية بمثابة تأثير قوي تم توجيهه والتأكد من أن خيارات المرأة في التعليم العالي والخيارات الوظيفية تندرج ضمن حدود المطابقة الثقافية.

تساهم نتائج هذه الدراسة في الأدبيات المتزايدة حول اتخاذ القرار المهني للمرأة العربية، وتصور مجموعة من الخطابات التي تؤثر وتحدد تطلعاتها المهنية وخياراتها. وتقدم هذه الدراسة أيضاً أبعاداً جندرية وثقافية جديدة لنظريات التطوير المهني للشباب ونظريات صنع القرار. ومن الناحية العلمية، توفر النتائج المستخلصة من هذا

البحث عدداً من التوصيات الخاصة بالقيادة التعليمية وصانعي السياسات في الإمارات العربية المتحدة، خاصةً فيما يتعلق بالتوجيه المهني وتقديم المشورة لطالبات في المستويات الثانية والثالثة. أولاً، بالنظر إلى مشاركة الأبوين وتأثيرهم على اتخاذ القرار المهني لبناتهم، ينبغي النظر في طرح برامج توجيه وظيفية تشرك الآباء وتعمل معهم من أجل دعم النساء وتوجيهن نحو حياتهن المهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. ثانياً، يجب التفكير في تطوير برامج التوجيه المهني والمناهج المدرسية الثانوية بشكل يوفر مبادرات تحقق استجابة جندرية، وتصمم خصيصاً لمساعدة الشابات في تحقيق أهدافهن التعليمية والوظيفية. ومن الجدير بالملاحظة أن المواطنين والمقيمين ينتمون إلى فئات اجتماعية مختلفة في مجتمع الإمارات العربية المتحدة ولديهم أوضاع وحقوق مختلفة. لذلك فإن من الضروري أن تصمم هذه البرامج والمناهج مع أخذ تلك الاختلافات بعين الاعتبار، وكذلك مع أخذ السياقات وثقافات المدارس التي سيقومون بتنفيذها بعين الاعتبار.

ملاحظة المؤلف

حصلت هذه الدراسة على تصريح أخلاقي من لجنة أخلاقيات البحوث البشرية في جامعة المؤلف. وتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين المدرجين في هذه الدراسة. كما مُنح المؤلف إذناً بإجراء مقابلات على أساس جامعة مشهورة في دبي من قبل كبير المسؤولين الأكاديميين ومدير العلاقات الخارجية قبل بدء البحث.

شكر وتقدير

تود ندى أن تعرب عن تقديرها للمشاركين في هذه الدراسة لمشاركتهم الكريمة حول خبراتهم وتصوراتهم وتطلعاتهم الخاصة باتخاذ القرار المهني.

معلومات التمويل

هذا البحث والورقة البحثية لم يتلقيا أي تمويل.

تضارب المصالح

ليس هناك تضارب في المصالح بين المؤلف وأي مشارك تم تجنيده في هذه الدراسة.

السيرة الذاتية

ندى لبيب باحثة وأكاديمية في كلية سيدني للتربية والعمل الاجتماعي بجامعة سيدني. تتركز اهتمامات ندى البحثية في مجالات التعليم العالي وعلم اجتماع التعليم والتعليم الدولي والمقارن. تهتم ندى بشكل خاص بالمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالاختيار والوصول والمشاركة في التعلم العالي والمهن غير التقليدية.

يمكن الاطلاع على أحدث ورقة لها في تقرير الجندر لرصد التعليم العالي (GEM) لليونسكو لعام ٢٠٢٠ حول المشورة المدرسية المستجيبة للجندر للمشاركة في المجالات غير التقليدية في التعليم العالي في الإمارات العربية المتحدة، هنا:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374508>

ملاحظات

١. يعتمد الناس في الثقافات الجماعية على بعضهم البعض داخل مجموعاتهم (على سبيل المثال: الأسرة، العشيرة، المجتمع)؛ ولديهم روابط قوية مع الآخرين في مجموعاتهم ويتصرفون في المقام الأول على أساس معاييرهم، إنهم يتصرفون في المصلحة المجتمعية، ومن المتوقع أن يكون الولاء الدائم لمجموعتهم الداخلية (Hofstede, 1984; Triandis, 1986; Triandis, 2001)

٢. تعني كلمة "حرام" باللغة العربية "ممنوعة" (في الإسلام).

٣. تشير كلمة "عورة" إلى السلوكيات أو مناطق الجسم (بما في ذلك الصوت) التي لا يمكن الكشف عنها للجنس الآخر.

Acknowledgements

The author would like to acknowledge the participants of this study for generously sharing their CDM experiences, perceptions, and aspirations.

Funding Information

This research and paper have not received any funding.

Competing Interests

There was no conflict of interest between the author and any participant recruited in this study.

Author Biography

Nada Labib is a lecturer and researcher at the Faculty of Arts and Social Sciences, The University of Sydney. Her research interests lie in the fields of Higher Education, Sociology of Education, and Comparative and International Education. She is particularly interested in gender equity regarding choice, access to, and participation in higher education and nontraditional careers. Her most recent paper in UNESCO's 2020 Global Education Monitoring (GEM) Gender Report on Gender-responsive school counselling for participation in nontraditional fields in higher education in the United Arab Emirates can be accessed here: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374508>

References

- [1] Al Marzouqi, A., & Forster, N. (2011). An exploratory study of the under-representation of Emirati women in the United Arab Emirates' information technology sector. *Equality Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(7), 544–562.
- [2] Al-Bitar, Z. B., Sonbol, H. N., & Al-Omari, I. K. (2008). Reasons for choosing dentistry as a career by Arab dental students. *European Journal of Dental Education*, 12(4), 247–251. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0579.2008.00526.x>
- [3] Aswad, N., Vidican, G., & Samulewicz, D. (2011). Creating a knowledge-based economy in the United Arab Emirates: Realising the unfulfilled potential of women in the science, technology and engineering fields. *European Journal of Engineering Education*, 36(6), 559–570. <https://doi.org/10.1080/03043797.2011.624174>
- [4] Ausman, J., Javed, A., Ahmed, S., Abdul Samad, M., Pour, A. S., Mathew, E., . . . Sreedharan, J. (2013). Social factors influencing career choice in a medical school in the United Arab Emirates. *Education in Medicine Journal*, 5(1), 14–20. <https://doi.org/10.5959/eimj.v5i1.16>
- [5] Barakat, H. (1993). *Arab world: Society, culture, and state*. University of California Press.
- [6] Blustein, D. L., Fama, L. D., White, S. F., Ketterson, T. U., Schaefer, B. M., Schwam, M. F., . . . Skau, M. (2001). A qualitative analysis of counseling case

- material: Listening to our clients. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 242–260. <https://doi.org/10.1177/0011000001292004>
- [7] Ceja, M. (2006). Understanding the role of parents and siblings as information sources in the college choice process of Chicana students. *Journal of College Student Development*, 47(1), 87–104.
- [8] Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory* (2nd ed.). SAGE.
- [9] Creamer, E. G., & Laughlin, A. (2005). Self-authorship and women's career decision making. *Journal of College Student Development*, 46(1), 13–27. <https://doi.org/10.1353/csd.2005.0002>
- [10] Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. SAGE.
- [11] Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 109–119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.005>
- [12] Dwairy, M., Achoui, M., Abouserie, R., & Farah, A. (2006). Adolescent-family connectedness among Arabs: A second cross-regional research study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(3), 248–261. <https://doi.org/10.1177/0022022106286923>
- [13] Dwairy, M., Achoui, M., Abouserie, R., Farah, A., Sakhleh, A. A., Fayad, M., & Khan, H. K. (2006). Parenting styles in Arab societies: A first cross-regional research study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(3), 230–247. <https://doi.org/10.1177/0022022106286922>
- [14] El Safty, M. (2004). Women in Egypt: Islamic rights versus cultural practice. *Sex Roles*, 51(5–6), 273–281. <https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000046611.31760.04>
- [15] Elamin, A. M., & Omair, K. (2010). Males' attitudes towards working females in Saudi Arabia. *Personnel Review*, 39(6), 746–766. <https://doi.org/10.1108/00483481011075594>
- [16] Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 27(3), 136–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.002>
- [17] Gallant, M., & Pounder, J. S. (2008). The employment of female nationals in the United Arab Emirates (UAE): An analysis of opportunities and barriers. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.1108/17537980810861493>
- [18] Hamdan, A. (2005). Women and education in Saudi Arabia: Challenges and achievements. *International Education Journal*, 6(1), 42–64.

- [19] Hamdan, A. (2006). Arab women's education and gender perceptions: An insider's analysis. *Journal of International Women's Studies*, 8(1), 52–64. <http://vc.bridgew.edu/jiws/vol8/iss14>
- [20] Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review*, 9(3), 389–398. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279653>
- [21] Hou, Z. J., & Leung, S. A. (2011). Vocational aspirations of Chinese high school students and their parents' expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 349–360. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.008>
- [22] Hui, C. H., & Triandis, H. C. (1986). Individualism-collectivism: A study of cross-cultural researchers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(2), 225–248. <https://doi.org/10.1177/0022002186017002006>
- [23] Jabeen, F. (2010). Attitudes towards career women roles in outlook of family-social surroundings: Perspectives from the UAE. *The Business Review*, Cambridge, 16(2), 209–215.
- [24] Jamal Al-deen, T. (2018). Class, honour and reputation: Gendered school choice practices in a migrant community. *The Australian Educational Researcher*, 45(3), 401–417.
- [25] Jung, J. Y. (2013). Amotivation and indecision in the decision-making processes associated with university entry. *Research in Higher Education*, 54(1), 115–136. <https://doi.org/10.1007/s11162-012-9267-2>
- [26] Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198–217. <https://doi.org/10.1177/1069072707313206>
- [27] Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative research design: An interactive approach*. SAGE.
- [28] Mazawi, A. E. (1999). Gender and higher education in the Arab states. *International Higher Education*, 17(11), 18–19. <https://doi.org/10.6017/ihe.1999.17.6505>
- [29] Metcalfe, B. D. (2008). Women, management and globalization in the Middle East. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 85–100. <https://www.jstor.org/stable/25482355>
- [30] Metle, M. (2002). The influence of traditional culture on attitudes towards work among Kuwaiti women employees in the public sector. *Women in Management Review*, 17(6), 245–261. <https://doi.org/10.1108/09649420210441905>
- [31] Moghadam, V. (2004). Patriarchy in transition: Women and the changing family in the Middle East. *Journal of Comparative Family Studies*, 35(2), 137–162. <https://doi.org/10.3138/jcfs.35.2.137>
- [32] Mostafa, M. (2003). Attitudes towards women who work in Egypt. *Women in Management Review*, 18(5), 252–266. <https://doi.org/10.1108/09649420310485096>

- [33] Mostafa, M. (2005). Attitudes towards women managers in the United Arab Emirates: The effects of patriarchy, age, and sex differences. *Journal of Managerial Psychology*, 20(6), 522–540. <https://doi.org/10.1108/02683940510615451>
- [34] Omair, K. (2010). Typology of career development for Arab women managers in the United Arab Emirates. *Career Development International*, 15(2), 121–143. <https://doi.org/10.1108/13620431011040932>
- [35] Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development*, 27(2), 111–118. <https://doi.org/10.1177/089484530002700205>
- [36] Oweis, A., Gharaibeh, M., Maaitah, R., Gharaibeh, H., & Obeisat, S. (2012). Parenting from a Jordanian perspective: Findings from a qualitative study. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(3), 242–248. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2012.01455.x>
- [37] Paa, H. K., & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences of high school student's current career expectations. *The Career Development Quarterly*, 49(1), 29–49. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00749.x>
- [38] Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 193–214. <https://doi.org/10.1177/0011000001292002>
- [39] Ridge, N. (2014). *Education and the reverse gender divide in the Gulf States: Embracing the global, ignoring the local*. Teachers College Press.
- [40] Ridge, N., Jeon, S., Shami, S., & Chung, B. J. (2018). The role and impact of Arab fathers. *Journal of Women in the Middle East and the Islamic World*, 16(1–3), 333–361. <https://doi.org/10.1163/15692086-12341343>
- [41] Rutledge, E., Madi, M., & Forstenlechner, I. (2014). Parental influence on female vocational decisions in the Arabian Gulf (MPRA Paper No. 47521). MPRA. <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/47521/>
- [42] Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development a qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216–241. <https://doi.org/10.1177/0011000001292003>
- [43] Schvaneveldt, P. L., Kerpelman, J., & Schvaneveldt, J. D. (2005). Generational and cultural changes in family life in the United Arab Emirates: A comparison of mothers and daughters. *Journal of Comparative Family Studies*, 36(1), 77–91. <https://doi.org/10.3138/jcfs.36.1.77>
- [44] Sidani, Y. (2005). Women, work, and Islam in Arab societies. *Women in Management Review*, 20(7), 498–512. <https://doi.org/10.1108/09649420510624738>

- [45] Tlaiss, H., & Kauser, S. (2011). The impact of gender, family, and work on the career advancement of Lebanese women managers. *Gender in Management: An International Journal*, 26(1), 8–36. <https://doi.org/10.1108/17542411111109291>
- [46] Triandis, H. C. (2001). Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69(6), 907–924. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.696169>
- [47] Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development a review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493–568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- [48] Williams, A., Wallis, J., & William, P. (2013). Emirati women and public sector employment: The implicit patriarchal bargain. *International Journal of Public Administration*, 36(2), 137–149. <https://doi.org/10.1080/01900692.2012.721438>
- [49] World Bank. (2010). Bridging the gap: Improving capabilities and expanding opportunities for women in the Middle East and North Africa Region. World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2010/10/12916837/bridging-gap-improving-capabilities-expanding-opportunities-women-middle-east-north-africa-region>
- [50] World Bank. (2013). Opening doors: Gender equality and development in the Middle East and North Africa. World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/02/17235637/opening-doors-gender-equality-development-middle-east-north-africa>
- [51] Young, R. A., Valach, L., Ball, J., Paseluikho, M. A., Wong, Y. S., DeVries, R. J., . . . Turkel, H. (2001). Career development in adolescence as a family project. *Journal of Counseling Psychology*, 48(2), 190–202. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.48.2.190>
- [52] Young, R. A., Marshall, S., Domene, J. F., Arato-Bolivar, J., Hayoun, R., Marshall, E., . . . Valach, L. (2006). Relationships, communication, and career in the parent–adolescent projects of families with and without challenges. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 1–23. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.05.001>