

درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية

محمد حسن العمامرة*

سهام السرابي**

ملخص: تهدف الدراسة إلى تعرف درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلّم المرأة للمناصب القيادية، والمعوقات التي تحول دون ذلك. تألفت عينة الدراسة من (352) طالباً وطالبة، وتألّفت استبانة الدراسة من (54) فقرة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن (66,1%) من أفراد العينة يوافقون على تسلّم المرأة للمناصب القيادية، وأن (68,2%) من أفراد العينة يرون وجود معوقات أمام تسلمها للمناصب القيادية. وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة موافقتهم على تسلّم المرأة للمناصب القيادية، لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في درجة موافقتهم على تسلّم المرأة للمناصب القيادية تبعاً لمتغير مكان السكن، ووجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في درجة شعورهم بالمعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة للمناصب القيادية، لصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائية لأثر متغير مكان السكن (المدينة، القرية) على درجة شعور أفراد العينة بالمعوقات. أما بالنسبة لأثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة للمناصب القيادية، فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية، في حين أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجة شعور أفراد العينة (سكان المدن) بحدة المعوقات التي تواجه المرأة لتسلّم المناصب

* كلية العلوم التربوية، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن.

** كلية العلوم التربوية، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن.

القيادية لأثر تفاعل النوع ومكان السكن، لصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث الذين يسكنون في القرى، في درجة حدة المعوقات.

المصطلحات الأساسية: المرأة المتعلمة، المرأة والتنمية، المرأة والقيادة، المرأة والمشاركة السياسية.

موضوع الدراسة وأهميته:

احتلت قضايا المرأة مكانة بارزة على مر التاريخ والعصور، وكان ذلك نتيجة لجهود الحركات النسائية النشطة على مستوى العالم، من خلال مؤتمرات المرأة المتعددة التي عقدت خلال الربع الأخير من القرن العشرين، والتي بدأت بمؤتمر المرأة الدولي الأول بكونبهاجن عام 1975، ثم مؤتمر المرأة الدولي الثاني الذي عقد عام 1985، الذي انتهى بوضع سياسات نيروبي التي هدفت إلى: "تدعيم دور المرأة في جميع الأنشطة والقضايا التي تهتم بخدمة المجتمع بصفة عامة وقضايا المرأة بصفة خاصة" (Krystyna, 1990) وقد تبلور عن هذه السياسات والتوجهات قرارات المؤتمر الدولي الرابع وتوصياته المنعقدة في بكين عام 1995، وتمت متابعة تنفيذ قراراته وتوصياته من خلال الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة المعنونة بـ "المرأة عام 2000" (ناهد رمزي، 2002).

وقد نتج عن هذا الاهتمام العالمي بقضايا المرأة، اهتمام بدفع قضية المرأة العربية لكونه خلق مناخاً عاماً جعل من قضية تطور المرأة في جميع دول العالم جزءاً من خطاب العلاقات الدولية، وهذا بدوره قد شكّل قوة ضاغطة على المجتمع الوطني المباشر، وفسح المجال أمام حضور المرأة على المستويات العامة داخل مجتمعها المباشر وخارجه، وأصبحت قضية المرأة ضمن إطار التنمية الشاملة، شأنها شأن مسألة حقوق الإنسان، ومشكلة السكان والحفاظ على البيئة والتنمية القابلة للاستمرار وعملية النمو المتكاملة (ليلى شرف، 1996).

وإن مسيرة المرأة ودورها ومكانتها في المجتمع قد مرت بمحطات مهمة على مدى سنوات طويلة، تذبذبت خلالها أوضاع المرأة صعوداً وهبوطاً، وكانت الفترات التي حظيت بها المرأة بمكانة عالية في المجتمع، هي الفترات التي ازدهرت فيها البلاد اقتصادياً وسياسياً وثقافياً، وقد انعكس هذا الوضع على أدوار المرأة العربية، حيث إن ما أصاب مكانتها وأدوارها قد حدث بالتوازي مع تقدم الأمة بمجموعها أو

تراجعها، فتحرر المرأة مرتبط بتحرر المجتمع العربي كله (خُدام عدي، 2002). ما سبق يتفق مع نتيجة دراسة قامت بها (ختام تميم، 1998)؛ حيث ذكرت أنه كلما تطور المجتمع وتسارعت وتائر نموه وازدهاره لاحظنا أن دور المرأة فيه دور فعال ومشاركتها قد وصلت إلى أقصى مدى في ذلك المجتمع.

وبما أن دور المرأة في المجتمع يمثل أحد المعايير الأساسية لمعرفة مدى تقدمه، "لذا لا يمكن تصور أي مجتمع في العصر الحالي يسعى لمواكبة التطورات والمستجدات، تاركاً نصفه في حالة من التخلف أو التهميش" (علي أحمد، 2001).

أما عن الاهتمام بمكانة المرأة في الأردن، فقد جاء على فترات ومراحل متدرجة، وكانت أولى محاولات هذا الاهتمام في بداية العقد الخامس من القرن العشرين؛ حيث تركّز الاهتمام في هذه المرحلة على الأدوار السياسية والقانونية للمرأة من حيث حقها في المشاركة بالحياة العامة والمطالبة بالحصول على حق الانتخاب والمشاركة في النقابات العامة وتأسيس الجمعيات النسائية واتحادات المرأة (ستناي شامي، ولوسين تامينيان، 1992)، وتمثلت المرحلة الثانية في إدماج المرأة الأردنية في عملية التنمية وتعزيز مشاركتها في العمل، من خلال خطة التنمية الوطنية (1975-1980)، وقد عقدت المؤتمرات والندوات الحكومية وغير الحكومية بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة نتيجة للسياسة التي استهدفت تهيئة مناخ أفضل لمشاركة المرأة في العمل، وذلك بتوقيع الأردن على الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة عام 1989 والمصادقة عليها عام 1992، تأكيداً لالتزامه وإعلاناً للعمل على النهوض بالمرأة الأردنية.

وكانت المرحلة الرابعة في عام 1998، وحدث في هذه المرحلة تطور في مفاهيم تمكين المرأة، بحيث "تم التركيز على دور المرأة كعنصر فاعل في التنمية، والقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال آليات تمكنها من تنمية قدراتها وتمليكها لعناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية، وتمكينها من التأثير في العملية التنموية وممارسة حق الاختيار". (أماني قنديل، 2004)، وكذلك أصبح يستخدم مفهوم النوع الاجتماعي والتنمية بدلاً من مفهوم المرأة في التنمية، وتجسد ذلك في تجاوب الحكومة من خلال دمج النوع الاجتماعي في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية (1999-2003)، بمبادرة من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (أملي نفاع، 2004).

وعلى الرغم من كل المحاولات التي بذلت للتركيز على دور المرأة ومكانتها في المجتمع، ومن تخصيص سنة دولية للمرأة عام 1975، ومن عقد الندوات والمؤتمرات وحلقات البحث العديدة، وتركيزها على أهمية التوعية بأدوار المرأة، وعلى الرغم من الاهتمام بالتوصيات الصادرة عن كل هذه المؤتمرات التي تعنى بقضية رفع المستوى الثقافي والتعليمي للمرأة وتغيير النظرة لها وتغيير نظرتها لنفسها، فما زال مجتمعنا ذكورياً يظهر فيه الرجل تفوقاً ما بحجة تكوينه الفسيولوجي الذي منحه هذا الحق بشكل يجسد إقرار التبعية المطلقة له، وقد يعود ذلك إلى أن التغيرات التي أصابت القوانين والتشريعات لم تحدث تغييراً جوهرياً في المفاهيم والقيم الثقافية التي تحكم حركة التغيير الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بالإضافة إلى قوة التقاليد التي ما زالت قوة مؤثرة في البنى الثقافية والاجتماعية التي أصبحت ذات وجود مستقل مؤثر في البنية الاقتصادية لصالح تكريس واقع النساء القائم؛ الأمر الذي يحول دون ممارسة المرأة لدورها الطبيعي في الحياة بوصفها كائناً منتجاً، له حق الاختيار والمبادرة، وكذلك ما زالت البرامج الموجهة للأسرة بعيدة عن العملية التثقيفية للمرأة؛ حيث إن المادة المقدمة تدور حول الالتزامات المنزلية، وغالباً ما تقدم المرأة في وسائل الإعلام في أوار هامشية، وتصور على أن دورها في الحياة ثانوي باستمرار.

المرأة الأردنية والتنمية:

إن مفهومي المرأة والتنمية من المفاهيم التي تأتي على صور ومعانٍ متعددة، وذلك بحسب الهدف من دراستهما، وإن تحديد هذين المفهومين يعد أمراً لازماً لأغراض الدراسة، ويمكن وضع تعريف إجرائي للمرأة على النحو الآتي:

يقصد بالمرأة في هذه الدراسة، المرأة الأردنية المتعلمة، التي تحمل - بحد أدنى - درجة البكالوريوس، وتكون قد مارست أدواراً سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، متزوجة أو غير متزوجة، وتوطن في المدينة أو الريف.

أما مفهوم التنمية، فهو مفهوم متعدد المعاني، وذلك بحسب نوع التنمية واتجاهاتها؛ فهناك التنمية الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والتنمية الشاملة، ومهما كانت التنمية فهي لا تتم إلا إذا كانت مخططة، وقد عرّفها الجوهري: "بأنها عملية تغيير اجتماعي مخطط يقوم بها الإنسان للانتقال بالمجتمع من وضع إلى

وضع أفضل وبما يتفق مع احتياجاته وإمكانياته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية " . (عبد الهادي الجوهري، د. ت)، وقد تكون التنمية عملية موجهة لإيجاد تحولات هيكلية تؤدي إلى تكوين قاعدة، وإطلاق طاقة إنتاجية ذاتية، يتحقق بموجبها تزايد منتظم في متوسط إنتاجية الفرد وقدرات المجتمع ضمن إطار من العلاقات الاجتماعية، يؤكد الارتباط بين المكافأة والجهد، ويعمق متطلبات المشاركة مستهدفاً توفير الاحتياجات الأساسية وموفرًا لضمانات الأمن الفردي والاجتماعي " . (علي الكواري، 1983). وبذلك فإن التنمية تهدف إلى تنمية الإنتاج الذي يؤدي إلى زيادة الدخل القومي وزيادة دخل الفرد، وكذلك تعمل على تنمية النواحي الاجتماعية والسياسية والمعرفية، وهذه التنمية يقوم بها أفراد المجتمع رجاله ونسائه؛ بمعنى أن معيار تقدم المجتمعات يعتمد بشكل رئيس على استغلال جميع طاقات أفرادها، ونظراً لأهمية دور المرأة في عملية التنمية، فقد أصبح يستخدم مصطلح النوع الاجتماعي (Gender) بدلاً من الجنس، وأصبح يستخدم مفهوم النوع الاجتماعي والتنمية (Gender and Development) بدلاً من مفهومي المرأة في التنمية (Women in Development) والمرأة والتنمية (Women and Development).

وإن إدماج المرأة الأردنية في عملية التنمية وتعميق وعيها بالمفهوم الصحيح وزيادة مشاركتها وإسهامها في العملية التنموية لا يتم إلا إذا كانت تملك الوسائل والإمكانات للتأثير على جميع المستويات في المجتمع، وإن غيابها عن المشاركة في العملية التنموية لا يعود إلى قرار ذاتي منها، وإنما هو نتاج لعوامل اقتصادية تتجلى في استمرار تقاليد وقيم موروثة، وسيادة أنساق قيمية وسلوكية معوقة لمشاركة المرأة. (ناهد رمزي، 2002).

وقد أشارت نتائج الدراسات التاريخية والأنثروبولوجية إلى أن مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية الحديثة قد تبقى مقتصرة - في الغالب - على ما يمكن تسميته بالوظائف النسائية (Quinn, 1977)؛ لأن السياسة التنموية العامة تخدم بشكل عام مصالح فئات اجتماعية معينة دون الأخرى سواء على المستوى القومي أو على مستوى المجتمع المحلي، وتكون في الغالب موجهة للرجل كونه المالك لوسائل الإنتاج (Rassam, 1984, 1-3).

إن ما سبق من التحيز النوعي بين المرأة والرجل لم يقتصر على المنطقة

العربية، بل تعداه إلى كثير من دول العالم (Winfrey, 2000)، وهذا ما أكدته تقرير التنمية البشرية لعام (1995) الذي يصدره برنامج الأمم المتحدة للتنمية، عن وضع المرأة في العالم، من أن النساء يمثلن أكثر قليلاً من نصف سكان الكرة الأرضية، وثالث القوى العاملة في العالم، ومع ذلك فإنهن لا يحصلن إلا على عُشر الدخل العالمي، ولا يستحوذن إلا على (1%) من إجمالي الملكية (UNDP, 1996).

ما سبق هو انعكاس للقيم الاجتماعية المسيطرة في المجتمع، وهذه القيم هي قيم الرجولة، "إذ يرى الكثير من الرجال أن عمل المرأة لا يخرج عن نطاق المنزل، وأن خروجها يؤدي إلى كثير من المشكلات العائلية والاجتماعية". (عايد الوريكات، 1998).

وهنا لا بد من الإشارة إلى أن تزايد أعداد النساء الملتحقات بسوق العمل الأردني لم يتحقق نتيجة القناعة بحق المرأة في العمل وفي كونها كائناً منتجاً ومشاركاً بالتنمية بقدر ما جاء نتيجة للتغيرات الاقتصادية وازدياد حاجات الأسرة إلى دخل إضافي تحققه المرأة، ومن هذا المنطلق ظلت المرأة تمثل احتياطي سوق العمل وأسيرة التقسيم "الجندي" له من حيث وجود مهن نسائية خدمية، ومهن رجالية إنتاجية.

ومع ما سبق فإن المرأة الأردنية العاملة قد شكلت ما نسبته 13,3% من إجمالي قوة العمل في قطاع الإدارة العامة في عام (1991) (ليلي شرف، 1996)، وارتفعت هذه النسبة إلى 14% عام (1994) (نانسي باكير، 2000) وارتفعت هذه النسبة إلى 14,8% في عام 1998 (سهام السرابي، 2003)، وأشارت إحصائية دائرة الإحصاءات العامة لعام (1991)، إلى أن المرأة قد شكلت ما نسبته 50,3% من إجمالي العاملين في قطاع التعليم، و 35,3% من إجمالي العاملين في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي، و 7,1% من إجمالي العاملين في قطاع الزراعة، و 9,1% من إجمالي العاملين في قطاع الصناعات التحويلية. وفي السنوات الأخيرة، ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل؛ حيث أشارت إحصائية دائرة الإحصاءات العامة لعام 2004 إلى أن نسبة مشاركة المرأة قد شكلت 55,6% في قطاع التعليم، و 39,4% في مجال العمل الاجتماعي والصحة، و 11,7% في مجال قطاع الخدمات.

أما عن وضع الإناث في مجال التعليم العالي لمستوى البكالوريوس فقد أشارت دائرة الإحصاءات العامة لسنة 2004، إلى أن عدد الإناث الملتحقات

بالجامعات الأردنية (الحكومية، الخاصة) خلال العام الدراسي 2003-2004 قد بلغ (83321) من مجموع (166598)؛ أي ما نسبته 50%، وبلغ عدد خريجي الجامعات الأردنية لمستوى البكالوريوس في العام نفسه (30115) طالباً وطالبة، منهم (15720) طالبة؛ أي بنسبة 52,2%.

أما عدد الإناث الملتحقات ببرنامج الدكتوراه في الجامعات الأردنية الحكومية خلال العام الدراسي 2003-2004 فقد بلغ (334) من مجموع كلي مقداره (1146)؛ أي ما نسبته 26,8%.

وبلغ مجموع الإناث في الجهاز الأكاديمي في الجامعات الأردنية (الحكومية، الخاصة) خلال العام الدراسي 2003-2004 (912)، منهن من حملة البكالوريوس (196)؛ أي ما نسبته 21,5% من قوة العمل في هذا المجال". (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2004: 126).

أما عن البطالة لدى الإناث في الأردن في عام 2004 فقد أشارت أرقام دائرة الإحصاءات العامة إلى أن نسبة الإناث المتعطلات عن العمل ممن تراوح أعمارهن بين (15) سنة فأكثر قد بلغت 26,5%، وكانت نسبة الإناث المتعطلات عن العمل ممن يحملن درجة البكالوريوس فأعلى 47,4% من مجموع الإناث المتعطلات. (دائرة الإحصاءات العامة، 2005: 144).

المرأة الأردنية والمناصب القيادية:

يقصد بالمناصب القيادية في هذه الدراسة، أن تكون المرأة في موقع (منصب) يؤهلها للمشاركة في اتخاذ القرار أو تعديل القرار سواء في السلطة التشريعية أو التنفيذية أو العسكرية أو القضائية.

وعلى الرغم من جهود الحكومة المستمرة لزيادة عدد النساء في مواضع صنع القرار في الحياة العامة، فإن المرأة الأردنية، "ما زالت تعاني من نقص التمثيل في مختلف دوائر صنع القرار خاصة في ظل الأعداد المتزايدة من النساء الأردنيات ذوات القدرة والتأهيل العالي" (وسيلة بيترو، وآخرون، 2005، 44)، علماً بأن مؤتمر بكين قد وضع هدفاً أولياً يتمثل في وصول المرأة لمواقع صنع القرار بنسبة 30% بحلول عام 1995 بوصف ذلك خطوة أولى لتحقيق الهدف المرجو (الوصول بالنسبة إلى 50%) (أماني قنديل، 2004)، وأوردت بعض الدراسات أن أكثر التفسيرات شيوعاً لقلّة وجود المرأة في مجال صنع القرار، هو النظرة السلبية والنمطية حول

اتجاهات الرجل نحو المرأة القيادية، وبينت دراسة أمريكية عام (1998) أن هناك ميلاً واضحاً لدى الرجال في مواقع صنع القرار إلى وصف المرأة القيادية بضعف الثقة بالنفس وعدم التحكم بالعواطف وانخفاض القدرة على تحليل الأمور ومحدودية القدرات الإدارية، على اعتبار أن القيادة مجنّدة للرجال، وأن مكوناتها من السمات والاتجاهات النفسية لا تصف النساء إلا نادراً، أو في قليل من الأحيان (عزة بيضون، 1988)، وذلك بالتلازم والتوافق مع الصورة السائدة في المخيلة العامة لكلا الجنسين، هذه الصورة قد تكون ثابتة في هذه المخيلة في وجه التغيرات التي طالت أدوارهما وأدوار المرأة بخاصة (Labaky, 1997). مع أن هناك دراسات أثبتت أن المرأة تتصف بالطموح والدافعية؛ مما يؤهلها لمنصب صنع القرار، ويضمن لها النجاح" (Waley, 2000)، وأن لا فرق بين مميزات المدير الرجل والمدير المرأة (Marshall, 1984, 11).

ومع ما تقدم فإن وجود المرأة الأردنية على الساحة السياسية التقليدية وغير التقليدية، لا يتناسب مع أعدادها وقدراتها وإمكاناتها، وقد يعود ذلك إلى عدم رغبة المرأة المتفوقة علمياً في الاندفاع نحو هذا المجال، وتفضيلها مجالات أخرى كالقطاع الخاص (قطاع الأعمال) أو القطاع الأكاديمي وغيره، من منطلق أن هذه المجالات تعطي المرأة مساحة أوسع لتحقيق ذاتها، وقد أظهرت نتائج دراسة (موسى اشتوي، وأمل الداغستاني، 1993) أن 68,5% من المبحوثين سيختارون الرجل للمجلس النيابي في تنافسه مع المرأة حتى ولو تساوى مع المرأة في المؤهلات؛ وذلك لأن الرجل يتمتع بقدرة أكثر على العمل السياسي، وهذا يتفق مع ما ذكرته عزة بيضون من "أن النساء لم يتوصلن بعد إلى إضافة ملموسة إلى مراكز القيادة في المنظمات المختلطة، بل إن الموقع القيادي يطوّع أداء النساء لجعله متناسباً مع القواعد والمعايير والأخلاقيات التي وصفها الرجال لذلك الموقع" (عزة بيضون، 2003)، وقد تكون المرأة نفسها سبباً في تدني نسبة وجودها في المستويات الإدارية العليا وفي مراكز صنع القرار نتيجة لتفضيلها لأمر الزواج والعائلة على الاهتمام بزيادة مسؤوليات العمل، وكذلك لشعورها بصعوبة التوفيق بين متطلبات العمل في مستويات صنع القرار وبين متطلبات الأسرة، ولخضوعها للقيود الاجتماعية والدور المرسوم لها.

أمام هذا الواقع فقد ناضلت الهيئات النسائية الأردنية منذ عام 1989 لإيصال النساء إلى البرلمان، فكانت أول مشاركة للمرأة في الانتخابات عام 1993، ولم تنجح

إلا امرأة واحدة، ولم تتمكن (17) مرشحة في انتخابات 1997 من الفوز بأي مقعد من مقاعد البرلمان، باستثناء وصول امرأة واحدة بسبب وفاة أحد نواب المجلس، وفي عام 2003 نجحت الهيئات النسائية في تعديل قانون الانتخاب، وخصصت (6) مقاعد للنساء في مجلس النواب من مجموع أعضاء المجلس البالغ (110) نواب.

أما عن وضع المرأة الأردنية في السلطة التنفيذية، فقد عينت امرأة واحدة وزيرة للصناعة والتجارة في وزارة عام 1993، وفي وزارة عام 1995 عينت وزيرتان، وفي وزارة عام 2001 عينت وزيرة واحدة، وفي وزارة عام 2003 عينت (5) وزيرات في الحكومة التي استمرت حتى تشرين الثاني 2005، وفي آخر تشكيل وزاري 2005 عينت وزيرة واحدة، وفي عام 2005 بلغ عدد النساء في مجلس الأعيان (5) نساء من مجموع أعضاء مجلس الأعيان البالغ (55) عضواً.

أما على مستوى وجود المرأة الأردنية في المجالس البلدية، فقد عينت (99) امرأة في المجالس البلدية عام 1994، وفي انتخابات عام 1995 نجحت (10) نساء من أصل (15) مرشحة، ونجحت إحداهن رئيسة لإحدى البلديات، وفي عام 1997 انتخبت (7) نساء أعضاء للمجالس البلدية، وفازت واحدة بالتزكية، وعينت (30) امرأة، وأشارت (أملي نفاع، 2003) إلى أن نسبة النساء في السلك الدبلوماسي قد بلغت 7,4%، وفي سلك القضاء 6,8% من مجموع القضاة لعام 2003.

أما عن دور المرأة الأردنية في المجال السياسي غير التقليدي كالأحزاب وجماعات الضغط كالنقابات ووسائل الاتصال الجماهيري، فإن النساء تشكل 10% من مجموع الأحزاب فقط، وتشير أرقام دائرة الإحصاءات العامة لعام 1999 إلى أن نسبة النساء في نقابة الممرضين والممرضات 73%، وفي نقابة الصيادلة 43%، وفي نقابة أطباء الأسنان 31%، ونقابة المهندسين الزراعيين 27%، ونقابة الصحفيين 17%، ونقابة المحامين 16%، وفي نقابة المهندسين 8%.

يتبين من الأرقام السابقة أن نسبة إسهام المرأة الأردنية في مواقع صنع القرار في المجالات المختلفة ما زال متدنياً بشكل واضح، ولا تتناسب هذه النسبة مع ما بذلته الحكومة والجمعيات النسائية من جهود لإيصال المرأة إلى مواقع صنع القرار.

ودراسة قضايا المرأة تشكل موضوعاً ثابتاً ليس لأهميته وقيمه الجوهرية فقط، بل لأنه السبيل لفهم الأنماط الاقتصادية والثقافية والاجتماعية وتشكيلها،

فالتغيير في وضع المرأة في أي مجتمع من المجتمعات يمكن أن يكون مؤشراً حساساً للتغير في مختلف جوانب المجتمع، وقد شهد العقدان الأخيران من القرن العشرين دراسات متعددة عن المرأة والأسرة، ولكن غلب على هذه الدراسات الطابع الوصفي، واعتمدت في مجملها على الاستنتاجات الشخصية والمعلومات الإحصائية المتوافرة، ونتائج بعض الدراسات الميدانية، ومن هذه الدراسات: دراسة (نوال السعداوي، 1981)، ودراسة (فهد الثاقب، 1982)، ودراسة (مجد الدين خيرى، 1983)، ودراسة (ذياب عيوش، 1985)، ودراسة (منور الكردي، 1986)، وقد دلت نتائج هذه الدراسات على أن المرأة العربية بدأت تشق طريقها في مختلف المجالات وبدرجات متفاوتة.

وجاءت الدراسة الحالية محاولة لتعرف درجة موافقة شريحة من المجتمع الأردني، تمثلت بطلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، انطلاقاً من أن طلبة الجامعات سيكون لهم الدور الفاعل خلال السنوات القادمة في التأثير في مجالات الحياة المختلفة.

وكذلك تعد هذه الدراسة الرائدة في هذا المجال؛ حيث لم تجر دراسة في الأردن تتعلق بأراء الطلبة الجامعيين على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية، وهل هناك فروق ذات دلالة في درجة موافقتهم تبعاً لمتغيري النوع ومكان السكن، وكذلك معرفة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة للمناصب القيادية.

مشكلة الدراسة:

تنبع مشكلة الدراسة الحالية من أهمية الدور الذي يمكن أن تقوم به المرأة المتعلمة في مجال التنمية وفي مجال صنع القرار، على اعتبار أن المرأة تشكل نصف أفراد المجتمع، وأنه كلما تطور دور المرأة وازدادت مشاركتها بفعالية في مختلف مجالات الحياة ازداد تطور المجتمع نحو الأفضل.

وتحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1 - ما درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية؟
- 2 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية تبعاً لمتغير النوع؟
- 3 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية تبعاً لمتغير مكان السكن؟
- 4 - ما المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟
- 5 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تبعاً لمتغير النوع؟
- 6 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تبعاً لمتغير مكان السكن؟
- 7 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟
- 8 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟

الدراسات السابقة:

جاءت الدراسات السابقة التي اطلع عليها على النحو الآتي:

- 1 - دراسات تناولت معوقات مشاركة المرأة في الحياة السياسية، ومن هذه الدراسات:

دراسة (سوزان الصالحي، 1994)، التي هدفت إلى تعرّف المعوقات الاجتماعية التي تحول دون مشاركة المرأة في مجال العمل السياسي، وقد تكونت عينة الدراسة من (255) مبحوثاً ومبحوثة من منطقة عمان، وأظهرت نتائج الدراسة أن نظرة المجتمع للمرأة بوصفها قائداً سياسياً تختلف باختلاف المستوى التعليمي، حيث

جاء تقدير الذين يحملون مؤهلات علمية عليا، أعلى للمعوق الاجتماعي من الأفراد الذين يحملون مؤهلات علمية أقل، وبالنسبة للمعوقات الذاتية التي تتعلق بنظرة المرأة لنفسها بوصفها قائداً سياسياً، فقد وجد أنها تختلف باختلاف النوع، إذ إن الإناث أعطت تقديراً أعلى من الذكور.

وأجرت (إياس عاشور، 2003) دراسة بعنوان "المشاركة السياسية للمرأة الأردنية (1981-2001)". تكونت عينة الدراسة من عضوات القيادات التنفيذية أو الهيئات الإدارية في التنظيمات السياسية، وقد اختيرت (80) امرأة باعتبارهن عينة الدراسة، وأظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة من القيادات النسائية قد مارسن حقهن في التصويت، وأن نظام الصوت الواحد هو معوق رئيس للوصول للمرأة إلى البرلمان، وأن معظم أفراد العينة يؤيدون فكرة "الكوتا" النسائية، وأن العشائرية ونظرة المجتمع لدور المرأة وعدم توفر الخبرة السياسية للمرأة، وعدم وجود حياة حزبية قوية، وعدم اهتمام المرأة بالسياسة هي من أهم العوامل المعوقة لوصولها إلى مجلس النواب.

2 - دراسات تناولت الرقي الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة، والصعوبات التي تواجهها. ومن هذه الدراسات:

دراسة (أمل الفرحان، 1991) بعنوان " الرقي الوظيفي للمرأة الموظفة في الجهاز الإداري لوزارة التربية والتعليم في الأردن "، وقد تكونت عينة الدراسة من (158) مديراً من الرجال، وأظهرت نتائج الدراسة أن المرأة تملك القدرة العلمية والمهنية الكافية التي تمكنها من تولي المناصب القيادية بكفاءة، وأشار (90%) من أفراد العينة إلى أن تكوين المرأة الطبيعي والنفسي قد يؤثر على إنتاجيتها، إلا أن هذا الأثر يمكن إزالته بتوفير المناخ الملائم.

أما (آمنة خصاونة، 1992)، فقد أجرت دراسة هدفت إلى تعرف الصعوبات التي تحول دون ترقية المرأة الموظفة إلى المستويات العليا في وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم، وقد تكونت عينة الدراسة من (250) فرداً موزعين على فئتي الإدارة العليا (23) فرداً، والإدارة الوسطى (227) فرداً، وأظهرت نتائج الدراسة أن فرصة الإناث في تولي مناصب قيادية عليا - مديراً أو رئيس قسم - تعد متدنية جداً؛ وذلك يعود إلى اعتقاد المسؤولين بضعف قدرة المرأة على اتخاذ القرارات الموضوعية بعيداً عن تأثرها العاطفي بوصفها أنثى، وعدم قدرتها على ممارسة

النشاطات والمسؤوليات القيادية العليا، ومعارضة الذكور في المؤسسة لرئاسة المرأة، وكذلك أظهرت النتائج أن هناك أسباباً تعود إلى المرأة، منها صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل في المستويات الإدارية العليا ومتطلبات العائلة، وخضوع المرأة للقيود الاجتماعية والدور المرسوم لها.

وقامت (كائنكان مرعي، 2001) بدراسة عنوانها "معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين"، وقد تكونت عينة الدراسة من (116) شركة، تعمل فيها نساء، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معوقات المجال الاجتماعي كانت الأكثر تأثيراً، وجاءت في المركز الأول بمتوسط حسابي (2,96) من أصل الدرجة الكلية (4,00)، وجاءت معوقات مجال التأهيل المهني والمعرفي في المركز الثاني بمتوسط حسابي (2,84)، ثم معوقات المجال المؤسسي وضعف دعم الإدارة العليا بمتوسط حسابي (2,67)، ثم معوقات مجال عدم المساواة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (2,50). وأشارت النتائج إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمتغير العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي للعينة على اتجاهات المبحوثات نحو معوقات تقدمهن وظيفياً، وكذلك وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمتغير عدد سنوات الخبرة الكلية في العمل والخبرة في المنظمة الحالية، والمستوى الإداري والدوائر الوظيفية والراتب السنوي على اتجاهات الموظفات نحو معوقات تقدمهن وظيفياً.

وأجرت (سمر بني عودة، 2002) دراسة بعنوان "معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة"، وقد تألفت عينة الدراسة من (450) من المديرين العاملين في المؤسسات والوزارات الحكومية ورؤساء المنظمات الأهلية، والأحزاب والتنظيمات السياسية غير الحكومية، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = (0,05)$ في معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية تعزى إلى متغير النوع.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = (0,05)$ في معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية تعزى لمتغير مكان الإقامة (المدينة، القرية، المخيم).

3 - دراسات تناولت الدور القيادي للمرأة، ومن هذه الدراسات:

دراسة (فاتن نصرأوي، 1986) بعنوان "العوامل التي تؤثر في الدور القيادي للمرأة في المجتمع الأردني من وجهتي نظر الإناث والذكور القياديين"، وقد تكونت عينة الدراسة من (240) فرداً من القياديين العاملين في القطاعات الحكومية والخاصة ووكالة الغوث الدولية في مدينتي عمان وإربد، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جمود بعض الأنظمة التربوية والتدريبية من أكثر العوامل تأثيراً على تطور المرأة، وأن إعطاء الأولوية القيادية للرجل - حتى لو توفرت القدرة والكفاءة بدرجة متساوية بين الرجل والمرأة - يأتي في المرتبة الثانية من حيث العوائق أمام تطور المرأة، وأن عدم التوفيق بين مسؤوليات العمل والبيت هو أحد المؤثرات على تطور المرأة.

أما (أحمد مبارك، 1989) فقد أجرى دراسة لتعرف اتجاهات طلاب كلية التربية الأساسية وطالباتها نحو عمل المرأة في المجتمع الكويتي، وقد تكونت عينة الدراسة من (135) طالباً وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن (73%) من أفراد العينة يرون أن عمل المرأة يجب أن يقتصر على الوظائف التي تناسب وضعها الأنثوي، وأن المهن التي تناسب المرأة هي المهن الخاصة بالتدريس والخدمة الاجتماعية والطب والتمريض والمهن التجارية.

أما وايت كرافت ووليامز (Whitecraft & Williams, 1990)، فقد أجريا دراسة هدفت إلى تعرف أثر النوع على المشاركة في صنع القرار، وقد تكونت عينة الدراسة من (1844) من الذكور والإناث، الذين يعملون مديرين في ولاية تكساس الأمريكية، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن الإناث من المديرين كن أقل رضا في مشاركتهم في صنع القرار، واعتقدن أنهم لم يتلقين تدريباً كافياً قبل تولي المناصب القيادية.

أما (علي الزغل، 1992) فقد أجرى دراسة بعنوان "اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة في المجتمع الأردني"، وقد تألفت عينة الدراسة من (556) طالباً من المستوى الجامعي، أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

- إن لنوع الطالب وخلفيته الجغرافية أثراً مهماً في اتجاهه الكلي نحو مكانة المرأة في المجتمع.

- إن أعلى المتوسطات الحسابية لأفراد العينة على الاتجاه الكلي نحو مكانة المرأة في المجتمع كانت للإناث.

وأجرت (فهمية شرف الدين وناديا كيوان، 1996) دراسة بعنوان " تطور وضع المرأة في السلطة التنفيذية في لبنان (1980-1994) "، وقد اختيرت العينات من مستويات السلطة التنفيذية والتشريعية في القطاع العام. وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي: غياب المرأة اللبنانية غياباً شبه كلي عن دوائر القرار السياسي تشريعاً وتنفيذاً، وأن حضور المرأة في القرار الإداري لا يزال في أدنى درجاته، وأن نسبة مشاركة المرأة في المجال التجاري أكبر منها في المجالين السياسي والإداري، إلا أن هذا الوجود قلما كان له تأثير على أخذ المرأة دوراً في صنع القرار.

أما (علي عسكر، ومعصومة أحمد، 2003) فقد أجريا دراسة بعنوان "الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي"، وقد تألفت عينة الدراسة من (278) من الطلبة الجامعيين والعاملين بمؤسسات دولة الكويت ضمن القطاعين الحكومي والخاص موزعين وفقاً لمتغيرات الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

- إن كلا الجنسين يتبنى اتجاهاً إيجابياً نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية.
- وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية تبعاً لمتغير النوع، لصالح الإناث.
- وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية تبعاً لمتغير الجنسية (كويتي، غير كويتي)، لصالح الكويتيين.

تعليق على الدراسات السابقة:

يلاحظ من نتائج الدراسات السابقة ما يأتي:

- وجود اتفاق على انخفاض نسبة مشاركة المرأة في المراكز الإدارية المتقدمة وفي مراكز صنع القرار.
- وجود اتفاق على كثير من المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة للمراكز القيادية.
- أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن اتجاهات الباحثين نحو تسلم المرأة للمناصب الإدارية العليا لم تتأثر بمتغيري النوع ومكان السكن.
- أشارت نتائج إحدى الدراسات إلى وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات الباحثين نحو تولي المرأة للمناصب القيادية تبعاً لمتغير النوع، لصالح الإناث.

- ظهور تناقض في نتائج بعض الدراسات حول قدرة المرأة على تسلم المناصب القيادية.

- أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن دور المرأة يقتصر على الواجبات المنزلية وبعضها الآخر على بعض المهن، مثل المهن التعليمية والتجارية والطبية والاجتماعية.

وقد يعود سبب التناقض في نتائج هذه الدراسات إلى الاختلاف والتفاوت في نوعية العينات التي استخدمت في هذه الدراسات، من حيث المستوى الثقافي والحضاري لمجتمعات هذه العينات، ويعود كذلك إلى توجهات الباحثين وفروضهم والمستوى التعليمي لعينات الدراسة ومتغيرات الدراسة، وكذلك إلى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والفكرية التي تسود مجتمعات الدراسة، ومدى تأثير التوجهات الدينية في تلك المجتمعات.

وجاءت الدراسة الحالية لمعرفة درجة موافقة عينة من طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على درجة تسلم المرأة المتعلمة للمناصب القيادية، والمعوقات التي تحول دون تسلمها لهذه المناصب.

وتعد هذه الدراسة - من وجهة نظر الباحثين - من الدراسات الرائدة في هذا المجال فيما يتعلق بالمجتمع الأردني، حيث لم تجر دراسة بهذا المضمون على مجتمع الطلبة الجامعيين، وكذلك فإن هذه الدراسة قد أدخلت متغير مكان السكن لمعرفة مدى تأثيره على اتجاهات أفراد العينة نحو موضوع الدراسة، وستكون نتائجها إضافة جديدة للمعرفة التي توصلت إليها الدراسات الأخرى في الوطن العربي.

محددات الدراسة:

1- اقتصرت الدراسة الحالية على عينة من الطلبة الأردنيين في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن، وقد جرى تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول 2005/2006.

2 - اقتصرت هذه الدراسة على معرفة درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، والمعوقات التي تحول دون تسلمها لهذه المناصب.

3 - اقتصرت الدراسة على معرفة أثر متغيري النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة لتسلم المرأة للمناصب القيادية، وعلى درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة لهذه المناصب.

4 - تتحدد نتائج الدراسة الحالية بأداة الدراسة المستخدمة، وما لها من دلالات صدق وثبات، وبأفراد عينة الدراسة التي تمثلت في عينة من الطلبة الأردنيين في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من الطلبة الأردنيين في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن، (جامعة الإسراء الخاصة، جامعة الزيتونة الأردنية، جامعة البتراء، كلية العلوم التربوية الجامعية / الأونروا، جامعة جرش الأهلية، جامعة الزرقاء الأهلية)، ويشمل (3015) طالباً وطالبة، منهم (1540) طالباً، يشكلون ما نسبته (51%) من مجتمع الدراسة و (1475) طالبة، يشكلن ما نسبته (49%) من مجتمع الدراسة.

أما عينة الدراسة فقد اختيرت بالطريقة العشوائية العنقودية؛ وذلك لمراعاة متغيري النوع ومكان السكن، وبلغ عددها (400) طالب وطالبة، يشكلون 13,3% من أصل مجتمع الدراسة، منهم (178) ذكراً، يشكلون ما نسبته (50,6%) من أفراد العينة، و (174) أنثى، يشكلن ما نسبته (49,4%) من أفراد العينة، وهي نسب تتماثل مع نسب متغير النوع في مجتمع الدراسة، وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (352) استبانة، تشكل (88%) من عينة الدراسة المختارة، وجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب النوع ومكان السكن.

جدول (1)

توزيع أفراد العينة بحسب النوع ومكان السكن

العدد	النوع		مكان السكن	
	ذكر	أنثى	مدينة	قرية
352	178	174	244	108
النسبة المئوية	50,6%	49,4%	69,3%	30,7%

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

قام الباحثان بالإجراءات الآتية:

- حدد مجتمع الدراسة وعينتها من طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن، واختيرت عينتها بالطريقة العشوائية العنقودية، وقد بلغت نسبة عينة الدراسة (13,3%) من أصل مجتمع الدراسة.

- أعدت أداة الدراسة، وهي استبانة تألفت في صورتها الأولية من (62) فقرة موزعة على جزأين.

- عرضت أداة الدراسة بصورتها الأولية على لجنة من المحكمين لتحديد مدى صدقها الظاهري، وقد أخذ بملاحظاتهم، وأصبحت الأداة تتألف في صورتها النهائية من (54) فقرة.

- أجريت دراسة استطلاعية على عينة تجريبية لتحديد ثبات أداة الدراسة، واستخدمت معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج معامل ثبات الأداة.

- وزعت الأداة على عينة الدراسة من الطلبة الأردنيين في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن، وطلب منهم الإجابة عن كل فقرة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وقد بلغت نسبة الاستبانات المسترجعة (88%).

- اعتمد المتوسط الاعتباري الفرضي (3,5)؛ أي ما يعادل (70%) من الدرجة الكلية، للحكم على درجة الفقرة، فإذا زاد المتوسط الحسابي الملاحظ على الدرجة (3,5) على فقرات الجزء الأول (1-29) فإن ذلك يدل على أن أفراد العينة يوافقون على مضمون الفقرة. وإذا قلَّ المتوسط الحسابي الملاحظ عن المتوسط الاعتباري الفرضي فإن ذلك يدل على عدم موافقة أفراد العينة على مضمون الفقرة.

ما يتعلق بفقرات الجزء الثاني (30-54)، فإنه إذا زاد المتوسط الحسابي الملاحظ على المتوسط الاعتباري الفرضي (3,5) فإن ذلك يدل على أن الفقرة تشكل معوقاً أمام تسلّم المرأة للوظائف القيادية، أما إذا قلَّ المتوسط الحسابي الملاحظ عن المتوسط الاعتباري الفرضي، فإن ذلك يدل على أن الفقرة لا تشكل عائقاً أمام تسلّم المرأة للمناصب القيادية.

- فرغت القيم على نماذج، وأدخلت في الحاسوب، وحللت وعولجت إحصائياً باستخدام برنامج SPSS لحساب المتوسطات الحسابية والتكرارات والانحراف المعياري للإجابة عن السؤالين الأول والرابع واختبار T-test لمعرفة الفروق بين

متوسطات استجابات أفراد العينة على فقرات الدراسة تبعاً لمتغيري النوع ومكان السكن؛ وذلك للإجابة عن الأسئلة: الثاني والثالث والخامس والسادس، وللإجابة عن السؤالين السابع والثامن، استخدم تحليل التباين الثنائي لمعرفة أثر التفاعل بين النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة للمناصب القيادية، والمعوقات التي تحول دون ذلك.

أداة الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية، أعدّ الباحثان استبانة موجهة للطلبة الأردنيين في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن (الإسراء الخاصة، الزيتونة الأردنية، العلوم التربوية الجامعية / الأونروا، جامعة البتراء، جرش الأهلية، الزرقاء الأهلية) تألفت في صورتها الأولى من (62) فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتتألف من جزأين؛ يتعلق الجزء الأول: بدرجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، ويشتمل على (35) فقرة، أما الجزء الثاني فيتعلق بالمعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، وتشتمل على (27) فقرة.

ولبناء الاستبانة استعان الباحثان بالمصادر الآتية:

– استجابات عينة استطلاعية تتألف من (35) طالباً وطالبة من أفراد مجتمع الدراسة، على سؤالين مفتوحين، يتعلق السؤال الأول بالمناصب الإدارية و مراكز صنع القرار التي يمكن أن تحتلها المرأة الأردنية المتعلمة، في حين يتعلق السؤال الثاني بالمعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية.

– استبانات الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة، ومن هذه الدراسات دراسة فاتن نصراوي (1986)، ودراسة سوزان الصالحي (1994)، ودراسة كائنكان مرعي (2001)، ودراسة إياس عاشور (2003).

– صيغت عبارات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يقيس درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلّم المرأة المناصب القيادية، ويتدرج موقف الطلبة من مضمون الفقرة من: (أوافق بشدة) وتعطى خمس درجات، (وأوافق) وتعطى أربع درجات، و (محايد) وتعطى ثلاث درجات، و (أعارض) وتعطى درجتان، و (أعارض بشدة) وتعطى درجة واحدة.

صدق الأداة وثباتها:

للتحقق من الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة، فقد عرضت في صورتها الأولية بفقراتها الـ (62) على عشرة من المحكمين، من ذوي الاختصاص في التربية وعلم الاجتماع والدراسات الاجتماعية والعلوم السياسية، وذلك لإبداء رأيهم في فقرات الاستبانة من حيث السلامة اللغوية والصياغة ومدى وضوحها ودقتها في التعبير، ومدى ارتباط الفقرات بالمجال الذي تنضوي ضمنه، وتقديم المقترحات بالحذف أو الإضافة أو التعديل، وقد اعتبرت موافقة سبعة من المحكمين من أصل عشرة، على هذه الفقرات دليلاً كافياً على صدق المحتوى لهذه الأداة.

وقد أخذ الباحثان بتوصيات المحكمين وملاحظاتهم، وحذفت (6) فقرات من الجزء الأول، وفقرتان من الجزء الثاني، وأعيدت صياغة (3) فقرات، وبذلك اتخذت الاستبانة صورتها النهائية^(*)، وأصبحت تتألف من (54) فقرة موزعة على جزأين: الجزء الأول: يتعلق بدرجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلم المرأة للمناصب القيادية، ويتألف من (29) فقرة، والجزء الثاني: يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تسلم المرأة للمناصب القيادية، ويتألف من (25) فقرة.

وتحقق الباحثان من ثبات الأداة بعد توزيعها على عينة التجريب الأولية، وتتألف من (35) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة، واستخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، بفواصل زمني مقداره ثلاثة أسابيع، وحسب معامل الثبات باستخدام إلفا كرونباخ Alpha Cronbach، وبلغ معامل الثبات الكلي (0,84,5) وهو معامل ثبات مناسب لأغراض هذه الدراسة.

نتائج الدراسة:

السؤال الأول:

ما درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟

للإجابة عن السؤال الأول، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لكل فقرة، وفقرات المجال بصورة كلية (درجة الموافقة)، وجدول (2) يبين ذلك:

(*) انظر ملحق (1).

جدول (2)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لدرجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
2	1	المرأة المتعلمة غير واعية لدورها القيادي.	3,948	1,0114	78,9%
28	2	أفضل أن تكون رئيستي في العمل امرأة.	2,667	1,2564	53,3%
6	3	المرأة المتعلمة قادرة على قيادة البرامج التطويرية والتخطيط لها.	3,707	1,0660	74,1%
19	4	المرأة المتعلمة قادرة على إدارة مشروع صناعي.	3,105	1,1362	62,1%
21	5	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة مجلس بلدي.	2,974	1,2617	59,4%
1	6	المرأة المتعلمة قادرة على بناء علاقات اجتماعية مع الموظفين.	3,951	1,0516	79%
4	7	المرأة المتعلمة قادرة على خوض الانتخابات النيابية.	3,772	1,1371	75,4%
3	8	المرأة المتعلمة قادرة على التخطيط ضمن فريق لزيادة الإنتاج.	3,838	0,0948	76,7%
13	9	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة مجلس إدارة شركة.	3,525	1,1909	70,5%
22	10	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة مجلس قروي.	2,963	1,2409	59,2%
14	11	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة جامعة.	3,494	1,3139	69,8%
11	12	المرأة المتعلمة لديها القدرة على منافسة الرجل في المناصب العليا.	3,590	1,2911	71,8%
7	13	المرأة المتعلمة قادرة على اتخاذ القرارات المهمة.	3,698	1,1223	73,9%
10	14	المرأة المتعلمة لديها الخبرات التي تؤهلها للقيادة.	3,619	1,1004	72,3%
25	15	المرأة المتعلمة مؤهلة لقيادة حزب سياسي.	2,727	1,2697	54,5%
12	16	المرأة المتعلمة قادرة على إدارة مؤسسة تجارية.	3,519	1,1245	70,3%

تابع / جدول (2)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لدرجة
موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
17	17	المرأة المتعلمة لديها الخبرات التي تؤهلها للعمل السياسي.	3,233	1,2275	64,6%
8	18	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون وزيرة.	3,687	1,2983	73,7%
9	19	المرأة المتعلمة قادرة على إدارة مشروع زراعي إنتاجي.	3,667	1,1274	73,3%
5	20	المرأة المتعلمة قادرة على صنع القرار.	3,718	1,1512	74,3%
16	21	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون سفيرة لبلادها في الخارج.	3,289	1,3079	65,7%
20	22	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون قيادية في السلك القضائي.	3,005	1,3183	60,1%
27	23	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيس محكمة.	2,676	1,3745	53,5%
23	24	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة لمجلس الأعيان.	2,923	1,2953	58,4%
24	25	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة لمجلس النواب.	2,914	1,2915	58,2%
26	26	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة حكومة.	2,693	1,3491	53,8%
29	27	المرأة المتعلمة قادرة على تسلّم مناصب قيادية في الجيش.	2,375	1,3058	47,5%
15	28	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون مستشارة قانونية.	3,474	1,1716	69,4%
18	29	المرأة المتعلمة ناضجة سياسياً لتولي مناصب سياسية متقدمة.	3,119	1,3847	62,3%
		الكلي	3,306	0,7595	66,1%

يتبين من جدول (2) أن المتوسط الحسابي الملاحظ لدرجة موافقة أفراد العينة على الفقرات قدراوح بين (2,375-3,951) بانحراف معياري راوح بين

(1,3847-0,0948)، وبلغ المتوسط الحسابي الملاحظ على فقرات المجال بصورة كلية (3,306)، بانحراف معياري قدره (0,7595)، مما يشير إلى أن المتوسط الحسابي الملاحظ لدرجة موافقة أفراد العينة على فقرات المجال بصورة كلية، أقل من المتوسط الاعتبـاري الفرضي (3,5)، وهذا يدل على أن أفراد العينة لا يوافقون على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، ويعود ذلك إلى النظرة المتجذرة في العقلية التي تسود لدى قسم كبير من أبناء المجتمع الأردني، التي ما زالت تنظر إلى المرأة في كثير من الأحيان نظرة قائمة على عدم قبول سلطتها على الرجل، وأن عمل المرأة يؤثر على مهامها الأسرية وعلى تنشئة أطفالها، لذلك فإنه من الصعب عليها أن تقوم بالتوفيق بين مهامها ومسؤولياتها في العمل ومسؤولياتها في المنزل، وبخاصة إذا كانت هذه المهام على مستوى المناصب القيادية العليا، حيث لا تتناسب مع وضعها الأنثوي، وهم بذلك يرون أن المهن التي تناسب المرأة هي المهن التعليمية والخدمة الاجتماعية والتمريض والطب والمهن التجارية.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (أحمد مبارك، 1989) التي أشارت نتائجها إلى أن عمل المرأة يجب أن يقتصر على الوظائف التي تناسب وضعها الأنثوي، وأن المهن التي تناسب المرأة هي المهن الخاصة بالتدريس والخدمة الاجتماعية والمهن التجارية والطبية، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (علي عسكر، ومعصومة أحمد، 2003) حيث أشارت نتائجها إلى أن كلا النوعين (الذكور والإناث) يتبنّى اتجاهاً إيجابياً نحو تولي المرأة الكويتية للوظائف الإشرافية في التعليم.

السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تبعاً لمتغير النوع؟

للإجابة عن السؤال الثاني، استخدم اختبار (ت) الإحصائي T-test لمعرفة الفروق في متوسطات درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، تبعاً لمتغير النوع، وجدول (3) يبين ذلك:

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) الإحصائي لمتوسط استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تبعاً لمتغير النوع

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكر	178	3,066	0,7419	*6,317	0,000
أنثى	174	3,551	0,6982		

* دالة إحصائية $\alpha = (0,05)$

يتبين من نتائج اختبار (ت) الموضحة في جدول (3)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية $\alpha = (0,05)$ في درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، لصالح الإناث، حيث بلغ المتوسط الحسابي الملاحظ لدرجة موافقة الإناث على فقرات المجال بصورة كلية (3,551)، بينما بلغ المتوسط الحسابي الملاحظ لدرجة موافقة الذكور (3,066)، وتعزى هذه النتيجة إلى التطور العلمي والاقتصادي والاجتماعي الذي حققته المرأة الأردنية المتعلمة في العقدين الأخيرين من القرن العشرين؛ حيث بدأت تثبت وجودها في قوة العمل بجدارة عالية، وهذا يعزز ثقة المرأة بنفسها ويجعلها تتطلع للمزيد مما لها من حقوق ومكانة في المجتمع، وكان للجهد الذي تقوم به الجمعيات النسائية كعقد الندوات والمحاضرات لتبيان مكانة المرأة ودورها في المجتمع، الأثر الأكبر في تغيير اتجاهات أفراد العينة نحو مكانة المرأة في المجتمع، وكذلك قد تكون هذه النتيجة متطابقة مع طبيعة الأمور؛ حيث تنظر المرأة لنفسها بشكل أفضل مما ينظر إليها الرجل، وفي ذلك تحقيق لذاتها، وهذا يدفعها لمحاولة الوصول إلى درجة المساواة بالرجل وإثبات وجودها.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (علي الزغل، 1992) ودراسة (علي عسكر، ومعصومة أحمد، 2003)، اللتين أشارت نتائجهما إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة موافقة المرأة على تسلّم المناصب الإدارية والإشرافية تبعاً لمتغير النوع، لصالح الإناث.

السؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة موافقة طلبة كليات العلوم

التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تبعاً لمتغير مكان السكن؟

للإجابة عن السؤال الثالث، استخدم اختبار (ت) الإحصائي T-test لمعرفة الفروق في متوسطات درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، تبعاً لمتغير مكان السكن، وجدول (4) يبين ذلك:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) الإحصائي لمتوسط استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تبعاً لمتغير مكان السكن

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
مدينة	244	3,266	0,7782	*1,501	0,134
قرية	108	3,397	0,7105		

* غير دالة إحصائية $\alpha = (0,05)$

يتبين من نتائج اختبار (ت) الإحصائي، الموضحة في جدول (4)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية $\alpha = (0,05)$ في درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تبعاً لمتغير مكان السكن، ويعود ذلك لتقارب متوسط درجات موافقة أفراد العينة من سكان المدن، وسكان القرى، ويعزى عدم الاختلاف في وجهات نظر أفراد العينة (سكان المدن، سكان القرى) إلى أن التجمعات القروية في الأردن قريبة من المناطق الحضرية، وأن تأثيرات المدن امتدت بشكل متفاوت إلى المناطق القروية وخصوصاً في العقدين الأخيرين من القرن العشرين نتيجة ما أصاب المجتمع الأردني من ازدهار اقتصادي شمل المناطق الحضرية والريفية، بالإضافة إلى إتاحة فرص التعليم الجامعي لأبناء المدن وأبناء القرى على حد سواء، نظراً لانتشار الجامعات الخاصة في مناطق ريفية في غالب الأحيان، وأن تأثير الحياة الجامعية قد عدّل في أنماط تفكير طلبة الجامعات بشكل عام حول كثير من القضايا السياسية والفكرية والاجتماعية، ويكونون بذلك قد اكتسبوا اتجاهات وهم على مقاعد الدراسة؛ حيث إن وجودهم في مؤسسة تعليمية مختلطة يدعم نظرتهم للمساواة بين النوعين.

السؤال الرابع:

ما المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟
للإجابة عن السؤال الرابع، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات
المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لكل فقرة، ولفقرات الجزء الثاني بصورة كلية،
وجدول (5) يبين ذلك:

جدول (5)

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لدرجة
موافقة أفراد العينة على معوقات تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية.**

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
2	30	معارضة العديد من العاملين الرجال ترؤس المرأة لهم.	3,769	1,2152	75,3%
13	31	عدم وجود قناعة كافية لدى المرأة للمشاركة في الحياة السياسية.	3,281	1,1211	65,6%
8	32	يشكل عدم استمرار المرأة في العمل صعوبة أمام تسلّم المرأة المناصب الإدارية العليا.	3,539	1,0827	70,7%
6	33	تدخل الأقارب الذين لا يؤيدون عمل المرأة السياسي.	3,550	1,2864	71%
16	34	يتم استثناء المرأة عند إشغال المناصب الإدارية العليا.	3,224	1,1855	64,4%
22	35	المرأة ليست ناضجة سياسياً.	2,835	1,2904	56,7%
21	36	لا يوثق بالمرأة أن تكون صانعة قرار.	2,951	1,2745	59%
15	37	واجبات المرأة المنزلية تعوق تقدم المرأة في المناصب العليا.	3,238	1,2380	64,7%
5	38	يعكس التفكير السائد في المجتمع الأردني مقولة أن المرأة أقل تحكماً في انفعالاتها وعواطفها من الرجل.	3,573	1,3140	71,4%
16	39	الأحزاب السياسية في الأردن لا تشجع مشاركة المرأة السياسية.	3,244	1,1584	64,4%
12	40	المرأة ضعيفة أمام هيمنة الرجل الأسرية.	3,321	1,3017	66,4%

تابع/ جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لدرجة موافقة أفراد العينة على معوقات تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
19	41	تتأثر قيادتي لمؤوسي سلباً كوني امرأة.	3,113	1,1138	62,2%
18	42	التنشئة السياسية داخل الأسرة موجهة للذكر دون الأنثى.	3,130	1,2921	62,6%
11	43	تتأثر قراراتتي في العمل بعاطفتي وبأحوالي النفسية كوني امرأة.	3,352	1,2407	67%
4	44	إن العشائرية تعوق عملية ترشيح المرأة للانتخابات النيابية.	3,622	1,2320	72,4%
23	45	اعتقاد المسؤولين في الإدارة العليا بأن المرأة أقل ولاءً وانتماءً للعمل من الرجل.	2,735	1,3101	54,7%
6	46	لا يتقبل الرجل دور المرأة القيادي.	3,551	1,2347	71%
20	47	المرأة غير قادرة على اتخاذ قرارات سياسية مهمة.	3,065	1,3221	61,3%
13	48	قناعة الرجل بأن المرأة مكانها المنزل وتربية الأطفال.	3,284	1,4437	65,6%
1	49	إن متطلبات العمل مثل ساعات العمل المتأخرة أو العمل في مناطق جغرافية مختلفة تضعف فرص تسلّم المرأة للمناصب العليا.	3,795	1,1364	75,9%
9	50	يعتقد المسؤولون - وبخاصة الذين هم في الإدارة العليا - بأن المرأة أقل استقراراً من الرجل في العمل.	3,523	1,1814	70,4%
3	51	عدم تقبل الأهل فكرة سفر المرأة إلى خارج البلاد في حالة توليها أي منصب قيادي.	3,761	1,2334	75,2%
10	52	يعتقد المسؤولون - وبخاصة الذين هم في الإدارة العليا - بأن المرأة أقل قدرة على إدارة العمل من الرجل في الوظائف العليا.	3,360	1,2302	67,2%
24	53	المرأة لا ترغب في أن تتسلم وظائف قيادية.	2,707	1,1228	54,1%
25	54	المرأة لا تثق بنفسها صانعة قرار.	2,613	1,3476	52,2%
		الكلي	3,410	0,6688	68,2%

يتبين من جدول (5) أن المتوسط الحسابي الملاحظ لدرجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية من وجهة نظر أفراد العينة قدراوح بين (2,613 – 3,795) وبانحراف معياري راوح بين (1,0827 – 1,4437)، وبلغ المتوسط الحسابي الملاحظ على فقرات المجال بصورة كلية (3,410) بانحراف معياري مقداره (0,6688).

ويلاحظ أن المتوسط الحسابي الملاحظ يقل عن المتوسط الاعتباري الفرضي (3,5)، وهذا يعني أن أفراد العينة لا يرون أن الفقرات الواردة في الاستبانة بصورة كلية تشكل معوقات حادة تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، ولا يخلو الأمر من وجود بعض المعوقات الحادة، ويعود ذلك إلى عوامل التنشئة القائمة على النوع الاجتماعي والضغط الوظيفية والمعوقات الهيكلية للتمييز ضد المرأة الذي يضع في غالب الأحيان قيوداً على حريتها، ويحدد خروجها من البيت، حتى مع الاعتراف بقدرتها وجدارتها للقيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة بها، وحتى مع وجود التعاطف والتأييد لها من البعض أحياناً في قدرتها ومكانتها في المجتمع، إلا أن هذا الموقف والتعاطف لا يدومان طويلاً؛ إذ نجد أصحابهما يعودون ليؤكدوا حقيقة موقفهم تجاه المرأة، الذي هو حقيقة موقف غالبية أبناء المجتمع، على أنها المخلوق الضعيف الذي يختلف عن الرجل فكراً وأيديولوجياً.

ومع أن تغيراً ملموساً قد حدث في الأردن تجاه المرأة ومكانتها في المجتمع فإن النظرة التقليدية إليها ما زالت متحكمة في عقلية كثير من أبناء المجتمع الأردني تجاه قيامها ببعض المهام مثل: رفض فكرة رئاسة المرأة للرجل في العمل، وفكرة ترشيح المرأة للانتخابات النيابية، وبشكل خاص في المناطق الريفية، وذلك لهيمنة العشائرية على قرار النساء في مثل هذه القضايا، وكذلك رفض فكرة سفر المرأة خارج البلاد نتيجة لطبيعة منصبها القيادي الذي تحتله؛ لأن ذلك من وجهة نظرهم يؤثر على دورها في المنزل، مع العلم أن كثيراً من الدراسات أشارت إلى أنه كلما ارتفعت مكانة الزوجة في الثقافة والعمل كانت أكثر اعتقاداً بتكامل الأنثى الفطري وبالطموح في أن تكون زوجة إلى جانب العمل وبالتشاور - بدرجة كبيرة مع زوجها - في شؤون الأسرة.

السؤال الخامس:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، تبعاً لمتغير النوع؟
للإجابة عن السؤال الخامس، استخدم اختبار (ت) الإحصائي T-test لمعرفة الفروق في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية من وجهة نظر أفراد العينة، تبعاً لمتغير النوع، وجدول (6) يبين ذلك:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) الإحصائي
لمتوسطات استجابات أفراد العينة على المعوقات تبعاً لمتغير النوع

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكر	178	3,457	0,5712	*5,182	0,000
أنثى	174	3,100	0,7134		

* دالة إحصائية $\alpha = (0,05)$

يتبين من نتائج اختبار (ت) الإحصائي، الموضحة في جدول (6)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية $\alpha = (0,05)$ في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، من وجهة نظر أفراد العينة، تبعاً لمتغير النوع، لصالح الذكور، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجة حدة المعوقات التي تواجه المرأة من وجهة نظر أفراد العينة الذكور (3,457)، بينما بلغ المتوسط الحسابي الملاحظ لدرجة حدة المعوقات التي تواجه المرأة، من وجهة نظر أفراد العينة من الإناث (3,100)، وتعزى هذه النتيجة إلى أن الذكور أكثر متابعة للقضايا التي تمس المجتمع وأكثر اهتماماً بها، وقضية المرأة من القضايا التي تلقى الاهتمام في وسائل الإعلام والندوات، ولكون الأمر لا يتعلق بشكل مباشر بالذكور فإنهم في غالب الأمر يصدر عنهم أحكامهم على المعوقات التي تواجه المرأة المتعلمة بشكل أكثر واقعية من الإناث، حيث تحاول الإناث تجاهل هذه المعوقات وعدم الاعتراف بها أو التقليل من شأنها رغبة منهن في التخلص منها.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (سمر بني عودة، 2002)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = (0,05)$ في

معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية تعزى لمتغير النوع.

السؤال السادس:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، تبعاً لمتغير مكان السكن؟

للإجابة عن السؤال السادس، استخدم اختبار (ت) الإحصائي T-test لمعرفة الفروق في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، من وجهة نظر أفراد العينة، تبعاً لمتغير مكان السكن، وجدول (7) يبين ذلك:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) الإحصائي لمتوسطات استجابات أفراد العينة على المعوقات تبعاً لمتغير مكان السكن

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
مدينة	244	3,314	0,6733	*1,406	0,161
قرية	108	3,205	0,6553		

* غير دالة إحصائياً $\alpha = (0,05)$

يتبين من نتائج اختبار (ت) الإحصائي، الموضحة في جدول (7)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية $\alpha = (0,05)$ في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، من وجهة نظر أفراد العينة، تبعاً لمتغير مكان السكن، على الرغم من وجود فرق في المتوسطات الحسابية بين أفراد العينة الذين يسكنون في المدينة وأفراد العينة الذين يسكنون في القرية، إلا أن هذا الفرق غير دال إحصائياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتوسط استجابات أفراد العينة الذين يسكنون المدن (3,314)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمتوسط استجابات أفراد العينة الذين يسكنون القرى (3,205)، ويعود تقارب المتوسطات الحسابية بين أفراد العينة إلى كون التأثيرات والمفاهيم التي يتعرض لها طلبة أبناء المدينة هي نفسها تقريباً التي يتعرض لها طلبة أبناء القرية، وكذلك فإن المجتمع الأردني هو نفسه (سكان المدن، القرى) بعاداته وتقاليده، وإن تفاوتت هذه النظرة أحياناً بين سكان المدن

وسكان القرى، وكذلك فإن الحياة الجامعية قد أكسبت أفراد العينة اتجاهات إيجابية نحو المرأة وحقوقها في المجتمع، ومبدأ المساواة بين النوعين.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (سمر بني عودة، 2002)، التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية تعزى لمتغير مكان الإقامة (المدينة، القرية، المخيم).

السؤال السابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟

للإجابة عن السؤال السابع، استخدم تحليل التباين الثنائي Two-way ANOVA لمعرفة أثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، وجدول (8) يبين ذلك:

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الثنائي لأثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية للمناصب القيادية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
النوع × السكن	8,763	1	8,763	*0,169	0,681
الخطأ	180,577	348	0,519		
الكلي	4050,479	352			

* غير دالة إحصائياً $\alpha = (0,05)$

يتبين من نتائج تحليل التباين الثنائي، الموضحة في جدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية $\alpha = (0,05)$ لأثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0,169)، وهي قيمة أقل من قيمة (ف) الحرجة عند مستوى الدلالة (0,681) ودرجة حرية (1) و (348)، ويعود ذلك إلى تقارب المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد العينة (الذكور والإناث) و (سكان المدينة والقرية) على تسلّم المرأة الأردنية

المتعلمة للمناصب القيادية، وتقارب المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على درجة موافقتهم على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تبعاً لمتغير مكان السكن، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة الذين يسكنون في المدن (3,266)، وللذين يسكنون في القرى (3,397)، ومع أن هناك فروقاً في المتوسطات الحسابية فإنها غير دالة إحصائياً.

أما بالنسبة لمتغير النوع، فقد بلغ المتوسط الحسابي لمتوسطات استجابات الإناث (3,551)، ولمتوسطات استجابات الذكور (3,066)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية، لصالح الإناث.

وعند استخدام معادلة تحليل التباين الثنائي لمعرفة أثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تبين أن قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الحرجة عند مستوى الدلالة (0,681)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = (0,05)$.

السؤال الثامن:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟

للإجابة عن السؤال الثامن، استخدم تحليل التباين الثنائي Two-way ANOVA لمعرفة أثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، وجدول (9) يبين ذلك:

جدول (9)

نتائج تحليل التباين الثنائي لأثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية للمناصب القيادية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
النوع × السكن	1,669	1	1,669	*4,05	0,045
الخطأ	143,367	348	0,412		
الكلي	3945,712	352			

* دالة إحصائياً $\alpha = (0,05)$

يتبين من نتائج تحليل التباين الثنائي، الموضحة في جدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (4,05)، وهي قيمة أكبر من قيمة (ف) الحرجة عند مستوى الدلالة (0,045) ودرجة حرية (1) و (348)، وقد جاءت هذه الفروق لصالح الذكور الذين يسكنون في المدن، و جدول (10) يبين ذلك:

جدول (10)
المتوسطات الحسابية لأثر تفاعل النوع ومكان السكن لأفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية للمناصب القيادية

النوع × مكان السكن	المتوسط الحسابي
ذكر	مدينة 3,532
	قرية 3,281
أنثى	مدينة 3,085
	قرية 3,133

يتبين من جدول (10) أن المتوسط الحسابي الملاحظ لدرجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية من وجهة نظر أفراد العينة من الذكور الذين يسكنون في المدن (3,532)، وهذا المتوسط يفوق المتوسطات الحسابية لأفراد العينة من الذكور الذين يسكنون في القرى (3,281)، مما يشير إلى أن شعور الذكور الذين يسكنون في المدن بالمعوقات يفوق شعور الذكور الذين يسكنون في القرى، ويعود ذلك إلى أن الطلبة الذين يسكنون في المدن على دراية ومعرفة بالمعوقات التي تقف في وجه المرأة المتعلمة من الوصول إلى المناصب العليا؛ وذلك لأن نسبة كبيرة من أمهاتهم يزاولن العمل في القطاعين العام والخاص، ونسبة كبيرة منهن من نوات التعليم العالي، ومن المعروف أنه كلما كان المستوى التعليمي للأُم مرتفعاً فإن ذلك يؤدي إلى توافر بيئة تسهم بشكل إيجابي في طريقة تفكير الأبناء، الأمر الذي يترتب عليه اتخاذ الأبناء مواقف أكثر تقبلاً ومرونة تجاه المرأة ودورها في المجتمع.

بينما لا توجد فروق دالة إحصائية لأثر تفاعل النوع ومكان السكن في حدة

المعوقات بين الإناث (سكان المدن، القرى)، وذلك لتقارب المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم على فقرات الاستبانة.

مناقشة النتائج والتوصيات:

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن، على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، والمعوقات التي تحول دون تسلمها لهذه المناصب، وفيما يلي مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة أن (66,1%) من أفراد العينة يوافقون على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، وقد جاءت نسبة الموافقة أقل من نسبة الموافقة المعتمدة في هذه الدراسة (70%)، وجاءت الموافقة في معظمها مقتصرة على المهام والمناصب التي لا تشكل مناصب قيادية متقدمة، وأظهرت النتائج أن (79%) من أفراد العينة يعترفون بقدرة المرأة الأردنية المتعلمة على بناء علاقات اجتماعية مع الموظفين، وأن (78,9%) من أفراد العينة يعترفون بأن المرأة واعية لدورها القيادي، وأشار (76%) منهم إلى قدرة المرأة المتعلمة على التخطيط ضمن فريق لزيادة الإنتاج، بينما أشار (75,4%) إلى أن المرأة المتعلمة قادرة على خوض الانتخابات النيابية، وأن (74,3%) يعترفون بقدرة المرأة المتعلمة على صنع القرار. ومع موافقة أفراد العينة على قدرة المرأة على التخطيط وصنع القرار، وخوض الانتخابات النيابية، ووعيها لدورها القيادي، فإننا نجد تناقضاً في استجاباتهم في المجال التطبيقي لدور المرأة القيادي، حيث عارض (52,5%) من أفراد العينة على تسلّم المرأة مناصب قيادية في الجيش، ورفض (46,7%) أن تكون رئيستهم في العمل امرأة، وعارض (46,5%) منهم أن تكون المرأة رئيسة محكمة، وعارض (46,2%) من أفراد العينة أن تكون المرأة المتعلمة في منصب رئيسة حكومة.

ويعود هذا التناقض في استجابات أفراد العينة إلى النظرة التقليدية الراسخة عن المرأة وسيطرة قيم ثقافية واجتماعية معينة، ترى أن دور المرأة في الحياة يقتصر على الاهتمام بالأسرة، والقيام ببعض الوظائف والمهن التي تتناسب مع طبيعتها.

كذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، لصالح الإناث،

حيث أشار (71%) من الإناث إلى موافقتهن على تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، بينما أشار (61,3%) من الذكور إلى موافقتهم على تسلّم المرأة للمناصب القيادية، وهذه النتيجة طبيعية على اعتبار أن المرأة تنظر إلى نفسها بشكل أفضل مما ينظر إليها الرجل.

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة موافقة أفراد العينة على تسلّم المرأة الأردنية للمناصب القيادية، تبعاً لمتغير مكان السكان (المدينة، القرية)، ويعود ذلك إلى قرب مجتمع الدراسة من أبناء القرى إلى مجتمع الدراسة في المدينة واتصاله به، وللقرب المكاني بين القرى والمدن في الأردن، ولوصول تأثيرات المدينة إلى المناطق القروية.

أظهرت الدراسة وجود بعض المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية للمناصب القيادية، وجاءت المعوقات التالية (مرتبة تنازلياً) على قمة المعوقات من وجهة نظر أفراد العينة، إن متطلبات العمل في مناطق جغرافية مختلفة يضعف فرص تسلّم المرأة المناصب العليا، معارضة العديد من العاملين الرجال رؤس المرأة لهم، عدم تقبل الأهل فكرة سفر المرأة خارج البلاد في حالة توليها أي منصب قيادي، إن العشائرية تعوق ترشيح المرأة للانتخابات النيابية، إن المرأة أقل تحكماً في انفعالاتها وعواطفها من الرجل، وقد بلغت نسبة حدة هذه المعوقات على الفقرات السابقة، من وجهة نظر أفراد العينة على النحو الآتي: (75,9%)، (75,3%)، (75,2%)، (72,4%)، (71,4%).

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (فاتن نصرأوي، 1986)، ودراسة (أمنة خصاونة، 1992)، ودراسة (إياس عاشور، 2003).

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في درجة شعورهم بحدة المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة الأردنية للمناصب القيادية، لصالح الذكور، ويعود ذلك إلى أن الذكور أكثر اهتماماً وواقعية في متابعة القضايا الاجتماعية والسياسية، أما الإناث فإنهن لا يعترفن كثيراً ببعض المعوقات الاجتماعية التي تحول دون وصولهن إلى مراكز القيادة، محاولة منهن لكسر هذه المعوقات، ولم تظهر نتائج الدراسة أثراً لمكان السكن على حدة المعوقات.

أما بالنسبة لأثر تفاعل النوع ومكان السكن على درجة موافقة أفراد العينة على درجة تسلّم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية، فقد أظهر تحليل التباين

الثنائي Tow-way ANOVA عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة، بينما أظهر فروقاً دالة إحصائية لأثر هذا التفاعل في درجة شعور أفراد العينة في حدة المعوقات بين الذكور والإناث ممن يسكنون المدن، لصالح الذكور؛ وذلك لأن أبناء المجتمع الحضري يتقبلون ما يحدث في المجتمع من تغيرات فكرية واجتماعية بدرجة عالية، ويعود ذلك لتمردهم ورفضهم لبعض القيم والعادات السائدة في المجتمع، وأن أبناء المدن على درجة عالية من الثقافة والوعي ببعض القضايا التي تتعلق بالمجتمع الأردني، ومن ضمنها ما يتعلق بالمرأة، والذكور بشكل خاص أكثر واقعية من الإناث في درجة تقديرهم لحدة المعوقات التي تواجه المرأة من تسلم المناصب القيادية، أما الإناث فإنهم يحاولون تجاهل هذه المعوقات وعدم الاعتراف بها وذلك للتخلص منها. وأن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة شعور أفراد العينة في حدة المعوقات بين الذكور والإناث ممن يسكنون في القرى، يعود إلى أن تأثير القيم الاجتماعية السائدة في مجتمعاتهم ما زال قوياً على الذكور والإناث؛ ولأن أبناء القرى لا يشعرون كثيراً بحدّة المعوقات التي تواجه المرأة من تسلم المناصب القيادية وذلك لاقتصار هذه المناصب على المدن.

وفي ضوء النتائج السابقة يوصي الباحثان بما يأتي:

- 1 - أن تقوم وسائل الإعلام المختلفة - وبشكل خاص المرئية - بإظهار المرأة في أدوار تنموية وقيادية وفي مراكز صنع القرار، والتخفيف من إظهارها في أدوار هامشية وثنائية في قوة العمل.
- 2 - أن تتولى النقابات النسائية والجهات الحكومية وغير الحكومية، عقد المؤتمرات والندوات التي تعمل على:
 - التوعية بأدوار المرأة داخل المنزل وخارجه.
 - رفع المستوى الثقافي للمرأة.
 - التخفيف من حدة التمييز ضد المرأة.
 - زيادة ثقة المرأة بنفسها وثقة الرجل بها.
- 3 - أن تتولى وسائل الإعلام والنقابات المهنية والجمعيات النسائية استضافة أصحاب الفكر والرأي والنفوذ (من كلا النوعين)، في مهمة تعديل بعض القيم الثقافية السائدة في المجتمع الأردني، التي تنظر إلى المرأة على أنها مخلوق ضعيف، وأن عملها ينحصر فقط في تربية الأبناء والاعتناء بالزوج، وذلك من خلال

تبيان أدوار كل من الرجل والمرأة سواء داخل المنزل أو خارجه، بحيث تعدل اتجاهات الرجال نحو مشاركة المرأة في قوة العمل بالإضافة إلى عملها داخل المنزل واعتنائها بالأسرة، وكذلك تعديل اتجاهات الرجال بأن مهامهم لا تنحصر فقط في قوة العمل خارج المنزل وإنما المشاركة أيضاً في شؤون المنزل.

4 - زيادة تمثيل النساء في مختلف دوائر صنع القرار وإدماج المرأة في عملية التنمية، ووضع معايير واضحة لمناصب صنع القرار على أن يؤخذ بعين الاعتبار التمثيل المتوازن بين النوعين.

5 - أن تحتوي المناهج المدرسية والجامعية على مادة التنشئة الاجتماعية، وأن يظهر فيها موضوع الأدوار النوعية (دور كل من الرجل والمرأة في المجتمع) سواء على صعيد المنزل أو العمل.

6 - أن تقوم الحكومة بوضع "كوتا" للنساء في تولي المناصب القيادية؛ بحيث تشمل هذه "الكوتا" المناطق الحضرية والريفية.

7 - العمل على تطوير الثقافة السياسية للمجتمع الأردني؛ بحيث تصبح نظرة المجتمع أكثر إيجابية تجاه وجود دور أساسي للمرأة في مواقع صنع القرار، وذلك من خلال الاهتمام بعملية التنشئة السياسية من خلال قنواتها المختلفة، وبشكل خاص المناهج التعليمية لمختلف المراحل الدراسية.

المراجع:

أحمد مبارك (1989). اتجاهات طلاب وطالبات كلية التربية الأساسية نحو عمل المرأة في المجتمع الكويتي. مجلة دراسات تربوية، 4 (19): 98-129.

أمانى قنديل (2004). تمكين المرأة، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية، القاهرة، 12-32.

أمل الفرحان (1991). اتجاهات المسؤولين في الإدارتين العليا والوسطى في القطاع العام نحو عمل المرأة. مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، 18 (2): 136-212.

أملي نفاع (2004). تمكين المرأة، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية، دار نوبار للطباعة، مصر، 46 - 55.

آمنة خصاونة (1992). صعوبات ترقية المرأة الموظفة إلى المستويات العليا في وزارتي التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير، (غير منشورة) جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

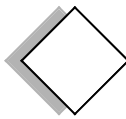
إياس عاشور (2003). المشاركة السياسية للمرأة الأردنية (1989 - 2002)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، عمادة الدراسات العليا، المعهد الدبلوماسي الأردني، عمان، الأردن.

- حزام زهور عدي (2002). قضايا المرأة العربية المعاصرة. المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، (275): 133 - 145.
- ختام حسين تميم (1998). المرأة العربية السورية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
- دائرة الإحصاءات العامة (2005). التقرير السنوي، مسح العمالة والبطالة، الأردن: عمان.
- ذياب عيوش (1985). أحوال الزواج والطلاق في الضفة الغربية المحتلة، دراسة إحصائية تحليلية، مجلة جامعة بيت لحم، (4): 71 - 97.
- ستناي شامي، ولوسين تامينيان (1992). مجلة أبحاث اليرموك، 8 (3)، جامعة اليرموك. الأردن: إربد: 9 - 51.
- سمر بني عودة (2002): معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة، رسالة ماجستير " غير منشورة "، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.
- سهام السرابي (2003). علاقة مستوى التعليم الجامعي ومتغيرات أخرى لمستوى الحراك الاجتماعي للمرأة الأردنية العاملة في القطاع العام، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة عمان للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- سوزان ناجي الصالحي (1994). المعوقات الاجتماعية لمشاركة المرأة الأردنية في مجال العمل السياسي، دراسة ميدانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- عايد الوريكات (1998). اتجاهات المرأة العاملة نحو القيم الأسرية والاجتماعية والاقتصادية للعمل في محافظة الكرك. مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 14 (3): 187 - 205.
- عبد الهادي الجوهري (د. ت). قاموس علم الاجتماع. مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 74.
- عزة شرارة بيضون (1988). الهوية النسائية الجيدة، دراسة ميدانية في التنميط الجنسي عند الشابات اللبنانيات، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الآداب، الجامعة اللبنانية، لبنان.
- عزة شرارة بيضون (2003). القيادة النسائية والإبداع، حالة المنظمات غير الحكومية في لبنان، المستقبل العربي، (292): لبنان.
- علي حسن أحمد (2001): المرأة وتحديات العمل الأهلي "ملامح العمل الاجتماعي"، مجلة التربية، (147)، قطر: 220 - 234.
- علي خليفة الكواري (1983). نحو فهم أفضل للتنمية، المستقبل العربي. (49)، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان: 4-27.
- علي الزغل (1992). اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة في المجتمع الأردني، مجلة أبحاث اليرموك، جامعة اليرموك، 8 (2): 107 - 149.
- علي عسكر، ومعصومة أحمد (2003). الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية

- بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 31 (4)، مجلس النشر العلمي جامعة الكويت: 857-879.
- فاتن جريس نصرأوي (1986). العوامل التي تؤثر في الدور القيادي للمرأة في المجتمع الأردني من وجهتي نظر الإناث والذكور القياديين، رسالة ماجستير في التربية (غير منشورة) كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- فهد الثاقب (1982). الروابط العائلية - القرابية في مجتمع الكويت المعاصر. *حوليات كلية الآداب* (3)، كلية الآداب، جامعة الكويت: 7-69.
- فهيمة شرف الدين، وناديا كيوان (1996). تطور وضع المرأة في السلطة واتخاذ القرار في لبنان (1980 - 1994). *مجلة أبعد*، (5)، لبنان: 40-149.
- كائنكان فواز مرعي (2001). معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين " دراسة ميدانية "، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- ليلى شرف (1996). *المرأة العربية: الوضع القانوني والاجتماعي*. منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، 1 - 17.
- مجد الدين خيرى (1983). المميزات البنائية للأسرة النووية الأردنية، "دراسة استطلاعية". *مجلة العلوم الاجتماعية*، (2): الكويت، 143 - 165.
- موسى اشتيوي، وأمل الداغستاني (1993). مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية لعام 1993. مركز الدراسات الإستراتيجية: الجامعة الأردنية.
- منور الكردي (1986). واقع المرأة العربية - المرأة الأردنية. *مجلة المرأة العربية*، (4): بغداد، 135 - 141.
- نانسي باكير (2000). النوع الاجتماعي والتحول الديمقراطي في الوطن العربي، ورشة العمل الإقليمية (11 - 13 آذار 2002).
- ناهد رمزي (2002). المرأة العربية والعمل: الواقع والآفاق، دراسة في ثلاثة مجتمعات عرقية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 30 (3)، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي: 580 - 607.
- نوال السعداوي (1981). المرأة العربية وعقبات التنمية. *المستقبل العربي*، (31): 83 - 93.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2004). الكتاب الإحصائي السنوي. العدد 55، عمان، الأردن.
- وسيلة بيترو، ومنى الحديدي، وحنان ملكاوي، وليلى أبو حسان، ورعدة شريم (2005). *المرأة والتعليم العالي: واقع وتطلعات*. وزارة التعليم العالي، الأردن.
- Krystyna, C (1990). *Literacy for rural woman in the third world*, UNESCOZ
- Labky, H. N. (1997). *Perceived acceptances of women business: Leaders in lebanon*, American University of Beirut.
- Marshall, J. (1984). *Women managers: Travelers in a male world*. Jhon Weley and Sons.
- Rassam, A. (1984). Introduction: Arab women: The status of research in the social sciences and the status of women's. In UNESCO, social science research and the women in the Arab World, Frances and Pinter, London, 1-3.

- Waley, P. (2000). Women and higher education: The good news and the bad news. *Adults Learning*, 11 (7): 13-19.
- Whitecraft, C, & Williamas, M. (1990). Gender differences and public sector manager women perceptions of equality in state governs. Paper Presented at international communication association convention. Ireland: Dublin, June. 24-25.
- Winfrey. J. (2000). Mother load: Mining for the god of grac. *Journal of Psychology and Christianity*, 19(1): 88-92.
- UNDP(1996). *Human development report*. New York: UNDP: P.51.
- Quinn, N. (1977). Anthropological on women's status. *Annual Review of Anthropology*, vol.6. 15 -22.

قدم في: مارس 2006
أجيز في: سبتمبر 2006



ملحق (1)

الجزء الأول: درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية.

الرقم	الفقرات	درجات المعوقات			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة
1	المرأة المتعلمة غير واعية لدورها القيادي.				
2	أفضل أن تكون رئيستي في العمل امرأة.				
3	المرأة المتعلمة قادرة على قيادة البرامج التطويرية والتخطيط لها.				
4	المرأة المتعلمة قادرة على إدارة مشروع صناعي.				
5	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة مجلس بلدي.				
6	المرأة المتعلمة قادرة على بناء علاقات اجتماعية مع الموظفين.				
7	المرأة المتعلمة قادرة على خوض الانتخابات النيابية.				
8	المرأة المتعلمة قادرة على التخطيط ضمن فريق لزيادة الإنتاج.				
9	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة مجلس إدارة شركة.				
10	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة مجلس قروي.				
11	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة جامعة.				
12	المرأة المتعلمة لديها القدرة على منافسة الرجل في المناصب العليا.				
13	المرأة المتعلمة قادرة على اتخاذ القرارات المهمة.				
14	المرأة المتعلمة لديها الخبرات التي تؤهلها للقيادة.				

الرقم	الفقرات	درجات المعوقات			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة
15	المرأة المتعلمة مؤهلة لقيادة حزب سياسي.				
16	المرأة المتعلمة قادرة على إدارة مؤسسة تجارية.				
17	المرأة المتعلمة لديها الخبرات التي تؤهلها للعمل السياسي.				
18	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون وزيرة.				
19	المرأة المتعلمة قادرة على إدارة مشروع زراعي إنتاجي.				
20	المرأة المتعلمة قادرة على صنع القرار.				
21	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون سفيرة لبلادها في الخارج.				
22	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون قيادية في السلك القضائي.				
23	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيس محكمة.				
24	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة لمجلس الأعيان.				
25	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة لمجلس النواب.				
26	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون رئيسة حكومة.				
27	المرأة المتعلمة قادرة على تسلم مناصب قيادية في الجيش.				
28	المرأة المتعلمة قادرة على أن تكون مستشارة قانونية.				
29	المرأة المتعلمة ناضجة سياسياً لتولي مناصب سياسية متقدمة.				

الجزء الثاني: المعوقات التي تحول دون تسلّم المرأة للمناصب القيادية

الرقم	الفقرات	درجات المعوقات			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة
30	معارضة العديد من العاملين الرجال ترؤس المرأة لهم.				
31	عدم وجود قناعة كافية لدى المرأة المتعلمة للمشاركة في الحياة السياسية.				
32	يشكل عدم استمرار المرأة المتعلمة في العمل صعوبة أمام تسلّم المرأة المناصب الإدارية العليا.				
33	تدخل الأقارب الذين لا يؤيدون عمل المرأة السياسي.				
34	يتم استثناء المرأة عند إشغال المناصب الإدارية العليا.				
35	المرأة المتعلمة ليست ناضجة سياسياً.				
36	لا يوثق بالمرأة أن تكون صانعة قرار.				
37	واجبات المرأة المنزلية تعوق تقدم المرأة في المناصب العليا.				
38	يعكس التفكير السائد في المجتمع الأردني مقولة أن المرأة أقل تحكماً في انفعالاتها وعواطفها من الرجل.				
39	الأحزاب السياسية في الأردن لا تشجع مشاركة المرأة السياسية.				
40	المرأة ضعيفة أمام هيمنة الرجل الأسرية.				
41	تتأثر قيادتي لمروسي سلبياً كوني امرأة.				
42	التنشئة السياسية داخل الأسرة موجهة للذكر دون الأنثى.				
43	تتأثر قراراتتي في العمل بعاطفتي وبأحوالي النفسية كوني امرأة.				

الرقم	الفقرات	درجات المعوقات			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة
44	إن العشائرية تعوق عملية ترشيح المرأة للانتخابات النيابية.				
45	اعتقاد المسؤولين في الإدارة العليا بأن المرأة أقل ولاءً وانتماءً للعمل من الرجل.				
46	لا يتقبل الرجل دور المرأة القيادي.				
47	المرأة غير قادرة على اتخاذ قرارات سياسية مهمة.				
48	قناعة الرجل بأن المرأة مكانها المنزل وتربية الأطفال.				
49	إن متطلبات العمل مثل ساعات العمل المتأخرة أو العمل في مناطق جغرافية مختلفة تضعف فرص تسلم المرأة للمناصب العليا.				
50	يعتقد المسؤولون - وبخاصة الذين هم في الإدارة العليا - بأن المرأة أقل استقراراً من الرجل في العمل.				
51	عدم تقبل الأهل فكرة سفر المرأة إلى خارج البلاد في حالة توليها أي منصب قيادي.				
52	يعتقد المسؤولون - وبخاصة الذين هم في الإدارة العليا - بأن المرأة أقل قدرة على إدارة العمل من الرجل في الوظائف العليا.				
53	المرأة لا ترغب في أن تتسلم وظائف قيادية.				
54	المرأة لا تثق بنفسها صانعة قرار.				

The Acceptance of Women's Leadership Roles by Educational Sciences Students in Private Universities in Jordan

Mohmmmed H. Amayreh*
Seham Al-Sarabi

The purpose of this study is to define the acceptance of women's leadership roles by educational sciences students in private universities in Jordan. The study sample consisted of (352) male and female students, and a questionnaire of (54) items was designed. The results indicated the following: 66.1% of the respondents accepted women's leadership roles. Furthermore, 68.2% of the respondents perceived that there are obstacles for women's leadership, and there were statistically significant differences in response according to male and female respondents. There were no significant differences in response from women according to the place of residence (city, village) toward the acceptance of women's leadership. However, there were statistically significant differences in response from males residing in cities, but no significant differences for village dwellers regardless of gender.

Key words: Women in education, Women and development, Women and leadership, Women and political participation.

(*) Educational Sciences Faculty, Al-Isra Private University, Jordan.

(**) Educational Sciences Faculty, Al-Isra Private University, Jordan.