



دولة ليبيا
حكومة الوحدة الوطنية
وزارة الدولة لشؤون المرأة



مؤتمر المرأة الليبية لدراسات 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)



التنسيق العامة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات
التعليم العالي الليبية



دولة ليبيا
حكومة الوحدة الوطنية



مؤتمر المرأة الليبية للدراسات الحديثة 2021

Libyan Women Conference for Recent Studies (LWCRS-2021)

2021/12/29-28



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

Development and Institute of Economic
Social Researches (İKSAD)



التنسيقية العامة لأعضاء هيئة التدريس
بمؤسسات التعليم العالي الليبية



مقدمة

للمرأة دور مهم في إحداث تغيير في المجتمع وداخل المؤسسات المختلفة والمؤسسات التعليمية والعلمية بصفة خاصة، وقد شاركت عبر العصور القديمة والحديثة في شتى المجالات، ويحسب للمرأة دورها الكبير والإيجابي في المجتمع حيث أنها تقاسمت كل المهام مع الرجل في كل مناحي الحياة.

ويتجسد دور المرأة المهم كونها أم ولها دور كبير في تربية النشء ورعاية الأسرة ويقع على عاتقها تربية الأجيال بالإضافة إلى أدوار مهمة وعديدة في المجتمع كمعلمة وطبيبة وشاعرة وفنانة ومحامية وغيرها من الأدوار، ولا تزال المرأة تواجه العديد من التحديات على كافة الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتقييد دورها المنشود في التنمية، ومن هنا يأتي دور مؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات الدولة بصفة عامة لتعزيز دور المرأة في المجتمع وإبرازها في كافة القطاعات.

ومع بداية العقد العالمي للمرأة زاد الاهتمام بقضية تمكين المرأة في الحياة العامة، وإتاحة الفرصة لها لممارسة دورها بفاعلية، والمساهمة في شتى مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وقد أولت العديد من الدول والمنظمات الاهتمام بالمرأة وإقحامها في شتى المجالات، وذلك من خلال إقامة مجموعة من المؤتمرات والندوات وورش العمل، وأشارت كل الفاعليات بكافة أشكالها المتنوعة إلى أهمية تمكين المرأة، وإعطائها الحق الكامل بالعمل في كافة مجالات الحياة.

وتتجلى مساهمة المرأة وأثرها في ليبيا والدول العربية من خلال بروز دورها في التربية والسياسة والإقتصاد والتعليم والزراعة وكذلك في القوات المسلحة.

أهمية المؤتمر

1. تنسيق مواقف المرأة الليبية ومشاركتها في الشأن العام والدولي وتناول قضايا المرأة في المحافل الإقليمية والدولية.
2. العمل على بيان الوعي بقضايا المرأة الليبية في جوانبها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والإعلامية.
3. النقاش حول قضايا المرأة ووضعها ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية في ليبيا.
4. بيان دور المرأة الفعال في مؤسسات المجتمع وفي ميادين العمل والأعمال كافة ومشاركتها في اتخاذ القرارات.
5. إبراز دور المرأة وأهميته في مؤسسات التعليم العالي.

أهداف المؤتمر

- التعرف على واقع المرأة الليبية والجهود الوطنية التي بذلت في ليبيا من أجل تمكين المرأة.
- الدفع بشأن إبراز دور المرأة في مختلف المجالات.
- العمل على حث كل المؤسسات على تعزيز مشاركة المرأة فيها.

- إبراز دور البحث العلمي وأهميته لتمكين المرأة.
- الدفع نحو بناء استراتيجية وطنية للمرأة ووضع خطط علمية لمواجهة قضايا المرأة.

المستهدفون بالمشاركة

- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العليا.
- الباحثون وطلاب الدراسات العليا.
- منظمات وهيئات المجتمع المدني.
- المسؤولين عن برامج المرأة.
- المؤسسات الخدمية.
- صناع القرار.
- المهتمون بالشأن العام.

محاور المؤتمر

- 1- المرأة في القانون الليبي
- 2- المرأة الليبية والمشاركة السياسية
- 3- المرأة الليبية والإقتصاد
- 4- المرأة وتحقيق التنمية المستدامة
- 5- الجهود الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة
- 6- المؤسسات وحقوق المرأة
- 7- المرأة ذوي الإحتياجات الخاصة
- 8- المرأة والأزمات والكوارث
- 9- المرأة والعمل الخيري
- 10- المرأة والطب
- 11- المرأة والبحث العلمي والعلوم التطبيقية
- 12- المرأة والإعلام
- 13- محاور أخرى

لجان المؤتمر

ت	الإسم	الصفة
1	د. حورية خليفة الطرمال	رئيس المؤتمر (وزير الدولة لشؤون المرأة)

اللجنة التنفيذية:

ت	الإسم	الصفة
1	د. عبدالسلام علي أحمد دومه	الرئيس التنفيذي للمؤتمر
2	أ. سامية مصطفى محمد أبو السعود	نائب الرئيس التنفيذي للمؤتمر

اللجنة العلمية:

ت	الإسم	الصفة
1	د. آمال عبدالمجيد عبدالله عمار	رئيساً
2	د. فاطمة مفتاح فرج الفلاح	عضواً
3	د. ثريا علي حسين الورفلي	عضواً
4	د. مختار محمد العماري	عضواً
5	د. مفيدة عمر محمد قليوان	عضواً
6	د. نافع بشير المالطي	عضواً
7	د. سالمة شعبان علي عبد الجبار	عضواً
8	د. هدى محمد المريمي	عضواً
9	د. حنان حسين شتيوي	عضواً
10	د. هند عبدالقادر سليمان عيسى	عضواً
11	د. خيرية عبدالله مصباح الجعط	عضواً
12	د. لبنى محمد حمز اللوه الشخي	عضواً
13	د. فوزية الطاهر زباسي الككلي	عضواً
14	د. آمال مفتاح المبروك درباش	عضواً
16	أ. حميدة عبد المولى مهدي	عضواً
17	د. سمية عبدالقادر عيسى	عضواً

اللجنة التحضيرية:

ت	الإسم	جهة العمل	الصفة
1	أ. حمزة خليفة إبراهيم خليفة	وزارة التعليم التقني	رئيساً
2	أ. زينب أحمد خليفة زوليه	جامعة غريان	عضواً
3	عبدالرحمن علي أبوشاقور	ديوان مجلس الوزراء	عضواً
4	عبيدة محمد عمر	ديوان مجلس الوزراء	عضواً
5	حسين عبدالحفيظ الفقي	ديوان مجلس الوزراء	عضواً
6	أ. سامية مصطفى محمد أبو السعود	جامعة الزاوية	عضواً
7	أ. صابر عمرو أبوخريص التائب	وزارة التعليم التقني	عضواً
8	د. عبدالسلام علي أحمد دومه	جامعة بني وليد	عضواً
10	هدى عبدالله التاغدي	وزارة الدولة لشؤون المرأة	عضواً

المحتويات

Contents

الصفحة	عنوان البحث
1	معوقات تمكين المرأة في البحث العلمي
16	أهمية تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ودورها كوسيلة لتعزيز ودعم مشاركة المرأة في الحياة العامة
24	تمكين المرأة الليبية ودورها في تحقيق التنمية من منظور جغرافي
35	دور المرأة المهندسة ومشاركتها في التنمية المستدامة بليبيا
43	المشاركة السياسية للمرأة في ليبيا في ظل تحديات وسائل الإعلام والثقافة المجتمعية السائدة
56	المرأة والتكنولوجيا والهندسة: حضور وتميز عربي
64	ريادة أعمال المرأة الليبية ومساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة
72	التحديات التي تواجه المرأة العربية في التنمية
78	مشروعية حق المرأة في الميراث في الفقه الإسلامي: دراسة فقهية معاصرة
87	التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة وأثره على المشاركة السياسية
93	إقبال المرأة الأكاديمية على استخدام المكتبات الرقمية: كلية الآداب جامعة بنغازي إنموذجاً
108	المرأة والعمل الخيري التطوعي (جمعية القوارير النسائية للأعمال التطوعية والتنمية أنموذجاً)
120	الدور الاجتماعي والنفسي للمرأة في الأسرة الليبية
131	اتجاهات المرأة نحو الأحداث الجارية ودورها في المشاركة السياسية في إطار نظرية الاعتماد على وسائل الإعلام
146	المساندة الاجتماعية للمرأة وأثرها على الصلابة النفسية لدى عينة من أمهات أطفال التوحد
157	التحديات النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة لدى عينة من عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة مصراتة
167	الرضا الوظيفي عند عضوات هيئة التدريس في كلية الآداب جامعة مصراتة
180	المرأة والإرهاب
196	معوقات البحث العلمي من وجهة نظر أستاذات كلية الآداب جامعة الزيتونة
206	التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني وليد
218	تمكين المرأة ودورها في تنمية المجتمع
227	تصور مهني للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتعامل مع العنف ضد المرأة
234	العنف ضد المرأة المتزوجة واستراتيجيات الحد منه
241	العنف ضد المرأة والتصدي له من خلال القانون والتشريعات

250	المشاكل الاجتماعية والقانونية للزواج المختلط (أي الزواج من أجنبي/أجنبية) وتأثيرهما على المرأة الليبية والمصرية دراسة تحليلية مقارنة للأطر القانونية والتشريعية للمجتمع الليبي والمصري
268	واقع مشاركة المرأة في التنمية والمعايير المجتمعية
275	التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة الزوجة والأم الليبية المتقلدة لمهام قيادية وأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي: جامعة طرابلس حالة الدراسة
292	المشكلات النفسية المترتبة على جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid - 19) لدى طالبات كليتي الآداب والعلوم بجامعة مصراتة/ليبيا
307	دور المرأة التربوي والاجتماعي في تنشئة الأبناء
314	التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في قطاع التعليم
320	الإجراءات المقترحة لتطوير القدرة التنافسية لدى القيادات النسائية بالجامعات الليبية
331	الجهود الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة
339	المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر كأداة لتمكين الاقتصادي للمرأة (ليبيا نموذج)
354	واقع المرأة الليبية ومشاركتها في عملية التنمية
363	المرأة الليبية ودورها الريادي في العمل السياسي "دراسة في الجغرافية السياسية"
373	حق المرأة في المشاركة السياسية بين المواثيق الدولية والتشريع الليبي
385	النزوح وأثره على المرأة
393	نظرة على جهود الاتحاد النسائي الليبي طرابلس في حملة 16 اليوم لمناهضة العنف ضد المرأة على مدار السنوات 2020/2019/2018

التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة الزوجة والأم الليبية المتقلدة لمهام قيادية وأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي: جامعة طرابلس حالة الدراسة

أ. أحلام محمود الشانبي

رئيس مكتب الجودة وتقييم الأداء بكلية اللغات، جامعة طرابلس

عضو هيئة تدريس بقسم اللغة الانجليزية بالكلية

طرابلس – ليبيا

أ. ثريا البشير الويفاتي

منسق الجودة بقسم الترجمة، كلية اللغات / جامعة طرابلس

عضو هيئة تدريس بقسم الترجمة بالكلية

طرابلس – ليبيا

الملخص:

رغم اندماج المرأة الليبية الفعال في مجتمعها على كافة الاصعدة، من خلال مزاولتها للعديد من المهام الحيوية والأدوار الفاعلة في قطاع التعليم العالي وما يندرج تحته من مؤسسات مختلفة، وعلى وجه اخص دورها البارز والمرموق في شغل مختلف الادوار المنوطة بها والمهام التي تتقلدها من رئاسة لجان واقسام علمية وما يتبعها من أدوار ومهام ادارية وقيادية ذات العلاقة بهذا القطاع، إلا أن المرأة الليبية باتت تواجه، مع كل النجاحات التي أحرزتها على كافة الاصعدة، عددا من التحديات الأسرية والاجتماعية التي قوضت بشكل او باخر مشاركتها المجتمعية الفاعلة وعرقلت تواجدها بشكل بارز في محافل المعتزك الاكاديمي وممارستها لمهامها بشكل سلس ومرن مما وضعها في تحد مستمر لتحقيق التوازن الذي ترحوه بين حياتها الاسرية ومتطلباتها وانخراطها في المعتزك الاكاديمي وسعيها الدؤوب لتحقيق ذاتها والوصول إلى الافضل. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات الاجتماعية التي تواجهها الزوجة الأم التي تشغل أدوارا حيوية ومهمة في قطاع التعليم العالي بجامعة طرابلس من خلال إلقاء الضوء على الجوانب الآتية: معرفة خصائص المرأة العاملة في مؤسسات التعليم العالي بصورة عامة، والكشف عن أهم التحديات الاجتماعية التي تواجهها في جامعة طرابلس تحديدا. كما تهدف الدراسة إلى تقديم بعض المقترحات للتغلب على ذلك النمط من التحديات، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وقد صممت استبانة وتم تطبيقها على عينة مكونة من عدد (60) سيدة قيادية بجامعة طرابلس. واستنادا لذلك سيتم التوصل إلى عدد من النتائج والتوصيات المقترحة.

الكلمات المفتاحية: التحديات، المرأة العاملة، مؤسسات التعليم العالي.

Abstract:

Despite the effective integration of Libyan women into society at all levels, through her exercise of many crucial tasks and effective roles in the higher education sector and its various affiliated institutions. Most specifically, her prominent and eminent presence in dealing with the various roles entrusted to her, as holding the chairpersonship of committees, heading the faculty's scientific departments, as well as other subsequent administrative and leadership roles and functions relevant to this sector. However, Libyan women are facing, along with all their successes achieved at all levels, real family and social challenges, which has seriously undermined, in a way or another, their active community participation and prominent presence, and has significantly hampered her smooth and flexible functioning. This has put them in constant defiance in order to achieve the balance between career requirements and family needs, as well as their constant quest towards self-realization and reaching the best. This study aims at investigating the social challenges faced by mothers that come to held vital and important roles in the higher education sector, Tripoli University, by highlighting the following aspects: Considering the characteristics of women involved in Higher Education institutions in general, and to indicate the most significant social challenges faced. A further purpose of the study offers recommendations to overcome that pattern of challenges. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach has been adopted. A questionnaire was designed and administered to a sample of (60) women leadership in Tripoli University. Accordingly, a number of proposed conclusions and recommendations were reached.

Key words: Challenges, Working Women, higher education institutions.

مقدمة:

للمرأة دور كبير في الإسلام، فلقد كرمها وجعل لها مكانة في المجتمع، حيث وردت العديد من الآيات القرآنية التي توضح مكانتها ومنها قوله تعالى: (يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير). (سورة الحجرات، 13)

المرأة هي نصف المجتمع، فذكرها الله بجانب الرجل لتكتمل الحياة بهما في قوله تعالى: (وإنه خلق الزوجين الذكر والأنثى) (سورة النجم، 45)، كما أنها شريكة الرجل في عبادة الله ولهما نفس الأجر والثواب من صالح الاعمال. ولقد وصّى عليها سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم في حديثه (واستوصوا بالنساء خيرا) وجعلها سيدة قيادية في قوله: (والمرأة راعية في بيت زوجها وهي مسؤولة عن رعيتها).

وفي ضوء التغيرات التي يشهدها القرن الواحد والعشرين في تطور مؤسسات التعليم العالي والتركيز على الموارد البشرية، فإن المجتمع العربي بشكل عام، والمجتمع الليبي بشكل خاص بحاجة للتركيز على نوعية القيادات التي تقود زمام الأمور بشكل ناجح في مؤسسات التعليم العالي. لا مجال للمفاضلة بين الرجل القيادي والمرأة القيادية فكلّ منهما دوره. خاصة إذا كانت المرأة الليبية متزوجة وأم تعول بيتها وأبناءها. فالأمر يجعل مسؤولياتها في تحدّ أكبر للجوانب الشخصية، الأسرية والاجتماعية، العلمية والمهنية.

المبحث الأول: منهجية البحث

1) مشكلة البحث Study Problem:

تغيرت مكانة المرأة وأصبحت تشاطر الرجل بتقلّد الأدوار القيادية بالسنوات الأخيرة بعد ان نالت حقوقا تضمن مكانتها في جميع المجالات ومع الإهتمام العالمي بدور المرأة في العمل والتحديات التي تواجهها واهتمام البحوث والدراسات بدور المرأة في الإدارة والقيادة بمجال العمل، فإن تقلّد المرأة للأدوار القيادية يرتكز على الثقة بالنفس والشخصية القيادية وقدرتها على التكيف مع دورها الأسري وكذلك فن التواصل والتعامل مع الآخرين واكتساب ثقة المحيطين بها لكفاءتها في مجال العمل (أ.رضا أحمد رضوان). وحيث أن مؤسسة التعليم العالي (جامعة طرابلس) تسعى لتنمية الموارد البشرية وجعلها قادرة على القيام بأدوار قيادية لتحقيق نجاح المؤسسة وجعلها في أفضل المراتب المتقدمة بالجودة بمؤسسات التعليم العالي، يوضح البحث التحديات التي تواجه المرأة الزوجة الام الليبية في تقلّد الادوار القيادية بمؤسسة التعليم العالي (جامعة طرابلس).

2) أهمية الدراسة Study Importance :

- تفيد هذه الدراسة في إلقاء الضوء على واقع المرأة المتزوجة الام الليبية في مؤسسة التعليم العالي (جامعة طرابلس).
- تفيد في الأخذ بيد فئة الدراسة هذه ومدها بسبل تحقيق التوازن الفاعل بين اعبائها الاجتماعية والاسرية وأدوارها الوظيفية.
- تفيد هذه الدراسة في المساعدة في عملية اختيار المرأة المؤهلة للقيادة وتأهيل المرأة غير القيادية.
- قد تفيد التوصيات التي سيتم إحالتها إلى الجهات المختصة، في تحسين دور المرأة الزوجة الام الليبية بتقلّد الأدوار القيادية بمؤسسات التعليم العالي.

3) أهداف الدراسة Study Objectives: تهدف الدراسة الى التعرف على الآتي:

- أبرز التحديات الاجتماعية التي تواجهها الزوجة الأم التي تشغل أدوارا حيوية ومهمة في قطاع التعليم العالي بجامعة طرابلس، ومن هذه التحديات تلك المجابهة على الصعيد الاسري والمتعلقة بمسؤولياتها تجاه بيتها ورعاية الابناء والزوج والواجبات المنزلية، وايضا التحديات التي تجابهها عبر محيطها الاجتماعي من أهل وأقارب وجيران، فضلا على تحديات الشخصية المتمثلة في تحقيق الذات وتنمية قدراتها الشخصية. جاء هذا البحث للتعرف على ظروف هذه التحديات ومسبباتها.
- بيان تأثير هذه التحديات على الحياة الاسرية والكيفية التي تعاملت المرأة بها في تحقيق التوازن بين العمل خارج البيت وداخله .
- دور الزوج والاسرة عموما في مساعدة الزوجة في تخطي التضارب في هذه المعادلة الصعبة.

4) فرضية البحث Study Hypothesis : يقوم هذا البحث على فرضية أساسية، وهي:

تؤثر التحديات الاجتماعية التي تواجهها المرأة الزوجة /الأم الليبية المتقلدة لمهام قيادية وأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي على مستوى فاعليتها المهنية، غير أن هذا التأثير يتباين تبعا لمستوى حدة التحدي. ومن شأن هذا النمط من التحديات أن يحمل التأثير الإيجابي بحيث يخلق حافز قوي واصرار وعزيمة على تحقيق النجاح وتحقيق التوازن بين المسؤوليات الحياتية منها والمهنية من جهة، أو أن يخلق التأثير السلبي ومشاعر الاحباط والاستسلام للظروف التي تكبلها وفقدان الرغبة في تحقيق الذات وتراجع الثقة بالنفس من جهة أخرى.

وبالتالي، تفترض الدراسة الآتي:

- توفيق الزوجة والأم بين أدوارها الأسرية وأدوارها المهنية يتوقف على مدى حصولها على المساندة العائلية والدعم الاسري.
 - توفيق الزوجة والأم بين أدوارها الأسرية وأدوارها المهنية ينعكس اجابا على رضاها الذاتي وعطائها.
 - أنماط الظروف الوظيفية المتسمة بالمرونة و عدد ساعات الدوام الرسمية المعقولة والمتناسبة مع ظروف المرأة الاجتماعية والاسرية هي المعيار الرئيسي لقياس ارتياح المرأة في عملها وقدرتها على التطوير .
- (5) مصطلحات الدراسة:

أ- التحديات (Challenges) :

التعريف العلمي: هي سلسلة من التطورات أو المتغيرات أو المشكلات أو الصعوبات أو العوائق النابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو العالمية، كما تعرف بأنها تغيرات إما ان تكون إيجابية ويجب التماشي معها لإحداث التغيير والتطور وإما ان تكون سلبية ويجب الوقوف عليها وتقاديرها حتى لا تشكل عائق أمام تحقيق الهدف⁽ⁱ⁾

التعريف وفقا لسياق هذه الدراسة: يقصد بالتحديات في هذه الدراسة كل الظروف التي تشكل عائقا أو صعوبة أمام المرأة العاملة في قطاع التعليم العالي المتقلدة لمهام قيادية وأكاديمية، والتي تصعب عليها أدوارها الاجتماعية أو أدائها لمهامها الوظيفية على نحو طبيعي وسلس، وما يحمل ذلك من تبعات على نفسياتها والمزاج العام في بيتها وبالتالي التأثير على دورها في عملية التنمية. وتركز هذه الدراسة على تسليط الضوء على نطاق التحديات الاجتماعية.

تعريف التحديات الاجتماعية : يقصد بها التحديات التي تفرزها الأسرة والمجتمع المحيط والظروف الاجتماعية التي تحكم المرأة العاملة وتتمثل في على سبيل المثال لا الحصر: (عدم تقبل الزوج لمسألة نجاح الزوجة وتقديمها الوظيفي والاكاديمي وعرقلة ذلك بشكل أو بآخر، التعارض بين متطلبات العمل والمتطلبات الأسرية، ضعف العلاقات الاجتماعية، النظرة السلبية التي يحملها فئات المحيط الاجتماعي للمرأة بشأن أدوارها الوظيفية)

ب- المرأة العاملة (Working Woman) :

التعريف العلمي: هي المرأة التي تلتحق بالعمل بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة في أوقات محددة في اليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد.⁽ⁱⁱ⁾

التعريف وفقا لسياق هذه الدراسة: يشير مفهوم المرأة العاملة في إطار هذه الدراسة كل امرأة تنقلد مهام قيادية وأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي بالدولة الليبية ، سواء كانت عضوة هيئة تدريس أو منسقة شؤون أو وكيلة أو رئيسة قسم علمي، الخ من الادوار الحيوية ذات الطابع القيادي، مقابل أجر محدد تنقضاءه على ما تقوم به من جهد في مجال عملها، بالإضافة إلى أدوارها الأخرى كزوجة وأم.

ت- **مؤسسات التعليم العالي:** يقصد بمؤسسات التعليم العالي: " الجامعات والأكاديميات والكليات التقنية والمعاهد العليا ومراكز الأبحاث.

(6) **منهجية الدراسة Study Methodology :** تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الاستقرائي والتي تصف الظاهرة من خلال اتباع النمط الكيفي (Qualitative Research) والتي من خلالها تم افتراض وجود حقائق معينة وظواهر اجتماعية تم بنائها من خلال وجهات نظر الأفراد والجماعات المشاركة في البحث، وبالتالي تهتم هذه الدراسة بالأراء ووجهات النظر والتجارب والخبرات الإنسانية لعينات الدراسة. كما أن هذه الدراسة من شأنها ان تصف لنا الظاهرة الاجتماعية كما تحدث طبيعيا بدون أي محاولة للتأثير.

(7) **أداة الدراسة:** من أجل الوصول إلى النتائج الدقيقة التي تتعلق بالبحث وجمع معلومات محددة، اعتمدت الدراسة على استبيان يتم توزيعه على فئات الدراسة من خلال طرح مجموعة من الأسئلة التي تم إعدادها. واستنادا للإجابات التي تقدمها عينة الدراسة يتم التوصل إلى اكتشاف إجابات لأسئلة هذه الدراسة.

نوع الاستبيان المستخدم هو (المغلق المفتوح) ويتكون من جزئين أساسيين:

الجزء الأول: المعلومات الأولية للمبحوثة: ويأخذ نمط الاستبيان المفتوح والتي تعتمد على طرح عدد من الأسئلة على عينة الدراسة ويترك المجال مفتوحا أمام عينة الدراسة لكي تقدم الإجابات على هذه الأسئلة والمتعلقة بالبيانات الاجتماعية

والاقتصادية والديمقراطية لأفراد عينة الدراسة، والتي شملت: العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الدخل الشهري، المسمى الوظيفي، سنوات العمل.

الجزء الثاني: التحديات الاجتماعية: التي تواجهها المرأة الزوجة والأم الليبية المتقلدة لمهام قيادية وأكاديمية بمؤسسة التعليم العالي/ جامعة طرابلس ، ويأخذ نمط الاستبيان المغلق، حيث وضعت مجموعة من الأسئلة مرفقة بإجابات محصورة في خيارين أو ثلاث فقط، وعلى عينة الدراسة أن تختار أحد الإجابات. ويتكون هذا الجزء من عدد (4) أبعاد وهي كالتالي:

- أ- **البعد الأول:** موقف الزوج من نجاح الزوجة وتقدمها الأكاديمي/ الوظيفي ويتكون من عدد (5) فقرات
- ب- **البعد الثاني:** صراع الأدوار ويتكون من عدد (5) فقرات
- ت- **البعد الثالث:** العلاقات الاجتماعية ويتكون من عدد (5) فقرات.
- ث- **البعد الرابع:** النظرة السلبية التي يحملها بعض فئات المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة، ويتكون من عدد (5) فقرات.

8) أسئلة الدراسة Study Question :

- ما التحديات الشخصية التي تواجهها المرأة المتزوجة الأم الليبية في تقلد الأدوار القيادية بجامعة طرابلس؟
- ما التحديات الأسرية والاجتماعية التي تواجهها المرأة المتزوجة الأم الليبية في تقلد الأدوار القيادية بجامعة طرابلس؟
- كيف للمرأة الزوجة والأم أن تجابه كم التحديات التي تواجهها بصورة فعالة وصولاً إلى تحقيق الرضا الذاتي والتوازن بين أدوارها المختلفة؟

9) حدود الدراسة Study Limits :

الحد الموضوعي: الفئات اللاتي تقلدن مهام وظيفية مهمة في جامعة طرابلس	الحد البشري: تقتصر الدراسة على شريحة الزوجات الأمهات
الحد المكاني: عينات متفرقة، جامعة طرابلس. العاصمة الليبية - طرابلس	الحد الزمني: 2021

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

تستند معلومات هذا البحث على عرض توليفة من الدراسات العربية والعالمية التي تؤكد وجود وتحديات وعقبات تواجه المرأة في مجالات مختلفة منها ذات ارتباط مباشر ببحثنا الحالي. فلقد أشارت دراسة بعنوان **(التحديات التي تواجه المرأة الفلسطينية في تقلد المناصب القيادية في مؤسسات التعليم العالي¹)** إلى أن التحديات الاجتماعية وما يمثلها من واجبات داخل الأسرة وعلاقات اجتماعية وعدم وجود تشجيع من الأهل (المحيط الاجتماعي) هي ثاني التحديات تأثيراً على المرأة القيادية بعد التحديات العلمية والمهنية، وما يحمله ذلك من أثر كبير في العزوف عن تولي المناصب القيادية. وخلصت الدراسة إلى أن التحديات الأسرية التي تواجه المرأة الفلسطينية في تقلد المناصب القيادية في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظرها جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ الوزن النسبي لها (69.7 %)، وهذا يعني أنها إذا ما أرادت أن تتجح في تقلد المناصب القيادية داخل مؤسسات التعليم العالي فيجب عليها أن تعمل على تجاوز تحديات أسرية كبيرة أمامها. وأظهرت نتائج هذه الدراسة تحدي طبيعة العمل والتوافق بين مهامها والواجبات الأسرية، مثل: الزوج ورعاية الأبناء والواجبات والمناسبات الاجتماعية، مما زاد من صعوبة التحدي الأسري أمام حرصها ورغبتها لتقلد المناصب القيادية. وسلطت دراسة للاخصائية الاجتماعية فوز الغامدي (2015) عن معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية بالقطاع العام في السعودية باستعمال عينة اختبرت مكونة من (111) موظفة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن المعوقات الثقافية ليست ذات أهمية في منع وصول المرأة إلى المناصب القيادية، بل أكدت غالبية العينة على الموقف الداعم من آبائهن أو أزواجهن في حالة توليها مناصب قيادية.

¹ أ. رضا أحمد رضوان، التحديات التي تواجه المرأة الفلسطينية في تقلد المناصب القيادية في مؤسسات التعليم العالي – مركز دراسات المرأة (الجامعة الإسلامية)، غزة – فلسطين

وابرزت دراسة أعدتها الباحثة السعودية شروق فواز بعنوان (نظرة المجتمع وجمود الأنظمة والرجل)² واحدة من التحديات التي تواجه المرأة، هي (حق الأسرة) بسبب غيابها الطويل عن أفراد الأسرة وعدم إشرافها عليهم وخصوصاً ممن هم في المراحل العمرية المبكرة، حيث أن الطفل يحتاج إلى رعاية دائمة ومباشرة من قبل أمه وهذا التحدي وفقاً للبحث، حيث يمكن تجاوزه أو التقليل من سلبياته من خلال توفير حضانات وغرف رعاية بأماكن عمل المرأة وبأسعار رمزية تغطي احتياجات تشغيلها. كما أكدت الباحثة على شتى التحديات الاجتماعية التي تعرقل عمل المرأة القيادية والمتمثلة في موقف الزوج (بين محبط وداعم) ونظرة المحيط الاجتماعي السلبية لها.

ومن جهة أخرى، بينت دراسة (Amondi, 2011) أن العوامل الاجتماعية والثقافية تعد ثاني أقوى الحواجز أمام المرأة في الصعود إلى قمة المناصب القيادية بعد العوامل التنظيمية. وخلصت دراسة (Al-Lamky, 2007) حول أهم التحديات التي تواجهها القيادات النسائية العمالية إلى أن النساء العماليات اللواتي يشغلن مناصب قيادية بدرجة عالية من الدافعية والطموح ويرجع نجاحهن بالدرجة الأولى إلى الوصول لمناصب متقدمة في أماكن عملهن إلى عدة عوامل من أهمها وجود البيئة الاجتماعية التي تعطي اهتماماً كبيراً للتعليم وأيضاً إلى الدعم الذي يقدمه المحيط الاجتماعي من زوج ووالدان خاصة الأب.

وكشفت دراسة أجريت في جنوب أفريقيا (Women in Education Management: Present and Future Challenges) عن التحديات التي تواجه المرأة العاملة وبرزها صعوبة حصولها على الترقية الوظيفية لمستويات معينة وهذه ناتجة عن أسباب اجتماعية متمثلة في شيوع الاعتقادات الخاطئة من عادات وتقاليد مجتمعية قيدت المرأة. ونلاحظ اتفاق نتائج هذه الدراسة الأخيرة مع النتائج التي توصل إليها دراسة بعنوان (Stereotypes of Working Women⁴) والتي تناول الصورة النمطية المطبوعة في ذهن المجتمع تجاه المرأة العاملة بصفة عامة، إلى جانب فقدان الإيمان بقدرة المرأة وامكانياتها وقدراتها، وأوصت الدراسة بضرورة تبني آليات معينة لبرامج تدريبية لتمكين وترسيخ الإيمان بقدراتها الذاتية وتوحيدها بحقوقها والتزاماتها وتمكينها من تجاوز مختلف التحديات التي تواجهها.

- نظرة المجتمع للمرأة المتقلدة للمناصب القيادية في مجتمعنا بشكل عام:

عادة ما تقع المرأة أسيرة لنظرة المجتمع لها وتقويمها لموقعها ورضاها عن أدائها، خاصة في مجتمعاتنا المحافظة تجد لنظرة المجتمع وقفاً أكبر على المرأة نظراً لحساسية وضعها الذي تحكمه العادات والتقاليد بشكل كبير قد يتجاوز حدود ديننا الحنيف وأحكامه. فإذا لم تجد المرأة جواً أسرياً ومحيطاً اجتماعياً يشجعها على الانخراط في هذا المجال من العمل وتمتعت بمؤهلات تؤهلها لتقلد مثل هذه المناصب الهامة، فإنها قد تصطدم بما يجبرها على ترك هذا المعترك. فعلى سبيل المثال، قد تعاني التئمر والسخرية على صفحتها الرسمية بمواقع التواصل الاجتماعي من قبل متابعين مجهولي الهوية أو التشهير بها من خلال نشر ومشاركة صور شخصية لها سرقت بطريقة ما أو نشر الشائعات المغرضة عنها، مما يجبرها في الغالب إلى التنازل عن مهامها بعد الزواج لعيش حياة أسرية هادئة بعيدة عن المشاكل سواء من الزوج أو من الأشخاص المقربين المحيطين بها أو من قبل دائرتها الاجتماعية الأوسع.

- نظرة الزوج للمرأة القيادية والتي تتمتع بذمة مالية مستقلة:

تعتبر النظرة لهذه الفئة من النساء العاملات متباينة إلى حد كبير في المجتمع، وذلك يعتمد بشكل أساسي على الخلفية الاجتماعية والمستوى الثقافي الذي عاشت فيه المرأة ونشأت، وإن كانت في معظمها تتأرجح ما بين التقليل من قدرات هذه المرأة وقدرتها على تقلد مثل هذه المناصب المهمة. وهناك شريحة كبيرة من الرجال لا يحبذون الارتباط بالمرأة المتفوقة عليهن أكاديمياً أو إدارياً ولا يفضلون التعايش مع تلك التي تتمتع باستقلاليتها المالية. وفي جميع الأحوال يعد الزوج هو العامل الأساسي والمحوري المتحكم في ظروف المرأة، فمتى ما كان الزوج متعاوناً ومتفهماً لظروف زوجته وواجباتها في العمل انحلت أغلب المعضلات وتذلت الصعاب وخفت وطأة المسؤوليات معها. وعلى النقيض من ذلك، إذا كان الزوج غير متقبل لفكرة عمل المرأة ولطبيعة عملها وغيابها عن البيت لساعات معينة، فمن شأن هذا أن يخلق صدمات كثيرة لا حصر لها في البيت والتي بالتالي ستعكس عليها وعلى عملها وأدائها له. كما أنه في بعض الأحيان قد تتفاقم هذه الصدمات والصراعات لتصبح عامل تهديد لاستقرار حياتها الزوجية والأسرية وربما يقودها إلى اضطرابات نفسية قد تنتهي بها إلى الطلاق إذا لم تحسم في بدايتها. وهنا تجدر الإشارة أن الحلول العقلانية والتفاهم والتحاور أفضل من استسهال خيار الطلاق، والذي قد يقود المرأة إلى مشاكل وتداعيات أكبر تؤثر في كفاءتها في العمل وتزيد المهام المالية والاجتماعية عليها وما يتبع ذلك من صراع حول حضانة الأولاد والإنفاق عليهم، وغيرها من المشاكل التي تضعف من قدرة المرأة على العطاء وتجعلها أكثر عرضة للفشل وفقدان الثقة بالنفس وفريسة للأمراض العضوية والنفسية.

² شروق الفواز، نظرة المجتمع وجمود الأنظمة والرجل، مجلة المعرفة، (2004)، العدد (10)، ص 34-39.

³ S. Pillay, Women in Education Management: Present and Future Challenges, University of South Africa. (2001)
⁴ Science Leccardi, Stereotypes of Working Women: The Power of Expectations, Social Camussi, & C. E. Information. (2005) Vol.:4

الضغوط الاجتماعية والاسرية نتيجة لصراع الادوار:

تعيش المرأة العاملة عدة أدوار ومهام داخل محيطها، فهي زوجة وما يتبع ذلك من مسؤوليات و أعباء منزلية ، وهي موظفة وربما باحثة ودارسة. وهذا الكم من الأدوار/ في غياب القدرة على تنظيم الوقت وإدارته الادارة الجيدة، قد لا تنسجم فيما بينها ويفضي إلى تعارض وصراع، ناهيك عن احساس المرأة بوجود الوفاء بمتطلبات كل دور من أدوارها المختلفة، الأمر الذي يجعلها تقع تحت وطأة صراعات يمكن ان تحرمها من الاستقرار الاسري والاجتماعي، الأمر الذي يلقي بظلاله على استقرارها المهني⁵. من جهة أخرى فإن شتى المهام المنوطة بها المرأة العاملة، قد يخلق لديها نوعا من التشتت النفسي من شأنه أن ينقص من كفاءتها المهنية. وهنا يأتي دور المرأة في صقل قدراتها ومهاراتها في إدارة وقتها وتنظيم مهامها، حيث يمكن أن تكون هذه الظروف بمثابة الصمام الحقيقي لنجاحها وابداعها سواء على صعيد عملها او محيطها الاسري والعائلي، وهذا كله يعتمد على مدى قدرة المرأة على السيطرة بزماء امورها بحيث تصبح أكثر ثقة وقدرة على العمل والعطاء.

تأثير الأبناء في عمل المرأة:

إن عدد الأبناء وفتتهم العمرية ومدى احتياجهم إلى الرعاية كل هذا من شأنه أن يخلق مشاكل ومعوقات للمرأة العاملة مع نفسها نظرا لإحساسها المستمر بالتقصير وانعدام الرضا عن الذات، حيث تتفاقم عقدة الذنب لديها لتغيبها عن أبنائها ومحيطها الاسري، وما يتبع ذلك من مشاكل أخرى مثل ترك الأولاد مع الأهل وعدم وجود أماكن آمنة لرعاية الأطفال في أثناء غياب الأم برسوم معقولة. إن أولى أسباب تغيب المرأة المفاجئ عن العمل أو تأخرها يعود إلى مرض أحد من الاطفال او وجود عراقيل في الوصول الى مدارسهم في الزمن المحدد.

مميزات و خصائص تتمتع بها المرأة العاملة في مؤسسات التعليم العالي بصورة عامة و بجامعة طرابلس بصورة خاصة:

- مستوى تعليمي عال.
- الثقة بالنفس.
- الوعي الاجتماعي والاكاديمي.
- الرغبة المستمرة في تحسين ذاتها اكاديميا ومهنيا.
- مهارات تنظيم الوقت مكتسبة مع مرور الوقت للتوفيق بين اعبائها المنزلية و واجباتها الاسرية ومتطلبات عملها ونشاطها الاكاديمي (من مشاركة في مؤتمرات و ورش عمل ومتابعة دراستها الاكاديمية الخ).

المبحث الثالث: الجانب الميداني للدراسة

شارك في الاستبيان عدد 60 مبحوثة فقط (عينات البحث: - زوجة وأم تتقلد دور قيادي بجامعة طرابلس) نظرا لعدم توفر شروط العينة في كل المتقلدات لمناصب طرف جامعة طرابلس، هذا إلى جانب عزوف البعض منهن عن المشاركة أو التخوف من الإجابة بحجة أنها أمور شخصية.

تصنيف البيانات وعرض النتائج:

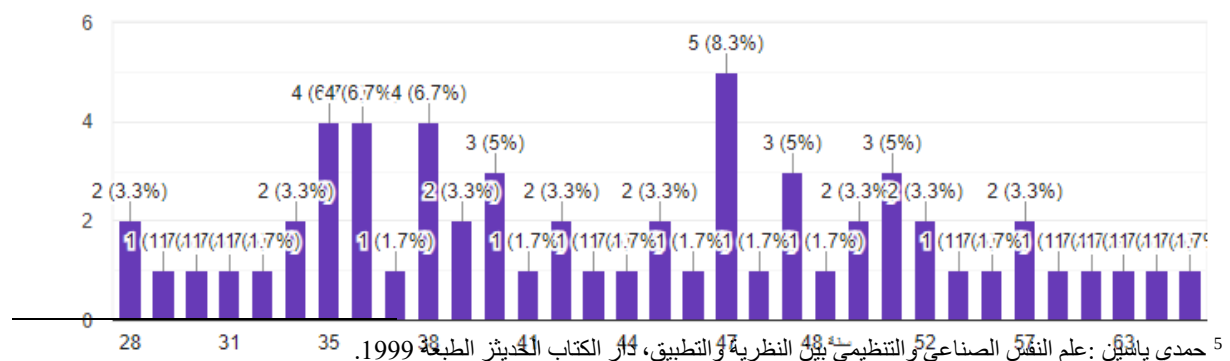
الجزء الأول من الاستبيان: المعلومات الأولية للمبحوثات:

إن معرفة خصائص فئات الدراسة أمكننا من تحديد الخصائص والسمات الرئيسية لكل فرد، حيث هذه البيانات تمت الاستفادة منها كمؤشرات ذات تأثير على متغيرات الدراسة، وبالتالي ، تحليل وتفسير البيانات الكمية على نحو دقيق ومنطقي، ويمكن تحديد هذه السمات والخصائص على النحو المبين ادناه:

1.1 توزيع عينات الدراسة تبعا لفئاتهم العمرية:

العمر

رؤ 60



الشكل رقم 1 توزيع عينات الدراسة تبعا لفئاتهم العمرية

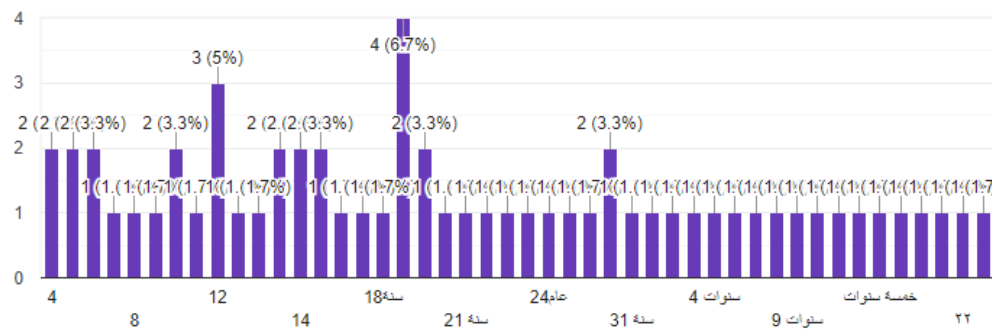
نلاحظ من خلال الجدول البياني رقم (1) - توزيع عينات الدراسة تبعاً للفئات العمرية، أن غالبية أفراد العينة أعمارهم تتراوح ما بين 35 و 47 سنة، تليها نسب الانثى أعمارهن تتراوح ما بين 52 و 57 سنة، في حين أن الأمهات التي تتراوح أعمارهن ما بين 28 و 31 سنة قد سجلت نسب ضئيلة ولا تكاد تذكر. وبذلك يمكن أن نستنتج أن أكبر نسبة تمثلها الأمهات هي اللاتي تتراوح فئاتهن العمرية ما بين 35 و 50 سنة، وهذا يشير إلى أن كلما تقدمت المرأة بالعمر ازدادت مقدرتها على تحقيق التوازن بين مختلف المهام المكلفة بها ومجابهة التحديات.

2.1 توزيع عينات الدراسات تبعاً لسنوات العمل والأقدمية:

نلاحظ من الجدول أن أكبر نسبة تمثلها فئات الدراسة بمجال العمل، اللواتي يعملن منذ أكثر من 18 سنة، تليهن اللاتي يعملن لمدة تتراوح بين 12 و 14 سنة، وأخيراً اللاتي يعملن لمدة طويلة تبلغ 31 سنة. ويشير ارتفاع نسبة الفئات اللاتي يتمتعن بأقدمية عمل تمتد لأكثر من 10 سنوات مقارنة بتلك الفئات اللاتي يتميزن بحدائهن مناصب عملهن، إلى أنهن قد بدأن العمل في مرحلة مبكرة من حياتهن الأمر الذي يمكن أن يسهل عليهن تحقيق التوازن بين التزاماتهن الأسرية والمهنية والتوفيق بينهما نظراً للخبرة المكتسبة بمرور الوقت ونجاحهن في التعايش والتأقلم مع وضعهن الوظيفي وابعائهن الأسرية. وهذا عكس اللواتي لديهن خبرة عمل تقل عن 4 سنوات والتي تشكل نسبته 0%، واللاتي في الغالب يفشلن في إيجاد الموازنة بين الدورين الأسري والمهني كونهن حديثات بمجال العمل.

سنوات العمل

رؤى 60



الشكل رقم 2 سنوات العمل

ثانياً: التعريف بميدان الدراسة (جامعة طرابلس⁶): تعتبر طبيعة ظروف الوظيفة ومرونتها ومدى تناسبها مع ظروف المرأة الاجتماعية والأسرية هي المعيار الرئيسي لقياس ارتياح المرأة في عملها وقدرتها على التطوير، وذلك لما تتحمله المرأة من مسؤوليات تجاه زوجها وأبنائها وكذلك تجاه المجتمع من المسؤوليات ذات الأهمية الأولى.

ويمكن أن يكون عمل المرأة في قطاع التعليم العالي ملائم جداً لظروفها، وذلك نظراً لعدد ساعات الدوام الرسمية التي تعد مقبولة مقارنة بساعات العمل في القطاعات الأخرى، كما أن مسؤولية العمل في القطاع الحكومي بالنسبة للمرأة تعتبر محدودة وقليلة بعد انتهاء ساعات عمل دوامها الرسمي، وفترة الدوام في أغلب الإدارات والمكاتب والكلية التي تتبع جامعة طرابلس فترة نهارية، على خلاف بعض القطاعات الأخرى التي تطول فيها ساعات المداومة وأيامها، الأمر الذي لا يلاقي عادة استحساناً أو تأييداً في الأجواء الاجتماعية المحيطة بالمرأة. ومع ذلك قد لا تستفيد المرأة التي تتقصد مهام ومناصب قيادية داخل الجامعة تماماً من هذه الميزة، فقد تستدعي مهامها المنوطة بها سلسلة من الاجتماعات والتنقلات وساعات طويلة من العمل مما يزعج المرأة القيادية ويشعرها بتقصير دائم في حق أسرتها بسبب غيابها الطويل عنهم وعدم إشرافها عليهم.

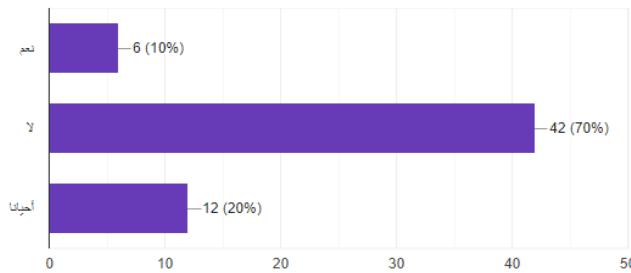
الجزء الثاني من الاستبيان : تحديد التحديات الاجتماعية (دور المساندة الأسرية): اتبع الاستبيان نمط الاستبيان المغلق، حيث وضعت مجموعة من الأسئلة مرفقة بإجابات محصورة في خيارين أو ثلاث فقط، وعلى عينة الدراسة أن تختار أحد الإجابات. ويتكون هذا الجزء من عدد (4) أبعاد وهي كالتالي:

⁶ جامعة طرابلس هي أكبر جامعة في ليبيا، وتقع في العاصمة الليبية طرابلس. يدرس بها أكبر عدد من الطلاب بين الجامعات الليبية. تأسست في عام 1957 كضلع للجامعة الليبية قبل أن يتم فصلها في عام 1973 لتصبح ما يعرف اليوم بجامعة طرابلس

1.2 دور الزوج في مسيرة المبحوثات الوظيفية والأكاديمية (المساندة العائلية):

هل تعتبري زوجك عنصر معرقل لمسيرتك الوظيفية والأكاديمية

رد 60

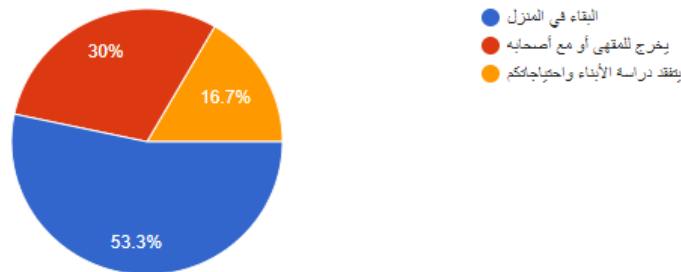


الشكل 3 دور الزوج في مسيرة المبحوثات الوظيفية والأكاديمية

يتبين لنا من الشكل رقم (3) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام هي 70 % للأمهات اللاتي أجبن بأن أزواجهن لا يشكلوا أي عرقلة لهن في مسيرتهن الوظيفية أو الأكاديمية ، وبالمقابل 20% منهن صرحن بأن أزواجهن أحياناً يشكلوا عرقلة في مسيرتهن الوظيفية والأكاديمية، بينما صرح ما نسبته 10 % فقط منهن بأن أزواجهن يشكلوا حجر عتبة في مسيرتهن هذه. وقد تفسر هذا بتفهم اغلب الأزواج ووعيهم بالموضوع من جهة ثقتهم بزوجاتهم في قدرتهن على التوفيق بين الأدوار مما جعلهم عنصرًا مشجعاً لهن، فضلاً عن طبيعة عمل المرأة في هذا القطاع الذي جعل منها فرداً ذو مستوى عالٍ من الوعي والثقافة طور قدرتها على الحوار والنقاش في مختلف الأمور وتبادل الأفكار .

ماهي النشاط الذي يقوم به زوجك عادة ببقية النهار بعد الرجوع من العمل؟

رد 60

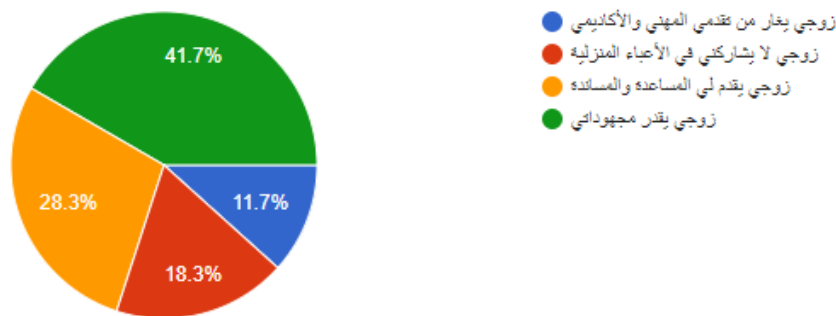


الشكل 4 الأنشطة التي يقوم بها الزوج بعد العمل

نسبة عدد المبحوثات تجاوز النصف وشكل نسبة (53.3%) من اللاتي أفدن بتواجد أزواجهن في البيت بعد الرجوع من العمل وهذا من شأنه أن يشير إلى ارتباط الزوج بأسرته وبيته وما فيه من أجواء السكنية والاستقرار والذي يعود الفضل في ذلك بالدرجة الأولى للزوجة ، كما ان نسبة (30%) من المبحوثات افدن بأن أزواجهن يقضوا باقي أوقاتهم بعد رجوعهم من العمل في تفقد دراسة الأبناء واحتياجاتهم ويعتبر هذا نوع مهم من انواع المساندة والدعم وبالتالي عامل من عوامل التخفيف عن اعبائهن اليومية. وبالمقابل، فقط 16.7% منهن صرحن بتمضية أزواجهن بقية أوقاتهم للترويج عن أنفسهم بشكل من الأشكال.

هل تقلدك لمنصب قيادي ومستوى تعليمك يسبب لك المتاعب مع زوجك؟

60 ردًا

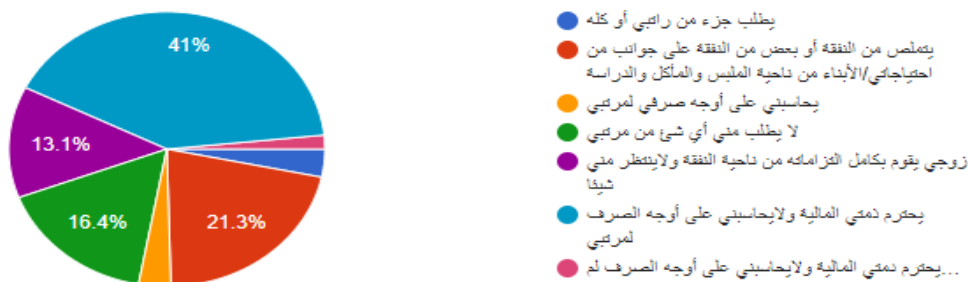


الشكل 5 موقف الزوج من نجاح الزوجة المهني والأكاديمي

نلاحظ من الرسم البياني رقم (5) أن أعلى نسبة 41.7% أجبن بأن أزواجهن يقدرهم بمجهوداتهم، بمعنى أنه لا توجد معارضة من طرف الأزواج على خروجهم للعمل، و 28.3% أجبن بأنهم يتلقون المساندة والدعم منهم، وبالمقابل مانسبته 18.3% صرحن بأنهن لا يتلقين أي مساعدة من أزواجهن ولا مشاركة في الأعباء المنزلية، في حين فقط 11.7% الباقية افدن بأن أزواجهن يشعرون بالغيرة من تقدمهن المهني والأكاديمي. واستنادا على إجابة الأغلبية فإن تقلد المرأة لمهام قيادية في التعليم العالي بات نوعا ما شيئا إيجابيا نظرا لتفهم الزوج وإدراكه لحق الزوجة في التقدم الأكاديمي وإيجاد الذات وثقته بنجاحها في تحقيق التوازن بين الأدوار. أما اللاتي تلقين معارضة وعدم تشجيع وحسب إفادات بعض المبحوثات، فإن سبب ذلك قد يعزو إلى تقصيرها في الإهتمام ببيتها وبأبنائها، ناهيك عن شعور الزوج بالغيرة كونها تعمل في مكان تختلط فيه بأشخاص ذكور. إن معارضة الزوج والمحيط عموما على عمل الزوجة الأم وتقلدها لمهام قيادية من العوامل التي تؤثر سلبا على مدى توفيقها بين مهامها الأسرية والمهنية.

هل يطالبك زوجك بشكل مباشر أو غير مباشر بمسؤوليات مادية

60 ردًا

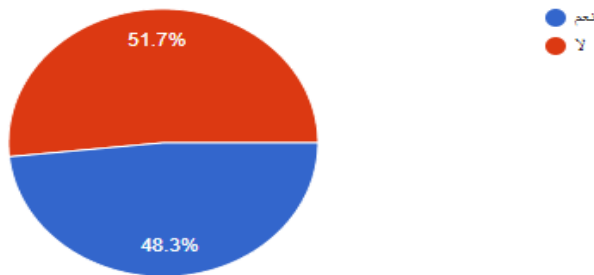


الشكل 6 - الزوجة وذمتها المالية

وفقا للرسم البياني رقم (6)، فإن أعلى نسبة تمثلها الزوجات هي اللاتي أجبن بأن أزواجهن يحترمون ذمتهم المالية ولا يحاسبهن على أوجه صرفهن للمرتب، حيث كانت النسبة 41%، تليها نسبة 21.3% وتمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن أزواجهن يتملصون من النفقة أو بعضها على جوانب من احتياجاتهن أو احتياجات الأبناء من ناحية الملابس والمأكل والدراسة، في حين أن 16.4% منهن افدن بأن أزواجهن لا يطلبوا شيئا من مرتباتهن، أما 13.1% اشدوا بأن أزواجهن يقومون بكامل التزاماتهم ولا يطالبوهن بشيء. وبقيت نسب ضئيلة لا تكاد تذكر من أصل إجمالي العدد، ذكرن بأن أزواجهن يطلبون جزء من رواتبهن أو كله ويحاسبوهن على أوجه الصرف. واستنادا على إجابة الأغلبية فإن تقلد المرأة لمهام قيادية في التعليم العالي بات نوعا ما ظاهرة ايجابية نظرا لتقديرها العون للزوج في تحمل مصاريف الأسرة والمساهمة في تلبية احتياجات الأطفال ودراساتهم. بالتالي توفير مستوى معيشي كريم للأسرة في ظل ظروف المعيشة من حيث الغلاء وشح السيولة النقدية.

هل تضطري للخيااب على العمل أو التأخر؟

رؤا 60



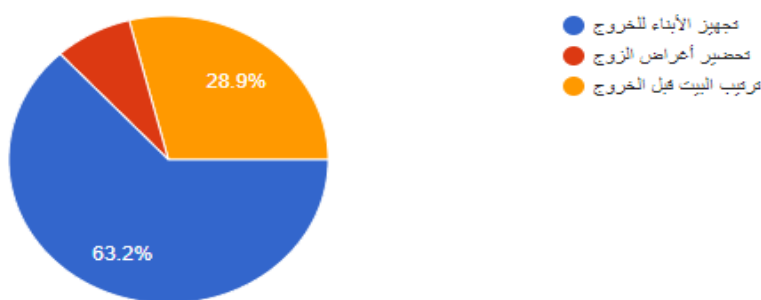
الشكل 7 - التغيب والتأخر الاضطراري عن العمل

عدد أقل من نصف المبحوثات وذلك بنسبة (48.3%) أفدن بأنه قد يضطرن من حين إلى آخر إلى التغيب أو التأخر. عن العمل، وهذه ظاهرة طبيعية كونها أم و زوجة متعددة المسؤوليات، مما قد تضطرها الظروف المحيطة بها للتغيب عن العمل من حين إلى آخر، وقد يفسر هذا بسلسلة الأعباء والمهام المختلفة المنوطة بها الزوجة والأم العاملة. وقد تعزو اسباب التأخير إلى تعرضها لوعكة صحية هي أو أحد أفراد أسرتها أو بسبب الزحام المروري عند توصيل الأبناء للمدرسة والذهاب للعمل الخ. وفي المقابل غالبية المبحوثات (51.7%) أكدن على التزامهم بمواعيد عملهن وعدم التغيب، وهذا مؤشر على مهارتهن الممتازة في التكيف مع الظروف وإدارة الوقت بشكل فعال وإدارة شؤونهن الحياتية على نحو لا يتعارض مع التزامتهن المهنية.

تجدر الإشارة وفقا للشكل رقم (8)، إلى أن عدد أقل من نصف المبحوثات (36 مبحوثة) اللاتي أجبن مسبقا بأنهن قد يضطرن إلى التغيب عن العمل أو التأخر من حين إلى آخر، وقد بينوا ان اسباب هذا الامر تتعلق بالتزامتهن المنزلية وابنائهن، فكانت اجابة الاغلبية بأن سبب حدوث هذا يعود لانشغالهن في تجهيز الابناء للخروج إلى المدرسة أو دور الحضانة ... الخ. ونسبة (28.9%) أجبن بأن هذا التأخر أو التغيب سببه المهام المنزلية. وهذه اشارة ايجابية لحرص المبحوثات على خدمة بيوتهن وابنائهن على النحو الاكمل وبذل المجهودات لتفادي اي اوجه قصور أو اهمال. الا ان هذا الامر يتطلب اعادة النظر في كيفية ادارتهن للوقت وتوزيع المهام بشكل فعال اكثر..

إذا نعم ما الأسباب

رؤا 36

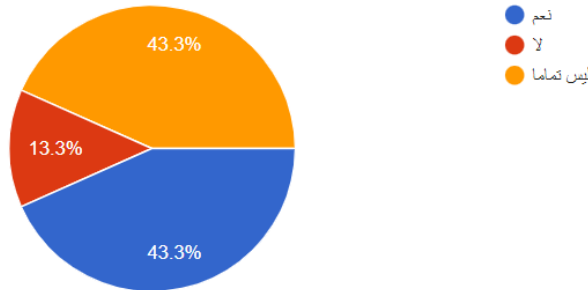


الشكل 8 أسباب التغيب والتأخر الإضطراري

الرسم البياني التالي، الشكل رقم (9)، يظهر تطابق نسب المبحوثات اللاتي يعتبرن أن الوقت الذي يخصصه لأبنائهن كافيا، أي بنسبة (43.3%) لكلا المتغيرين، وهذا يشير نوعا ما إلى الرضا الذاتي عن الوقت المكرس للأبناء من حيث متابعة تحصيلهم الدراسي والوقوف على شؤونهم اليومية ومع ذلك يشعرن انهن في حاجة لتكريس وقت اكبر معهم، وهذا يفسر أن راحة الأم تكون داخل اسرتها و أبنائها حيث تقوم بالاهتمام بهم وبشؤون منزلها، وبالمقابل (13.3%) فقط من المبحوثات صرحن بأن أوقاتهن المخصص للأبناء غير كافي. مما قد يشكل عبئا نفسيا على الأم من حيث الشعور بالذنب والتقصير فيما قد يؤثر سلبا على أدائها المهني.

هل ترى أن وقتك المخصص لأبنائك يعتبر كافياً

رداً 60

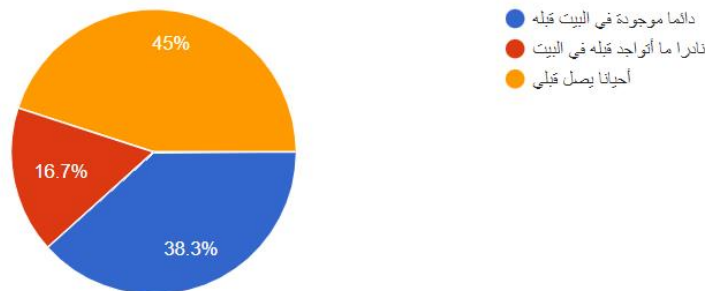


الشكل 9 - مدى كفاية الوقت المخصص للأبناء

يبين الرسم البياني رقم (10) أن الأدوار القيادية والأكاديمية لم تؤثر سلباً على مدى تواجدهن في البيت، الجدل الأكبر كان ممن يتواجدن بشكل ملحوظ في البيت مع اختلاف بسيط بين نسب وصول الزوج قبلها أو بعدها، أي أن (45%) منهن غير متغيبات عن البيت بشكل كبير مع ملاحظة وصول الزوج قبلها، بينما (38.3%) غير متغيبات عن البيت بشكل كبير ودائماً يصلن إلى البيت قبل أزواجهن، وهذه ميزة نجدها عند فئة العاملات في قطاع التعليم العالي بصفة عامة، حيث يحظين بوقت أكبر للبيت كونهن يعملن لأيام محددة ولديهن توقيت عمل محدد يقمن به.

ما هو مدى تواجدك في البيت

رداً 60



الشكل 10 - التواجد في البيت

وفي الشكل رقم (11) أدناه، أكثر من نصف المبحوثات (49.2%) أفدن بأنهن يستقبلن أزواجهن اثناء رجوعهم من العمل بتقديم وجبة الغداء التي تكون جاهزة دون تأخير وهذا يشير إلى وجود متسع من الوقت بين دوام المرأة العاملة ودوام زوجها بحيث يمكنها ذلك من تجهيز الاكل وهذا يرجع الى دوام عملها المناسب بشكل كبير، بينما ما نسبته (45.9%) يكونن منشغلات بإعداد المأكّل واتمام مسؤوليات البيت، وهذه يمكن ان ينظر لها من منظور ايجابي وهو حرصهن على اتمام امور البيت وشؤونه وتقانيهن لتحقيق التوازن المطلوب بين الادوار، بينما نسبة ضئيلة لا تذكر صرحن بأنهن غالباً ما يكونن نائمات ومنهكات، وربما يعزو ذلك لعدم قدراتهن على التكيف والتعامل مع مختلف الأدوار بشكل فعال أو لأعباء اضافية تفوق ما لدى غيرهن من المبحوثات.

كيف تستقبلين زوجك أثناء رجوعه من العمل؟

60 رداً



الشكل (11) - استقبال الزوج عند رجوعه من العمل

هل أعباءك المنزلية والأسرية أنت على حساب أنشطتك البحثية وتحصيلك الأكاديمي أو ساهمت في تأخرهما؟

60 رداً



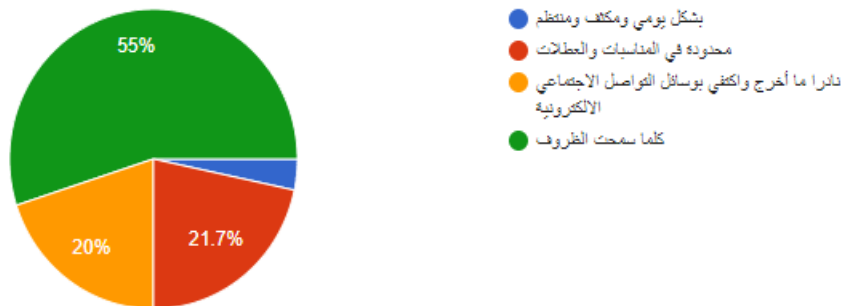
الشكل (12) - النجاح الأكاديمي والبحثي وتحقيق التوازن

نلاحظ من الشكل البياني رقم (12) أن غالبية المبحوثات (44.3%) صرحن أنهن اكتسبن مهارات تنظيم الوقت وحل المعضلات المعقدة ومواجهة التحديات، بالمقابل يرى ما نسبته (24.6%) من اجمالي المبحوثات أنهن قد فقدن الرغبة والحافز بسبب سوء ادارتهن للوقت، في حين أن (21.3%) منهن افدن بأن تعدد ادوارهن وما يتحملنه من اعباء لا يشكل اي عائق لمساهمتهن البحثية وتقدمهن الأكاديمي. في حين أشارت فئة قليلة لا تكاد تذكر (8.2%) من اجمالي العينة انها لم تهتم بتقدمها الأكاديمي نظرا لهذه الاعباء. وتفسر هذه النسب العالية ان نمط الوظيفة فضلا عن مستوى تعليمها العالي، يمكن ان يصقل الزوجة ويمدها بمهارات تمكنها من تحقيق التوازن بين بيتها وعملها نظرا لكونها دائما على اطلاع بالتطورات الحديثة واحتكاكها بنخب المجتمع الأكاديمي وبوسائل التقنية الحديثة التي تساعد على كسب الوقت والجهد في تدبير مسؤولياتها الاجتماعية وفي مجالها العلمي والعملية.

2.2 العلاقات الاجتماعية:

مامدى قيامك بزيارة أهلك وأقاربك؟

60 رداً



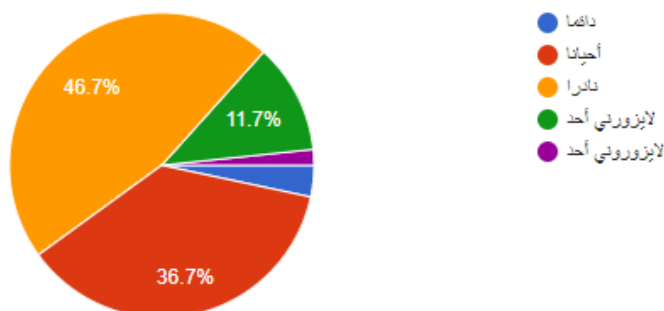
الشكل (13) - الخروج لزيارة الأهل والأقارب

نلاحظ من الشكل اعلاه أن غالبية المبحوثات (56%) يعتمدن خروجهن وتواصلهن مع الأهل والأقارب على الظروف المتاحة وبالمقابل مانسبته (21.7%) منهن اعتبرن أن تواصلهن مع الأهل والأقارب محدود ومقتصر على المناسبات والعطلات، في حين صرح (20%) منهن ان نادرا ما يخرجن ويكتفين بالتواصل مع الأهل والأصحاب عبر وسائل التواصل الاجتماعي. ويفسر هذا على تركيزهن على مجال العمل والبيت بالدرجة الأولى، وتندرج معدلات الخروج بين المحدود والنادر نظرا لانهماكهن في ممارسة الادوار المهنية والأسرية. وهناك نسب ضئيلة جدا ولا تكاد تذكر ممن لديهن فرص التواصل بشكل يومي ومكثف، وربما يعزو ذلك إلى التقارب المكاني للسكن أو اسباب اخرى تقلل من اعبائهن اليومية.

ومن جهة أخرى، افصحنا الدراسة وفقا للشكل (14) أدناه، أن قرابة نصف المبحوثات (46.7%) أفدن بأنه نادرا ما يزورهن أحد من الأهل والأقارب في حين أن (36.7%) من المبحوثات افصحن أن هناك بعض الزيارات من حين إلى آخر (أحيانا)، بينما (11.7%) لا يزورهن احدا من الأهل والأقارب. وعلى نفس المنوال، فإن الاجابات تندرج بين (نادرا - أحيانا - لا يزورني احد) ربما يشير إلى ان محيطهن الاجتماعي يتفهم ويدرك مدى انشغالهن و انهماكهن بممارسة الادوار المهنية والمنزلية واعبائهن كونهن امهات وزوجات متقلدات لمهام إدارية مهمة في مجال العمل. وعلى الاغلب يتم التنسيق لهذه الزيارات بالتفاهم والمواعيد المسبقة.

ما مدى زيارة الأقارب والأهل لك؟

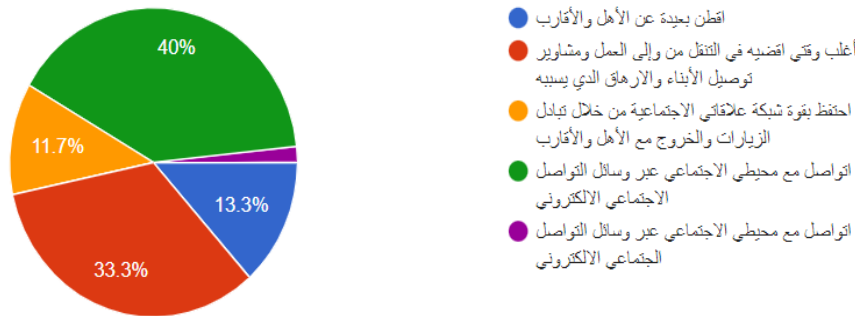
60 رداً



الشكل (14) - استقبال الزوار

هل تشعرين بالعزلة الاجتماعية؟

60 رداً

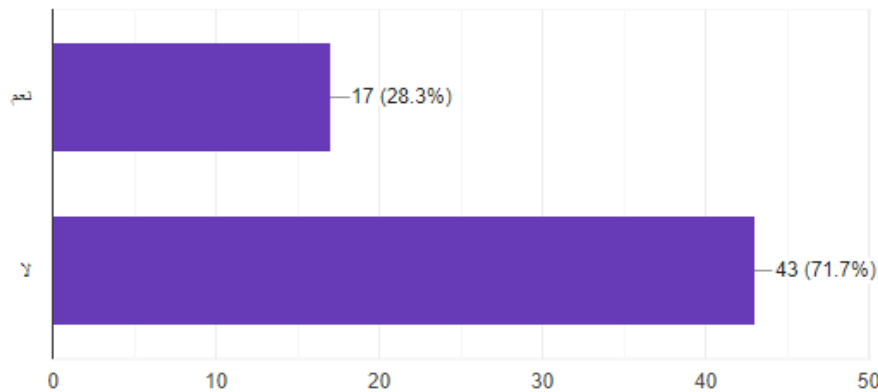


الشكل (15) - مدى التواصل مع المحيط الاجتماعي

الرسم البياني رقم (15) أعلاه يشير إلى أن (40%) من المبحوثات يعتمدن في التواصل مع محيطهن الاجتماعي على وسائل التواصل الإلكترونية، في حين أن (33.3%) منهن أفدن أن جل وقتتهن مكرس بين العمل وأعباء الأسرة وما يتطلب ذلك، وبالتالي ليس لديهن متسع من الوقت للزيارات المكثفة للأهل والأقارب، (13.3%) أبدين أنهن يقطن بعيدا عن الأهل والأقارب مما يصعب التواصل المباشر والمكثف. فقط ما نسبته (11.7%) من المبحوثات يحظين بقوة شبكة علاقاتهن الاجتماعية من خلال تبادل الزيارات.

هل كثرة مهامك اضغقت علاقتك بزوجك وعلاقاتك بالناس؟

60 رداً



الشكل (16) - تأثير المهام المتعددة على العلاقة مع الزوج والناس عموماً

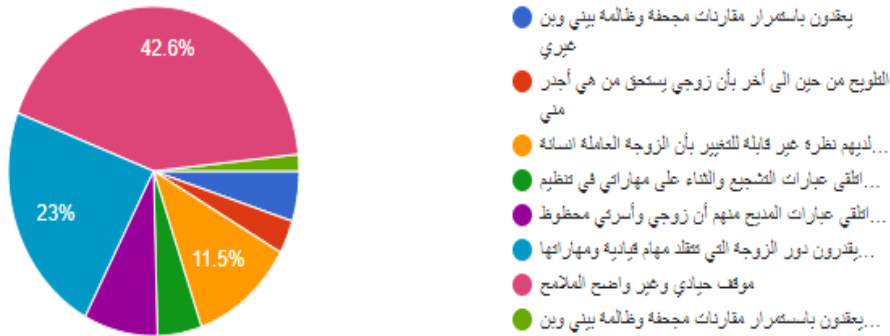
وبخصوص تأثير نمط الوظيفة والمهام المتعددة مع باقي الأدوار الأكاديمية والأسرية والأعباء المنزلية، أفاد (71.7%) من المبحوثات وفقاً للرسم البياني رقم (16) أعلاه، أن كثرة مهامهن لم تؤثر سلباً على علاقاتهن بأزواجهن والناس عموماً، وهذا يعطي دلالة على قدرة الغالبية على تحقيق التوازن بين الأدوار المختلفة والقدرة على المحافظة على الروابط الوثيقة مع الزوج والأسرة. وبالمقابل، رأى البقية (28.3%) أنه هذه الظروف أسهمت في إضعاف العلاقة بين أزواجهن وعلاقاتهن بالناس بطريقة ما.

أما الشكل رقم (17) الظاهر أدناه، فيشير إلى أن (42.6%) من المبحوثات، أن محيطهن الاجتماعي من اقارب الزوج والجيران ... الخ يحملن موقف حيادي وغير واضح الملامح بالنظر إلى مختلف الأدوار المهنية والحياتية التي يلعبنها، وهذا يشير إلى عدم تدخل المحيط الاجتماعي في انماطهن الحياتية وعدم اظهار اي موقف سواء

بالقبول أو الرضا أو النقد. وبالمقابل (23%) منهم يقدرون مكانتهن المهنية ونمط حياتهن المزدحم نوعاً ما. في حين أن (11.5%) منهم ذكروا أن المحيطين بهن يحملون فكرة متطبعة ذهنياً كون المرأة العاملة فاشلة في إدارة بيتها. أما باقي النسب فموزعة وفقاً لمتغيرات مختلفة بين الرفض والقبول والتشجيع والنقد وعقد المقارنات المجحفة من قبل أقارب الزوج وغيرهم من المحيط الاجتماعي، ويعزو هذا ربما للصورة النمطية المطبوعة في أذهان المجتمع حول المرأة العاملة عموماً وإيضاً عدم إدراك المجتمع لكفاءة المرأة الكبيرة في إدارة بيتها وممارسة مختلف الأدوار.

ماهي النظرة التي تحملها تجاهك الدائرة الاجتماعية الأولى من حولك (أقارب الزوج - الجيران الخ)

60 رداً



الشكل (17) - نظرة الدائرة الاجتماعية المقربة

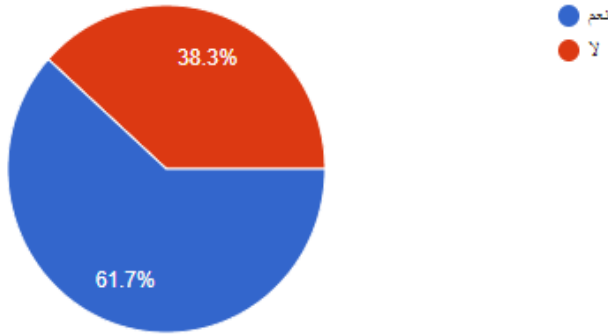
الرسم البياني ادناه – الشكل رقم (18) يبين أن الاستقلالية المادية ونمط الحياة المتسارع للأغلب المبحوثات (61.7%) لا يلاقي الاستحسان والقبول من قبل محيطهن الاجتماعي والذي يرويه على الأغلب أمراً مستهجناً أو غير مقبول. وربما يفسر هذا لنظرة المجتمع المحيط أنه لا يجدر للزوجة أن تتمتع بأي استقلالية مادية والتصرف بقدر من الذمة المالية المستقلة، كما أن هناك فئات من المجتمع المقرب للزوجة الأم العاملة يرون أن ليس من المقبول أن تتمتع المرأة بنمط حياة مستقل ويجب أن تكون مقرونة بنمط حياة أهل الزوج ومرتبطة بمحيطها الاجتماعي وليس العكس. وربما يعكس هذا أن المجتمع لا زال يرى أن نمط الأسرة الممتدة هي الأصح على حساب نمط الأسرة النووية⁷. وهذا يشكل تحدٍ آخر للزوجة والأم العاملة بصورة عامة.

⁷ حدد مصطلح الأسرة الممتدة نوع الأسرة التي تمتد خارج الأسرة النووية (الأسرة الأولية) المكونة من الأجداد والعمات والأعمام وأبناء العم الذين يعيشون جميعاً بالقرب من بعض أو في منزل واحد. أسرة النووية يشير المصطلح إلى الأسرة المكونة من أبوين وأطفالهما وتتميز بالاستقلالية في القرار ونمط الحياة

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D8%B3%D8%B1%D8%A9_%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%A9

هل لاحظتي أن استقلاليتك المادية ونمط حياتك الديناميكية تثير حفيظة البعض من حولك؟

60 رداً



الشكل (18) - موقف الدائرة الاجتماعية المقربة من استقلاليتك المادية والحياتية

نتائج الدراسة Study Results :

توصلت الباحثتان إلى مجموعة من النقاط المهمة كنتائج لهذا البحث العلمي وهي:

- 1_ المستوى الثقافي والعلمي للمرأة الام المتقلدة لمهام قيادية بمجال عملها يلعب دورا كبيرا في زيادة وعيها بحقوقها وبقدرةاتها وادوارها ومكانتها، من خلال ما تقوم به من أدوار مختلفة على صعيد العمل والمنزل والذي يطور من مستوى ادائها كزوجة أم واداءها العلمي والعملية كذلك، والذي يعكس بشكل إيجابي على مجال العمل والرفع من مستوى الزوج والأبناء ثقافيا وعلميا.
- 2_ نجاح المرأة الزوجة المكلفة بمهام قيادية بمؤسسات التعليم العالي مرتبط بنجاحها في تحقيق التوازن بين مختلف الادوار الاجتماعية والمهنية المناطة بها، ومرهونا بطبيعة المرأة وشخصيتها ومهارتها في إدارة الوقت وتنظيم شئون حياتها الاسرية والمهنية.
- 3_ مساندة الزوج ومحيط المرأة الاجتماعي ودعمهم لها، له حافز كبير ودور جوهري في تشجيع المرأة وبث روح الحماس فيها لتحقيق نجاحها وتقديمها.
- 4_ تكتسب المرأة بمرور الوقت مهارات إدارة الوقت والتعامل مع الازمات المختلفة التي تعينها وتعين أسررتها وتساعدتها على تخطي كافة العقبات العلمية والعملية والمادية.

توصيات الدراسة Study Recommendations:

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة تقترح الباحثتان عدة توصيات يمكن أن تساهم في التغلب على التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة الزوجة والأم الليبية المتقلدة لمهام قيادية وأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي، وهي كالآتي:
- 1_ ضرورة ان تقوم مؤسسات التعليم العالي بتوفير مناخ داعم لتقلد المرأة المتزوجة / الأم للمناصب القيادية، وذلك بتوفير دورات تدريبية وتأهيلية مشجعة تمكنها من رفع مستوى أداء العمل وإتقانه ورفع مستوى وعيها الثقافي ليساعدها على تطوير ذاتها في مجال العمل والمنزل .
 - 2_ عقد ندوات تشعر المرأة المتزوجة/ الأم بأهميتها ضمن اولويات مؤسسات التعليم العالي والاهتمام بدعمها وتحفيزها سواء بالاشتراك في المؤتمرات العلمية أو البرامج الأكاديمية التي تزيد من خبرتها لما له من اثر فعال يزيد من تطور ادائها الاكاديمي والمهني ويعزز ثقتها بنفسها ، وهذا له أثر إيجابي يعكس على مكانتها بالمنزل ويشجعها على بذل المزيد من العطاء والإجتهاد.
 - 3_ تنمية قدرات المرأة الليبية إجتماعيا وذلك عن طريق ورش العمل التي تعزز دورها ومكانتها كزوجة وأم عاملة تشغل دور قيادي لتحقيق التوازن بين حياتها الاجتماعية ودورها القيادي بمجال عملها.

خاتمة البحث Research Conclusion :

وفي نهاية هذا البحث، فإننا نتمننا من ان نسلط الضوء على كل الجوانب المتعلقة بموضوع البحث (التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة الزوجة والأم الليبية المتقلدة لمهام قيادية واكاديمية بمؤسسات التعليم العالي: جامعة طرابلس حالة

الدراسة). حيث تم التعرف على أبرز التحديات الاجتماعية التي تؤثر على فاعلية المرأة المتزوجة العاملة وتأثير الجانب الإيجابي الذي يخلق الإصرار والعزيمة في تحقيق التوازن بين الشأن الاجتماعي والشأن العملي للمرأة ونجاحها.

لقد بذلنا كل الجهد لكي يكون هذا البحث في هذا الشكل، وفي النهاية الحمد لله الذي وفقنا إلى ان انتهينا.

قائمة المراجع:

- ⁱ (هدى توفيق سليمان، التحديات الاجتماعية في الوطن العربي في الألفية (العقد الجديد)، ورقة مقدمة إلى مؤتمر الحماية الاجتماعية والتنمية 24 -26 نوفمبر، الرياض- المملكة العربية السعودية 2014، ص 3.
- ⁱⁱ عبد العظيم، صالح سليمان.(2014م). النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، دراسات: العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 41: 639-652
- الغامدي، فوز (2015) . معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام - دراسة ميدانية على عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة ، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.
- شروق الفواز ، نظرة المجتمع وجمود الأنظمة والرجل، مجلة المعرفة،(2004)، العدد (10)، ص34-39 <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=29958>
- حمدي ياسين :علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث الطبعة 1999.
- Amondi, O. B. (2011). Representation of women in top educational management and leadership positions in Kenya. Advancing Women in Leadership, (31): 57-68.
- Al-Lamky, A. (2007). Feminizing leadership in Arab societies: the perspectives of Omani female leaders. Women in Management Review, 22(1): 49-67.
- S. Pillay, Women in Education Management: Present and Future Challenges, University of South Africa.(2001).P:41 <https://uir.unisa.ac.za/handle/10500/644> Retrieved on: 16-09-2021
- E. Camussi, & C. Leccardi, Stereotypes of Working Women: The Power of Expectations, Social Science Information, (2005) Vol.:44.