

## دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية

### the role of Jordanian women leaders in achieving sustainable environmental development in this era Climate changes

د. تهاني إبراهيم العلي 1

[tahanishtayat@yahoo.com](mailto:tahanishtayat@yahoo.com)

#### ملخص البحث

هدفت الدراسة التعرف إلى دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية، واعتمدت الدراسة المنهج النوعي، وقامت الباحثة بإجراء مقابلات مع (25) من القيادات النسائية في جامعة اليرموك . وأظهرت نتائج هذه المقابلات أن القيادات النسائية قدموا خمسة آراء حول دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية شملت: توجه القيادات النسائية إلى اتباع استراتيجيات حديثة يتم اتباعها داخل الأماكن البيئية المختلفة، تفعيل خطط التدريب والتنمية البيئية لجميع القيادات النسائية، زيادة إدراك القيادات النسائية بأهمية قبول التغيير الحاصل في البيئات والأوساط المتعددة، إتباع قاعدة واضحة ومحددة تسهل على القيادات النسائية القيام بدورها في تحقيق أهداف التنمية البيئية المستدامة ونموها وازدهارها،

1 - جامعة عمان العربية، المملكة الأردنية الهاشمية.

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

نشر ثقافة التنمية البيئية المستدامة في البيئات المختلفة. وأوصت الدراسة تأكيد دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية. الكلمات المفتاحية: القيادات النسائية، التنمية البيئية المستدامة، عصر التغيرات المناخية.

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

**Abstract**

The study aimed to identify the role of Jordanian women leaders in achieving sustainable environmental development in this era Climate changes. The study adopted a qualitative approach, and the researcher conducted interviews with (25) leaders Women at yarmok university. The results of these interviews showed that women leaders presented five opinions about the role of: Jordanian women leaders in achieving sustainable environmental development in the era of climate change included a trend Women leaders need to adopt modern strategies to be followed within different environmental settings, and activate training plans Environmental development for all women leaders: Increasing women leaders' awareness of the importance of accepting the change taking place in the environments And in various circles, following a clear and specific rule makes it easier for women leaders to play their role in achieving goals Sustainable environmental development, its growth and prosperity. Spreading the culture of sustainable environmental development in different environments. Recommended The study confirms the role of Jordanian women leaders in achieving sustainable environmental development in light of the era of change climatic.

**Keywords:** women leaders, sustainable environmental development, the era of climate change.

## المقدمة

تعتبر التغيرات المناخية الذي شملت جميع مجالات الحياة الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والمهنية والتعليمية في الآونة الأخيرة، من أهم التغييرات التي أدت نتائجها إلى انعكاسات كبيرة على حياة الأفراد والمجتمعات البشرية ولا سيما القيادات النسائية بشكل عام، وتؤدي دورا هاما في تحقيق أهداف التنمية البيئية المستدامة بأنواعها وأبعادها، كونها تعتبر من الأحداث المهمة التي يجب أن تأخذ إهتماما كبيرا من قبل أصحاب القرارات المعنية، حيث أن التنمية البيئية المستدامة ترتبط ارتباطا وثيقا في مجريات التغيرات المناخية، إذ أن التغيرات المناخية السريعة التي تحدث في البيئة تحتاج التكيف معها بطرق تتسجم مع المتطلبات الحالية لتحقيق التنمية البيئية، والتي تتسجم مع حاجات المجتمعات ورغباتها، وهذا يدعو جميع القيادات النسائية إلى السعي لتحقيق التنمية ومتطلباتها والتي أصبحت لها صدى في عالم التطور والتقدم والإصلاح نحو الأفضل.

وتحتاج القيادات النسائية إلى مهارات عالية من أجل تولي مسيرتها التعليمية والمهنية في أماكن عملها، ولديهم وعي كامل بأهمية التنمية البيئية المستدامة ودورها في تحقيق التطور والتحسين المستمر، كما ويجب أن تمتلك القيادات النسائية القدرات والخبرات من أجل التجاوب مع وتيرة التغيرات المناخية في البيئات الجامعية، ومجارة التطورات العالمية بالسرعة والدقة المطلوبة ضمن التطورات الحالية، حيث من

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

المستوجب أن يكون للقيادات النسائية الدور الأكبر في تحقيق التنمية البيئية المستدامة بتفعيل أفضل الطرق والأساليب التي من خلالها يمكن التغلب على الصعوبات والمعوقات التي تواجههم أثناء قيامهم بأعمالهم ومهامهم وأنشطتهم في بيئة العمل التي يتواجدون فيها (Bossel, 2011).

وتعتبر التنمية البيئية المستدامة من أحد أهم القضايا التي تسعى البيئات التعليمية والتربوية إلى الوصول إليها وتحقيقها من خلال استخدام الطرق الفعالة في التطبيق والتنفيذ، كما أن القيادات في البيئات تحرص على أداء دورها بالشكل الأفضل من أجل أداء نشاطاتها دون وجود أي خلل، وذلك بالعمل ضمن الفريق التعاوني والتركيز على النمو المهني والتشارك الإيجابي وتوفير بيئة عمل مناسبة ومريحة تتناسب مع الحاجات والمتطلبات، وتتسم بالإبداع والإبتكار والتطوير في كافة المجالات، حيث تحتاج القيادات النسائية عند القيام بأعمالها إلى الانسجام في بيئة العمل التي تلبي جميع احتياجاتها المتعددة، مما يؤدي إلى تنمية بيئية مبتكرة وهادفة ومستدامة تحتضن إبداعات جديدة وبناءة (الثعلب، 2019).

وترتبط التنمية البيئية المستدامة ارتباطا واضحا في عصر التغيرات المناخية، كما ترتبط بالنقد المعرفي والثقافي والجغرافي، وتنظيم الأعمال وتنسيقها داخل البيئات التعليمية وخارجها وفق التغيرات الحديثة التي شهدتها الأوساط الجامعية في العصر الحالي، ومحاولة التكيف مع الطرائق المستخدمة في العمل بطريقة تتسجم مع الأهداف المحددة للتنمية المستدامة، مع الحرص

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

على تلبية البيئة الحالية لدعم المواهب وتوفير الوقت والجهد وفق خطوات عملية متسلسلة تتوافق مع سياسة البيئة وأنظمتها وقوانينها وتشريعاتها الناظمة(حامد، 2019).

ويعتبر دور القيادات النسائية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في عصر التغيرات المناخية من الأدوار الأساسية في عمليات التنظيم في الأوساط العملية، حيث أنه ينسق طبيعة العمل وماهيته وأهدافه من خلال توجه القيادات إلى استحداث أساليب تنمية حديثة ومتطورة ومبتكرة تناسب استثمار الموارد المتاحة في بيئة العمل، وتؤثر على المخرجات تأثيراً إيجابياً في كافة المجالات، وتسعى القيادات النسائية بكافة مجهودها إلى تعزيز دورها في تحقيق أهداف التنمية البيئية المستدامة بشكل هادف يتفق مع التغيرات المناخية، بصورة حقيقية وواقعية، واعتبار القيادات النسائية دورها فعالاً وله صدى في عالم التغيير والتطوير، وذلك إيماناً بأن المرأة لها قدراتها الفعالة والهادفة والتي يتم تفعيلها في جميع الممارسات في الوسط الجامعي(الأنصاري، 2018).

ولذلك يعد تحقيق التنمية البيئية المستدامة من قبل القيادات النسائية نقلة نوعية في حصول المرأة على حقوقها في كافة المجالات، واعتبارها عنصراً هاماً يستطيع العنصر النسائي أن يحقق أهداف وغايات وتطلعات تنمية بيئية كبيرة، تتمركز حول التحسين القائم على نمو القيادات فيها وتقبلها التغيرات المناخية، حيث أدركت القيادات النسائية بأنها بحاجة إلى مواكبة التطورات الحديثة وتبني استراتيجيات وطرق متطورة ومبتكرة، من أجل القيام بدورها على أكمل وجه دون

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

حدوث تقصير أو خلل وملئ الفجوات الموجودة بين الهياكل والأقسام الإدارية والقيادية والتنظيمية، التي من الممكن أن تكون عائقا يقف أمام أداء دورها باستخدام خبراتها وكفاءتها العالية والتميزة في بيئة العمل **Buchanan & Crawford, 2015**.

ومن خلال ملاحظة واقع بيئات العمل الجامعية الأردنية تبين أنها تحتاج إلى تفعيل دور القيادات النسائية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية، وزيادة وعي القيادات النسائية بأهدافها وتطلعاتها، وذلك لأن بيئات العمل من الطبيعي أن تتعرض لبعض المشكلات التي تعرقل طريق تحقيق الأهداف الحالية والمستقبلية فيها بشكل متوقع، كما أنها تحتاج لمواكبة التغيرات السريعة التي سببت عائقا في التنمية البيئية المستدامة، ومن هنا ظهرت الحاجة لتفعيل دور القيادات النسائية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية، لما للتنمية البيئية من أهمية بالغة في تحقيق الغايات التعليمية والتربوية المنشودة، ورسم الجامعات سياساتها التعليمية والتشريعية ضمن الحاجات والمتطلبات المتعددة، حيث تسعى القيادات النسائية بكافة كفاءاتها إلى استخدام برامج التطوير في عملياتها الإدارية والتعليمية والقيادية والإشرافية والمهنية والتنموية والإبداعية، وتقديم ما يحتاجه المجتمع البشري فيها من أجل زياد التنمية البيئية لديهم وتطويرها وتحسينها وبقائها واستمرارها. لذلك جاءت هذه الدراسة من أجل الكشف عن دور القيادات

النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية.

### الخلفية النظرية والدراسات السابقة

ظهرت العديد من المفاهيم والقضايا التي تحتاج لمزيد من الاهتمام والبحث والتطوير، للعلم والمعرفة والاستقصاء في العملية التربوية والاجتماعية، حيث تؤدي الجامعات دورا مهما وواضحا في ترسيخ أهداف التنمية البيئية المستدامة في بيئاتها التعليمية في جميع مستوياتها، وأصبحت للقيادات النسائية دورا هاما في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في الجامعات في ظل عصر التغيرات المناخية وذات تأثير عال كما لها أهمية في تحقيق تطلعاتها الإدارية والتنظيمية، وتنظيم وتعزيز مستمر في عمليات الإصلاح والتطوير والتحسين الفعال.

**ويعرف الكرد(5,2018) التنمية المستدامة بأنها** "عملية مستمرة في مجال التنمية الاقتصادية والعلمية والاجتماعية تساعد احتياجات الانسان الحالي دون المساس بجاته مستقبلا".

**وتستنتج الباحثة أن التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية تمثل نقطة تحول من الإجراءات المعتادة إلى الإجراءات المبتكرة والتي تركز على جوهر العمليات الحديثة، ومركز التحول القائم على التطوير في جميع مجالات أعمال الأفراد والجماعات، وذلك من خلال توظيفها من قبل القيادات النسائية في تحقيق أهداف البيئات الجامعية وربطها مع كافة عمليات الإصلاح.**

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي



وللتنمية البيئية المستدامة أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف والغايات والتطلعات حيث تعمل على التطوير في طريقة العمل والأداء والإنتاجية، وزيادة الكفاءة العملية لجميع الأفراد، وضمان سير العملية التعليمية والتنظيمية بفعالية وكفاءة (محمد، 2005)، كما أنها تعمل على زيادة الجودة للخدمات المقدمة لجميع الأفراد في الجامعات وتحسين طريقة تقديمها ضمن المستجدات البيئية، وتعمل على اكساب مزيدا من الخبرات الحديثة بما يجعل من القيادات أفرادا لديهم المرونة في تقبل التغيرات المناخية في الأوساط العملية، وتضيف التنمية البيئية للجامعات قيمة تعليمية وتربوية تجعلها تتميز في مجال الإدارة والقيادة وريادة الأعمال، من أجل تحقيق الأهداف العامة لكافة الجامعات عبر مراحلها التعليمية المختلفة، كما تعمل التنمية البيئية المستدامة على توفير ظروف بيئية عملية وتعليمية مناسبة وملائمة للتعلم والعمل (Guo, et. al. 2018) .

وأشارت هيئة الأمم المتحدة لأهداف التنمية البيئية المستدامة التي تضمنت القضاء على الفقر بجميع أشكاله وتوفير الحاجات الأساسية للأفراد، والقضاء التام على الجوع، ومحاولة القضاء على أسبابه، والوقاية منه، وتوفير الأمن الغذائي وتعزيز الزراعة البيئية المستدامة، وتوفير العيش برفاهية لجميع فئات المجتمع، وضمان حق التعليم والتعلم، وحق الصحة، والمساواة بين الجنسين وإعطاء كل منهم حقوقه (Dalelo , 2010) . وذلك من أجل أن تتلائم التنمية البيئية المستدامة مع الحاجات والمتطلبات كي تلتزم القيادات النسائية في تحمل مسؤولية تحقيق التنمية عن طريق التخطيط والمتابعة والاشراف والرقابة والتقييم

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

والتغذية الراجعة، وحل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة في جميع المواقف العادية والطارئة (خاطر، 2004).

وتعتبر التنمية البيئية من الأركان الأساسية المهمة في حياة المجتمعات في كل زمان ومكان، حيث أن الاهتمام بالبيئة يعتبر من مهمات القيادات النسائية التي تولي اهتماما كبيرا في هذا المجال بشكل كبير ومستمر، وذلك لأهمية المرأة في تطوير البيئة ومتغيراتها في تحقيق التنمية المستدامة بكافة أبعادها وأهدافها، والعمل على تحقيق السبل التي تؤدي إلى توفير كافة المتطلبات التي تحتاجها البيئات المختلفة، وإذا تم إهمال البيئة فإن ذلك يؤثر على سير العمل والنتائج المتوقعة المنشودة، حيث من الأجدر أن تعمل القيادات على تفعيل طاقاتها من أجل استثمار موارد البيئة من أجل مخرجات تنموية ناجحة تساهم في تطور الفرد والمجتمع في آن واحد دون أن يؤثر أي عنصر منهم على الآخر بطريقة سلبية وغير نافعة (حوالة، 2013).

كما يهتم البعد البيئي للتنمية المستدامة في السعي للحفاظ على الموارد المادية والبيولوجية المتمثلة في الاستثمار الأمثل للمنطقة الزراعية داخل البيئة، وتشجيرها بالأشجار المثمرة، وذلك يؤدي إلى رفع مستوى الجامعات وتكيفها مع التغيرات المناخية، حيث أن التنمية البيئية لن تحقق أهدافها إلا بوجود قيادات ناجحة تساعد على التقدم والرقى الذي يتم من خلاله تلبية احتياجات الأفراد والتركيز على التوازن في الحاجات والموارد حفاظا على النمو والبقاء و الاستمرارية، بشكل يحقق الأهداف التي سعت القيادات داخل بيئات عملها إلى

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

تحقيقها بالشكل الصحيح والمطلوب منها، دون التأثير بالعوامل المحيطة التي تحد من دافعيتها وتمكينها (Amal, & Fotia, 2017).

وهناك عناصر للتنمية البيئية المستدامة تتمثل بالعنصر التنظيمي المكون من النظام الهيكلي للجامعات، والبنية التحتية، والإمكانات المتاحة والمتوفرة، والعنصر البشري المكون من القيادات الفعالة ذات الكفاءات العالية والتي تحتاج لها الجامعات بشكل مستمر، العنصر المعرفي المكون من الخطط والبرامج والأنشطة والتقنيات التكنولوجية الحديثة، والنظام السائد في بيئة العمل الذي يحكم سلوك الأفراد ويوجهها نحو العمل الأفضل في جميع الممارسات في البيئة العملية، وجميع هذه العناصر لكل منها نتائج إيجابية إذا أُنقن كل عنصر دوره في تحقيق التنمية البيئية المستدامة التي لها دور هام في عمليات التحسين والتقدم والإرتقاء بالأداء ووصوله إلى القمة في الجودة العالية المنشودة (شاهين، 2000).

تمتاز وتتسم التنمية البيئية المستدامة بالكثير من الخصائص التي تساعد القيادات على تأدية رسالتها كما لخصها (طيب، 2007):

- تتسم التنمية البيئية المستدامة بالشمولية لبيئة العمل التي تساعد القيادات على مواكبة التغييرات والتطورات الحاصلة في البيئة الجامعية الداخلية والخارجية.

- تمتاز التنمية البيئية المستدامة بالتطوير والتحسين لبيئة العمل حيث أنها تساعد القيادات على إدخال التحسينات اللازمة

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

والمستحدثة من أجل التعامل مع التقنيات التكنولوجية وتذليل التحديات التي تواجهها عبر مسيرتها.

- تمتاز التنمية البيئية المستدامة بالمرونة الإيجابية حيث أنها تساعد القيادات على التكيف مع الواقع البيئي الحالي، ومجارة التغيرات دون مقاومتها.

تواجه التنمية البيئية المستدامة مجموعة من التحديات أثناء قيام القيادات النسائية بتحقيق الأهداف العامة في الجامعات وتتمثل بعدم تقبل القيادات التقنيات الحديثة حيث تتعرض الجامعات لكثير من أشكال المقاومة التكنولوجية وتكوين اتجاهات سلبية عن التكنولوجيا، وعدم تقبلهم لها كونها تعتبر تغيير جذري في الممارسات في أداء الأعمال، مما يؤدي إلى تدني في مستوى بيئة العمل، نقص الخبرات التربوية حيث تتعرض الجامعات لفجوات كبيرة في المهارات التي تتقنها القيادات النسائية (إبراهيم، 2018)، حيث أنها تعاني من نقص في الكفاءات التي تضمها هيكلها القيادية والإدارية والتنظيمية، وانخفاض مستوى الأداء والإنتاج بالشكل المطلوب، ضعف التخطيط والتقييم حيث تعاني الجامعات من ضعف في وضع الخطط وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها، وضعف في الطرق المستخدمة في تفعيل لخطط المتبعة، وعدم اتباع منهجية واضحة تحدد سير عمل الجامعات وبالتالي سوء التوجه لإستخدامها وتبنيها وتوظيفها، وضعف تقييمها بالشكل المطلوب (المعروف، 2012).

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

يرى المرساوي (2015) أن العوامل المؤثرة في التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية مختلفة ومتعددة ومتنوعة وتتمثل بـ:

**أولاً: العوامل الثقافية:** والتي لها علاقة بالثقافة السائدة بين القيادات في الجامعات والمجتمع المحلي المحيط.

**ثانياً: العوامل الشخصية:** والتي لها علاقة بالقدرات وعمليات التفكير والإبداع والإبتكار، والأفكار البناءة والخلاقة.

**ثالثاً: العوامل التنظيمية:** والتي لها علاقة بالبناء الهيكلي والنظام المؤسسي، والجدولة في بيئة العمل.

**رابعاً: العوامل المجتمعية:** والتي تتعلق بالعلاقات الانسانية وأواصر الروابط الاجتماعية، والفرق الجماعية.

**خامساً: العوامل الإدارية والقيادية:** والتي لها علاقة بتفويض السلطة وإدارة الوقت، وقائمة اللوائح والأنظمة والتشريعات المتبعة في بيئة العمل.

تظهر انعكاسات التنمية البيئية المستدامة في عصر ظل التغيرات المناخية على مستويات التطوير والنمو بشكل عام في البيئات الجامعية، وتتجلى الانعكاسات برفع روح الولاء والانتماء وتحقيق الرضا الوظيفي للقيادات نتيجة البيئة المريحة والملائمة للحاجات والمتطلبات في البيئة الداخلية والخارجية، وزيادة الدافعية لديهم بشكل مستمر وزيادة قدرتهم على الانسجام مع الأوضاع الراهنة، وتوسيع مدارك المعرفة التنموية التي تتسجم مع الظروف والتغيرات المناخية التي تتعرض لها البيئات (أبو النصر ومجد، 2017).

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

وتستنتج الباحثة من خلال دراستها لدور القيادات النسائية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية، أن القيادات النسائية في الجامعات الأردنية يتجلى دورها في تأدية المهام الإدارية والتعليمية والتربوية والتنظيمية بكافة جوانبها بطرق إيجابية، حيث أنها تساعد في استثمار بيئة العمل بطرق تتسجم مع التغيرات المناخية، والتنبؤ بالمستقبل وتفعيل الممارسات التنموية المستدامة في قيادة الجامعات وتميبتها، ما يؤدي إلى شيوخ الأمن النفسي والوظيفي للقيادات وتوازنهم واستقرارهم، مما يكون للقيادات النسائية الدور الأهم لتحقيق أهداف التنمية البيئية المستدامة في توجيه الجهود والأنشطة والطاقات لإنجاز الأهداف المحددة والمتعددة والمتنوعة.

#### الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التنمية المستدامة، وتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

أجرى عاهد ويسري (2016) دراسة هدفت التعرف على دور المراجعة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة في منشآت الأعمال، من خلال تناول الدراسات السابقة المتعلقة بالمراجعة البيئية لأغراض التنمية المستدامة، والإطار الفكري للمراجعة البيئية والتنمية المستدامة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مشكلات متعلقة بالتلوث البيئي والتغير المناخي والديون والفقر تحد من أهداف التنمية المستدامة، كما توصلت الدراسة إلى تدني الالتزام بالقوانين والتشريعات

والأنظمة واللوائح الداخلية وضعف الإفصاح عن الأداء البيئي لأغراض التنمية المستدامة لدى منشآت الأعمال.

وناقشت دراسة (Anna, 2017) مدى تطبيق المراجعة البيئية ودورها في دعم التنمية المستدامة، وتوصلت الدراسة إلى أن مفهوم التنمية المستدامة يشير إلى التوازن المتساوي بين التنمية الاقتصادية والحماية البيئية، مع ضرورة تفعيل الإدارة البيئية، وأن المراجع البيئية تساعد المنشآت الصناعية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وهدفت دراسة بديار ومزيان (2019) التعرف إلى الاقتصاد الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة في ظل الأهداف المرسومة له من قبل برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وذلك من خلال التطبيق على مجموعة من الدول المتقدمة والنامية، وأظهرت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة طردية بين النمو الاقتصادي معبرا عنه بنصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، ومؤشرات الاقتصاد الأخضر العالمي، والمتمثلة بمؤشر كفاءة القطاعات ومؤشر السوق والاستثمارات الخضراء ومؤشر البيئة ورأس المال الطبيعي.

وأجرى البهادلي (2019) دراسة توضح ترابط وتأثير التنمية البشرية على التنمية المستدامة في التعليم، واعتمد البحث على فرضيتين هما: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة، والفرضية الثانية كانت لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتنمية البشرية على التنمية المستدامة. كما

وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة وتأثير بين المتغيرين، رغم أن التنمية المستدامة في التعليم تعتمد على التنمية البشرية.

**وأجرى الماوي (2022) دراسة تستعرض واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة ودورها في تعزيز التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي، وأظهرت النتائج أن التعليم العالي في ليبيا تقليدي، حيث يقتصر على توفير المعرفة فقط، وتدني مستوى البحث العلمي، وقلة الدعم المالي، فضلا عن السعي الدؤوب لتحقيق الجودة والإدارة في مؤسسات التعليم العالي للتقدم، والتقدم في توفير إدارة حديثة متطورة تقدم أفضل الخدمات للمجتمع الداخلي والخارجي لتلبية احتياجات وكفافية سوق العمل.**

#### التعقيب على الدراسات السابقة

بحدود علم الباحثة لم تتوفر أي دراسة تناولت موضوع دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية بشكل مباشر، إلا أن معظم الدراسات التي استطاعت الباحثة الحصول عليها تتشابه نوعاً ما مع موضوع الدراسة ضمناً مثل دراسة بديار وأمينة (2019)، ويلاحظ أن الدراسات السابقة تناولت ضمناً المتغير الرئيس للدراسة (التنمية المستدامة)، إلا أن أهدافها وعينتها ومجتمعها والبلدان التي أجريت بها الدراسة يختلف واقعها ومجتمعها وعينتها عن بلد وموقع الدراسة الحالية بالإضافة إلى أهدافها مثل دراسة عاهد ويسري (2016)، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي



الحالي واستخدم المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها قامت بدراسة دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية ، للعام الدراسي (2022/2023).

### مشكلة الدراسة

تتعرض البيئات لكثير من التغيرات المناخية التي تعيق تحقيق أهدافها وغاياتها، كما أنها تحتاج إلى قيادات نسائية تسعى لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ومواكبة تغيرات العصر الحالي وتقلبات المناخ المتتالية، ورغم سعي القيادات إلى الالتحاق بموكب التغيرات البيئية إلا أنها ما زالت تعاني من بعض التحديات التي تواجهها في بيئاتها المختلفة.

ومن خلال ملاحظة الباحثة لدور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية لوحظ أن القيادات النسائية تتفاوت في دورها لتحقيق وتعزيز التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية، وذلك نظرا لاختلاف البيئة وطبيعتها، والثقافة التنظيمية السائدة، والعلاقات الانسانية ومدى ممارستها، ومدى القدرة على التكيف مع الظروف والتغيرات المناخية في البيئة، وقد أجمعت الكثير من الدراسات على تباين القيادات النسائية في مدى سعيها لتعزيز أهداف التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية، كدراسة (Anna, 2017) ،

ودراسة الماوي(2022)، لذلك جاءت هذه الدراسة لمعرفة دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية.

### أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الآتي:

السؤال الأول: ما دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية

المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية من وجهة نظرهم ؟

### أهمية الدراسة

يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

- رؤساء الجامعات حيث سيكون لديهم معرفة بدور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية، مما يساعدهم على تقديم الدعم والتشجيع اللازم للقيادات النسائية داخل بيئات العمل.
- القيادات النسائية حيث سيكون لديهم دراسات حديثة يمكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها من أجل تحقيق الأهداف الحالية والمستقبلية، وزيادة النمو المهني لديهم.
- الباحثين التربويين حيث سيتوفر لديهم مرجعا قيما للقيام بدراسات مشابهة في نفس الموضوع يمكن الرجوع اليه وقت الحاجة بكل يسر وسهولة لإثراء دراساتهم.

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

## أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الآتي:

- التعرف إلى دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية، وذلك لتكوين الاتجاهات الإيجابية ومدى ملائمتها لواقع البيئات الأردنية في الوقت المعاصر، لما لها من انعكاسات على المخرجات وتحسين مستويات التمكين والانجاز.

## مصطلحات الدراسة

تحدد الدراسة في المصطلحات الآتية:

التنمية المستدامة هي: "العدل في تلبية حاجات الشعوب في الوقت الحالي والعدل في تلبية حاجات أجيال المستقبل، وتحقيق التوازن بين التنمية وصيانة البيئة" (الحاج، 105، 2017).

وتعرف التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية اجرائياً في هذه الدراسة بأنها استغلال في الموارد البيئية واستثمارها بأفضل الطرق والأساليب من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، ومحاولة التكيف مع التغيرات البيئية بجميع أشكالها.

## حدود الدراسة ومحدداتها

تحدد نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة التعرف إلى دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية.

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

– الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من القيادات النسائية في جامعة اليرموك.

– الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة في جامعة اليرموك ضمن محافظة إربد.

– الحد الزمني: تم اجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2022/2023.

محددات الدراسة

تحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بالخصائص السيكومترية لأدواتها (خصائص الصدق، والثبات).

الطريقة والإجراءات

– **منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج النوعي حيث تم إجراء مقابلات مع عينة من القيادات النسائية في جامعة اليرموك التي شملها مجتمع الدراسة من أجل الكشف عن دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية.

– **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية في جامعة اليرموك في محافظة إربد للعام الدراسي 2022 /2023 والبالغ عددهم (361) قائدة حسب إحصائيات التعليم العالي للعام الدراسي 2022 م.

– **عينة الدراسة:** قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من (25) قائدة في جامعة اليرموك الموجودة في محافظة إربد ممن تزيد خبرتهم عن (15) سنة في الإدارة والقيادة النسائية لإجراء مقابلات معهم للإجابة عن سؤال الدراسة.

ـ أداة الدراسة: تم وضع أسئلة لإجراء مقابلات مع عينة من القيادات النسائية في جامعة اليرموك في محافظة إربد والبالغ عددهم (25) قائدة، للكشف دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية. وقد تم عرض هذه الأسئلة على مجموعة من المحكمين من الخبراء في الجامعات الأردنية بلغ عددهم (13) محكما وقد تم الأخذ بالملاحظات التي تم ابداءها من قبلهم على محمل الجد من أجل التوصل للنتائج المطلوبة.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات الرئيسية:

ـ التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية.

الأساليب والمعالجات الإحصائية

للإجابة عن سؤال الدراسة تم إجراء مجموعة من المقابلات مع القيادات النسائية التي تم اختيارهم، ومن ثم تحليل مضمون هذه المقابلات التي من خلالها تم تجميع الأفكار والآراء والمقترحات، عن طريق تحليل مضمون كل جملة جاءت على لسان من تمت مقابلاتهم، حيث تم ترميز هذه الإستجابات وتجميع الأفكار للوصول الى تحديد دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية.

### نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن سؤال الدراسة الذي نص على: " ما دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل مضمون المقابلات التي تم إجراؤها مع (25) قائدة من القيادات النسائية من جامعة اليرموك في محافظة إربد، تم اختيارهم بصورة عشوائية من جميع الكليات لضمان تمثيل جميع كليات الجامعة. وقد تم اعتماد مضمون الفقرة كوحدة للتحليل وبعد ترميز الإجابات وتجميعها، خرجت الباحثة بأراء حول دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية على النحو الآتي:

**المقترح الأول:** توجه القيادات النسائية إلى اتباع استراتيجيات حديثة يتم تفعيلها داخل الأماكن البيئية المختلفة: وقد جاء هذا المقترح على لسان (24) قائدة من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (96%) من أفراد العينة.

وقد تعزو الباحثة مجيء هذا المقترح بالمرتبة الأولى ربما إلى شعور القيادات النسائية بضعف في لوائح التشريعات المتعلقة في بيئة العمل، وعدم إدراك التغيرات المناخية التي تطرأ بين الحين والآخر، وعدم توفير الظروف البيئية المناسبة القدرة على احتضان الأفكار الخلاقة.

**المقترح الثاني:** تفعيل خطط التدريب والتنمية البيئية لجميع القيادات النسائية في بيئات العمل الخاصة بهم: قد جاء هذا المقترح بشكل أو بآخر على لسان (22) من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (88%) من أفراد العينة.

وقد تعزو الباحثة ذلك ربما إلى ضعف في عمليات التخطيط الموجودة في بيئة العمل، وعدم تنفيذها وترجمتها بصورة واقعية، ونقص في الدورات التدريبية التي يجب أن تخضع لها القيادات النسائية أثناء الخدمة.

**المقترح الثالث:** زيادة إدراك القيادات النسائية بأهمية قبول التغيير الحاصل في البيئات والأوساط المتعددة: وقد جاء هذا المقترح بشكل أو بآخر على لسان (21) من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (84%) من أفراد العينة.

حيث يرى البعض أن القيادات النسائية تفتقر من إدراكها بأنها يجب أن تتقبل التغييرات بجميع أشكالها وخاصة التغييرات البيئية كونها تؤثر على تحقيق أهداف التنمية البيئية المستدامة ، بالإضافة إلى ضعف المبادرة لديهم، وضعف الدافعية وقلة حصولهم على الدعم المعنوي والمادي.

**المقترح الرابع:** إتباع قاعدة واضحة ومحددة تسهل على القيادات النسائية القيام بدورها في تحقيق أهداف التنمية البيئية المستدامة ونموها وازدهاره: وجاء هذا المقترح على لسان (18) من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (72%) من أفراد العينة.

وقد يعزى مجيء هذا المقترح ربما إلى تشتت القيادات النسائية في تطبيق الأنظمة والقوانين، وعدم إطلاعهم عليها بطريقة كافية، بالإضافة إلى التخبط والعشوائية في صناعة واتخاذ القرارات الصائبة.

**المقترح الخامس:** نشر ثقافة التنمية البيئية المستدامة في البيئات المختلفة. وقد جاء هذا المقترح من (17) من أفراد عينة المقابلة أي ما نسبته (68%). وقد يُعزى هذا المقترح ربما إلى تمسك القيادات النسائية بالعتاد والتقاليد الموروثة بدورها في التنمية البيئية المستدامة، ومحاولتهم الحفاظ على الأوضاع الراهنة دون أداء أي دور إيجابي يساهم في رفع المستوى البيئي المستدام. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عاهد ويسري (2016)، ودراسة بديار ومزيان (2019)، والتي جاءت بدراسة التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة.

وتستخلص الباحثة بأن الآراء التي تم التوصل إليها التي تبحث حول دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية، لها دور في مساعدة القيادات النسائية على تحقيق الأهداف والغايات، حيث أن إذا توجهت القيادات النسائية في تطبيق وتفعيل الآراء ستعكس نتائجها على المخرجات العامة وتحسين جودتها، كما وتحتاج البيئات إلى قيادات نسائية تؤمن بدورها الفعال في تحقيق التنمية البيئية المستدامة والتطوير والنمو الدائم.



## التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

- 1- تأكيد دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل عصر التغيرات المناخية.
- 2- تأكيد أهمية القيادات النسائية في تعزيز التنمية البيئية المستدامة في عصر التغيرات المناخية وإسهاماتهم القيمة.
- 3- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بالقيادات النسائية والتنمية البيئية المستدامة.

## المراجع العربية

- إبراهيم ، خديجة (2018). المردود التربوي لحاضنات الأعمال الجامعية على تحقيق التنمية المستدامة في مصر: دراسة استشرافية. دار المنظومة، (34)5، 365-779.
- أبو النصر، مدحت، ومحمد ياسمين (2017). التنمية المستدامة- مفهوماها- أبعادها- مؤشراتها. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الأنصاري، وداد، وعثمان، روضة (2018). مفاهيم التنمية المستدامة في كتب الدراسات الاجتماعية الوطنية بالتعليم العام السعودي في ضوء متطلبات الخطط التنموية الوطنية. مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، 4(18)، 279-349.
- بديار، أمينة، ومزيان، محمد (2019). أثر الاقتصاد الأخضر على النمو والبيئة المستدامة دراسة قياسية على مجموعة من الدول المتقدمة والنامية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 6(1)، 304-325.
- البهادلي، سلمان (2019). استراتيجية التنمية البشرية أساس في ضمان التنمية المستدامة في الدراسة/ دراسة تحليلية. مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية 2019 (مؤتمر-8).
- الثعلب ، عبدالله (2019). مدى توافر مفاهيم التنمية المستدامة في كتب الدراسات الاجتماعية لمرحلة التعليم الأساسي في اليمن. جامعة حضر موت، المؤتمر العلمي الرابع، 847-866.

(دور القيادات النسائية الأردنية في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.....) د. تهاني العلي

- الحاج، وفاء (2017). الإفصاح المحاسبي عن تقارير التنمية المستدامة وأثره على تقويم أداء المنشآت، مجلة الدراسات العليا- جامعة النيلين، 8 (29)، 98-130.
- حامد، نور الدين (2019). البعد البيئي للتنمية المستدامة. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية والقانونية، المملكة العربية السعودية، 2(12)، 145-158.
- حوالة، سهير. (2013). فلسفة العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية في المؤسسات التربوية. مجلة العلوم التربوية، (4) ، 1-18.
- خاطر، أحمد مصطفى(2004). الخدمة الاجتماعية: نظرية تاريخية، ومناهج الممارسة، المجالات، ط 2 ، مصر، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع.
- شاهين، بهاء(2000). مبادئ التنمية المستدامة. القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
- طيب، أسامة (2007).التنمية المستدامة في الوطن العربي بين الواقع والمأمول. جامعة الملك عبد العزيز، السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- عاهد ، ابراهيم، ويسري ، أمين (2016). المراجعة البيئية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في قطاع الأعمال. المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس عشر للأعمال: الاستدامة والتنافسية في

- الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الأردن، 1-19.
- الكرد، ضياء (2018). الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة. مؤتمر التنمية المستدامة في ظل بيئة متغيرة. جامعة النجاح الوطنية.
- الماوي، فراس (2022). واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة ودورها في تعزيز التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي: "مراجعة نظرية". مجلة العلوم الانسانية، 21(2)، 199-205.
- محمد، عبد الفتاح (2005). الأسس النظرية للتنمية الاجتماعية في إطار الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ط1.
- المرساوي، فوزية (2015). المعالجة التربوية لموضوع التنمية المستدامة من خلال المناهج التعليمية والكتب المدرسية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 4(1)، 1-13.
- المعروف، حسام (2012). دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر اساتذتها. (رسالة ماجستير غير منشورة)، اصول تربوية، جامعة الأزهر، غزة.

## المراجع الأجنبية

- Amal, M. & Fotia, F. (2017). Students' attitudes towards the job performance of university education teachers, a field study, of the University of Khemis Miliana, model, *Al-Bahith Journal of Sports and Social Sciences*, Algeria, 35 (4), 1-29.
- Anna, B. (2017). The Role and The use of Environmental Audit in Supporting Sustainable Development. *Journal of Accounting for Development*, Research Papers of the Wroclaw University of Economics, pp. 37-46.
- Bossel, H. (2011). *Indicators for Sustainable Development: Theory, Method, Applications*. IISD.
- Buchanan, L. & Crawford. E. (2015). Teaching for Sustainability in a Social Studies Methods Course: *Opportunities and Challenges*. *Social Studies Research and Practice*. 10 (2), PP. 135-157.
- Dalelo, A. (2010). Sustainability Issues in the Geography Curriculum for an Undergraduate Program: The case of Addis Ababa University, Ethiopia. *Southern African Journal of Environmental Education*. 27. 38-57.

Guo, F. et. al. (2018). *Sustainable Development in Geography Education for Middle School in China*. Licensee MDPI, Basel, Switzerland .