

معوقات تمكين المرأة من المشاركة في تحقيق برامج التنمية المستدامة : جامعة سبها أنموذجًا - دراسة ميدانية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب

د. هناء عبد المعتمد عبد الله أبو القاسم - جامعة سبها hanaataher901@gmail.com

د. هيام عبد المجيد السيد داود - جامعة المنصورة Hayamdawood31@gmail.com

الملخص :

تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز الدور الهام لتمكين المرأة في تحقيق التنمية المستدامة بجامعة سبها، وذلك من خلال الكشف عن أهم وأبرز المعوقات التي لها دور في ضعف هذا التمكين والتغلب على ذلك من خلال التوصل إلى الآليات والمقترحات المستقبلية التي يمكن أن تسهم في تعزيز تمكين المرأة في التنمية المستدامة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وكما تم استخدام عينة عشوائية بسيطة قوامها (40) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة سبها، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن أبرز المعوقات التي تواجه عملية تمكين المرأة تتمثل في عدم الاستقرار السياسي والأمني، كما أن أهم سبب التغلب على التحديات التي تواجه تمكينها وتعيق عملها بالمدينة تكمن في الجانب التنقيفي، وأن تولى المرأة لمناصب قيادية فيها يعتمد على الجدارة والكفاءة، وهنا يظهر عدم التمييز العنصري بين الجنسين، إضافة إلى تعدد أنواع المعوقات التي تواجه تمكين المرأة ومشاركتها في تحقيق برامج التنمية المستدامة لتشمل المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والقانونية والذاتية وحتى التنظيمية مع تعدد أسبابها.

الكلمات المفتاحية :

المعوقات، تمكين المرأة، المشاركة، التنمية المستدامة، جامعة سبها.

المقدمة :

لعبت المرأة دورًا حيويًا وحاسمًا في المجتمع عبر مراحل التاريخ المتعددة الأمر الذي أثر على برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية وأسهم في تحقيق نجاحات كثيرة وعزز دورها في جميع مناحي الحياة، وأدى إلى حدوث تغييرات جذرية في النظرة إليها وإلى دورها في المجتمع في مختلف ومتنوع الميادين، ولاسيما القيادة وصنع القرار، خاصة في ضوء الانفتاح العالمي والذي يدفع المجتمعات إلى

الإمام نحو آفاق جديدة في مجال حقوق الإنسان ومساهمة المواطنين الأمر الذي يؤدي بدوره إلى التقدم وتحقيق التنمية المستدامة على جميع المستويات، وعلى جميع الأصعدة.

وتجدر الإشارة إلى أن للمرأة دور مهم يمكنها من المساهمة الإيجابية في حركة التنمية وتوجيهها، ويأتي في مقدمة هذه الأدوار والمعطيات تمكينها الاقتصادي وهو مؤشر لمدى مساهمتها في عملية الإنتاج وفي قوة العمل، أما تمكينها اجتماعياً وسياسياً فيتحقق باستقلالها سياسياً واجتماعياً لتلعب دورها المميز في عملية التنمية.

إن قضية النهوض بالمرأة وتمكينها تبدو غالباً كأحد الأولويات على جدول أعمال دول العالم في بداية القرن الحادي والعشرين، الأمر الذي يجعل الحكومات والمنظمات غير الحكومية وهيئات الأمم المتحدة تواجه تحديات كثيرة مشتركة ومتنوعة لجعلها شريكاً كاملاً وفاعلاً أساسياً في برامج التنمية بكل أبعادها باعتبار أنها عاملاً أساسياً في برامج التنمية المستدامة كمنتجة ومستفيدة وتبلغ هذه التحديات ذروتها في المنطقة العربية، الأمر الذي جعل من الاهتمام بقضيتها وتمكينها، اقتصاداً وسياسياً واجتماعياً ذا أولوية متقدمة في المجتمعات العربية، إيماناً بأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه في خدمة وطنها ودفع مسيرته التنموية إلى الأمام، إلا قد تواجه المرأة العديد من الصعوبات التي تعيق من أدائها في مشاركتها في عملية التنمية المستدامة.

مشكلة الدراسة :

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما معوقات تمكين المرأة من المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة بكلية الآداب جامعة سبها ؟

الهدف من الدراسة :

معرفة معوقات تمكين المرأة من المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة بكلية الآداب جامعة سبها .

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من قدرتها على إبراز بعض معوقات تمكين المرأة التي تمنعها من المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع الليبي بكلية الآداب جامعة سبها، حيث احتل تمكين المرأة في المجتمعات المختلفة جوهر الاهتمام انطلاقاً من واقعها لضرورة تمكينها، من أجل النهوض بأحوالها وإزالة العوائق التي تحول دون مشاركتها بشكل فاعل في مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، والقانونية

وغيرها، ويتمثل الهدف والسؤال الرئيسي للدراسة في معرفة معوقات تمكين المرأة من المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة بكلية الآداب جامعة سبها.

منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال الاطلاع على العديد من المصادر والمراجع والتقارير التي تهتم بمفهوم تمكين المرأة ومعوقاته في المجتمع.

التعريف بأهم المفاهيم الواردة بالدراسة:

مفهوم التمكين: Empowerment مفهوم التمكين من المفاهيم المركبة حيث يُنظر إليه من زوايا مختلفة نظراً لتعدد أبعاده وتعدد المفاهيم المرتبطة به ، ومن ثم يمكن القول إنه لا يوجد ثمة اتفاق على تعريف جامع شامل لمفهوم التمكين بأبعاده المختلفة (1) ، ويعرف لغوياً بأنه " علو المكانة- تمكن من الشيء أي : قدر عليه"(2) ، وكما تعرف - أيضاً - بأنه مكنته من الشيء تمكيناً ، أي : جعلت له سلطاناً وقدرة كما تعني كلمة التمكين في اللغة " التقوية أو التعزيز"(3) ، وهو مفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن العشرين وأصبح أكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية ، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فعال في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات ويسعى إلى تمليك المرأة لعناصر القوة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والمعرفية وتمكينهم من التأثير في العملية التنموية وممارسة حق الاختيار(4) ، ويُعرف التمكين بأنه "عملية يتم بواسطتها تمكن الأشخاص ومساعدتهم لتطوير أنفسهم وتزويدهم بمهارات تدريبية ليؤثروا بتدخلهم الشخصي في تمثيل أدوار ذات قيمة اجتماعية"(5) ويُشار إليه أيضاً بأنه : "العناية بالأفراد جماعات أو مجتمعات ليصبحوا قادرين على تحسن ظروفهم من خلال تحقيق الأهداف الخاصة بهم ليصبحوا بتلك الوسيلة قادرين على العمل في اتجاه مساعدة أنفسهم والآخرين وليكونوا أكثر حكمة في تحديد نوعية حياتهم"(6) ، ويعرفه بعضهم الآخر بأنه "العمليات التي يقوم بها الممارس المهني لمساعدة الأفراد على تحقيق مطالبهم المشروعة ، وذلك لمساعدتهم على أن يصبحوا قادرين على مواكبة مع الضغوط والمواقف والتحول التي يمارسها المجتمع وذلك من خلال زرع الأمل وتقسيم المشاكل إلى أجزاء يمكن حلها بسرعة أكثر"(7).

تمكين المرأة: Empowering Women يعرف تمكين المرأة بأنه: "عملية بناء لقدرة المرأة على أن تكون معتمدة على ذاتها، وأن تنمي شعورها بالقوة الداخلية والاستقلال الذاتي، والقدرة على اتخاذ القرارات والإدارة والقيادة، وتغيير السلوك والاتجاهات، والخروج من دائرة التهميش الاجتماعي"⁽⁸⁾، كذلك يعرف بأنه: "اتجاه يعمل على دعم نفوذ المرأة وحصولها على حقوقها، وتنظيم قدراتها على فهم وضعها، وتغر إدارتها لنفسها على نحو يجعلها قادرة على الاختيار لنفسها، وأن يكون لها صوت مسموع للدفاع عن مصالحها، وقدرة على المشاركة في اتخاذ القرار وإحداث التغيير"⁽⁹⁾، وهو: مجموعة من "العمليات المخططة والمقصودة التي تستهدف تنمية القدرات الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية لمجموعة من النساء بحيث يصبحن أكثر قدرة على إشباع احتياجاتهن وحل مشكلات مجتمعهن"⁽¹⁰⁾، ويُعرف - أيضاً- بأنه: "عملية تصبح النساء بموجبها قدرات على تنظيم أنفسهن لزيادة الاعتماد على الذات، وتأكيد حقهن في اتخاذ خيارات مستقلة والسيطرة على الموارد التي تساعد في القضاء على التبعية"⁽¹¹⁾، ومن أبرز محاولات تعريف تمكين المرأة أنها "عملية وهدف، فهي تحدي علاقات القوى السائدة والقائمة للحصول على الموارد ومصادر القوة، وهو هدف لأن تمكين النساء يسعى إلى تحدي الأيدولوجيات الأبوية (سيطرة الذكور وتبعية النساء) والتحول في الأبنية والمؤسسات التي تركز وتعزز من التمييز النوعي، كما يهدف إلى مساعدة للنساء الفقيرات على الحصول والتحكم في كل من المصادر والموارد المادية وغير المادية"⁽¹²⁾، كما يعرف تمكين المرأة أنه "رؤية أيديولوجية تعبر عنها إرادة سياسية تتجلى في البيئة القانونية والثقافية المتحررة من التمييز والمستندة إلى التكافؤ والمساواة، كما يعني سياسة اجتماعية واقتصادية تقضي إلى برامج واضحة من حيث الوسائل والأهداف والأطر الزمنية دون إهمال لمبدأ اشراك المرأة ذاتها في التغلب على مشاعر الضعف والدونية، وتعزيز الثقة بالنفس والاحساس بالقدرة على المشاركة في التنمية بوصفها لاعب رئيسي"⁽¹³⁾، ويُقصد بتمكين المرأة إجرائياً في هذه الدراسة: المشاركة والمساهمة الفعالة للمرأة في كل مجالات الحياة المختلفة سواء كانت الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتعليمية والسياسية.

التنمية المستدامة: التنمية المستدامة هي تنمية تستجيب للحاجات الحالية أو الحاضرة بدون تعريض قدرات الأجيال القادمة للخطر أو عدم القدرة على استيفاء حاجاتهم أو تعرف بأنها: تطور وتقدم جماعي مشترك للتغيير نحو إصلاح نوعية

الحياة البشرية ومجتمعاتها ، كما تشير إلى أن المجتمعات البشرية يجب أن تعيش وتفي باحتياجاتها دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة وبشكل ملموس ، التنمية المستدامة هي طريقة لتنظيم المجتمع بحيث يمكن أن توجد على المدى الطويل ، وهذا يعني مراعاة كل من الضرورات الحاضرة والمستقبلية، مثل الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية أو العدالة الاجتماعية

والاقتصادي"⁽¹⁴⁾، كما تعرف التنمية المستدامة بأنها: "استجابة التنمية لحاجات الحاضر وقدرة الأجيال المقبلة على الوفاء بحاجاتها، ليرز اشتغال الاستدامة على بعد اقتصادي وبعد اجتماعي ، إلى جانب البعد البيئي ، وليبين ارتكاز مفهوم التنمية المستدامة على عناصر معيارية استهدافية تخضع للأحكام الذاتية التي قد تتباين تبايناً شديداً بين الأفراد، كعناصر الحاجة وعنصر نوعية الحياة، وعنصر الحدود البيئية المقبولة"⁽¹⁵⁾ والتنمية المستدامة : هي عملية تطوير الأرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط تلبية احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على توفير حاجاتها كما تشير التنمية المستدامة كذلك لأهمية الحد من خطورة التدهور البيئي الذي يواجهه العالم في وقتنا الحاضر مع العمل على تحقيق حاجات التنمية الاقتصادية وكذلك المساواة والعدل الاجتماعي أو هي الإدارة المثلى للموارد الطبيعية، بالتأكيد على ضرورة تحقيق الحد الأقصى من منافع التنمية الاقتصادية بشرط المحافظة على خدمات الموارد الطبيعية ونوعيتها"⁽¹⁶⁾، وجوهر مفهوم التنمية المستدامة هو وجوب ألا تقوض الممارسات الحالية ومستويات المعيشة في المستقبل، أي ينبغي للنظم الاقتصادية الحالية أن تحافظ على الموارد والقاعدة البيئية، أو تحسنها لضمان نفس المستويات المعيشية أو مستويات أفضل للأجيال القادمة"⁽¹⁷⁾

ويقصد بالتنمية المستدامة إجرائياً "عملية تطوير جماعي يشترك فيها الفرد والمجتمع وتشمل تطوير لقدرات الأجيال القادمة على الوفاء بحاجتها لتشمل هذه التنمية جميع الأبعاد الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والذاتية للأفراد كما تشمل التنمية المستدامة تطوير لموارد المجتمع أيضاً مع الحفاظ على الموارد الموجودة".

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول - التوجه النظري للدراسة

1- نظرية التطبيع الاجتماعي Socialization Theory (التنشئة الاجتماعية)
يرى تومبسون أن هذه النظرية تستند في إطارها الفكري إلى مقولة أن أداء الفتيات في فروع معرفية ذكورية مثل : العلوم والرياضيات ضعيف بسبب التنشئة الاجتماعية وأن الفتيات يمتلكن القدرات الفكرية اللازمة لدراسة مثل هذه المواضيع مثلن مثل الذكور، وحين لا يقوم الآباء والمعلمون بتطبيع الفتيات اجتماعياً ويتعاملون معهن بعدالة فإن الفتيات يستطعن أن يمتلكن القدرات الفكرية اللازمة لدراسة هذه المواضيع مثلن مثل الذكور، وتؤكد النظرية أن أولياء الأمور عليهم أن يتخطوا أنفسهم وإدراكهم القائم على التطبيع حول كيفية التعامل مع الأبناء من الجنسين ويقوم التمكين في إطار هذه النظرية على ضرورة وجود مناهج ومواد تعليمية تقدم في مناهج عادلة تبرز صورة المرأة ومكانتها الحقيقية لمنح الفتيات نفس الفرص والخبرات التي تعطي للفتيان.⁽¹⁸⁾

2- نظرية الفوارق الجندرية: يرى أصحاب هذه النظرية أن الفوارق بين الجنسين أمر مهم يجب الإقرار به في نظام المجتمع ككل وأنه من الأفضل للمجتمع بدلاً من أن يطبع الفتيات ليصبحن مثل الفتيان أن يرفع من قيمة الخصائص المرتبطة بالإناث ، وعلى الرغم من اتفاق هذه النظرية مع التطبيع الاجتماعي إلا أن تومبسون يُشير إلى قضية مُهمّة وهي أن النساء يجب أن لا يميزن ضدهن في المجال العام وهذا لا يعني أن النساء يجب أن يعاملن على أنهم نظائر الرجال ؛ وإنما يعني أن لا يعامل اختلاف النساء عن الرجال كقاعدة للتمييز فتهميش مهارات ومعرفة النساء شكل من أشكال التمييز ضدهن ، ولعل من أهم اسهامات هذه النظرية إعطاء الاهتمام للخصائص النسوية وتسليط الضوء عليها كمحور مهم يمكن أن يبني عليه لتمكين المرأة.⁽¹⁹⁾

وخلاصة لما سبق فإن الإثراء العلمي يبرز في أعلى مظاهره من الأفكار العلمية التي تطرحها النظريات الاجتماعية (نظريات التمكين النسوي) ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي يمكن اعتمادها كأساس نظري لدراستنا الراهنة والتي حددت جملة من معوقات تمكين المرأة أبرزتها في التعليم وبعض مواقع القيادة ، وقد أبرزت نظرية التطبيع الاجتماعي المستوى التعليمي للمرأة وبيان أثره في تمكينها وكيف يمكن النظر إليه كمعوق لأسباب تكمن في التنشئة الاجتماعية وهو أحد المعوقات التي نتناولها بالدراسة

كما تم الاستفادة من طرح افكارها المتعلقة بالسطوة العائلية وامتلاك الاناث للقدرات الفكرية اللازمة قياسا بالذكور ناهيك عن دور المناهج التعليمية ومدى منحها للفرص المتاحة من عدمه الأمر الذي ساعد دراستنا في الاقتداء بها وطرحها لا نواع متعددة من المعوقات الاجتماعية التي تحول دون تمكين المرأة ومشاركتها في التنمية المستدامة في المجتمع الليبي على وجه التحديد.

أما نظريه الفوارق الجندرية فأبرزت الفوارق بين الجنسين في دعوة إلى عدم التمييز بينهما مع الإشارة إلى أهم الخصائص النسوية كركيزة لهذا التمكين وفي ذلك إثراء لدراستنا وتشابه لمتطلباتها الحالية.

المبحث الثاني - الدراسات السابقة :

أولاً - الدراسات العربية:

1- دراسة : لينا بنت سليمان على، (2022) تمكين المرأة في المناصب القيادية الجامعية السياق السعودي، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية بمؤسسات التعليم الجامعي والكشف عن التحديات التي تحول دون تمكينها ومن ثم اقتراح سبل التغلب على هذه التحديات ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي المسحي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية قوامها (376) مفردة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السعودية التالية (الملك سعود بالرياض، الملك عبد العزيز بجدة، الامام عبد الرحمن بن فيصل بالشرقية)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الواقع هناك يشير إلى أن هناك تمكيناً للمرأة السعودية في المناصب القيادية بمؤسسات التعليم الجامعي؛ حيث تأتي التحديات الثقافية بالمرتبة الأولى، تليها التحديات الشخصية، وفي الأخير تأتي التحديات التنظيمية، كما أشارت النتائج إلى أن هناك موافقة بشدة على سبل التغلب على التحديات التي تحول دون تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية بمؤسسات التعليم الجامعي.⁽²⁰⁾

2- دراسة : منار عبد العال راشد، وآخرون، (2020) معوقات تمكين المرأة ، وهدفت الدراسة للتعرف على أهم المعوقات الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة في برامج التنمية، اعتمدت الدراسة على المنهج المقارن، وأكدت الدراسة أن المعوقات الاجتماعية كانت من أكثر الأسباب التي تعوق مشاركة المرأة في برامج التنمية وما

يندرج تحتها من معوقات أخرى سياسية وقانونية واقتصادية تمثلت في (البيئة التي تسكنها المرأة ريف أم حضر- ذكورية المجتمع-الالتزام الأسري- صعوبة التعامل مع الآخرين- ضعف دعم الأهل- انتشار البطالة بين النساء- عدم وجود قانون رادع يحد من قضية العنف ضد المرأة- عدم وجود قوانين تحمي حق المرأة في التعليم والعمل)، بينما تمثلت المعوقات الاقتصادية في عدم الاستقلال المادي للمرأة وتبعيتها للرجل- ضعف المؤسسات في تمويل الحملات النسائية- عدم استقلال المرأة اقتصادياً. (21)

3-دراسة : عبير عقيل محمد السرور، (2021) تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 ، وهدفت الدراسة إلى تبيان مؤشرات التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة السعودية ضمن رؤية 2030 التي هدفت إلى زيادة مستويات التمكين للمرأة السعودية وسعت الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي ما هي نسب تمكين المرأة السعودية اقتصادياً وسياسياً؟ وما هي أهم المعوقات التي تقف أمام تمكين المرأة السعودية؟ ولمعالجة موضوع الدراسة تم الاستعانة بمنهج دراسة الحالة والمنهج الوصفي ويستفاد من المنهجان في هذه الدراسة بتبيان مؤشرات التمكين للمرأة السعودية الفعلي سواء في الجانب السياسي أو الاقتصادي، وقد بينت نتائج الدراسة زيادة نسبة المقاعد التي شغلتها المرأة السعودية في مجلس الشورى السعودي، وفيما يتعلق بمؤشرات التمكين الاقتصادي فقد ارتفع معدل الالمام والكتابة للإناث في المملكة، كما ارتفعت نسبة مشاركتها الاقتصادية ما يعكس بشكل أساسي زيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة. (22)

4-دراسة : رانيا معمر أبو عجيلة، بعض الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عمليات التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد منها : دراسة من وجهة نظر أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بالجامعات الليبية جامعة طرابلس نموذجاً، 2015 ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عمليات التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد منها في المجالات الأتية (الصعوبات الذاتية-الصعوبات الأسرية -الصعوبات المجتمعية) ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي عن طريق المسح الاجتماعي باستخدام العينة لملاءمته لموضوع البحث، وقد تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس " أساتذة بالعلوم الاجتماعية والإنسانية" بالكليات (الآداب، والاقتصاد والعلوم السياسية، والقانون،

والإعلام)، والبالغ عددهم (598) أستاذًا على اختلاف درجاتهم العلمية ومسمياتهم الأكاديمية ، حيث تم استهداف ما نسبته (50%) بالطريقة العشوائية ، وقد بلغ عدده (299) أستاذًا، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت في أن زيادة الاتجاهات الأسرية السلبية نحو ممارسة المرأة لأنشطة التنمية في المجتمع، والمتمثلة في عدم الاعتراف الكامل بقدراتها وكفاءاتها مقارنة بالرجل الأمر الذي يعرضها للتهميش والإقصاء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في المجتمع ، كما أن الأعباء والالتزامات المنزلية ومشاكل الحياة الأسرية للمرأة هي إحدى الصعوبات التي تعيقها عن التفكير في توليها لمناصب عليا في المجتمع، إضافة إلى أن تدني الوضع المادي للأسرة في المجتمع الليبي يسهم في ضعف مساهمتها في إنشاء المشروعات الصغيرة المدرة للدخل، وترسيخ سياسة التمييز بين الجنسين ضد المرأة من خلال وسائل الإعلام والمناهج الدراسية⁽²³⁾.

5-دراسة : الباشير عمران المريمي، (2012) دور المرأة في التنمية المستدامة في المجتمع العربي الليبي ، وانطلقت الدراسة من هدف رئيسي هو التعرف على دور المرأة في التنمية المستدامة في المجتمع العربي الليبي وندرج تحت هذا الهدف مجموعة أهداف أهمها التعرف على طبيعة أدوار المرأة ومدى مشاركتها في عملية التنمية والتعرف على المعوقات والتحديات المتعددة التي تحول دون تفعيل دورها في عملية التنمية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما اعتمدت على أداة المقابلة والاستبيان ودليل دراسة الحالة كأدوات لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من قسمين منهم مجتمع حضري والبالغ عدده (120) امرأة، ومجتمع ريفي والبالغ عدده (118) امرأة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: أن المرأة الليبية بصورة عامة والريفية خاصة تعاني من القيود الاجتماعية التي تسود في المجتمع والتي تحد من مساهمتها الفعالة في عمليات التنمية، على الرغم من اندماج المرأة في مجال التعليم والصحة إلا أن اندماجها في المجالات الأخرى كالاقتصادي والسياسي يُعد محدودًا، مساهمة المرأة الليبية من بينها الحضرية في المنظمات النسائية والأهلية للدفاع عن حقوقها ومشاكلها التي تحول دون مساهمتها في تنمية مجتمعها بصورة فعالة⁽²⁴⁾.

ثانيًا - الدراسات الأجنبية:

دراسة : أوليفر سيل، وآخرون، (2021) تمكين المرأة في القيادة في جامعات جنوب إفريقيا: تقييم الاحتياجات وتصميم الاستجابة، وهدفت الدراسة إلى تحليل

احتياجات القيادة وكفاءات التنمية المهنية للنساء في المناصب القيادية العليا في التعليم العالي في جمهورية جنوب إفريقيا، وبناء على البيانات التي تم جمعها من استبانة تم توزيعها على 74 امرأة كن قد شاركن في برامج تدريبية على قيادات الجامعات ما بين عامي 2018 و2019، وكشفت النتائج عن حماس أفراد العينة جميعهم للمشاركة في تنمية مهارات القيادة الشخصية ورغبتهم في أن يكن مؤثرات، حيث جاء تصنيف إحدى عشر من المهارات والكفاءات حسب أهميتها المتصورة بالنسبة لهن بين هامة إلى هامة جداً، وكان من أعلاها "فهم التمويل الجامعي والميزانية" يعقبه "امتلاك المهارات الإدارية ومهارات إدارة الموارد"، كما تم تحديد خامس أهم مهارة على أنها "تعزيز كفاءة التواصل مع مجموعات متنوعة"، مما يكشف عن تقدير المشاركات للتعددية والتحول، وكذلك مهارة التوازن بين العمل والحياة كمهارة أنثوية رئيسية⁽²⁵⁾

2- دراسة: مونیکا سيغوفيا بيريز، وآخرون، (2020) التعليم من أجل القيادة المستدامة: تعزيز تمكين المرأة على المستوى الجامعي، وهدفت الدراسة إلى تقييم برنامج للتدريب على القيادة النسائية لطالبات الجامعات، تم توزيع استبانة مجهزة لأغراض الدراسة على عينة من 50 طالبة مسجلة في برنامج جامعة راي خوان كارلوس بمدريد، إسبانيا، مسجلات في برنامج تعزيز المهارات القيادية بالجامعة، وتم تطبيق نهج مختلط من الأساليب الكمية مع إجراء مسح لتقييم التدريب واكتساب المهارات القيادية مع الاستعانة باختبار T2 Dunnett، وتشير النتائج إلى أن الطالبات في البرنامج حصلن على مستوى جيد من المعرفة القيادية يمكن احتسابه كأدوات عملية لمستقبلهن؛ حيث ألهمهن البرنامج وأكد التغييرات في ثقتهن بأنفسهن ونظرتهم لقدراتهن الشخصية وطرق التفكير في مواجهة التحديات في بيئة العمل؛ حيث تدعم النتائج فعالية كسر حاجزين للنساء في المناصب الإدارية والافتقار إلى التدريب والثقة بالنفس⁽²⁶⁾

التعليق على الدراسات السابقة

استعرضت الدراسة (7) دراسات سابقة تنوعت لتشمل دراسات محلية وعربية وأجنبية تناول بعضها تمكين المرأة ومعوقاته بينما تناول البعض الآخر أهداف وأبعاد هذا التمكين، مع التركيز على دور الخدمة الاجتماعية في الحد من تلك المعوقات وبيان أسبابها، واستخدمت الدراسات التي سبق عرضها أساليب بحثية متنوعة ومختلفة شملت المنهج الوصفي، والمنهج الوصفي التحليلي ومنهج المسح الاجتماعي، ومنهج دراسة الحالة مستخدمة أساليب متنوعة تعددت لتشمل استمارات الاستبيان والمقابلة كأداة

لجمع البيانات من المجتمعات المدروسة، وقد برزت أوجه التشابه مع دراستنا الراهنة في تحديدها لبعض الجوانب المدروسة، كواقع تمكين المرأة وبعض المعوقات التي تواجهها في المشاركة في تحقيق برامج التنمية المستدامة، وقد تمت الاستفادة منها في بلورتنا لمشكلة الدراسة وتحديدنا لبعض مفاهيمها، وأهدافها للإجابة عن تساؤلاتها بشكل أعمق في محاولة لإثراء إطارها العلمي واختيار منهجها المناسب للوصول إلى نتائج بحثية سليمة.

المبحث الثالث (أبعاد تمكين المرأة ومعوقاته):

يتعلق اتجاه تمكين المرأة الذي تأسست دعامته الأساسية عام 1986 على مساهمات عدد من مفكري وباحثي دول العالم الثالث من النساء المنتميات إلى مجموعة *Development Alternatives with Women for a New Era* التي تعني تنمية بديلة بمشاركة المرأة من أجل عهد جديد، ويقوم تمكين المرأة على امتلاكها للقدرة اللازمة للتعبير عن حقوقها والدفاع عنها والتحكم بحياتها واختيار مستقبلها وممارسة جميع حقوقها⁽²⁷⁾.

أهداف وأبعاد تمكين المرأة : لما كان التمكين بصورة عامة عملية هادفة على وجه التحديد فقد تمثلت أهدافه فيما يلي:

- استقلال المرأة وقدرتها على صنع قراراتها الذاتية بنفسها.
- التغلب على الصورة التقليدية عن المرأة والتي تضعها في قالب محدد.
- زيادة قدرة المرأة على مساعدة أسرتها ومجتمعها والمساهمة في تنميته وذلك بالنهوض بمستواها الثقافي.
- الدعم المتبادل مما يحقق العدالة الاجتماعية بين الجنسين.
- تغيير العلاقة بين الدولة والمرأة والمنظمات النسائية والمجتمعية لتنمية قدرتها للمشاركة المجتمعية والتنمية⁽²⁸⁾.

وترى الباحثتان أن لتمكين المرأة أبعاد عديدة اختلفوا حول تحديدها بصورة واضحة ومحددة، إلا أن الغالبية العظمى منهم قد اتفقوا على أن التمكين له خمس ابعاد أساسية متمثلة في:

– **التمكين الاقتصادي:** بتوفير الآليات للمرأة بممارسة حقوقها الاقتصادية كحق العمل وممارسة النشاط الاقتصادي، ومساواتها في الأجر وظروف العمل.

– **التمكين السياسي:** بتشجيع المرأة لممارسة حقوقها السياسية كالترشيح للانتخابات والمشاركة في الجمعيات الأهلية.

– **التمكين التعليمي والثقافي:** توفير الأدوات والوسائل والآليات وتكافؤ الفرص بالتساوي بين الجنسين لممارسة حقوقها بإنصاف وعدالة كحق التعليم والتعلم وحق المعرفة وتداول المعلومات وحق التنقيف.

– **التمكين الصحي:** نتيجة حاجة المرأة لتأمين مستوى صحي وترفيهي ملائم والذي يتطلب ممارستها لحق الرعاية والترفيه وقضاء وقت فراغ مثمر.

– **التمكين الاجتماعي:** بتوفير المكانة الاجتماعية اللائقة بتقدير جهودها مما ينعكس على تمتع أسرتها بشكل كامل بحياة كريمة.⁽²⁹⁾

معوقات تمكين المرأة : إن عملية التمكين للمرأة لن تتم ببسر وسهولة فهذه العملية ستقوم بتغيير حال مجتمع بأكمله وتحتاج لتأهيل شامل وكامل لأفراد المجتمع هنا ستواجه العديد من العقبات والتي تحول دون تحقيقها لأهدافها ووصولها لمراميها، هذه العقبات هي معوقات تمكين المرأة والتي من أهمها:

1- الافتقار إلى دعم الأحزاب السياسية.

2- محاربة المرأة العاملة.

3- هيمنة المعايير الذكورية على المناصب.

4- عدم كفاية الدعم الإعلامي.

5- عدم وجود تدريب وتوجيه موجهين نحو القيادة على نطاق واسع للنساء.

6- عدم وجود الدعم المادي الكافي لتمكين المرأة في الأصعدة المختلفة.⁽³⁰⁾

ويمكن تصنيف معوقات تمكين المرأة فيما يلي:

- معوقات ذاتية ككثرة الأعباء الاجتماعية، ضعف الكفاءات التدريبية، والعجز عن إحداث توازن بين العمل والمنزل، والضعف النفسية، وعدم القدرة على اتخاذ القرار بشأن عمل بعينه للنظرة الاجتماعية الدونية لبعض الأعمال.

- معوقات ثقافية مجتمعية وتشمل الاعتقادات التي تكسب المرأة الخوف من النقد الاجتماعي وهي ناتجة من قصور في أحد الأنماط الاجتماعية لمجتمع ما.

- معوقات اقتصادية كإنخفاض مستوى الأجر بين الجنسين وقلة الحوافز والمكافآت وعدم تناسبها مع الجهود المبذولة.

- معوقات تنظيمية وإدارية كقلة فرص العمل والتعيين والتدريب مقارنة بالرجل ناهيك، الإجراءات البيروقراطية والسياسات الخاصة بتمكين المرأة مما يحد من عدد الممكنات.⁽³¹⁾

بعض معوقات تمكين المرأة في التنمية المستدامة في مدينة سبها :

ارتبطت قضايا المرأة بقضية التنمية ارتباطاً وثيقاً رغم اختلاف التوجهات السياسية المتعددة، وقد اعتبرت مساهمة المرأة وسيلة لتحقيق أهدافها الاقتصادية في سبعينيات القرن الماضي، وتطور الأمر إلى إدماجها في برامج التنمية وتمكينها وتوسيع خياراتها لتصبح فاعلة وقائدة للتغيير في الثمانينيات. أما في التسعينيات فقد ركز الخطاب العام على مفهوم النوع الاجتماعي وأصبحت قضايا المرأة جزءاً من قضايا الديمقراطية وحقوق الإنسان.⁽³²⁾

ووفقاً لإعلان لحق في التنمية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1986 فإن التنمية حق إنساني غير قابل للمساس به، وبمقتضاه يكون لكل إنسان الحق في المساهمة والتمتع بصنوف التنمية المختلفة والتي تضمن جميع الحريات والحقوق

الإنسانية الأساسية بالكامل.⁽³³⁾

وتجدر الإشارة إلى أن الدستور الليبي قد اشترط نيل المرأة لكافة حقوقها فعلى سبيل المثال نص البيان الصادر عام 1951 بعد تعديله عام 1963 على ضرورة نيل المرأة لجميع حقوقها السياسية سواء أكانت تشريعية أم تنفيذية على حد سواء ، وقد أكدت المادة 102 من القانون الليبي على حقها في الانتخاب طالما استوفت الشروط وبلغت السن القانونية المناسبة 21 سنة تقريباً، وأما المادة 11 من دستور 1951 فقد اشترطت نيلها

لجميع الحقوق السياسية المساوية للرجل سواء كانت مدنية أو سياسية إلى غير ذلك من التشريعات التي تضمن حقوقها وتساعد على تدخل مهاراتها حيز التطبيق الفعلي، الأمر الذي يستلزم التنفيذ التام للحقوق الإنسانية ودعم المرأة لأداء دورها والقيام بواجباتها لنيل كافة حقوقها المجتمعية.⁽³⁴⁾

مما سبق يتضح أن بعض معوقات التي تعيق المرأة في التنمية المستدامة في مدينة سبها تتنوع في المعوقات للاقتصادية والاجتماعية والسياسية وأيضا القانونية والثقافية وغيرها من المعوقات التي تواجهها وتمنعها من المشاركة الفعالة في تحقيق التنمية المستدامة.

المبحث الثالث - الدراسات الميدانية:

مجتمع البحث: عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة سبها بمختلف الأقسام.
عينة البحث: تتكون عينة البحث من (40) عضوة هيئة التدريس، ويمكن وصف عينة البحث من خلال متغيراتها حسب الجداول التالي:

جدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المرحلة العمرية	من (20-29) سنة	3	7.5%
	من (30-39) سنة	22	55.0%
	من (40- فأكثر)	15	37,5%
المستوى التعليمي	ماجستير	27	67.5%
	دكتوراه	13	32.5%
الحالة الاجتماعية	عازبة	10	25.0%
	متزوجة	26	65.0%
	مطلقة	4	10.0%
	أرملة	0	00.0%
الدخل الشهري	ضعيف	0	00.0%
	متوسط	27	67,5%
	عالي	13	32.5%

يتضح من الجدول السابق أنه متغير المرحلة العمرية كانت أكثر نسبة (55.0%) للمرحلة العمرية من (30-39) سنة، وأقل نسبة للمرحلة العمرية (7.5%) من (20-29) سنة، وهي نسب متباعدة، أما متغير المستوى التعليمي كانت أقل نسبة لفئة المتحصليين

على شهادة الدكتوراه وبلغت (32.5%)، أما النسبة الأعلى فبلغت (67.5%) للمتحصّلين على المستوى التعليمي (ماجستير)، وبالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية كانت أقل نسبة (00.0%) للحالة الاجتماعية (أرملة)، وأعلى نسبة للمتغير (65.0%) للحالة الاجتماعية ((متزوجة)، أما متغير الدخل الشهري فبلغت اعلي نسبة للدخل (المتوسط) بنسبة (67.5%)، واول دخل شهري (ضعيف) بنسبة (00.0%).

أداة جمع البيانات: طبق استبيان "معوقات تمكين المرأة من المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة". تكونت من (15) فقرة.

إجراءات الصدق الثبات أولاً: الصدق

- صدق المحكمين: تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرض الاستبانة على خمسة من المحكمين، طُلب منهم الحكم على مدى ملائمة كل فقرة من فقرات الاستبانة لقياس التحديات المختلفة التي تواجه المرأة القيادية، وأيضا مدى ملائمة كل فقرة للمحور الذي تنتمي إليه، أية ملاحظات أخرى يرونها، وقامت الباحثة بتجميع آراء المحكمين وتعديل فقرات الاستبانة في ضوء وجهة نظر المحكمين.

- صدق المقارن الطرفية (التمييزي): تم التحقق منه من خلال العينة الاستطلاعية، ذلك للتعرف على الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية على استبيان (معوقات تمكين المرأة من المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة)، على أن تكون أدني الدرجات 27% التي تمثل المجموعة الدنيا، وأعلى الدرجات للمجموعة لأعلي 27% التي تمثل المجموعة العليا، وبالتالي يصبح حجم كل مجموعة (7) من أصل (25) عضوة هيئة التدريس، وللتعرف على هذه الفروق تم استخدام اختبار " ت " ذلك وفق الجدول التالي:

جدول رقم (2) يمثل اختبار " ت " للتعرف على الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على استبيان معوقات تمكين المرأة من المشاركة في برامج التنمية المستدامة في المجتمع الليبي

سؤال	المجموعة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
معوقات تمكين المرأة من المشاركة في برامج التنمية المستدامة في المجتمع الليبي	الدنيا	7	29.714	2.563	6.236	0.00	دالة
	العليا	7	38.857	2.911			

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة (ت) تساوي (6.236) عند مستوى دلالة (0.00) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الاحصائي spss وهو 0.05 وبالتالي توجد فروق بين المجموعتين الدنيا والعليا على "معوقات تمكين المرأة من المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة"، وعلى هذا الأساس يعتبر صادقاً بالمقارن الطرفية (تميزياً).

ثانياً - الثبات: يشير الثبات إلى اتساق أداة القياس أو أمكانية الاعتماد عليها وتكرار استخدامها في القياس للحصول على نفس النتائج، واستخدمت الباحثان الثبات للاستبيان بطريقتين: وذلك بتطبيق معامل "ألفا كورنباخ" كما استخدم طريقة التجزئة النصفية للاستبيان بعد تصحيح الطول بمعادلة معادلة سبيرمان - براون (Spearman-Brown). التطبيقين "سبيرمان" و "براون" كما يوضحها الجدول رقم (3).

جدول رقم (3) يبين ثبات الاستبيان

معامل الثبات		الاستبيان
التجزئة النطفية "جثمان"	الفاكورنباخ	
0.440	0.706	معوقات تمكين المرأة من المشاركة في برامج التنمية المستدامة في المجتمع الليبي

يتضح من الجدول السابق أن جميع القيم تدل على ثبات الاستبيان سواء لمعامل "ألفا كورنباخ" أو "التجزئة النصفية"، لاستبيان "التحديات التي تواجه المرأة القيادية". وبذلك يكون الاستبيان ثابتاً. وبعد التحقق من صدق وثبات الاستبيان، فإنه يمكن القول بأنه صالحاً للتطبيق على عينة البحث.

الوسائل الإحصائية: بعد أن تم تصحيح فقرات الاستبيان (معوقات تمكين المرأة من المشاركة في برامج التنمية المستدامة في جامعة سبها)، ورصد البيانات المتحصلة عليها من الاستبيان، باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، لتحليل البيانات ومعالجتها، وتم الاستخدام الأساليب الإحصائية الأربعة التي تطلبها طبيعة الدراسة ومن أهمها:

(المتوسط الحسابي- الانحراف المعياري- اختبار (ت)- معامل ارتباط بيرسون الخطي- معادلة "سبيرمان" لإيجاد معامل الثبات لاختبار).

عرض تحليل النتائج وتفسيرها : يتناول هذا البند نتائج البحث ومناقشتها وفق التساؤلات، وذلك في ضوء الإطار النظري، والدراسات السابقة، ومن ثم تقوم البحوث باستنباط مجموعة من التوصيات، والمقترحات، المستخلصة من نتائج البحث.

تفسير النتائج ومناقشتها:

التساؤل الرئيسي: ماهي المعوقات تمكين المرأة من المشاركة في برامج التنمية المستدامة في كلية الآداب بجامعة سبها؟

للتحقق من التساؤل الاول، تم استخدم لذلك اختبار " ت " للعينة الواحدة على الاستبيان، فكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (4) يبين اختبار " ت " للعينة الواحدة للتعرف على الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة على استبيان "معوقات تمكين المرأة من المشاركة في برامج التنمية المستدامة في المجتمع الليبي" (ن = 40)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	سؤال	ت
5	0.729	2.675	هل تعتقدي أن هناك المستوى التعليمي للمرأة يلعب دوراً هاماً في تولى المناصب القيادية	1
3	0.500	2.825	هل ترى لعمل المرأة أهمية في تنمية المجتمع	2
9	0.588	2.250	هل متاح للمرأة تقلد مناصب قيادية	3
8	0.896	2.375	هل يلعب تمكين المرأة دور رئيسي في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة للمجتمع	4
2	0.973	1.975	ما هو واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية	5
5	1.491	2.675	ماهي أهم المعوقات التي تؤثر على تمكين المرأة أكثر من غيرها	6
6	1.449	2.525	ماهي أهم المعوقات الاجتماعية التي تواجه تمكين المرأة في المجتمع	7
11	0.933	2.000	ماهي أهم المعوقات الثقافية التي تواجه تمكين المرأة في المجتمع	8
13	0.464	1.300	ماهي أهم المعوقات السياسية التي تواجه تمكين المرأة في المجتمع	9
8	1.030	2.375	ماهي أهم المعوقات القانونية التي تواجه تمكين المرأة في المجتمع	10
12	0.960	1.500	ماهي أهم المعوقات الذاتية المرتبطة بتمكين المرأة في سوق العمل من وجهة نظر	11
4	1.066	2.800	ماهي أهم المعوقات الاقتصادية المرتبطة بتمكين المرأة في سوق العمل	12
10	1.036	2.050	ماهي أهم المعوقات التنظيمية والإدارية التي تواجه تمكين المرأة في سوق العمل	13

ت	سؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
14	ماهي سبل التغلب على التحديات التي تحول دون تمكين المرأة لتولي المناصب القيادية	3.100	1.104	1
15	ما الاليات والمقترحات لتمكين المرأة في سوق العمل	2.400	1.236	7
	الكلبي	34.825	3.822	

يتضح من خلال محاور الاستمارة عرضها لعدة محاور شملت واقع تمكين المرأة للجابة على التساؤلات المطروحة حول تحسين اجراءات التمكين الاداري للقيادات النسائية ومساواتها بالكوادر الرجالية في المجتمع من عدمه ،وكيفية ترقيتها لتولي المناصب القيادية ومدى اعتماد ذلك على الجدارة أو الكفاءة من غيره ،ثم حددت انواع المعوقات المؤثرة على تمكينها لتشمل المعوقات الاجتماعية والتي تعددت اسبابها الموضوعية للاختيار ما بين البيئة التي تسكنها ،وصعوبة التعامل مع الاخرين، ومدى التزامها الاسري ،وذكورية المجتمع، وضعف دعم الاهل وعدم وعيها بأهمية مشاركتها، ناهيك عن استقلالها المادي من عدمه وضعف المسؤولية الاجتماعية وتدنى المستوى التعليمي لها، في حين حددت المعوقات الثقافية في عدة اسباب شملت الموروث الثقافي ونظرة المجتمع للرجل كونه مصدر الدخل ،وصورة المرأة الراسخة في الامثال الشعبية، بينما حددت الاستمارة المعوقات السياسية في مخاطر العمل السياسي ،وعدم وعي المرأة بأهمية المنظمات وضعف التوعية من قبل مؤسسات المجتمع، اما المعوقات القانونية فاشتملت على قلة القوانين والتشريعات القانونية المشجعة على عملها وقلة المؤسسات التشريعية المعززة لمكانتها وضعف تمثيلها في المناصب العليا للنظام السياسي ،في حين اشتملت المعوقات الذاتية على كثر الأعباء الاجتماعية وتعدد الادوار وعدم الكفاءة التدريبية العملية والضعف النفسية للالتحاق بالأعمال غير التقليدية وضعف وعيها الاجتماعي بدورها ، وحددت المعوقات الاقتصادية في عدم تناسب الراتب المعروض مع جهد العمل المبذول وعدم وجود فرص العمل المناسبة لمؤهلاتها وعدم كفاية الخدمات والتسهيلات ،وابرزت المعوقات التنظيمية عدم وجود برامج تدريبية لتنمية مهاراتها وتأهيلها والافتقار للإرشاد المهني وعدم ربط مخرجات التعليم باحتياج سوق العمل ، اضافة الى نمط الاجراءات الادارية والأنظمة عند البحث عن فرصة عمل.

وقد أوضحت نتائج الجدول السابق بأن المتوسطات الحسابية جاءت دالة ضمن أسئلة الاستبيان المقياس الذي يقيس (معوقات تمكين المرأة من المشاركة في برامج التنمية المستدامة في جامعة سبها)، وذلك ضمن استجابات أفراد العينة، حيث إن المجموع

الكلبي لاستبيان بمتوسط حسابي (34.825) ، وبذلك تحققت التساؤل بوجود فروق في معوقات تمكين المرأة من المشاركة في برامج التنمية المستدامة، وربما يرجع ذلك نتيجة لعدم الاستقرار السياسي والانفلات الأمني والذي يؤثر تأثيراً كبيراً على مؤسسات الدولة في تمكين المرأة في المشاركة في التنمية للدولة عامة وخاصة في قطاع التعليم العالي وفي ذلك تشابه مع نتائج دراسة منار عبدالعال حول معوقات تمكين المرأة 2020 والتي أكدت ان المعوقات تتمثل لعدم وجود قانون رداع يحميها.

حيث اتضح من خلال نتائج الجدول بان الفقرة (14): "ماهي سبل التغلب على التحديات التي تحول دون تمكين المرأة لتولي المناصب القيادية" قد حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.100) وانحراف معياري (1.104) بأن هناك سبل للتغلب على التحديات التي تواجه المرأة لتولي المناصب القيادية العليا منها عقد ندوات للتعريف باللوائح والقوانين للمنصب القيادي ونشر ثقافة تنظيمية داعمة للمرأة، حيث أكدوا أفراد العينة على ضرورة وضع خطط استراتيجية لإدارة لتمكين القيادات النسائية خاصة من تولى المناصب القيادية الأمر الذي أكدته دراسة لينا بنت سليمان حول تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية 2020 والمؤكد على وجود سبل للتغلب على التحديات والعقبات التي تواجه المرأة .

حيث حصلت على المرتبة الثانية الفقرة (5): "ما هو واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية" بمتوسط حسابي (1.975) وانحراف معياري (0.973) بأن ما هو وقع تمكين المرأة في المناصب القيادية من خلال وجهة نظرها، حيث أكدوا على أن هناك تحسن ملحوظ في الإجراءات المتخذة في الإدارة أو المؤسسة التعليمية لتمكينها لتولي المناصب القيادية وهذا الواقع ملموس و- أيضاً - أكدوا على تولى المناصب القيادية من خلال الجدارة والكفاءة للترقية لتولي إلى المناصب القيادية بعيداً كونك رجل أو امرأة وهذا يتشابه مع نتائج دراسة عبير عقيل السرور حول تمكين المرأة في السعودية 2020، 2021 والمؤكد على زيادة نسبة المقاعد التي شغلتها المرأة في مجلس الشورى وارتفاع معدل مشاركتها السياسية بالبلاد .

كانت الفقرة رقم (2) في المرتبة الثالثة بأن: " هل ترى لعمل المرأة أهمية في تنمية المجتمع" بمتوسط حسابي (2.825) وانحراف معياري (0.500) بأن من وجهة نظرها هل ترى لعمل المرأة أهمية في تنمية المجتمع، حيث أكدت على البديل "لا أعرف" ويرجع ذلك إلى عدم ثقافتها في امكانياتها وقدراتها وتوعيتها وتقديم التسهيلات المجتمعية سواء كانت ثقافية أو سياسية أو اجتماعية أو إدارية لتتولى المنصب القيادي، وهنا يبرز

التشابه مع نتائج دراسة رانيا أبو عجيله حول الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عمليات التنمية في جامعة سبها (2.15) والتي أوضحت تراجع دور المرأة في ممارستها لأنشطة التنمية في المجتمع وعدم الاعتراف بقدراتها مقارنة بالرجل ومدى الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها. إضافة إلى نتائج الباشير عمر ونتائج التي أبرزت محدودية مشاركة المرأة في قطاعي الاقتصاد والسياسة مقارنة مع قطاع التعليم والصحة

في حين حصلت على المرتبة الأخيرة الفقرة (9): بأن "ماهي أهم المعوقات السياسية التي تواجه تمكين المرأة في المجتمع" بمتوسط حسابي (1.300) وانحراف معياري (0.464) بأن أهم المعوقات السياسية التي تواجهها من خلال وجهة نظرها هي مخاطر العمل السياسي وهو الواقع الملموس لديها وما يترتب عليه من انفلات أمني ولا يوجد قوانين صارمة عند حدوث مخاطر وخاصة في المنصب القيادي السياسي وفي ذلك تشابه مع نتائج منار عبدالعال التي سبق ذكرها والتي أوضحت مخاطر العمل السياسي معقدة لذلك بضعف مؤسسات الدولة وعدم وجود قانون رادع يحميها.

الخلاصة:

إن أبرز المعوقات التي تواجه عملية تمكين المرأة بمدينة سبها يتمثل في عدم الاستقرار السياسي والأمني داخل المدينة الأمر الذي أثار سلباً على دور مؤسساتها ومشاركة المرأة الفعالة فيها. كما أن أهم سبل التغلب على التحديات التي تواجه تمكين المرأة وتعيق عملها بالمدينة تكمن في الجانب التنقيفي ، وأن تولى المرأة لمناصب قيادية فيها يعتمد على الجدارة والكفاءة، وقد أوضحت الدراسة تعدد أنواع المعوقات التي تواجه تمكين المرأة ومشاركتها في برامج التنمية المستدامة بمدينة سبها لتشمل المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والقانونية والذاتية وحتى التنظيمية مع تعدد أسبابها.

النتائج :

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1- من خلال نتائج المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة للاستبيان ككل تبين أن المجموع الكلي للاستبيان بمتوسط حسابي (34.825)، وبذلك تحققت التساؤل بوجود

معوقات لتمكين المرأة من المشاركة في برامج التنمية المستدامة، وربما يرجع ذلك نتيجة لعدم الاستقرار السياسي والانفلات الأمني بالمدينة.

2- اتضح من خلال نتائج الجداول بأن الفقرة (14): "ماهي سبل التغلب على التحديات التي تحول دون تمكين المرأة لتولي المناصب القيادية" قد حصلت حيث علي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.100) وانحراف معياري (1.104) موضحة بأن هناك سبل للتغلب على التحديات التي تواجه المرأة لتولي المناصب القيادية حيث أكد أفراد العينة أن نشر ثقافة تنظيمية داعمة للمرأة هي الحل الأمثل لمساعدتها في مواجهه الصعاب.

3- تحصلت على المرتبة الثانية الفقرة (5): " ما هو واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية" بمتوسط حسابي (1.975) وانحراف معياري (0.973) بأن ما هو وقع تمكين المرأة في المناصب القيادية من خلال وجهة نظرها، حيث أكدوا على بأن هناك تحسن ملحوظ في الإجراءات المتخذة في الإدارة من خلال الجدارة والكفاءة للترقية لتولي إلى المناصب القيادية بعيداً عن قضية التمييز العنصري بين الجنسين وما يتبعها.

4- كانت الفقرة رقم (2) في المرتبة الثالثة بأن: " هل ترى لعمل المرأة أهمية في تنمية المجتمع" بمتوسط حسابي (2.825) وانحراف معياري (0.500) بأن من وجهة نظرها هل ترى لعمل المرأة أهمية في تنمية المجتمع، حيث أكدت على البديل "لا أعرف" ويرجع ذلك إلى عدم ثقتها في امكانياتها وقدراتها وتوحيثها وعدم تقديم التسهيلات المجتمعية سواء كانت ثقافية أو سياسية أو اجتماعية أو إدارية لتتولي المنصب القيادي.

5- في حين حصلت على المرتبة الأخيرة الفقرة (9): بأن "ماهي أهم المعوقات السياسية التي تواجه تمكين المرأة في المجتمع" بمتوسط حسابي (1.300) وانحراف معياري (0.464) بأن أهم المعوقات السياسية التي تواجهها من خلال وجهة نظرها هي مخاطر العمل السياسي وما يترتب عليه من انفلات أمني يهدد حياتها ومستقبلها.

التوصيات :

- 1- التركيز على بيان دور المرأة بغية تمكينها من العمل في مؤسسات الدولة
مؤسسات المجتمع المدني لما تمتلكه من قدرات تؤهلها للعمل ولتولي مناصب قيادية.
- 2- نشر التوعية للتعريف بحقوق المرأة بصورة دوريه ومستمرة.
- 3- العمل على صقل مهاراتها العلمية والعملية في مجالات متعددة تتناسب وقدراتها المتاحة مع إتاحة فرص العمل المناسبة لها.

- 4- العمل على إنشاء مراكز التدريب المهني لتسهيل التحاقها بها لضمان التعليم المتخصص والتدريب العلمي الدقيق.
- 5- إقامة واستحداث دورات مكثفة ودائمة للتدريب على الحاسب الآلي (الإنترنت) لضمان الاتصال بالمجتمع المعلوماتي بغية الاستفادة منه.
- 6- محاولة تذليل الصعاب التي تواجه تمكينها وتقديمها في المجتمع.
- 7- تشجيع منظمات المجتمع على تطوير برامج التمكين الاقتصادي للمرأة بالإضافة إلى توفير آليات لتغطيتها.
- 8- تنوير ثقافي واسع تشارك فيه مختلف وسائل الإعلام وذلك لتصحيح المفهوم المغلوط ضد المرأة.
- 9- العمل على استهداف المرأة من خلال مشروعات تعمل على زيادة دخلها وتحقيق التوازن بين دورها الأسري والإنتاجي وذلك من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
- 10- تسليط الضوء على الدور المحوري والحيوي للمرأة في نشر السلام والتنمية المستدامة والسلام الاجتماعي وتقليل التوترات المجتمعية.
- 11- إجراء تعديلات وإصلاحات على المناهج التعليمية والتأكيد من خلال هذه الإصلاحات على ما يمكن تحقيقه في التنمية المستدامة إذا تحققت المساواة بين الجنسين في كافة الجوانب.

الهوامش :

1. مرسي، شيرين عيد ، والبكري سحر عبد الحميد، (2021). جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة: مركز تمكين المرأة أنموذجًا، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع 29. ص348.
2. المعجم الوسيط (1983)، الطبعة الرابعة، القاهرة، ص917.
3. مناور، نورة بنت صياح، (2019). معوقات تمكين المرأة السعودية من المشاركة السياسية، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع 201. ص177
4. Robert Adams, (2005) Social Work Empowerment Third Edition Palgrave Make.
5. المسيري، نوال على، وآخرون، (2012). السلوك الإنساني في البيئة الاجتماعية، مكتبة الرشد، الرياض. ص52.
6. حلمي، إجلال إسماعيل، (2006). رؤية مستقبلية للمرأة المصرية في محافظة القاهرة، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2006، ص 159.
7. عبادة، مديحة أحمد، (2011). قضايا المرأة المعاصرة بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية. ص59.
8. آل عوض، نجلاء، (2014). معوقات تمكين المرأة حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، المملكة العربية السعودية. ص29.
9. Thresiamma Varghese, (2011) Women Empowerment in Oman; study based on Women Empowerment index, The Far East Journal of Psychology and Business. P37.
10. مناور، نورة بنت صياح، (2019). معوقات تمكين المرأة السعودية من المشاركة السياسية، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع 201. ص177.
11. المشهداني، فهيمة كريم رزيح، (2012). سياسات تمكين المرأة البرامج والمعوقات: رؤية اجتماعية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع 88. ص
12. بلفضل، محمد، (2020). مفهوم ورهانات التنمية المستدامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، مج 13، ع 2.
13. بويك، كاترين فان، وآخرون، (2020). تدريس التنمية المستدامة: التحديات الأخلاقية والسياسية، مجلة عمران للعلوم الاجتماعية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، مج 8، ع 31، ص 20.

14. بن حسين، ناجي، (2008). التنمية المستدامة في الجزائر: حتمية الانتقال من الاقتصاد الريعي إلى تنويع الاقتصاد، مجلة الاقتصاد والمجتمع، مخبر المغرب الكبير للاقتصاد والمجتمع- جامعة منتوري قسنطينة 1، ع 5.
15. جلطي، منصور، زواتين، خالد، (2020). البيئة والتنمية المستدامة: أي علاقة؟ دراسة في الإشكالات القانونية، مجلة القانون العقاري والبيئة، مختبر القانون والبيئة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، مج 8، ع 2. ص 75.
16. حوسو، عصمت محمد، (2007). دور المناهج في تمكين المرأة، مجلة النوع الاجتماعي والتنمية، مركز المرأة للبحوث والتدريب، جامعة عدن، ع 1. ص 20.
17. Audrey Thompson, (2003) caring in context: four feminist theories on gender and education, journal of curriculum inquiry, vol 33, no1.P73.
18. على، لينا بنت سليمان، (2022). تمكين المرأة في المناصب القيادية الجامعية: السياق السعودي، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل، مج 23، ع 2، ص 23.
19. راشد، منار عبد العال، وآخرون، (2020). معوقات تمكين المرأة في التنمية، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص 229.
20. السرور، عبير عقيل محمد، (2021). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ص 73.
21. أبو عجيلة، رانيا معمر، (2015) بعض الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عمليات التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد منها: دراسة من وجهة نظر أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بالجامعات الليبية جامعة طرابلس نموذجاً، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة طرابلس، ليبيا. ص 86.
22. المريمي. الباشير عمران، 2013، دور المرأة في التنمية المستدامة في المجتمع الليبي، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات في منطقة بنى وليد بمجتمعها الريفي والحضري، رسالة دكتوراه منشورة، دار الحكمة للنشر، مدينة النصر، ص 153.
23. Oliver Seale, et. al, (2021) Enabling and empowering women in leadership in South African universities – Assessing needs and designing a response, Management in Education, British Educational Leadership, Management & Administration Society (BELMAS), Volume 35, Issue 3, July.P14.
24. Mónica Segovia-Pérez, et. al, (2020) Education for Sustainable Leadership: Fostering Women's Empowerment at the University Level, Business Department. University Rey Juan Carlos, Madrid, Spain, vol 11, no 22.P68.
25. الدمرداش، محمود محمد، (2010). سياسات تمكين المرأة وعلاقتها بالموازنة العامة للدولة، مجلة مصر المعاصرة، مج 100، ع 49، ص 135.

26. الدمرداش، محمود محمد، (2010). سياسات تمكين المرأة وعلاقتها بالموازنة العامة للدولة، مجلة مصر المعاصرة، مج 100، ع 49. ص 542.
27. أميرة عبد السلام، (2015). الاتجاهات الحديثة لتمكين المرأة في تنمية المجتمع، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع 67. ص 333.
28. N, shvedova,(2005) Obstacles to women's participation in parliament. Women in parliament: Beyond numbers, vol33.
29. الطريف، غادة عبد الرحمن، (2017). معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، مستقبل التربية العربية، مج 21، ع 88، مصر، ص 47.
30. جمعة، سلوى شعراوي، (2005). مواطنة المرأة جدلية التمكين والتهميش، المؤتمر السنوي السابع عشر للبحوث السياسية بعنوان المواطنة المصرية ومستقبل الديمقراطية، مركز البحوث والدراسات السياسية، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة. ص 882.
31. تقرير التنمية الإنسانية العربية، نحو الحرية في الوطن العربي، (2005). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية، المطبعة الوطنية، الأردن، عمان، ص 64.
32. أبو شناق، خالد، (2017). المرأة (حقوقها السياسية) نشر صفحات الإنترنت لموقع جريدة الأيام الليبية. الايتس، في الموقع الإلكتروني. <https://www.alayam>.