



دولة ليبيا  
حكومة الوحدة الوطنية  
وزارة الدولة لشؤون المرأة



مؤتمر المرأة الليبية للدراسات الحديثة 2021

Libyan Women Conference for Recent Studies 2021 (LWCRS-2021)

2021/12/29-28

كتاب البحوث  
الجزء الأول  
Conference Proceeding  
Volume 1

برعاية مجلس الوزراء بحكومة الوحدة الوطنية  
وإشراف وزير الدولة لشؤون المرأة الدكتورة: حورية خليفة الطرمال

تنفيذ

Institute of Economic Development and  
Social Researches (IKSAD)



التنسيقية العامة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات  
التعليم العالي الليبية



## واقع مشاركة المرأة في التنمية والمعايير المجتمعية فاطمة محمد عثمان

عضو هيئة تدريس / جامعة طرابلس / كلية التربية — طرابلس

### ملخص:

تتجه جهود الحكومات والمنظمات الدولية إلى تفعيل مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية بوصفها شريكا فعالا؛ لأن قضية المساواة بين الجنسين مازالت من التحديات التي تقف ضد هذه الجهود، ومن أكثر التحديات تلك المتعلقة بالثقافة السائدة والمواقف والمعايير الاجتماعية المتحيزة ضد المرأة، فلا يزال هناك الكثير من الجهود لجعل المرأة شريكاً كاملاً وفاعلاً أساسياً في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وأن تعدّ عاملاً أساسياً في التنمية البشرية المستدامة كمنتجة ومستفيدة، وتحسين وضعها في المجتمع الذي يعاني من أزمت متنوعة ومتعددة تمس مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ولازالت مشاركة المرأة في التنمية تخضع لعملية التمييز الاجتماعي لدور المرأة مما يقلل من فرص مشاركتها الفعالة في حركة المجتمع ففي الدراسات التي تمت لمعرفة دافع النجاح لدي المرأة توصلت إلى أن النساء نتيجة للمعايير الثقافية لا ينمو لديهن دافع الرغبة في النجاح، إذ مازالت النساء في المجتمعات العربية بشكل عام، تتنازل عن رغبتها في التفوق والمشاركة في حركة المجتمع، وذلك استجابة للتمييز الاجتماعي والثقافي السائد حول دور المرأة، وإن كان هناك بعض المحظوظات اللاتي نلن هذا الحق، كما قد تعاني المرأة من عزوف عن المشاركة خوفاً من فقدانها حق الزواج والأمومة الذي يشرع له اجتماعياً بعدد من السمات المقبولة اجتماعياً، والتي تتضح في تلك " السمات الشخصية التي تطورت نتيجة توقعات الأدوار التقليدية، فنجد المرأة تشغل تلك الوظائف التي تنال قبولاً اجتماعياً كالتعليم والتمريض وبعض الوظائف ذات الصلة المباشرة بالمرأة، والمرأة نفسها قد تكون أحد أسباب حدوث ذلك، فهي غير مقتنعة بدورها الفعال في حركة المجتمع، مما نتج عنه عزوف عن المشاركة، وهذا يؤكد ضرورة تطوير محتوى ثقافي وتعليمي متطور؛ يتم تصميمه لمواجهة الثقافة المجتمعية التمييزية، وكذلك خلق ظروف عمل مواتية تعزز المشاركة الفعالة للمرأة في تنمية المجتمع وتحقق فيه المساواة لكل أفراد المجتمع وضمان حقها في العمل الذي يحقق لها الرفاهية والعيش الكريم .

**الكلمات المفتاحية:** واقع مشاركة المرأة — التنمية — المعايير المجتمعية.

### Abstract

The efforts of governments and international organizations are directed to activating the participation of women in community development as an effective partner since the issue of gender equality is still one of the challenges that stand against these efforts. And the most challenging among all is the one regarding the prevailing culture and prejudiced social attitudes and standards against women. There are still many efforts to make women a full and active partner in economic, political and social development, and to be considered an essential factor in sustainable human development as a producer and beneficiary, and improving their position in a society that suffers from various and multiple crises affecting various aspects of social, economic and political life.

Women's participation in development is still subject to social profiling of the role of women, which reduces the chances of their effective participation in the movement of society. In the studies that were carried out to find out the motivation for success among women, it was concluded that women, as a result of cultural standards, cannot have the motive for any kind of success, as women in Arab societies would, in general, would give up their desire to achieve success and participation in the movement of society in response to the prevailing social and cultural stereotypes about the role of women, although there are some fortunate women who have gained this right.

Women, as well, may have some reluctance to participate out of fear of losing their right for marriage and motherhood, which is socially legitimized by a number of socially acceptable traits, is evident in those "personal traits that have developed as a result of the expectations of traditional roles. As an example we find that women work in those jobs that are socially acceptable, such as education, nursing and some jobs directly related to women. The women themselves might be one of the reasons for all of this to happen since they have never been convinced of their effective role in the movement of society, which resulted in a reluctance to participate. This clearly confirms the need to develop an advanced cultural and educational content to confront the discriminatory societal culture, as well as to create favorable working conditions that enhance the active participation of women in the development of society, in

which equality is achieved for all members of society, and guarantee their right to work that brings them well-being and a decent living.

**Keywords:** The reality of women's participation \_\_ development \_\_ societal standards.

#### المقدمة:

لقد وضعت قضية النهوض بالمرأة وتمكينها من العمل بوصفها إحدى الأولويات على جدول أعمال دول العالم في نهاية القرن العشرين، استعداداً لاستقبال القرن الحادي والعشرين، وواجهت الحكومات والمؤسسات غير الحكومية تحديات كثيرة مشتركة، فلا يزال هناك الكثير من الجهود لجعل المرأة شريكاً كاملاً وفاعلاً أساسياً في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ولجعلها عاملاً أساسياً في التنمية البشرية المستدامة منتجةً ومستفيدةً، وتحسين وضعها في المجتمع الذي يعاني من أزمات متنوعة ومتعددة تمس مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (عبدالله، 2021، 380) في كل التقارير الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية لابد أن تتم الإشارة إلى قضية تمكين المرأة من العمل وإلى المساواة بين الجنسين في التعليم وممارسة العمل وتكافؤ الفرص بين الجنسين إذ يعد " التمكين الاقتصادي للمرأة هو إحدى الركائز الأساسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، و يعد توسيع الفرص الاقتصادية أمام المرأة أمراً هاماً؛ لأنه عامل حاسم في تمكين المرأة. يجري تنفيذ جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن التمكين الاقتصادي في سياق حقوق المرأة والعمل، والعدالة الاجتماعية، والتنمية المستدامة الشاملة التي تشمل الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية بما يتماشى مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030." (تقرير هيئة الأمم المتحدة، 2021، 3/ -2)، إذ نصت العديد من التوصيات والتقارير الدولية والعربية على تفعيل مشاركة المرأة شريكاً فعالاً ضمن خطة استراتيجية لتحقيق هذا الهدف بدأت 2015 إلى 2030، وهناك جهد عام وإيجابي في الدول العربية نحو تعزيز المساواة بين الجنسين؛ وإن بقي دون الطموح؛ فعلى سبيل المثال فيما يتعلق بالرعاية الخامسة في الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة (والتي تنص على: "كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة، وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامية، ونسبة توليها للمناصب الإدارية") (المنظمة العربية، 2015-2030، 3)، إلا أن هناك فجوة واضحة بين القوانين والأحكام القائمة وتطبيق هذه القوانين، مازال هناك العديد من التحديات في مجال المشاركة الحقيقية، ولعل السؤال الذي يطرح نفسه هو: لماذا لم تتحقق الأهداف المرجوة من كل الجهود الرامية لتمكين المرأة من العمل؟، ورغم ما ترصده الدراسة من تحسن كمي في مستويات تعليم المرأة، وازدياد معدلات التحاق الإناث بالمدارس الابتدائية والثانوية؛ إلا أن هذه الإنجازات لم تنجح في تعديل المواقف والمعايير الاجتماعية المتحيزة ضد المرأة؛ مما يؤكد ضرورة تطوير محتوى ثقافي وتعليمي متطور؛ يتم تصميمه لمواجهة الثقافة المجتمعية التمييزية لا شك أن هذه الثقافة التمييزية التي تميل إلى تجريد النساء من الموارد" (منظمة المرأة العربية، 2015 - 2030، 10) وجعلهم ضمن الفئة الأكثر فقراً، هي واقع يسهم في تقليل فرص المشاركة الفعالة في حركة المجتمع إذ أشارت بعض الدراسات إلى التحديات المتعلقة بالثقافة السائدة القائمة على العادات والتقاليد، التي يتم صياغة شخصية المرأة من خلالها.

إذ مازالت النساء في المجتمعات العربية بشكل عام، تتنازل عن رغبتها في التفوق والمشاركة في حركة المجتمع ذلك استجابة للتنميط الاجتماعي والثقافي السائد حول دور المرأة، وإن كانت هناك بعض من حالفهن الحظ ولن هذا الحق، كما قد تعاني المرأة من عزوف عن المشاركة خوفاً من فقدانها حق الزواج والأمومة الذي يشرع له اجتماعياً بعدد من السمات المقبولة اجتماعياً، والتي تتضح في تلك " السمات الشخصية التي تطورت نتيجة توقعات الأدوار التقليدية من المرأة، ولقد تعلمت المرأة بأن تكون مع الرجال جذابة وراعية وحامية وداعمة ومشاركة، وإلى حين دخولها عالم العمل، وعلى عكس زملائها الرجال قد لا تكون شجعت على الإطلاق على وضع أهداف للارتقاء المهني وهن لا يعرفن كيف يصل المرء إلى مركز القرار وكيف يتعامل معها، إنهن لم يتعلمن تنويع إنجازهن بالنجاح الكبير (رضوان، 2009، 107 - 109) قدمت هورنر هذه الطرح في نظريتها عن دافع الإنجاز لدى المرأة اقترضت هورنر (Horner) أن الأنثى لديها دافع لتجنب النجاح أقوى من الدافع إلى النجاح والرغبة في تحقيق التفوق، وبرهنت هورنر على فرضيتها باستخدام اختبار تفهم الموضوع (TAT) (لموراي Murray) والذي يستعمل لقياس هذا الدافع، إذ وجدت أن الإناث يعانين الخوف من النجاح في المواقف التنافسية مع الذكور. وجاءت نتائج العديد من الدراسات لتؤكد أن الذكور يسودهم دافع التفرد والاستقلال والإنجاز بينما الإناث يسودهن دافع الخوف من النجاح ولقد كشفت دراسة هوفمان أن الإناث أظهرن الخوف من النجاح في تلك المواقف التي تتطلب النجاح أكثر من الذكور، ففي الوقت الذي أظهر فيه الذكور شعوراً أو أحساساً بقيمة النجاح في تلك المواقف التي تتطلب النجاح أظهرت الإناث الصمت وتجنب عزو النجاح إلى قدرتهن خوفاً من نتائج ذلك. (عثمان، 2006، 16)

مما يجعل الكثرات ينسحب من مواقف المشاركة خوفاً من النعت بالذكورة وينخرطن بالمقابل في تلك الاعمال المقبولة اجتماعياً كالتعليم والتدريب وقد تترك بعض النساء المشاركة بالكلية استجابة أو رضوحاً لسلطة الأب أو الأخوة أو في الكثير من الأحيان لسلطة الزوج، " لا شك أن المرأة لديها حاجة للإنجاز في المهارات الاجتماعية والتي تعد قطاعات ملائمة لدورها الجنسي، وأنها ليست أكثر حساسية بالضرورة للتقبل الاجتماعي إلا أنه يمكن القول بأن توافر الرغبة للنجاح والإنجاز لدى المرأة قد يفقد فاعليته من خلال التنميطات الثقافية والاجتماعية لدور المرأة وطموحها بشكل يجعلها تتجه إلى إحراز النجاح في مجالات بعيدة عن العمل المهني وأقرب إلى إشباع الميل إلى الاستحسان الاجتماعي (صباح، 2016،

### الأهمية النظرية للدراسة:

تحاول الدراسة إلقاء الضوء على أهمية مشاركة المرأة في التنمية، ونوعية المعايير التي تقف ضد مشاركة المرأة في التنمية، وتنتقد جميع الدراسات رغم اختلاف الدول التي تمت فيها على أن مشاركة المرأة في سوق العمل مازال منحصرًا في تلك الأعمال التي تحظى بالقبول الاجتماعي كالتعليم والخدمة الاجتماعية، وتلك الأعمال التي تنحصر اهتمامها بالمرأة، وترى الباحثة أن مشاركة المرأة لما تعد مجرد اختيار، بل هي ضرورة وواجب يسهم في الرفع من معاناة بعض النساء، والرفع من مستويات العطاء لدى أخريات .  
ومن المتوقع أن تؤدي هذه الدراسة إلى وضع حلول مقترحة من خلال التوصيات التي تقدمها، ومن المتوقع أن توفر الدراسة المعلومات التي تسهم في إثراء الطرح النظري، إذ يتم طرح العديد من النقاط ومناقشتها وفقًا لأسس ومعايير موضوعية. ضمن ثلاثة محاور: الأول واقع مشاركة المرأة، والمحور الثاني الجهود الدولية من خلال المنظمات الدولية والحكومية لتفعيل دور المرأة في التنمية، والمحور الثالث نظرة في سيكولوجية الدافع للنجاح لدي المرأة والمعايير المجتمعية وكيفية تشكيل هذا الدافع لدي المرأة.

### واقع مشاركة المرأة في العمل:

هناك العديد من الدراسات العربية التي تناولت واقع المشاركة الفعلية للمرأة في خوض مجالات العمل ففي ليبيا أشارت دراسة **بوقعيقص، تنتوش** " لأسباب ثقافية واجتماعية لم تكن هناك مشاركة فعالة للمرأة في السياسة منذ إعلان استقلال ليبيا ورغم تغير الأنظمة والمناخ السياسي على مدى العقود الماضية تم تعيين عدد قليل من النساء في مناصب وزارية و كانت جميعها في وزارات ذات طابع غير سيادي ولم تشغل سوى امرأة واحدة منصب مدير جهاز الرقابة الإدارية. شهدت الحركة النسائية نهضة بعد فبراير 2011، إذ شاركت النساء في كل المراحل الانتقالية رغم كل التحديات التي واجهت ولا زالت تواجه النساء في مجتمع رجالي، والوضع الأمني المتدهور في البلاد. وقادت النساء منظمات الإغاثة، والمنظمات المدنية، وساهمت في تأسيس الأحزاب السياسية وعضويتها، وشاركت في عملية صنع القرار على مختلف الجهات، وساهمت في الحوارات الوطنية، ولجان المصالحة بنسب لا تحقق طموحات النساء الناشطات لكنها في الوقت نفسه نسب متوقعة في ظل الظروف التي ذكرناها سابقًا، واللافت في الأمر أن المرأة بعد 2011 لم تحصر نفسها في قضايا المرأة فقط، بل تعدتها إلى المطالبة بكل حقوق الإنسان والمصالحة الوطنية وبناء الدولة (بوقعيقص، تنتوش، 2017، 12)

وتُظهر البيانات زيادة مطردة في عدد النساء المسجلات أو المتخرجات من الجامعات الحكومية والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية. ويوضح الجدول أن عدد النساء الملتحقات بالبرامج الجامعية وعدد النساء اللاتي تخرجن منها أكبر من عدد الرجال. وعلى الرغم من هذه النتائج المشجعة، نجد المرأة لا تزال أقل تمثيلًا في العديد من المجالات المهمة، ولا سيما في القطاعات الفنية. ويرجع ذلك إلى حقيقة أن المرأة لا تزال خاضعة للتقاليد، وتفضل التدريب في مجالات مثل التعليم، حيث يمكن توظيفها ببسر أكبر. في هذا السياق (الشريف، 2019، 20)

وفي دراسة منظمة المرأة العربية 2011 بعنوان واقع القوى العاملة في المؤسسات الحكومية في مملكة البحرين التي " هدفت إلى رصد واقع القوى العاملة من الجنسين وتحليله، وقياس مؤشري المساواة والفجوة الجندرية بمنهجية التدقيق الجندري، كذلك تأثير أكثر من عامل من العوامل المؤثرة في أوضاع القوى العاملة من منظور العدالة الاجتماعية، وبينت نتائج تحليل القوى العاملة في جميع المؤسسات الحكومية وفق إحصاءات عام 2011م أن نسبة إجمالي النساء العاملات في القطاع الحكومي تبلغ 47.8% مقابل 52.2% للرجال، وهي نسبة عالية تشير إلى أن المرأة تسهم بشكل متساو تقريبًا في دفع عجلة العمل في المؤسسات الحكومية، أما بالنسبة إلى عينة الدراسة، فقد أظهرت نتائج التدقيق الجندري فيما يتعلق بالقوى العاملة في هذه المؤسسات في عام 2012 أن نسبة وجود المرأة فيها تتراوح بين 15 - 61% كما لوحظ أن الفجوة الجندرية العامة تبلغ 49 لصالح الرجل، وهي كبيرة نسبيًا مع انخفاض في مؤشر المساواة بلغ 34 تحت نقطة المساواة 100 هذا بشكل عام، إلا أنه من الملاحظ أن هذه النتائج ليست سمة عامة حيث ترتفع نسبة النساء في بعضها لتصل إلى 61% كما هو الحال في وزارة التنمية الاجتماعية، بينما تتدنى هذه النسبة لتصل إلى 15% فقط في وزارتي شؤون البلديات والزراعة (العكر، حسيب، دت)

كما إن واقع المشاركة قد يقع في نطاق الضغوط الاجتماعية والأسرية التي قد تقع تحتها المرأة، وتحد من فرص مشاركتها في العمل إذ يشير رضوان وريفيروز في تقرير ممول من المفوضية الأوروبية إلى أن مستوى المشاركة يكون في أعلى مستوياته في مرحلة الشباب ثم يتراجع في المراحل العمرية اللاحقة مما يجعلنا نستنتج وجود ضغوط اجتماعية أو لعدم وجود بنية تحتية مساعدة (تمنع إمكانية الموازنة بين الواجبات الأسرية والحياة المهنية) ويضاف أيضا إلى ذلك وجود تمييز لصالح الرجل بالنسبة لطبيعة الوظائف المتاحة" (رضوان، ريفيرز، 2006، 4)

وتشير دراسة **بوقعيقص، تنتوش، 2017** إلى وجود هدر " لا يتعلق فقط بالقوى البشرية وإنما أيضا بالإمكانات المادية للدولة الليبية حيث إن ارتفاع مستوى التعليم لدى الإناث ثم عدم دخولهن سوق العمل يعني أن سياسة الدولة تجاه القوى العاملة تعاني من خلل كبير حيث إن حجم الصرف على قطاع التعليم لا ينتج قوى عاملة مساهمة اقتصاديا بقدر ما ينتج ربات بيوت، وبالتأكيد لا نقصد هنا أنه لم يكن ينبغي إدخال الإناث إلى العملية التعليمية، بل كان ينبغي تشجيعهن على الدخول في سوق وبيئة العمل، لأن العادات والتقاليد الاجتماعية وعدم تنوع الاقتصاد وعدم توفر فرص العمل التي تناسب خصوصيات المرأة



هي من تؤثر على مشاركة المرأة في سوق العمل ولا يتعلق الأمر برغبة المرأة بالمساهمة في سوق العمل والتي عادة ما تكون متشجعة لها طالما أنها تحصلت على مستوى تعليمي جيد . (بوقعيقص، تنتوش، 2017، 17)

تعد الدراسات مؤشرا على مدى مشاركة المرأة في حركة التنمية ، و القيود المعايير المجتمعية مازالت تتحدد نوعية تلك المشاركة، إذ لازالت مشاركة المرأة منحصرة في تلك الأعمال التي تهم المرأة كالعامل في المجال الاجتماعي والتعليم الذي يحظى بقبول اجتماعي، ويكاد يكون منعدما في العديد من المجالات الأخرى ، وترى الباحثة أن منطلق الدراسات لا بد أن يتحول من عرض الإحصائيات والأعداد إلى عرض حلول ناجحة تسهم بالفعل في إشراك المرأة مشاركة فعلية " تؤدي إلى إحساس المرأة بقيمتها، وبحقها في تحديد خياراتها بعد أن تُمنح لها الخيارات، وحقها في الوصول إلى الموارد، وضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه، وقدرتها على التأثير في التغيرات الاقتصادية والاجتماعية لخلق وضع اقتصادي واجتماعي أكثر إنصافا على المستوى الوطني والمستوى العالمي، ومن ثم يؤدي التمكين الاقتصادي للمرأة إلى تعزيز حصولها على حقوقها الاقتصادية والاجتماعية؛ ومن ثم توفير التأمينات الاجتماعية مثل: التقاعد، والتأمين ضد المرض، والفقر والشيخوخة، والبطالة، والعجز عن العمل، والإجازة مدفوعة الأجر، والرعاية الصحية، وتهيئة العمل اللائق؛ فتنقل المرأة من حالة التهميش والاستضعاف إلى تحقيق المساواة، وتكافؤ الفرص بين الجنسين ( الدلجوي ، 2020، 170 )

### الجهود الدولية لتفعيل مشاركة المرأة في التنمية و المعايير المجتمعية

ما زالت الحواجز الهيكلية أمام تحقيق المساواة بين الجنسين والتميز على أساس نوع الجنس قائمين في كل بلد، في المجالين الخاص والعام كليهما. وتتجلى تلك الحواجز وذلك التمييز في عالم العمل في شكل فجوات بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة والأجور والفصل المهني وعدم تساوي ظروف العمل وتحمل المرأة عبء الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، وهو أمر يطبع الاقتصادات الرسمية وغير الرسمية على حد سواء. وهذه الفجوات بين الجنسين متجذرة في علاقات القوة المعهود عدم تكافؤها بين الرجل والمرأة في الأسرة، وفي الاقتصاد وعلى نطاق أوسع؛ وفي وضع سياسات الاقتصاد الكلي المالية والنقدية والتجارية وتأثيرها المتحيزين للرجل؛ والقوانين والقواعد الاجتماعية التمييزية؛ وزيادة القيود المفروضة على المرأة في الموازنة بين العمل والمسؤوليات الأسرية. ويوجد في 105 من أصل 173 اقتصادا، ما لا يقل عن قيد قانوني واحد منطلق من ( تقرير الأمم المتحدة ، 2017 ، 28 - 6 ) المنطلقات الاجتماعية التي تتضمن المعايير الاجتماعية التمييزية .

ورغم توفر فرص العمل المدفوع الأجر للملايين من النساء، فقد أحدثت أيضا أوجه عدم مساواة بين الجنسين من خلال تركيز العاملات في قاع سلسلة القيمة العالمية في أقل الوظائف أجرا والعمل بالقطعة والعمل المتعاقب عليه من الباطن والأشكال غير المأمونة من الأعمال الحرة، التي توفر إمكانية ضئيلة أو معدومة للعمل الكريم والحماية الاجتماعية (تقرير الأمم المتحدة، 2017، 28 - 4) إذ تتعرض النساء العاملات إلى التهميش والعنف والتحرش الجنسي ، وذلك تضيق فرص الترقى الوظيفي في المناصب القيادية حتى في المؤسسات التي تشكل الإناث أغلبية فيها.

في جميع برامج التمكين الاقتصادي، تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الوصول إلى النساء الأكثر احتياجا، في كثير من الأحيان من خلال المشاركة مع المنظمات الشعبية ومنظمات المجتمع المدني. وفي هذا السياق، تشمل الفئات المهمشة النساء الريفيات، وعاملات المنازل، وبعض النساء من المهاجرات وذوات المهارات المتدنية. من خلال اعتماد نهج شامل للبرامج، تهدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المساواة في تأمين مستويات أعلى من الدخل، وتحسين الوصول إلى الموارد والتحكم فيها، وزيادة الأمن لجميع النساء، بما في ذلك الحماية من العنف (تقرير هيئة الأمم المتحدة، 2021، 3/3)

وفي ليبيا تعد التشريعات الليبية منصفة بشكل كبير للمرأة العاملة، إذ جاء في الإعلان الدستوري للمملكة الليبية أن المواطنين جميعا سواء أمام القانون ، وأن العمل حق وواجب وشرف لكل مواطن ، الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف منوط بتوفير مسوغات التعيين التي ينص عليها قانون العمل وقانون الخدمة المدنية واللوائح التنظيمية للاستخدام ومنها الحد الأدنى للسن واللياقة الصحية وحسن السيرة والسلوك وفي هذا لا يوجد فرق بين الرجل والمرأة ( كازوز، 2016، 91 ) وعلى الرغم من أن "كافة القوانين تلزم بعدم التمييز و الحق في تكافؤ الفرص، وتمنح للمرأة ميزات جوهرية و حوافز هامة، وعلى الرغم من هذا ، مازالت نسبة البطالة عند النساء مرتفعة، ويكاد يكون وجود النساء في المناصب القيادية في الإدارات و المؤسسات العامة و الخاصة شبه معدوم. ولازالت النظرة العامة والثقافة السائدة للمرأة، بأنها غير قادرة على تولي عملية صنع القرار ( بوقعيقص، تنتوش، 2017 ، 17 )

وفي بعض الأحيان تكون هناك العديد من المشكلات والصعوبات التي تقف دون تعزيز دور المرأة في المشاركة الفعالة في حركة التنمية المجتمعية ، إذ أشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قام بها حسانين للتعرف على طبيعة المشكلات التي تواجه المرأة المعيلة ، والتي طبقت على 180 امرأة معيلة، في 10 جمعيات لتنمية المجتمع بمرکز أبو حماد في الفترة من 1 مارس إلى 1 أبريل، 2019 إلى أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة المعيلة هي: المشكلات الاقتصادية والتي تتمثل في تراكم الديون - وعدم وجود فرصة عمل وانخفاض الدخل لعدم وجود خبرة أو تدريب على حرفة وارتفاع الأسعار، وبعض المشكلات الاجتماعية المتمثلة في ضعف العلاقات الاجتماعية، ونظرة المجتمع السلبية لها، وتعدد الأدوار التي تقوم بها - وعدم المشاركة في المناسبات الاجتماعية، بالإضافة إلى بعض المشكلات النفسية مثل الشعور بالوحدة والعزلة والشعور بالدونية والقلق من المستقبل، والمشكلات التعليمية المتمثلة في التأخر الدراسي للأبناء - وهروب الأبناء من المدرسة،

وارتفاع تكاليف الدروس والكتب، وبعض المشكلات القانونية مثل عدم معرفتها بالحقوق القانونية وعدم وجود أوراق ومستندات للحصول على معاش أو مساعدة وطول إجراءات التقاضي أمام المحاكم، لذلك تتعدد وتتنوع المشكلات التي تواجه المرأة المعيلة، مما يؤكد أنها بحاجة إلى تنمية الوعي بالذات سواء بالأفكار أو الانفعالات، ومساعدتها للنظر إلى الحياة نظرة إيجابية عقلانية، والتكيف مع ظروف الحياة اليومية، كما إنها بحاجة إلى تنظيم الانفعالات وإدارتها، من أجل التعامل بفاعلية مع مشكلاتها المتنوعة (حسانين، 2020، 849 - 850)

يتطلب تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة تغييرا هيكليا يفرضي إلى التحول، ويدخل في ذلك وضع سياسات لتوجيه قوى العولمة التجارية والمالية بحيث تطوع تلك القوى، التي تحدث حاليا تغييرا جذريا في عالم العمل، تطويها يجعلها تعود بالفائدة على المرأة والفقراء العاملين في المناطق الريفية والحضرية على حد سواء. كما يتطلب وضع سياسات في مجال الاقتصاد الكلي وسوق العمل تهيئ فرص عمل لائقة وتحمي حقوق العمال وتوفر أجورا تكفي للعيش الكريم. ويستلزم تسخير الابتكارات التكنولوجية لتسريع التقدم في سبيل زيادة استفادة المرأة من الخدمات المالية والتكنولوجيا الرقمية. ويتطلب توافر الإرادة السياسية وإقامة شراكات لوضع وتنفيذ سياسات تندمج مع منظورات المساواة بين الجنسين في مؤسسات العمل والبرامج على كل من الصعيد المحلي والوطني والعالمي؛ وتوفير الحماية الاجتماعية وضمان الدخل للعمال؛ والاعتراف بالرعاية والعمل المنزلي بدون أجر وتقليصهما وإعادة توزيعهما، حتى يتسنى للمرأة أن تستفيد من الفرص والثمار الاقتصادية على قدم المساواة مع الرجل. ويلزم إحداث زيادة كبيرة في التمويل من جميع المصادر من أجل التنفيذ الكامل والعاجل للالتزامات القائمة والجديدة لتمكين المرأة اقتصاديا وتوفير العمل الكريم والعمالة الكاملة والمنتجة للمرأة (تقرير هيئة الأمم المتحدة، 2017، 28/3)

كما إن المرأة فاعل وشريك في ادراك شؤون أسرتها وبيدأ، "أساهمها في عملية التنمية بدورها في التنشئة، وفي الاقتصاد المنزلي بترشيد الاستهلاك وعدم الإسراف وفي إيجاد البدائل في وقت الكوارث والأزمات. وللمرأة دور كبير في تخفيف الفقر والقضاء عليه ولها القدرة على تلبية الاحتياجات الروحية والمادية لأفراد أسرتها، وهي تضع دائما استراتيجيات توظيف ميزانية الأسرة، وتحدد الأولويات، وعلى عاتقها تهيئة البيئة المناسبة لأفراد الأسرة من أبناء وأزواج أو إخوان للاضطلاع بدورهم بصورة إيجابية وفاعلة. ولأهمية العنصر البشري الذي أساسه المرأة؛ فهي التي تعمل على تعليمه والحفاظ على صحته وتنمية قدراته وتدريبه اجتماعيا واقتصاديا خاصة في الريف، بدأت كثير من الدول تولي المرأة اهتماما متزايدا لاضطلاعها بمسؤولياتها، وأوضحت كثير من الدراسات أن المرأة لها التأثير الكبير في صنع ووضع القرارات ومشاركة في التنفيذ مما يسهم في الخروج من دورها التقليدي الذي يحد من إنجازاتها التي تسهم في تنمية وترقية المجتمع الذي يبدأ من أسرتها الصغيرة" (البطجاني، 2021، 11/2)

#### الدافع إلى الإنجاز ومشاركة المرأة في التنمية والمعايير المجتمعية:

تعد الرغبة في التفوق والنجاح والانجاز أحد أكثر الدوافع سيطرة على السلوك الإنساني، ومن يحملون مستويات عالية من هذا الدافع هم المنجزون والأكثر دورا في حركة المجتمع، ويشير بعض الباحثين إلى علاقة هذا الدافع بكل من مفهوم الذات والكفاءة الذاتية والرغبة في التميز والإنجاز المتفوق، والدافع للإنجاز دافع شديد التعقيد يمثل خاصية عقلية وانفعالية ويشير إلى الكفاح والمنافسة من أجل النجاح والتفوق على الآخرين في الأعمال والمهام التي تتضمن درجة من الصعوبة، وذلك بمعدل مرتفع من النشاط وفي أقل وقت ممكن (العمرى، 2017، 222)

يبدو أن الخوف من النجاح عند الإناث أو عدم إدراك النجاح جزء من دورهن كما تشير إلى ذلك الكثير من الآراء، وبعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، حيث إن دافع الإنجاز عند الإناث أقل من نظيره لدى الذكور، إذ إنه غير عملية التنشئة الاجتماعية يغدو الذكور أكثر طموحا من الناحية السياسية والمهنية بينما تغدو الإناث أكثر اهتماما برعاية أطفالهن، حيث تدعم أساليب التربية أدوار الجنس التي تتضمن أدوارا تقليدية وسلوكيات ونشاطات محددة للذكور والإناث، إذ يوكل للنساء والرجال مهمات مختلفة ويتمتعون بحقوق مختلفة ويحكم على سلوكهم بمعايير وقواعد مختلفة (عثمان، 2006، 13)

ويختلف الطرح النظري حول هذا الدافع لدى المرأة والرجل خاصة في المجتمعات النامية والفقيرة، فمن ناحية تشجع النساء لدخول معترك العمل إلا أن هناك شروطا محددة مسبقا تمثل هذه المشاركة أدت إلى منع المرأة من ممارسة بعض الأعمال، وذلك لأنها تتعلق بالرجال فقط، ويمكن الإشارة إلى أن الدافع للإنجاز يكون مرتفعا لدى المرأة أثناء مراحل التعليم سواء الثانوي أو الجامعي، بينما يقل هذه الدافع أثناء العمل وخاصة عند المرأة التي لديها أطفال، وتعزو بعض الدراسات ارتفاع الدافع إلى الإنجاز في التحصيل الدراسي إلى رغبة المرأة في تحقيق النجاح، ولكنه حسب ما هو مسموح به داخل المجتمع، إذ حققت المجتمعات العربية تقدما في اتجاه تعليم البنات، مما أدى إلى خلق فرص نجاح أفضل مما كان في الأجيال السابقة، واللافت للنظر أن كل الدراسات التي تمت على الدافع للإنجاز لدى المرأة توصلت إلى عدم وجود فروق ترجع إلى الجنس، بينما تكون نسبة الدافعية متوسطة لدى الجنسين، ومما يدل على أن المجتمع يعطي من شأن هذا الدافع في مرحلة التعليم، بينما يحد ضغط ممارسة العمل من هذا الدافع، إذ لا يسمح لها بممارسة عدد كبير من الأعمال، وربما يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها عدم ملائمة العمل لظروف حياة المرأة المتزوجة والعناية بأطفالها وخاصة في تلك الأعمال التي تتطلب دواما كاملا

وتوصلت دراسة يوسف (2018) إلى، وجود فروق في دافعية الإنجاز لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية تعزى إلى الجنس وهي لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي لأدائه (4.25) في حين بلغ المتوسط الحسابي لأداء الذكور

(4.07). ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الأخذ في الاعتبار طبيعة المجتمع الأردني الذي كانت عينة هذه الدراسة جزءاً منه، فهو مجتمع ذكوري يعلي من شأن الذكور أكثر من الإناث الأمر الذي يجبر الإناث على بذل جهد أكبر مما يبذل الذكور لتحقيق ذواتهن، ليجبرن المجتمع على تقديرهن، والاعتراف بقدراتهن وإنجازتهن. كما وأن بقاء الإناث في المنازل، لفترات زمنية أطول من الذكور الذين ينشغلون في أنشطة خارج المنزل مع أقرانهم يتيح لهم الفرصة لإنجاز الأعمال الأكاديمية الموكلة إليهن بشكل أكثر دقة من الذكور ومن ثم تحقيق النجاح في كثير من المهام التي يسعين إلى إنجازها. كذلك فإن نظرة الإناث للتعليم على أنه بدرجة بالغة من الأهمية لتحقيق النجاح والارتقاء وتحقيق مكانة اجتماعية (اليوسف، 2018، 370) " لأن المرأة تعرف أنها تنتمي لجنس يقلل من قيمته عبر طرق متعددة مما أدى إلى أن يكون لها رأي منخفض في نفسها فإن هذا ينعكس على أدائها وسلوكها الإنجازي عامة، و أحد أسباب انخفاض ثقة المرأة في أدائها، و تأكدها لذاتها فيما يتعلق بالمهام المستقبلية هو شعورها بأنها في وضع أقل و هي بصدد السعي، أو محاولة تحقيق أهدافها، أو أنها أقل سيطرة على أقدارها. بالنسبة للبنات في الماضي، كانت الإنجازات العلمية والعقلية تعدّ غير ملائمة بالنسبة للنساء. وكانت الطرق المعتادة في معاملة البنات الصغيرات تؤدي إلى إحباط هذا النمط من الدافعية للإنجاز. و يميل الآباء إلى حماية بناتهم من الخطر، و يكافئون التبعية، كذلك لا يحتمل أن يضغظوا على بناتهم لتنمية شخصيات مستقلة لديهن، حتى الأمهات اللاتي يشغلن وظائف ذات مستوى تقتضي ثقافة أو علما يضعن أهدافا للأولاد أعلى من تلك التي يفكرون فيها بالنسبة للبنات ( صباح، 2016، 154)

ومما يلاحظ أن المرأة نفسها تفقد نجاحها، إذ لا بد أن تقتنع النساء أنفسهن بدورهن في إحداث التغيير لتحسين الظروف المعيشية التي تجعلها شريكا فعالا في الحياة الاقتصادية، وأشارت دراسة قاسم إلى ارتفاع مستوى صراع الدور لدى الطالبة المتزوجة، في دراسته المعنونة بصراع الدور وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدي عينة من طالبات جامعة المجمعة وهذا يعنى أن المرأة الشرقية متمثلة في الطالبة المتزوجة حديثة العهد بالتححرر فهي لا تفكر أو تسلك كما تريد، بل كما يتوقعه منها المحيطون بها، ولا تتحرك إلا في حدود الحرية الممنوحة من المجتمع الذي تعيش فيه، فهي أكثر التصاقا بمجتمعها وتأثرا بقيمه، ومن ثم استعدادها للصراع النفسي بين الأدوار داخل المنزل وخارجه أي بين الأدوار المفروضة والأدوار المختارة، ومن الملاحظ إحساسها بالتقصير في أداء واجباتها المختلفة والمتعددة تجاه كل من (الزوج - الأبناء - المنزل- الدراسة) فهي عرضة للصراع بدرجة عالية ومرتفعة. وهذا يتفق مع دراسة سميرة شند (1990) ودراسة أمنة قاسم (2007) ودراسة عزة صديق (2010) ودراسة سامية موسى (2014) | (قاسم، 2016، 77)

#### الخاتمة:

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع مشاركة المرأة في العمل وطرح لإشكالية المساواة بين الجنسين ودور الدافع للنجاح في عزوف المرأة عن المشاركة الفعلية والكاملة في حركة التنمية الشاملة وانحصر عملها في بعض الوظائف المقبولة اجتماعيا، ودور الجهود الدولية في تحقيق المشاركة الفاعلة للمرأة، وما قد تقدمه من تحسينات في صياغة القوانين الخاصة بعمل المرأة من حيث الأجور والترقيات والفرص المناسبة بمنح المرأة فرص إدارة المشروعات الصغيرة، وكذلك حماية المرأة من العنف الجسدي والتمتع وحققها في موائمة الأعمال لما تتطلبه واجباتها الأسرية، وتقديم توصيات يمكن الاسترشاد بها في رفع مستوى المشاركة الفاعلة في حركة المجتمع، وما تتطلبه تنمية الدافع للنجاح لدي المرأة، إذ لا بد أن تتضمن المناهج المدرسية بناء شخصية الفتاة والمرأة نحو زيادة طموحها ورفع مستوى تطلعاتها للمشاركة في العمل وقيادة المجتمع، ليس لأنها نصف المجتمع فقط، بل لأنها النصف الأكثر أثرا في تربية الأجيال، من خلال دورها أمّاً عاملة لها حقوق وعليها واجبات مكفولة بحكم القانون، لذلك فإن الدراسة توصي:

- 1 - تأمين ظروف جيدة وملائمة لعمل المرأة تسهم في زيادة المشاركة الفاعلة في حركة التنمية المجتمعية .
- 2 - تمويل المشاريع الصغرى وإيجاد جهات رسمية تسهم في توفير الدعم المادي ( الإمكانيات )، واللوجستي ( الخطط — دراسة الجدوى )
- 3 - توفير مؤسسات رعاية ( حضانة — رياض أطفال ) تابعة لمؤسسات عمل المرأة
- 4 — سن قوانين وتشريعات لدعم عمل المرأة وحماية النساء العاملات خارج النطاق الحكومي ( عاملات المنازل — العاملات في القطاع الخاص )
- 5 — تنظيم ساعات العمل حسب ظروف المرأة (المتزوجة — الأم الحامل — الأم المرضع ) كالعامل بدوام جزئي بنصف الأجر
- 6 — سن قوانين الإجازات مناسبة لظروف المرأة بشكل خاص .
- 7 — توفير محتوى تعليمي وبرامج تدريبية ترفع مستوى الرغبة في الإنجاز وتسهم في تعزيز دورها الفاعل في التنمية المجتمعية
- 8 — دعم برامج التدريب لرفع كفاءة المرأة العاملة في كافة المجالات ودون استثناء.
- 9 — إيجاد برامج تدريب لتأهيل النساء اللاتي لم يكملن تعليمهن لدخول سوق العمل .

## المراجع:

### أولا - الكتب :

- أبو قعيقص ، هالة ، محمد تننوش ، ( 2017 ) المرأة في سوق العمل الليبي واقع وتحديات ، مؤسسة فريديوش أبيرت . ليبيا.
- الشريف ،، فهد لوي ال غالب ، ( 2019 ) تمكين المرأة البرامج التعليمية والإصلاحات التي بلغت ذروتها في ظل الاقتصاد السعودي المتنوع ، دراسات مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية ، المملكة العربية السعودية.
- رضوان، سامر، (2009) الصحة النفسية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.

### ثانيا- الأبحاث :

- البطحاني ، نادية محمد أحمد ، دور امرأة في التنمية الاجتماعية ، الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية <https://www.regionalcsr.com/2/11> ، 28 ، 9 / 2021 .
- حسانين ، خالد محمد السيد ، ( 2020 ) استخدام أسلوب العصف الذهني القائم على القبعات الست للتفكير في خدمة الجماعة لتنمية مهارات حل المشكلة لدي المرأة المعيلة ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد ٥١ المجلد ٣ يوليو ٢٠٢٠ ، القاهرة ، مصر ، <https://jsswh.journals.ekb.e>
- الدلجوي، أحمد عبد الصبور، (2020) التمكين الاقتصادي للمرأة الإماراتية الواقع واستشراف المستقبل، جامعة الشارقة للعلوم القانونية المجلد 17، العدد الأول، 17 .
- العكر محمد عاطف محمد ، عيسى المحتسب ، (د - ت ) التحديات النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة الإدارية في جامعة الأقصى ، المؤتمر العلمي الدولي - المرأة والتعليم العالي ، مركز دراسات المرأة/ الجامعة الإسلامية غزة/ فلسطين
- العمري ، نادية محمد ، التكيف الأكاديمي وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن ، مجلة كلية التربية
- عبد الله، نمي سلمي، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد ٥٣ المجلد ١ يناير ٢٠٢١ <https://jsswh.journals.ekb.e>
- قاسم ، نعمات ( 2016 ) صراع الدور وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عينة من طالبات جامعة المجمع ، الجامعة المجمع ، كلية التربية ، المجلة التربوية ، العدد السادس والأربعون — أكتوبر ، الجزائر ،

### ثالثا - التقارير :

- رضوان ، سمير ، جان لويس ريفيرز ( 2006 ) المرأة والتنمية الاقتصادية في البحر المتوسط ، تقرير صادر عن المفوضية الأوروبية ، أبريل 2006 .
- تقرير هيئة الأمم المتحدة / المجلس الاقتصادي والاجتماعي، لجنة وضع المرأة، الندوة الحادية والستون 13 - 24 مارس - 2017، متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة المعنونة: المرأة عام 2000 المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين تنفيذ الأهداف الاستراتيجية.
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة - الدول العربية 2021/9/27 12:05 التمكين الاقتصادي للمرأة. <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/economic-empowerment>

### رابعا- الرسائل العلمية:

- صباح ، جعفر ، ( 2016 ) أنماط التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلبة صراع الدور وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عينة من طالبات جامعة المجمع جامعة محمد خيضر بسكرة ، جامعة محمد خيضر — بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، أطروحة دكتوراه ، الجزائر .
- عثمان ، فاطمة محمد ، ( 2006 ) الفروق بين الجنسين في دافعية الإنجاز ومفهوم الذات ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طرابلس ، كلية الآداب ، ليبيا .
- كازوز ، فاطمة ، ( 2016 ) معوقات تمكين المرأة الاقتصادي والحلول المقترحة ( بمدينة الجميل ليبيا ) رسالة ماجستير جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج ، قسم الاقتصاد الإسلامي .