

بحث بعنوان

متطلبات بناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية من منظور طريقة تنظيم المجتمع

الباحث

أيمن عادل قنري خالء

مدرس مساعد بقسم تنظيم المجتمع
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة أسوان

ملخص البحث

يهدف البحث إلى تحديد متطلبات بناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية من خلال منظور طريقة تنظيم المجتمع. ويركز على أهمية تمكين النساء من الأدوات والمهارات اللازمة لتعزيز دورهن في الاستجابة للآزمات البيئية. كما يناقش البحث دور العمل المجتمعي في دعم السياسات البيئية المستدامة وإشراك المرأة بفاعلية في عمليات صنع القرار البيئي، مما يسهم في تعزيز جهود التكيف مع التغيرات المناخية وتقليل تأثيرها على الفئات الأكثر تضرراً.

الكلمات المفتاحية:

طريقة تنظيم المجتمع - بناء قدرات - القيادات النسائية - مخاطر التغيرات المناخية.

Abstract

Requirements for building the capacity of women leaders in the face of the risks of climate change from the perspective of the way of Community organization

The research aims to identify the requirements for building the capacity of women leaders in the face of the risks of climate change through the perspective of the method of organizing society. It focuses on the importance of empowering women with the necessary tools and skills to enhance their role in responding to environmental crises. The research also discusses the role of community action in supporting sustainable environmental policies and actively involving women in environmental decision-making processes, which contributes to enhancing efforts to adapt to climate change and reduce its impact on the most affected groups

::Key words

Community organization -capacity building-women leaders-risks of climate change.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يعيش الإنسان في بيئة تحيط به يؤثر فيها ويتأثر بها وتتعدد مكونات البيئة المحيطة بالإنسان ولكل مكون من هذه المكونات عناصر متعددة ويرتبط تفاعل الإنسان مع البيئة ارتباطاً وثيقاً بتطور فكر الإنسان في التأثير بالبيئة وتغييرها وأساليب واتجاه التأثير بالبيئة بهدف الاستفادة من مكوناتها وما يحيط بها، باعتبار البيئة هي كل ما يحيط بالإنسان من مكونات مثل النبات والحيوان والصخور والمياه والمعادن والهواء والطقس، وتشمل البيئة أيضاً ما يسود من تغيرات نفسية واجتماعية تؤثر في الإنسان وتتأثر بوجوده في إطار البيئة، ونجاح الإنسان في البيئة مرتبط بمدى فهمه لها وتحكمه فيها واستثماره لمواردها فيستفيد من ما هو نافع من موارد حبه وغير حية. (السروجي، ٢٠١٤، ص ١٣)

ويعتبر تغير المناخ أحد الظواهر البيئية التي أخذت قسطاً كبيراً من اهتمام حكومات دول العالم منذ النصف الثاني من القرن العشرين حيث يعد المناخ مكوناً أساسياً للأنظمة الداعمة للحياة على سطح الكرة الأرضية، إلا أن التغيرات المناخية الهامة وما رافقها من تدمير هائل للأنواع الحياتية وانقراض معظمها وضع الجنس البشري في تحد هام مع الطبيعة، ومع بداية الثورة الصناعية بدأ الإنتاج الزراعي والصناعي بالتزايد والذي اقترن بزيادة استخدام الوقود الأحفوري (النفط ، الغاز الفحم الحجري)، ومن ثم ازدياد انبعاث الغازات الحابسة للحرارة التي ساهمت في رفع درجة حرارة الأرض معلنة بداية الخطر الذي يهدد حياة الإنسان والكائنات الحية من خلال ارتفاع درجة حرارة الأرض وميل المناخ إلى التغير. (إسماعيل ٢٠٢٢، ص ٥٥)

كما أن تغير المناخ أحد أكثر القضايا الدولية إلحاحاً، ويتطلب جهوداً مكثفة من الحكومات لمعالجته، بالإضافة إلى تنفيذ السياسات الحكومية، لذلك وجب على المواطنين إجراء تغييرات في نمط الحياة للتخفيف من تغير المناخ والتكيف معه، يتطلب كلا هذين التغيرين أن يرى المواطنون تغير المناخ على أنه قضية خطيرة ويجعلها أولوية للعمل وتظهر كل من الدراسات الاستقصائية والتجريبية أن القلق بشأن تغير المناخ يرتبط بمستويات أعلى من الدعم للسياسات الوطنية للتصدي لتغير المناخ مثل زيادة الضرائب على الصناعات التي تساهم في تغير المناخ وكذلك الاستعداد الفردي للانخراط في سلوكيات صديقة للبيئة تقلل من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، مثل استخدام أجهزة تكييف أقل في الصيف أو خفض منظم الحرارة في الشتاء. (Arıkan, G., & Günay, D. 2021.p23)

حيث وضعت لها الدول ميزانيات ضخمة من أجل الحد من الأضرار المؤكدة بسببها، وبالرغم من أن التغيرات المناخية ظاهرة عالمية، إلا أن تأثيراتها محلية وتشير الاسقاطات المستقبلية لدرجة الحرارة في مصر إلى ارتفاع يصل الي ١.٥ س عام ٢٠٥٠ وحوالي ٢.٥ س عام ٢١٠٠. (سعد ، ٢٠٢١، ص ١٨)

وتُعد التغيرات المناخية أحد أكبر المشاكل التي خلقها البشر للبشرية جمعاء استمرت المناقشات حول مكافحة تغير المناخ منذ الثلاثين عامًا الماضية عندما تم اعتماد اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في مؤتمر ريو عام ١٩٩٢، وعلى الرغم من ذلك، لم يتم تحقيق أي شيء مهم حتى الآن، نظرًا لقدرات القطاع العام المحدودة وبصمة العولمة والخصخصة المتزايدة، يواجه العالم أعينه الآن إلى الشركات الخاصة لتولي زمام المبادرة في مكافحة تغير المناخ . (Dubey, Tp.33. ٢٠٢١)

وحظيت ظاهرة التغيرات المناخية باهتمام منقطع النظير من جانب علماء السياسة والقانون والاقتصاد والاجتماع، وعلماء المناخ والجغرافيا، وكذا المؤرخون والفقهاء الذين دأبوا جميعا على دراسة هذه الظاهرة، كل من منظوره الخاص، وذلك إما بتحليل هذه الظاهرة ودراسة مدى تأثيراتها على المجتمعات الإنسانية، وعلى قدرة الأداء لديها، وإما للبحث عن آليات وميكانيزمات للتكيف مع هذا التحدي البيئي إلا أنه في الواقع، إذ كانت الأبحاث والدراسات قد أكدت جميعها اليوم، أن الأنشطة الصناعية للإنسان هي المتسبب الرئيسي فما نعيشه حاليا من تقلبات في حالة المناخ، وفي ارتفاع في درجة حرارة الأرض، إلا أن ذلك لا يعني الإنكار التام للأسباب الطبيعية التي يبقى لها تأثيرها وإن كان ضعيفا، في إحداث تغيرات على مستوى مناخ كوكب الأرض. (مهيوبي، ٢٠١١، ص ٩٥)

وعلى فقد تم اعتماد اتفاقية باريس ، التي تفاوضت عليها ١٩٥ دولة بالإضافة إلى الاتحاد الأوروبي، رسميًا في ١٢ ديسمبر ٢٠١٥، وفي الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف (COP21)، تحدد اتفاقية باريس هدفًا طويل الأجل يتمثل في تقييد متوسط زيادة درجة الحرارة العالمية إلى "أقل بكثير من ٢ درجة مئوية فوق مستويات ما قبل الصناعة مع استمرار جميع البلدان في بذل الجهود للحد من زيادة درجة الحرارة إلى ١.٥ درجة مئوية، وعلى الرغم من الجهود المبذولة للتسلسل الطويل لمؤتمرات المناخ التي تمتد إلى أكثر من ٥٠ عامًا عبر باريس وكيوتو وريو حتى اللجنة الاستشارية العلمية للرئيس ليندون بي جونسون في عام ١٩٦٥، أظهرت تركيزات غازات الاحتباس الحراري (GHG) اتجاهًا للارتفاع المتسارع باستمرار. (Thompson, R. 2017.p69)

وتختلف آثار التغيرات المناخية باختلاف البلدان والقطاعات وهناك آثار محددة يصعب التنبؤ بها علي وجه اليقين خاصة علي المستوي المحلي حيث تشكل أنماط الطقس تحديا كبيرا للمجتمعات المحلية والعاملين في مجال التنمية الذين يجب أن يعلموا كيفية التخطيط للتكيف مع تلك التغيرات كما يحتاج التكيف مع التغيرات المناخية تعزيز الجهود التعاونية بين الجهات الفاعلة المحلية والدولية ويمكن ان يشمل مثل هذا المنهج بناء القدرة علي التكيف علي المستوي الوطني والمحلي بما في ذلك تحديد الأصول المادية والطبيعية أو المؤسسية التي بحاجة الي تعزيز وتقديم عمليات استشارية تساعد في تمكين الفئات الأكثر ضعفًا خلال

التخطيط للتغيرات المناخية. (مسلم ، ٢٠١٦، ص ٢٨٠) وهذا ما اشارت اليه دراسة (عبد الرحمن، ٢٠٢٠) والتي اهتمت بمحاولة التعرف علي دور مؤسسات الدولة والمجتمع المدني في تشكيل معارف واتجاهات أفراد المجتمع بتأثيرات التغيرات المناخية والتوعية بمخاطر التغيرات المناخية ومحاولة الحد من هذه المخاطر والتي توصلت نتائجها إلي مدي استفادة أفراد المجتمع من المؤسسات الإعلامية في تغيير سلوكياتهم إلي سلوكيات صديقة للبيئة.

وتلعب مهنة الخدمة الاجتماعية دورا هاما في التصدي لظاهرة التغيرات المناخية وتناولت ذلك العديد من الدراسات ومنها دراسة (أبو النصر، ٢٠٢٢) التي أكدت على أن الخدمة الاجتماعية الخضراء يمكن أن تساهم بشكل كبير في مواجهة التغيرات المناخية وذلك من خلال التوعية بقضايا التغيرات المناخية والتي تناولت ايضا دور الاخصائيين الاجتماعيين في مواجه مشكلات التغيرات المناخية. ودراسة (عثمان، ٢٠٢٣) والتي استهدفت تحديد واقع التسويق الاجتماعي بالجمعيات الاهلية في تنمية الوعي البيئي بالتغيرات المناخية وتوصلت نتائج الدراسة الي استخدام الجمعيات الاهلية لوسيلة الدعاية والاعلان لتنمية الوعي البيئي بمخاطر التغيرات المناخية علي الإنسان.

"ويمارس طريقة تنظيم المجتمع اخصائي اجتماعي معد إعدادا مهنيًا وعمليًا في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية ويعتبر الممارس المهني الأول لطريقة تنظيم المجتمع ويطلق عليه حيث يقوم بالعديد من الأدوار والمهام داخل اجهزه تنظيم المجتمع وتعددت وجهات النظر التي تحاول تحديد دور المنظم الاجتماعي ومنها انه يقوم بوضع سياسة جهاز تنظيم المجتمع والقيام بالبحوث والدراسات للتعرف علي احتياجات المجتمع ومشكلاته وتنظيم المؤتمرات والندوات وتحسين مستوى الخدمات التي تقدمها الهيئات والجمعيات لسكان المجتمع، ويقوم باكتشاف القيادات الشعبية والطبيعية للتعاون معهم لحل المشكلات واشباع الاحتياجات" (عفيفي، ٢٠٠٧، ص ٣٠٦)

ويمكن القول إن بناء القدرات هو عملية طويلة الأجل للتغيير على المستويات الفردية والمؤسسية والمجتمعية يجب دعم قدرات الأفراد والمجتمعات والمنظمات من خلال الموارد والالتزام للنهوض بنجاح وتميتها، يعد تنفيذ بناء القدرات الناجح أمرًا حيويًا لتعزيز القدرات والشبكات والمهارات والقاعدة المعرفية للمجتمعات لتحقيق أهدافها وتقديم الفوائد لأعضائها. (Dimitrova, R. 2018.p303)

كما يركز محور بناء القدرات في طريقة تنظيم المجتمع على تنمية وتطوير المعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات لدي القيادات النسائية المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج المؤسسات الاجتماعية وتغيير الوضع القائم بالمؤسسة. دراسة (عباس، ٢٠٢٠) والتي هدفت إلى اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات المنظمات الاهلية الناشئة في مجال تدبير التمويل، وتوصلت نتائج

الدراسة الي صحة فاعلية برنامج التدخل المهني في بناء القدرات التمويل الخارجي والتمويل الذاتي واستخدام تكنولوجيا المعلومات للمنظمات الاهلية الناشئة.

ويري الباحث أن التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في ضوء الدراسة الحالية كإطار عمل لدعم القيادات النسائية في تطوير مهاراتهم وقدراتهم اللازمة للتعامل مع مخاطر التغيرات المناخية. تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن أن تسهم طريقة تنظيم المجتمع في تمكين النساء وتزويدهن بالأدوات والمعرفة اللازمة لتعزيز قدراتهم في هذا المجال الحيوي، يعتمد التدخل المهني في هذا السياق على مجموعة من الاستراتيجيات والمهارات التي تهدف إلى بناء قدرات القيادة النسائية، وتعزيز دورها في قيادة المجتمعات لمواجهة التحديات المناخية بفعالية.

وانطلاقاً مما سبق تحتاج القيادات النسائية إلى التدريب والتمكين لمواجهة مخاطر التغيرات المناخية حيث يعد التغير المناخي تحدياً عالمياً مهماً يؤثر على البيئة والاقتصاد والمجتمعات. وبالنظر إلى دور النساء في المجتمع وخبراتهم المتنوعة، فإن تمكينهن وتدريبهن على المسائل المتعلقة بالتغير المناخي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير.

ومن هذا المنطلق اتجه الباحث إلي الإجابة على تساؤل مهم في تحديد مشكلة الدراسة هو: ما هي القدرات

التي تحتاج اليها القيادات النسائية لمواجهة مخاطر التغيرات المناخية؟

ثانياً: أهمية الدراسة

١. تعزيز دور القيادات النسائية في مواجهة تحديات التغيرات المناخية من خلال تمكينهن بالمعرفة والمهارات اللازمة.

١. تنمية قدرات المجتمع المحلي عبر إشراك النساء في صنع القرار البيئي وتعزيز استدامة الموارد.

١. تعزيز منهج تنظيم المجتمع كإطار لتحفيز المشاركة المجتمعية وتوحيد الجهود لمجابهة المخاطر المناخية.

٤. تحقيق التنمية المستدامة من خلال بناء سياسات داعمة لدور المرأة في إدارة المخاطر البيئية.

ثالثاً: اهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في تحديد متطلبات بناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر

التغيرات المناخية ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:

١. تحديد المتطلبات المعرفية لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية

١. تحديد المتطلبات المهارية لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية

١. تحديد المتطلبات التخطيطية لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية

٤. تحديد المتطلبات التكنولوجية لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية

خامسًا: تساؤلات الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في تحديد متطلبات بناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:

١. ما المتطلبات المعرفية لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية
٢. ما المتطلبات المهارية لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية
٣. ما المتطلبات التخطيطية لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية
٤. ما المتطلبات التكنولوجية لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية

رابعًا: مفاهيم الدراسة

مفهوم بناء القدرات. **capacity building**

تعرف القدرة " **Capacity** بأنها القوة والمهارة اللازمين للقيام بالعمل (Longman.p25 2004) كما يشير مصطلح القدرة إلى قدرة الكيان - فردًا أو جماعيًا - على متابعة وتحقيق أهدافه التنموية (Bandyopadhyay, K. 2014. P.66)

وتعرف امانى قنديل بناء القدرات على انها " مجموعة تدخلات منظمة، ومخطط لها من داخل المنظمة او من خارجها من خلال تيسير تدفق المعلومات والتدريب وبناء قواعد بيانات وتحقيق التواصل والتشبيك بغرض زيادة الكفاءة والفعالية (قنديل. ٢٠٠٥. ص ٢٢٠)

٣) مفهوم القيادات النسائية **Women leaders**

- تعرف القيادة في اللغة العربية " القيادة نقيض السوق فيقال يقود الدابة من أمامها كما جاء في المثل (إذا كنت إمامي فكن أمامي) وفي ذلك المعنى إشارة إلى أن مكان القائد هو المقدمة ليكون دليلًا لأتباعه ومرشدًا لهم إلي ما فيه صلاحهم" (ابن منظور. ٢٠٠٤. ص ٢٥٣)

- هي عملية تفاعل اجتماعي بين قائد ومجموعة من الناس في موقف معين يترتب عليه تحديد أهداف مشتركة والقيام بالإجراءات الفعالة لتحقيق تلك الأهداف. (كشك. ٢٠٠٥، ص ٢٢٩)

ويعرف الباحث القيادات النسائية في ضوء الدراسة الحالية على النحو الآتي:

- ١- القيادات النسائية بالمجلس القومي للمرأة فرع اسوان والمستفيدات من برامجه.
- ١- تلك القيادات النسائية اللاتي يشغلن مناصب قيادية بالمنظمات الحكومية.
- ١- القيادات النسائية اللاتي يشغلن مناصب قيادية بالمنظمات غير الحكومية.
- ١- القيادات اللاتي لديهن القدرة على احداث التغيير والمساعدة حل مشكلات مجتمعهم المحلي.

٤- يقوم بأدوار متعددة في المجتمع من خلال المساهمة في التأثير على افراد مجتمعهم توجيههم نحو المتغيرات المستجدة ومنها التغيرات المناخية.

١- مفهوم مخاطر التغيرات المناخية: **climate change risks**:

مفهوم التغيرات المناخية: **climate change**:

-تُعرف اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن التغيرات المناخية UNFCCC التغير المناخي بأنه " التغير الذي يعزي بصورة مباشرة او غير مباشرة الي النشاط البشري، الذي يغير التركيب الكيميائي للغلاف الجوي على الصعيد العالمي وعلى ذلك فإن الاتفاقية تميز بين تغير المناخ الذي يرجع الي الأنشطة البشرية وبين تقلبية المناخ التي ترجع الي أسباب طبيعية (Food and Agriculture Organization of the United Nation2016).

ويعرف الباحث بمخاطر التغيرات المناخية في ضوء هذه الدراسة اجرائيًا علي أنها:

أ) المخاطر الصحية التي تشمل الامراض والالويئة الناجمة عن التغيرات المناخية علي المستوي العالمي والمحلي.

ب) المخاطر الاجتماعية والتي تتمثل في الهجرة البيئية وانتشار الصراعات والفقر الناجمة عن التغيرات المناخية

ت) المخاطر النفسية والتي تشمل أمراض الصحة النفسية والامراض العقلية الناجمة عن التغيرات المناخية

ثالثًا: الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية:

١) نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة الي نمط الدراسات الوصفية والتي تستهدف تحديد احتياجات بناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية، كما تهدف الي صياغة مشكلة البحث وتحديد اسئلتها الرئيسية وفروض الدراسة.

٢- المنهج المستخدم

اتساقًا مع نوع الدراسة من جه وأهداف الدراسة من جه اخري فقد اعتمد الباحث علي استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة من القيادات النسائية بمركز ومدينة اسوان وعددهم (٢٠) مفردة.

٣- أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة علي واحدة من اهم أدوات جمع البيانات في البحث العلمي والتي فرضتها طبيعة المنهج المستخدم من جه وأهداف الدراسة من جه اخري وهي استمارة استبيان الخاصة بواقع احتياجات بناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية

٤- مجالات الدراسة

- **المجال المكاني:** يتحدد المجال المكاني للدراسة في المجلس القومي للمرأة فرع اسوان واعتباره المؤسسة المظلة التي يتم في اطارها برنامج التدخل المهني.
- ب- **المجال البشري:** يتحدد المجال البشري في هذه الدراسة في القيادات النسائية العاملات في القطاع الأهلي والحكومي والخاص بمدينة أسوان.

المجال الزمني: والذي استغرق من فترة جمع البيانات وصولاً للنتائج والتي كانت الفترة من

٢٠٢٣/٤/١ حتي ٢٠٢٣/٧/١م

نتائج الدراسة

المحور الأول: وصف القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف:

السن:

جدول رقم (١)

يوضح توزيع القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف حسب السن

(ن=٢٠)

م	الاستجابات	ك	%
١	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	٢	١٠
٢	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	٣	١٥
٣	من ٣٥ سنة فأكثر	١٥	٧٥
المجموع		٢٠	١٠٠
المتوسط الحسابي		٣٦	
الانحراف المعياري		٣	

يوضح الجدول السابق أن:

أكبر نسبة من القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف في الفئة العمرية (من ٣٥ سنة فأكثر) بنسبة (٧٥%)، يليها الفئة العمرية (من ٣٠ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة) بنسبة (١٥%)، وأخيراً الفئة العمرية (من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة) بنسبة (١٠%). ومتوسط سن القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف (٣٦) سنة، وانحراف معياري (٣) سنوات تقريباً.

(٢) المؤهل الدراسي:

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف حسب المؤهل الدراسي

(ن=٢٠)

م	الاستجابات	ك	%
١	مؤهل فوق المتوسط	٥	٢٥
٢	مؤهل جامعي	١١	٥٥
٣	دراسات عليا	٤	٢٠
المجموع		٢٠	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

أكبر نسبة من القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف حاصلات علي مؤهل جامعي بنسبة (٥٥%)، يليه مؤهل فوق المتوسط بنسبة (٢٥%)، وأخيراً دراسات عليا بنسبة (٢٠%)

(٣) طبيعة العمل القيادي:

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف حسب طبيعة العمل القيادي

(ن=٢٠)

م	الاستجابات	ك	%
١	قطاع حكومي	٩	٤٥
٢	قطاع خاص	٦	٣٠
٣	قطاع أهلي	٥	٢٥
المجموع		٢٠	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

أكبر نسبة من القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف طبيعة عملهن القيادي بالقطاع الحكومي بنسبة (٤٥%)، يليه القطاع الخاص بنسبة (٣٠%)، وأخيراً القطاع الأهلي بنسبة (٢٥%).

(٤) الحصول على دورات تدريبية في مجال التغيرات المناخية:

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف حسب الحصول على دورات تدريبية في مجال التغيرات المناخية

(ن=٢٠)

م	الاستجابات	ك	%
١	نعم	٢	١٠
٢	لا	١٨	٩٠
	المجموع	٢٠	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

نسبة (١٠%) من القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف حصلن على دورات تدريبية في مجال التغيرات المناخية، بينما نسبة (٩٠%) من القيادات النسائية لم يحصلن على دورات تدريبية في مجال التغيرات المناخي

المحور الثاني: أبعاد بناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية:

جدول رقم (٥)

يوضح أبعاد بناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بدراسة تقدير الموقف

(ن=٢٠)

م	العبارات	الاستجابات						المجموع المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	القدرات المعرفية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية	٣	١٥	٦	٣٠	١١	٥٥	٣٢	١.٦	٠.٧٥	٤
٢	القدرات التخطيطية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية	٤	٢٠	٧	٣٥	٩	٤٥	٣٥	١.٧٥	٠.٧٩	٣

م	العبارات	الاستجابات						المجموع المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلي حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٣	القدرات التكنولوجية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية	٩	٤٥	٨	٤٠	٣	١٥	٤٦	٢.٣	٠.٧٣	١
٤	القدرات القيمية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية	٢	١٠	٤	٢٠	١٤	٧٠	٢٨	١.٤	٠.٦٨	٦
٥	القدرات التنسيقية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية	٤	٢٠	١٠	٥٠	٦	٣٠	٣٨	١.٩	٠.٧٢	٢
٦	القدرات المهارية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية	٢	١٠	٦	٣٠	١٢	٦٠	٣٠	١.٥	٠.٦٩	٥
أبعاد بناء قدرات القيادات النسائية ككل											
								٢٠.٩	١.٧٤	٠.٦٦	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن:

أبعاد بناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بدراسة تقدير الموقف،
تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول القدرات التكنولوجية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بمتوسط حسابي (٢.٣) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الثاني القدرات التنسيقية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بمتوسط حسابي (١.٩) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الثالث القدرات التخطيطية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بمتوسط حسابي (١.٧٥) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الرابع القدرات المعرفية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بمتوسط حسابي (١.٦) وهو مستوى منخفض.

- الترتيب الخامس القدرات المهارية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بمتوسط حسابي (١.٥) وهو مستوى منخفض.
- الترتيب السادس القدرات القيمية للقيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بمتوسط حسابي (١.٤) وهو مستوى منخفض.
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بدراسة تقدير الموقف بلغ (١.٧٤) وهو مستوى متوسط

المحور الثالث: الصعوبات التي تواجه الحصول على دورات تدريبية في مجال مواجهة مخاطر التغيرات المناخية

جدول رقم (٦)

يوضح وجود صعوبات تواجه القيادات النسائية في الحصول على دورات تدريبية في مجال مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بدراسة تقدير الموقف

(ن=٢٠)

م	الاستجابات	ك	%
١	نعم	١٦	٨٠
٢	لا	٤	٢٠
المجموع		٢٠	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

نسبة (٨٠%) من القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف يؤكدون على وجود صعوبات تواجههن في الحصول على دورات تدريبية في مجال مواجهة مخاطر التغيرات المناخية. بينما نسبة (٢٠%) من القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف يؤكدون على عدم وجود صعوبات تواجههن في الحصول على دورات تدريبية في مجال مواجهة مخاطر التغيرات المناخية

جدول رقم (٧)

يوضح الصعوبات التي تواجه القيادات النسائية في الحصول على دورات تدريبية في مجال مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بدراسة تقدير الموقف

(ن=٢٠)

م	العبارات	ك	%	الترتيب
١	قلة عقد الدورات والبرامج التدريبية في مجال التغيرات المناخية والآثار الناجمة عنها	١٤	٨٧.٥	١
٢	ضعف قيام الجهات المختصة بتوفير برامج تدريبية تستهدف القيادات النسائية بشكل مباشر	١٣	٨١.٣	٢
٣	ضعف قدرة بعض القيادات النسائية علي استخدام الوسائل التكنولوجية التي تمكنهم من التعرف علي البرامج التدريبية حول التغيرات المناخية	١١	٦٨.٨	٣

يوضح الجدول السابق أن:

الصعوبات التي تواجه القيادات النسائية في الحصول على دورات تدريبية في مجال مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بدراسة تقدير الموقف، تمثلت فيما يلي: الترتيب الأول قلة عقد الدورات والبرامج التدريبية في مجال التغيرات المناخية والآثار الناجمة عنها بنسبة (٨٧.٥%)، يليه الترتيب الثاني ضعف قيام الجهات المختصة بتوفير برامج تدريبية تستهدف القيادات النسائية بشكل مباشر بنسبة (٨١.٣%)، وأخيراً الترتيب الثالث ضعف قدرة بعض القيادات النسائية علي استخدام الوسائل التكنولوجية التي تمكنهم من التعرف علي البرامج التدريبية حول التغيرات المناخية بنسبة (٦٨.٨%).

المحور الرابع: الموضوعات المقترحة لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية في برنامج التدخل المهني:

جدول رقم (٣٣)

يوضح وجود رغبة للمشاركة في برنامج تدريبي لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية بدراسة تقدير الموقف

(ن=٢٠)

م	الاستجابات	ك	%
١	نعم	١٨	٩٠
٢	لا	٢	١٠
المجموع		٢٠	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

نسبة (٩٠%) من القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف لديهن رغبة للمشاركة في برنامج تدريبي لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية. بينما نسبة (١٠%) من القيادات النسائية بدراسة تقدير الموقف ليس لديهن رغبة للمشاركة في برنامج تدريبي لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية.

جدول رقم (٨)

يوضح الموضوعات المقترحة لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية في برنامج التدخل المهني بدراسة تقدير الموقف

(ن=٢٠)

م	العبارات	ك	%	الترتيب
١	عقد دورات تدريبية تفصيلية تشمل كل ما يتعلق بقضايا التغيرات المناخية	١٦	٨٨.٩	٣
٢	تمكين القيادات النسائية من التعرف بشكل كافٍ على التغيرات المناخية وأسبابها	١٤	٧٧.٨	٥
٣	تصميم برامج وورش عمل تدريبية لتنمية وعي القيادات النسائية بقضايا التغيرات المناخية عالمياً ومحلياً	١٧	٩٤.٤	٢
٤	التعرف على أنواع المخاطر الناجمة عن التغيرات المناخية وكيفية التصدي لتلك المخاطر	١٥	٨٣.٣	٤

م	العبارات	ك	%	الترتيب
٥	ضرورة التعرف على كيفية نشر الوعي بالمخاطر الناجمة عن التغيرات المناخية لدى أفراد المجتمع	١٨	١٠٠	١

يوضح الجدول السابق أن:

الموضوعات المقترحة لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية في برنامج التدخل المهني بدراسة تقدير الموقف، تمثلت فيما يلي: الترتيب الأول ضرورة التعرف على كيفية نشر الوعي بالمخاطر الناجمة عن التغيرات المناخية لدى أفراد المجتمع بنسبة (١٠٠%)، يليه الترتيب الثاني تصميم برامج وورش عمل تدريبية لتنمية وعي القيادات النسائية بقضايا التغيرات المناخية عالمياً ومحلياً بنسبة (٩٤.٤%)، ثم الترتيب الثالث عقد دورات تدريبية تفصيلية تشمل كل ما يتعلق بقضايا التغيرات المناخية بنسبة (٨٨.٩%)، يليه الترتيب الرابع التعرف على أنواع المخاطر الناجمة عن التغيرات المناخية وكيفية التصدي لتلك المخاطر بنسبة (٨٣.٣%)، وأخيراً الترتيب الخامس تمكين القيادات النسائية من التعرف بشكل كافٍ على التغيرات المناخية وأسبابها بنسبة (٧٧.٨%).

المحور الخامس: استخلاصات دراسة تقدير الموقف:

وفي ضوء ما سبق تتضح أهمية توجيه برنامج للتدخل المهني بما يخدم الهدف من الدراسة الحالية والمستهدف باستخدام طريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات القيادات النسائية في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية متضمناً في ذلك بناء القدرات المعرفية للقيادات النسائية، وبناء القدرات مهارية للقيادات النسائية، وبناء القدرات القيمية للقيادات النسائية، وبناء القدرات التخطيطية للقيادات النسائية، وبناء القدرات التكنولوجية للقيادات النسائية. مع التأكيد على أن بناء القدرات التنسيقية للقيادات النسائية يتم ضمناً بداخل أبعاد بناء قدرات القيادات النسائية السابقة في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية.

مراجع البحث

١. ابن منظور. (٢٠٠٤). لسان العرب، الجزء الخامس، ص ٢٥٣.
٢. قنديل، أماني. (٢٠٠٥). الموسوعة العربية والمجتمع المدني. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، ص ٢٢٠.
٣. السروجي، طلعت مصطفى. (٢٠١٤). السكان والبيئة رؤيه اجتماعية. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث: ص ١٣.
٤. ميهوبي، عبد الحكيم. (٢٠١١). التغيرات المناخية "الأسباب والمخاطر ومستقل البيئة العالمي. الجزائر: دار الخلدونية، ص ٩٥.
٥. عفيفي، عبد الخالق محمد. (٢٠٠٧). الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع . موجهات نظرية وتطبيقات عملية. القاهرة. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ص ص ٣٠٥:٣٠٦.
٦. كشك، محمد بهجت جادالله. (٢٠٠٥). تنظيم المجتمع "المبادئ والعمليات". الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ص ٢٢٩.
٧. عباس، محمد جابر. (٢٠٢٠). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات المنظمات الاهلية الناشئة في مجال تدبير التمويل. بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٤٩، الجزء ٣.
٨. إسماعيل، محمد صادق. (٢٠٢٢). العمل الجماعي وجهود جامعة الدول العربية في الحد من التأثيرات المناخية. المركز العربي للدراسات السياسية، العدد ١١، ص ٥٥.
٩. مسعود، محمود. (٢٠٢١). أثر التغيرات المناخية على بعض المحاصيل بمحافظة الفيوم (دراسة في المناخ التطبيقي). مجلة مركز البحوث الجغرافية والكارتوجرافية. 625, (32), 18 ,
10. Arkan, G., & Günay, D. (2021). Public attitudes towards climate change: A cross-country analysis. The British Journal of Politics and International Relations, 23(1).
11. Bandyopadhyay, K. (2014). Capacity building. In D. Coghlan, & M. Brydon-Miller (Eds.), The SAGE encyclopedia of action research p. 85
12. Food and Agriculture Organization of the United Nation, The State of Food and Agriculture: Climate Change Agriculture and Food Security, FAO, Rome, Italy, 2016.

13. Longman. (2004). (Longman: active study dictionary. Essex
14. Dubey, T. (2021). Indian Corporations, Climate Change, and The Law. Asian Journal of Legal Education, 8(2), 220
15. Thompson, R. (2017). Whither climate change post-Paris? The Anthropocene Review, 4(1), 62–69.