

واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعات الرسمية: دراسة حالة في "الجامعة الهاشمية"

أماني علي العواملة وأمل "محمد علي" الخاروف*

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعة الهاشمية لأعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية من حيث: (عدد الكادر الوظيفي، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وتوزيعهما على الوظائف، وصفة التعيين، والحصول على إجازة التفرغ العلمي، وتقويم الأداء السنوية، والتمثيل في اللجان والمجالس، والابتعاث)، ومدى مراعاة المسؤولين في الجامعة الهاشمية للنوع الاجتماعي بإعطاء فرص متكافئة للعاملين في العمل: (طريقة التعيين، تبوء المناصب القيادية، الاشتراك في ورش العمل والدورات التدريبية، والمؤتمرات والندوات، واللجان، وفرص الحصول على ابتعاث، وجوائز ومكافآت، والأبحاث المنشورة). وأخيراً التعرف إلى اتجاهات العاملين نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم تحليل البيانات الرسمية للعاملين في الجامعة الهاشمية، وتم اعتماد الاستبانة كأداة دراسة. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية خلال العام الجامعي (2012/2013)، وتم سحب عينة عشوائية بواقع 22% من مجتمع الدراسة، وبلغ حجمها (150) فرداً من الهيئة الأكاديمية، بنسبة (24% من الذكور، و31.8% من الإناث)، و(200) فرداً من أعضاء الهيئة الإدارية بنسبة (17.9% من الذكور، و22.8% من الإناث)، وتم تحليل المعلومات عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج تمثلت في أن هناك فجوة واضحة بين الذكور والإناث العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية جاءت لصالح الذكور من حيث: العدد، والتمثيل في الوظائف القيادية والوظائف الخدمية/ الحرفية. وظهرت فجوة واضحة بين عدد الذكور والإناث من الهيئة الأكاديمية جاءت لصالح الذكور في: الرتب الأكاديمية العليا، والمؤهلات العلمية العليا، والتنشيط في الخدمة الدائمة، والحصول على إجازة تفرغ علمي. وفيما يتعلق بالهيئة الإدارية تبين ضعف تمثيل كل من المرأة والرجل في المؤهلات العلمية العليا، إلا أنه ارتفعت نسبة تمثيل المرأة من حملة الشهادة الجامعية الأولى، وفي حين أظهرت الدراسة ارتفاع نسبة الذكور الذين يحملون مؤهلات علمية تقل عن الثانوية العامة. وفي مجال التنشيط ظهرت فجوة واضحة لصالح المرأة. كما تبين أن الوسيلة الرئيسة لتعيينات عيّنة أعضاء الهيئة الأكاديمية هي الإعلانات الرسمية، في حين كانت الوسيلة الرئيسة لتعيينات عيّنة أعضاء الهيئة الإدارية وجاءت لصالح الذكور والإناث على حد سواء. كما أظهرت النتائج فجوة واضحة لصالح الذكور في تبوء المناصب القيادية والاشتراك في اللجان والحصول على ابتعاث. أما في مجال التدريب فقد تبين أن هناك تكافؤاً في الفرص بين الذكور والإناث في المستوى المحلي، إلا أن هناك قلة في المشاركة بالمؤتمرات الإقليمية والدولية بشكل عام، وتكافؤاً بالفرص في توزيع المكافآت والجوائز إلا أنها شحيحة. وتبين وجود اتجاهات إيجابية بشكل عام نحو تمكين المرأة في العمل ومشاركتها في العملية التنموية، إلا أنه قد ظهرت اتجاهات سلبية نحو عدم الرضا بأن يكون المسؤول في العمل امرأة، وتحديد مهن خاصة بالذكور وأخرى بالإناث.

الكلمات الدالة: الإدماج، النوع الاجتماعي، الجامعات الرسمية، الجامعة الهاشمية.

المقدمة

الجنسين متطلب أساسي لتقدم المجتمع؛ إذ أصبحت الحكومات تسعى لتحسين أوضاع المرأة في كافة مجالات الحياة مدركة أنه ليس كل مكسب للنساء يعني خسارة للرجال، فعندما تُحرم المرأة من فرصة تحسين مستوى معيشتها تُحرم الأسرة من حياة أفضل لأطفالها. وبما أن المرأة نصف

أدرك العالم على مدى العقود الأخيرة أن المساواة بين

* كلية دراسات المرأة، الجامعة الأردنية.

تاريخ استلام البحث 2014/3/13 وتاريخ قبوله 2014/6/12.

للألفية عام (2010) داعية لضرورة اتخاذ إجراءات لضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في الحصول على التعليم والفرص الاقتصادية وصنع القرار وتمكين المرأة، ودمج قضايا المساواة بين الجنسين في العديد من الأهداف وبشكل واضح في الهدف الثالث "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" والتزمت العديد من الدول بها، وتم تحديد عام (2015) عاماً لوفاء بالعهد وتحقيق الأهداف المرجوة. (وزارة التخطيط، وUNFPA، 2010)

وما كان للمرأة الأردنية أن تجني ثمار الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية، التي التزم بها الأردن لولا وجود إرادة سياسية داعمة لتقدم المرأة، وبما ينسجم مع الحقوق التي منحها إياها الإسلام، والمساواة التي رسخها الدستور الأردني والتي تمكنها من أخذ دورها الصحيح في بناء المجتمع وتقدمه، وحسب تقرير دائرة الإحصاءات العامة لعام (2012) انخفضت نسبة الأمية بين الإناث لتصل إلى 10.0%، كما انخفضت نسبة الأمية بين الذكور إلى 3.5% لنفس العام. إلا أن مشاركة المرأة في سوق العمل ومواقع صنع القرار ما زالت دون المستوى المأمول، رغم العديد من الإصلاحات السياسية والقانونية المتعلقة بحقوق المرأة، إذ لم يتجاوز معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة للعام 2012 (14.7%) مقارنة مع (61.3%) للذكور، وهذا مؤشر على وجود فجوة قائمة بين المرأة والرجل في مجال المشاركة الاقتصادية وعلى نحو لا يتناسب مع مستوى التعليم الذي حصلت عليه المرأة. حيث بلغت نسبة المشتغلات في مستوى التعليمي بكالوريوس فأعلى أكثر من نصف المشتغلات 51.4% في حين بلغت نسبة المشتغلات ممن يحملن دبلوم كلية مجتمع أو ثانوية فما دون حوالي (22.3%)، (26.3%) على التوالي (دائرة الإحصاءات العامة، 2012).

ونعني بإدماج النوع الاجتماعي (Mainstreaming Gender): الاهتمام باحتياجات الرجال والنساء في المؤسسات من خلال دمجها بالخطط والسياسات والأنظمة والتشريعات والممارسات لضمان المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين على جميع المستويات وإيقاف التمييز المبني على أساس الجنس في كافة مجالات العمل. (اليونيفيم، 2007) وتسعى هذه الدراسة لإلقاء الضوء على أبعاد النوع

المجتمع فإن استغلال جميع الطاقات البشرية وتفعيلها قد يكون أحد العوامل المؤثرة في التصدي للفقر وتنشيط النمو الاقتصادي بشكل عام. ومن هذا المنطلق أصبح تشجيع المساواة بين الجنسين جزءاً مهماً في إستراتيجية التنمية التي تمكن جميع الناس على حد سواء من تفادي مشكلة الفقر، وضمان فرصهم وحقوقهم في تحسين مستوى معيشتهم. (Zahidi, 2005)

برز مفهوم النوع الاجتماعي (Gender) ليأخذ بعين الاعتبار الاختلافات بين احتياجات واهتمامات كل من المرأة والرجل التي تنتج عن الاختلاف البيولوجي لكل منهما، لإيجاد آليات تضمن لكل من الجنسين ممارسة حقوقهم واستفادتهم من الفرص والموارد بشكل يراعي أدوارهم الإيجابية، مع التأكيد على أن الفوارق والأدوار المختلفة التي يؤديها كل من الجنسين. (اليونيفيم، 2007؛ واللجنة الوطنية لشؤون المرأة، 2005).

وبذلت الأمم المتحدة جهوداً كبيرة لضمان التزام الدول بإشراك المرأة في التنمية، وأنتت هذه الجهود من خلال سلسلة من الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية الخاصة بالمرأة، والتي شجعت على إحلال مفهوم النوع الاجتماعي فيما يتعلق بمشاركة المرأة في التنمية وتحقيق مساواة واقعية ترفع من مستواها الاقتصادي ومنها: مؤتمر المكسيك (1975)، كوينهاجن (1980)، نيروبي (1985)، ومؤتمر بيجين (1995) الذي اعتبر حجر الأساس في تقدم المرأة، إذ ركز على مفهوم تمكين المرأة وإدماجها في كافة مجالات الحياة وحدد عدة محاور للاهتمام، ودعت خطة العمل الحكومات للالتزام بدمج النوع الاجتماعي بشكل فعال في خطط وسياسات الدول. (آل خليفة، 2010)، وكما جاءت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة المعروفة باتفاقية (سيداو) عام (1979)، والتي تُعد البداية الحقيقية للأخذ بالمساواة طبقاً لمفهوم النوع الاجتماعي بشموليتها وواقعيتها والتي تهدف للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة على أساس النوع الاجتماعي. وتحقيق المساواة بين الجنسين في جميع نواحي الحياة، من خلال توفير فرص متكافئة لكلا الجنسين وتتعترف بضرورة أن تصبح المرأة عاملة ومنتجة في المجتمع وأن ينعكس هذا الإدراك على الأفراد والمؤسسات والحكومات. (UNIFEM، 2007)، وجاءت الأهداف الإنمائية

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة بأنها تعطينا صورة واضحة عن واقع النوع الاجتماعي متخصصة في إحدى مؤسسات التعليم العالي (الجامعة الهاشمية)، علماً بأنها ستسد النقص، وستزيد مخزون المكتبة الأردنية في دراسات النوع الاجتماعي، وبالأخص لكونها الدراسة الأولى من نوعها في هذا المجال على مستوى الجامعات الأردنية الحكومية حسب علم الباحثة. إذ ستبحث في المؤشرات المتعلقة بإعطاء الفرص لكل من المرأة والرجل العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديميه والإدارية من حيث: التمثيل بالمستويات الوظيفية المختلفة، المشاركة في المجالس واللجان، والالتحاق في الدورات التدريبية والابتعاث، ومدى إدراك كل منهم لمفهوم النوع الاجتماعي والإفادة من قدرة المرأة في المشاركة في التنمية جنباً إلى جنب مع الرجل، وقدرتها على المشاركة في مواقع صنع القرار على أساس أن تحقيق التنمية مرتبط بوجود العدالة والتكافؤ بين الجنسين، وتمكين المرأة في كافة نواحي الحياة. إضافة إلى أن نتائج هذه الدراسة ستوفر قاعدة بيانات لأصحاب القرار في الجامعة الهاشمية، وتساعدهم لوضع سياسات وبرامج آخذة باعتبارها النوع الاجتماعي.

كما أن القيام بمثل هذه الدراسة يأتي منسجماً مع الرؤى والتوجهات الملكية السامية لجلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم للأردن في سيادة القانون والمساواة، واحترام حقوق الإنسان، وإشراك الجميع في التنمية الشاملة، وتمكين المرأة الأردنية من تفعيل طاقاتها، وأن تأخذ حقوقها الكاملة في المجتمع في شتى مجالات الحياة. وتأكيداً على التزامات الأردن ووفائه بالعهد أمام المجتمع الدولي في السير نحو تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإفساح الطريق لتحقيق الأهداف المرجوة للألفية. كما تأتي هذه الدراسة متضافرة مع الجهود الوطنية و متممة للدراسات التي سبقتها نحو الارتقاء في إدماج النوع الاجتماعي في الأردن.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية: 1. التعرف إلى واقع إدماج المرأة والرجل العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديميه والإدارية. 2. التعرف إلى مدى

الاجتماعي للمرأة والرجل العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديميه والإداريه في الجامعة الهاشمية كإحدى الجامعات الأردنية الحكومية، لتعطي صورة واضحة عن واقع النوع الاجتماعي من خلال بحث المؤشرات المختلفة والمتعلقة بتمثيل كل من المرأة والرجل في الوظائف الإدارية بجميع مستوياتها ومشاركتها في اللجان والمجالس المختلفة، ومدى حصول كل منهم على فرص متكافئة في الترقية، والتدريب والابتعاث، كذلك سنكشف عن مدى معرفتهم بمفهوم النوع الاجتماعي، وأهميته في تطوير العمل في شتى المجالات.

مشكلة الدراسة

تختلف إمكانية وصول كل من المرأة والرجل وتحكمهما بالموارد والفرص المتاحة في المؤسسات الحكومية والخاصة المختلفة، تبعاً للمستويات الوظيفية الحاصلين عليها، والمحددة غالباً وفقاً لاعتبارات اجتماعية، دون الأخذ باعتبارات النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والخطط وإعداد الموازنات، بالإضافة إلى ضعف المعلومات والبيانات المتوفرة حول قضايا النوع الاجتماعي مما يساهم في عدم تحقيق خطط التنمية للنتائج الإيجابية التي سعت إليها، بسبب إعاقة التقدم وإهمال احتياجات المرأة والرجل في مختلف مراحل التخطيط، ولذلك ينبغي تحليل مدى قدرة كل منهما على الوصول والتحكم بالموارد والفرص مع الأخذ بالاعتبار أن دمج مفهوم النوع الاجتماعي يضمن لنا الأخذ بالاعتبار احتياجات واهتمامات ومطالب المرأة والرجل المختلفة عند تصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم السياسات والخطط والممارسات في المؤسسات، مما يضمن المساواة بين الجنسين وإشراك المرأة في التنمية. (مؤتمن، 2010)

ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة لتحليل واقع النوع الاجتماعي للمرأة والرجل من فئة الأكاديميين والإداريين العاملين في الجامعة الهاشمية مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى التمثيل في الوظائف المختلفة، ومدى وصول وتحكم كل منهم بالفرص والموارد بشكل متساو من حيث: طريقة التعيين، وتبوؤ المناصب القيادية، والمشاركة في اللجان والمجالس، والتدريب والابتعاث، إضافة إلى اتجاهاتهم نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية.

الاجتماعية، وينطوي على الدور الواحد مجموعة واجبات يؤديها بناء على كفاءته وثقته المجتمعية، وبعد أداء الفرد لواجباته يحصل على مجموعة حقوق مادية واعتبارية، كما تكون الأدوار في المؤسسة مختلفة إذ إن هناك أدوار قيادية، وسطية، قاعدية، إلا أنه ينبغي أن تتكامل الأدوار حتى يستطيع أن يستمر النسق الاجتماعي للجماعة ويؤدي الفرد أدواره. ويمكن تحليل النسق الاجتماعي إلى مجموعة مؤسسات، والمؤسسات إلى أدوار اجتماعية، والأدوار إلى واجبات وحقوق اجتماعية. (Parsonm 1991) ويشير بارسونز إلى أن لكل فرد دوراً وظيفياً يحدد واجباته وحقوقه وسلوك الفرد تحدده القيم والمعايير الاجتماعية السائدة في الجماعة التي يعتقد بها الجميع. (Parsons, 1982) والفرد منذ بداية حياته يتدرب على إشغال الأدوار الاجتماعية عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية، وهذه الأدوار تساعد الآخرين على فهم سلوكه؛ فسلوك الفرد يمكن فهمه من معرفة دوره الاجتماعي. وإذا ما أدى الفرد أدواره وتصرف بموجب المعايير السلوكية فإنه يكون قد نجح في سد حاجاته ونال رضا وقبول المجتمع. (الحسن، 2010)

علماء النفس عززوا في نظرياتهم التمييز الجنسي للأدوار، واعتبروا أن من أهم مبادئ النمو تعلم الفرد للمهام التي عليه القيام بها في مراحل معينة من عمره، فإذا تعلمها أدت إلى سعادته وراحته. واقترح أريك أريكسون في قائمته للمهام التي يجب تحقيقها في مراحل النمو المختلفة أن يتقن الفرد في مراحل حياته الدور الجنسي المناسب له، ويتعلم السلوك الجنسي المناسب له سواء كان ذكراً أو أنثياً. ويعطى للرجل أدواراً معينة تختلف عن المرأة. ويتوقع من كلا الجنسين أدواراً و واجبات مختلفة. (اليونيفيم، 2007) ويساعد التعرف على تقسيم الأدوار بين الرجال والنساء في أي مجتمع لإظهار وتقييم الجهود التي يبذلها كل منهما داخل الأسرة والمجتمع وأهمية ذلك بالنسبة لإنجاح برامج التنمية المستدامة. وحيث أن التركيبة الاجتماعية تؤثر في تحديد أدوار الرجال والنساء فإننا نرى أن المجتمعات العربية عموماً تعترف بدور المرأة الإيجابي، وينظر إلى الرجل على أساس أنه يؤدي دورين مهمين وهما الدور الإنتاجي والمجتمعي. وواقع الحال أن المرأة تؤدي الأدوار الثلاثة معا (الدور الإيجابي: ويتمثل

مراعاة المسؤولين في الجامعة الهاشمية للنوع الاجتماعي. 3. التعرف إلى اتجاهات المرأة والرجل العاملان من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية إلى جانب الرجل.

أسئلة الدراسة

1. ما واقع إدماج المرأة والرجل العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية من حيث: أعداد الكادر الوظيفي، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وتوزيعهما على الوظائف، صفة التعيين، إجازة التفرغ العلمي، تقييم الأداء السنوية، التمثيل في اللجان والمجالس المختلفة، الابتعاث؟ 2. ما مدى مراعاة المسؤولين في الجامعة الهاشمية للنوع الاجتماعي في إعطاء فرص متكافئة للمرأة والرجل العاملان من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية عند التعيين، وفي مجال الحصول على ترقية وفرص الحصول على بعثات، والترشح للدورات التدريبية، والحصول على المكافآت، والمشاركة في اللجان والمجالس المختلفة، والأبحاث المنشورة. 3. ما اتجاهات المرأة والرجل العاملان من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية إلى جانب الرجل؟

الإطار النظري

قبل عرض النتائج لابد من وضع تصور نظري للدراسة، وذلك حتى يتم فهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وربطها بالمعرفة الموجودة في مجال العلوم. وقد تم استعراض بعض النظريات مثل: نظرية الدور والتفاعلية الرمزية إضافة إلى نظرية التبادل الاجتماعي، وذلك بإيجاز كما يأتي:

نظرية الدور: يعد الدور الاجتماعي مفهوماً مهماً لتفسير العلاقات بين الأشخاص. ويعرف الدور (Role) بأنه "مجموعة من النشاطات الاجتماعية التي يقوم بها الفرد في موقف معين داخل الجماعة" (الزعيبي، 2001: 163). ويشمل الدور القيم والاتجاهات للمجتمع التي على الأفراد التقيد بها وفقاً لمراكزهم. (الخطيب وآخرون، 2003: 32)

يؤكد تالكوت بارسونز (Barsons) بأن الفرد في المجتمع يشغل عدة أدوار في آن واحد، وهذه الأدوار تحدد مكانته

تصل للطرف الآخر، والفرد يقيم ذاته بناء على تقييم الآخرين له. وإن كان الرمز ايجابياً فإنه يعمق العلاقة بين الطرفين كأن يقيم الرجل المرأة العاملة بأنها قادرة على التخطيط والإدارة وتحمل المسؤولية وتصلح للقيادة، وعند وصول التقييم لها فإنها تقيم نفسها بموجب تقييم الرجل لها. ومثل هذا التقييم يعمق العلاقة بين المرأة والرجل العاملين في المؤسسة ويؤدي إلى استمراريتها.

وفي مجال دراستنا فإن نظرة واتجاهات العاملين والعاملات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية ناتجة عن تصور المرأة لذاتها وللاخر وتصور الرجل للمرأة. فإن كانت توقعات الأداء للمرأة أقل من الرجل سيؤدي إلى إيجاد سلوكيات متحيزة ممارسة على المرأة تترجم من خلال عدم التكافؤ في الفرص والموارد المتاحة.

نظرية التبادل الاجتماعي

تؤمن نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory) بأن الحياة الاجتماعية هي عملية تفاعلية تبادلية تعتمد على التوازن بين الأخذ والعطاء بين أطراف التفاعل، والعطاء الذي يقدمه الفرد للآخر هو الواجبات المطلوبة منه، والأخذ الذي يحصل عليه الفرد هو الحقوق التي يتمتع بها بعد أدائه الواجبات. (Lewis . 574 . 1983:المشار إليه في الحسن، 2010). وقد كان لنظرية التبادل تأثير على علم الاجتماع لمساعدة الإنسان على فهم السلوك والعلاقات، وإدراك المؤثرات التي تساهم في تشكيلها، بفضل كل من جورج هومانز George Homans، وبيتر بلاو Peter Blau . ركز هومانز على التبادل في نطاق الجماعات الصغيرة، بينما اهتم بلاو بالمؤسسات الاجتماعية والأوجه الرسمية للمنظمات الاجتماعية. (Wallace and Wolf, 1986: 147)

وجاء هومانز، بمفهوم التبادل المتكافئ، الذي يرتبط في رأيه بتحقيق عدالة عملية التبادل. افترض التوازن بين المكافأة التي يحصل عليها الفرد، مقابل ما يقدمه للجماعة، أي التوازن بين مسؤوليات الفرد وحقوقه. وتوازن قيمة المكافأة مع ما تم استثماره، وتوازن المكافأة مع السلعة. (عثمان وساري، 2009). ومن الافتراضات التي قدمها هومانز (Homans) عن عملية التبادل الاجتماعي أنه إذا كانت الأنشطة التي يقوم

بمسؤوليات الحمل وتربية الأطفال، الدور المجتمعي: مثل المشاركة في الأعمال التطوعية، والدور الإنتاجي: وهو يتضمن إنتاجاً معيشياً فيه منفعة وأجر) ، فهي ترضع طفلها وتقوم بالأعمال المتصلة بدورها كزوجة وأم إضافة إلى تأديتها للأعمال الإنتاجية. (اليونيفيم، 2007). ومن هنا فإن نظرية الدور تساعد في تحليل السلوك الاجتماعي وتمثيل كل من المرأة والرجل في الوظائف المختلفة، والتنميط الجنسي لها، وإدراك الكيفية التي توجه بها ثقافة معينة سلوك الأفراد في مواقف الجماعة مما يجعل السلوك قابلاً للتنبؤ به.

نظرية التفاعل الرمزي: تؤكد نظرية التفاعل الرمزي أن هناك أدواراً خاصة للذكور وأخرى للإناث تنشأ عن طريق التفاعل بين الفرد وأسرته والمجتمع وترى هذه النظرية أن تعرف الفرد على صورة ذاته يحدث من خلال تصور الآخرين له، ومن خلال تصوره لتصور الآخرين له، ومن خلال شعور خاص بالفرد، ومن خلال تفاعل الفرد مع الآخرين فإنه يكون صورة لذاته أي أن الآخرين مرآة يرى فيها نفسه. (همشري، 2003: 40-41)

ويعالج جورج هيربرت ميد (1863-1931) موضوع "أنا" كما أقيم ذاتي و"أنا" كما يقيمني الآخرون. فعندما يحدث التفاعل الاجتماعي بين الأفراد لفترة من الزمن يكون الأفراد المتفاعلون صوراً رمزية ذهنية عن الأشخاص الذين يتفاعلون معهم، وهذه الرموز أو الصور لاتعكس الحقيقة الفعلية للفرد وإنما الحالة الانطباعية السطحية التي كونها الشخص تجاه الشخص الآخر. (Mead, 1984) وهذه الصورة الانطباعية تلتصق بالفرد عند مشاهدته أو التحدث معه. وتكون إما إيجابية أو محايدة أو سلبية، وتنتشر بين المتفاعلين الآخرين فيكونون صوراً انطباعية. وعندما يعطي الآخر انطباعاً أو رمزاً معيناً عن شخص ما، يكون ليس من السهل تغييره وعند وصول تقييم الآخرين للفرد فإنه يقيم نفسه كما يقيمه الآخرون. وهكذا يمكن لنا في ضوء التفاعلية الرمزية أن نفهم طبيعة العلاقة بين المرأة والرجل العاملين في المؤسسة فعندما يكون كل منهما له دوراً معيناً أو مجموعة أدوار تمكنه من القيام بسلوك معين نحو الشخص أو الجماعة التي يكون العلاقة معها. فعندما يتم التفاعل مدة من الزمن يبدأ كل طرف بتكوين صورة ذهنية أو رمزية عن الآخر. والصورة الرمزية قد تكون

لمحاولة فهم نتائج الدراسة من خلال النظر إلى طبيعة التفاعل بين الأفراد والجامعة من منطلقات تفاعلية تعتمد على التبادل في الأخذ والعطاء، ومدى مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي في الحصول على الفرص والموارد المتاحة من (مكافآت، ودورات تدريبية، وإبتعاث وغير ذلك). بما يدعم العلاقة بين الأفراد والمؤسسة أو يجعلها تتصدع. إذ سيصبح الطرف الحائز على فرص وموارد أكثر هو الطرف الأكثر تكيفاً ورغبة في العمل، وفي المقابل عندما يستغل طرف الطرف الآخر ويأخذ منه أكثر مما يعطيه ستتصدع العلاقة بينهما. ووجود شرعية تضمن تحقيق العدالة وتسمح لكل من الرجل والمرأة العاملين في الجامعة بأداء عملية التبادل بينهم وبين الجامعة.

الدراسات السابقة

فيما يلي عرض لأهم ما توصلت إليه الدراسات التي تطرقت لموضوع الدراسة:

أجرت (الخاروف، 2010) دراسة بعنوان: "أبعاد النوع الاجتماعي في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة"، هدفت الدراسة التعرف إلى مدى مراعاة المسؤولين في المجلس الأعلى للشباب للنوع الاجتماعي من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال البعثات والدورات والمكافآت والاستفادة من المصادر وفرصة الوصول إلى المراكز القيادية، وتعرف مدى معرفة الموظفين والموظفات لمفهوم النوع الاجتماعي، وتم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم تحليل قاعدة بيانات الموظفين والموظفات عام 2008 في المجلس الأعلى للشباب من منظور النوع الاجتماعي إضافة إلى تصميم استمارة طبقت على عينة من الموظفين والموظفات بواقع (207،106) من الذكور والإناث على التوالي. أظهرت نتائج الدراسة أن معظم الموظفين والموظفات ليس لديهم سنوات خدمة طويلة في المجلس ومديرياته، ومع ذلك كان وجود فجوات جندرية في الدرجات العليا وفي معدل الدخل الشهري واضحا وفي تولي المرأة مناصب قيادية في مركز المجلس لصالح الرجل. كما تبين ارتفاع نسبة الموظفين في مركز المجلس والمديريات ممن يشغلون وظائف دنيا مقارنة بنسبة الموظفات، كما أنهم لا يحملون كفاءات علمية

بها الفرد في الجماعة مصحوبة بمكافأة مادية أو معنوية فإن الفرد سيكرر هذه الأفعال والأنشطة للرغبة في الحصول على المزيد من المكافآت المادية والمعنوية. (George, 1981: 30). وتبعاً لذلك ينتج الرضا نتيجة توقعات المكافأة، ففي حالة منح العاملين مكافأة أكثر من توقعهم، ينتج عن هذا سلوك إيجابي، ويحاولون تكرار السلوك الذي أدى إلى المكافأة.

ويشير بلاو إلى أنه لا يمكن سحب عملية التفاعل الاجتماعي في معزل عن البناء الاجتماعي أو الثقافي بناءً على عملية المؤسسة، حيث يدخل الشخص في عملية التبادل لتحقيق منفعة، وفي الوقت نفسه يحاول مقابل ذلك تلبية حاجات الآخر وتوقعاته. وفي حالة إخفاق طرف في تلبية توقعات الآخر، فإما أن تتوقف العلاقة أو أن تستمر دون تكافؤ. ويتضمن التبادل الاجتماعي مسؤوليات وحقوق ترتبط بعوامل ثقافية منها: وجود آليات تسمح لكل طرف من أطراف التبادل بأداء مسؤوليته وتحقيق العدالة. وكما تؤدي عملية التبادل التي تتصف بالعدالة إلى تقوية العلاقات الاجتماعية. (Blau, 1964). ركز بلاو في دراساته على التنظيمات الاجتماعية ذات الصلة الرسمية، ويشكل خاص على القيادة في التنظيمات الرسمية. وتستند القيادة في هذه التنظيمات على النظام الداخلي بكل ما يشمل من قوانين ونظم وتعليمات، وتمثل هذه القاعدة الشرعية لما يمكن أن يرتبط بأدوارهم من سلطة. (عثمان وساري، 2009: 266).

في عملية التبادل الاجتماعي تتفاوت القوة والمكانة، إذ إن هذا التفاوت هو الدافع الرئيسي الذي للحصول على المزيد من القوة والمكافآت، ومع وجود هذا التفاوت في القوة والمكانة بين العاملين، يسعى الطرف الأضعف، إلى إيجاد وسائل ذات قيمة تؤدي إلى إعادة التوازن في العلاقة على أساس التكافؤ والعدالة. (عبد الجواد، 2010)؛ أما الإبقاء على تفاوت القوة بين أطراف التبادل، يمكن أن يجعل عملية التبادل متضمنة مفهوم القهر والاستغلال، وتقل احتمالات التوتر إذا اعترف المتفاعلون بهذا التفاوت في المكانة. وبهذا تؤدي المعايير الثقافية والرسمية في المؤسسة كالتشريعات دورها في منع الاستغلال وضبط العلاقات. وفي الوقت نفسه ممكن أن تكون عوامل مساعدة على الاستغلال عندما لا تراعي احتياجات أطراف التفاعل. وفي سياق هذه النظرية يمكننا الاستفادة منها

بلغت 316 شاباً وشابة. أظهرت النتائج أن الثقافة المجتمعية السائدة لازالت هي المصدر الأساسي لاتجاهات الشباب والشابات على السواء نحو علاقة الأدوار بين الذكور والإناث، كما أن نصف الشباب والشابات فقط قد سمعوا بمصطلح الجندر، كما تبين أن الشباب والشابات كانوا على درجة واحدة بالنسبة لأهمية المساواة بين الذكور والإناث في مجال الحصول على الفرص والحقوق والواجبات. وفي تولي المسؤوليات إلا أن موافقة الإناث كانت بدرجة أكبر من الذكور. كما أظهرت الدراسة تأكيد الشباب والشابات أهمية مشاركة المرأة في القرارات الأسرية المختلفة خصوصاً في مجال حق البنات في التعليم في جميع المراحل. وأن كلاً من الشباب والشابات قد وافقوا بدرجة متوسطة على الزواج المبكر. كما انخفضت النسبة قليلاً في حق المرأة بتولي المناصب القيادية وفي إدراج نماذج قيادية في وسائل الإعلام، وفي تحديد مهنة خاصة بالذكور وأخرى للإناث، وفي حق المرأة في ظروف العمل مثلها مثل الرجل. إلا أن اتجاهاتهم نحو الاختلاط بين الجنسين داخل العمل كانت سلبية وتفاوتت النسب بين الشباب والشابات بشأن الصفات التي تسمى ذكورية أو أنثوية وكذلك بالنسبة للمهن.

كما أجرت (مؤتمن وآخرون، 2010) دراسة مسحية وصفية تحليلية بعنوان: "تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن" بهدف التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن بمختلف وزاراته ومؤسساته ودوائره من منظور تدقيق النوع الاجتماعي. والتعرف إلى نسبة تمثيل الذكور والإناث في السلم الوظيفي للقطاع العام في الأردن والفجوات في التعيين والترقية فيما بينهما، حسب المستويات الإدارية المختلفة، والوظائف القيادية وغير القيادية، والمسميات الوظيفية، وفئات عينة الدراسة. وتعرف أثر نسبة تمثيل الإناث في وظائف الإدارة العليا (قمة الهرم) على نسبة تمثيلهن في الكادر الوظيفي وفي المراكز القيادية وتعرف مدى استهداف المرأة بشكل محدد أو إدماج بنود خاصة بالمرأة أو النوع الاجتماعي في سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج المؤسسات الحكومية التي ليست لديها وحدات معنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي. اشتملت عينة الدراسة على (81) وزارة ومؤسسة ودائرة وجهات حكومية

عالية. وأن معظم العاملات من الإناث يشغلن وظائف متوسطة. أما في مجال صفة التعيين فقد ظهرت فجوة جندرية لصالح الإناث، حيث كانت نسبة الموظفات المستقرات في أعمالهن أعلى منها بالنسبة للذكور. وتبين كذلك وجود فجوة نوعية بشكل بسيط لصالح الموظفين الذكور في مجال الحصول على مكافآت وإجازات. وفي مجال التدريب والتأهيل أظهرت النتائج وجود فجوة في نسبة الالتحاق لصالح الذكور سواء في مجال الدورات الداخلية أم الخارجية لصالح الموظفين في مركز الوزارة وفي الميدان. وفي مجال التحاقهم في البعثات والمؤتمرات لوحظ انخفاض عدد البعثات والمؤتمرات وخصوصاً التي تعقد خارج الأردن لكلا الجنسين وتمييز الموظفين عن الموظفات من جهة، والعاملين والعاملات في المجلس في فرصة الالتحاق بها عن العاملين والعاملات في المديریات. أما على مستوى معرفة اتجاهات العاملين والعاملات نحو مفهوم النوع الاجتماعي، فقد بينت النتائج بأن الثقافة المجتمعية السائدة لا زالت هي المصدر الرئيسي لاتجاهات الموظفين أكثر منها للموظفات. مع ملاحظة دور المستوى العلمي ونوعية البرامج التدريبية في التأثير في مستوى المعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي. إلا أن مفهوم النوع الاجتماعي ما زال غير واضح لدى الأكثرية من أفراد عينة الدراسة. كما أظهرت النتائج أن كلاً منهم قد وافق على أهمية المساواة بين الذكور والإناث بشكل كبير في الفرص والحقوق والواجبات بهدف تحقيق العدالة بين الجنسين. إلا أن اتجاهاتهم كانت منخفضة نوعاً ما في مجال وجوب المساواة في الواجبات وتحمل المسؤوليات.

وقامت (الخاروف، 2010) بدراسة أخرى حول: "اتجاهات الشباب والشابات الملتحقات في المراكز الشبابية التابعة للمجلس الأعلى للشباب نحو النوع الاجتماعي". هدفت التعرف إلى مدى معرفة الشباب والشابات المنتسبين للمراكز الشبابية المختلفة لمفهوم النوع الاجتماعي والطرق التي يمكن من خلالها تحقيق مساواة بين الرجل والمرأة في الحصول على الفرص، الحقوق والواجبات والتعرف إلى اتجاهاتهم نحو الذكورة والأنوثة والتعرف إلى الصفات والمهن التي تنطبق على الذكورة والأنوثة من وجهة نظرهم. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتم تصميم استمارة طبقت على عينة عشوائية

بالعاملين والعاملات في المؤسسة، ولا يوجد أي تمييز سلبي أو إيجابي في عملية توزيع المكافآت على العاملين، وقد حصلت المرأة على فرص للتقدم الوظيفي والترقي والحصول على زيادة مالية غير الزيادات السنوية بنسبة أكبر من الرجل. أجرت (EL-Kharouf، 2007) دراسة حول: "أبعاد النوع الاجتماعي في مركز وزارة التربية والتعليم ومديرياتها المختلفة"، هدفت الدراسة التعرف إلى مدى مراعاة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم للنوع الاجتماعي في خططهم من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال البعثات، والدورات، والدرجات، والمكافآت والوصول إلى المراكز القيادية، ومراجعة التشريعات من حيث إضافتها للمرأة. والتعرف إلى مدى معرفة الموظفين والموظفات في الوزارة ومديرياتها لمفهوم النوع الاجتماعي. تم استخدام المنهج الوصفي، طبقت الدراسة على عينة من العاملين والعاملات في مركز وزارة التربية والتعليم وفي جميع مديرياتها المنتشرة في المملكة آخذين بعين الاعتبار (الفئة العمرية، والحالة الزوجية، والمستوى التعليمي، والتخصص، والمركز الوظيفي، والحالة الوظيفية، والفئة العمرية، وسنوات الخدمة) بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (182,353) للذكور والإناث على التوالي وقد تم استخدام الاستبانة لهذا الغرض كأداة للبحث وجمع البيانات. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة بشكل عام ما يأتي: من خلال التحليل لواقع المرأة من حيث تولي المناصب القيادية في الوزارة وفي الحصول على الدرجات الوظيفية العليا وجود فجوات بين المرأة والرجل في نسبة العاملين في المراكز القيادية في الدرجات العليا مقارنة مع العاملات في مركز الوزارة، وتظهر بصورة كبيرة بين العاملين والعاملات في المديرية. وفي مجال التأهيل والتدريب تبين وجود فروق طفيفة بين الذكور والإناث العاملين في مركز الوزارة وفجوة كبيرة بين العاملين والعاملات في مديريات التربية والتعليم، بالرغم من حرص وزارة التربية والتعليم على إعطاء نفس الفرص لكلا الجنسين في استكمال الدراسات العليا. ووجود فجوة ظاهرة في معدل عدد البعثات التعليمية بين الذكور والإناث، وكذلك في مجال انتساب الإناث إلى اللجان المختلفة. أما المعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي فقد ارتبطت بالمستوى التعليمي للموظفين والموظفات فكلما ارتفع مستوى

أخرى، شكلت ما نسبته (72,32%) من إجمالي عدد الوزارات والدوائر والمؤسسات والجهات الحكومية الأخرى في الأردن التي تمثل مجتمع الدراسة. أظهرت الدراسة أن نسبة الإناث الموظفات في المسميات الوظيفية المختلفة في المؤسسات الرسمية التي شكلت عينة الدراسة بلغت (44.9%) من إجمالي عدد الموظفين والموظفات وأن نسبة الإناث تتخفف كلما ارتفعت المسميات الوظيفية باتجاه قمة الهرم الوظيفي. بلغت نسبة الإناث في المؤسسات الرسمية التي شكلت عينة الدراسة، (17%) في الوظائف القيادية، و(46%) في الوظائف غير القيادية، و(10%) فقط في الوظائف الإدارية العليا و(18%) في الوظائف الإدارية الوسطى، و(46%) في الوظائف الإدارية التنفيذية تركزت النساء بنسبة عالية. ومن التوصيات التي خرجت بها الدراسة: اعتماد سياسة تدقيق النوع الاجتماعي كسياسة حكومية مستمرة، وإجراء دراسات حالة متخصصة في الوزارات والمؤسسات والدوائر التي شاركت بهذه الدراسة

وفي دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص أجرتها (الدبابة، والعواملة، 2009) " بهدف تحليل أبعاد إدماج منظور النوع الاجتماعي من خلال ثلاثة محاور أساسية تتمثل في: محور الموارد البشرية، المحور المؤسسي، ومحور التشريعات. جمعت الدراسة بين المنهج الكمي والنوعي بحيث استخدم منهج المسح الاجتماعي لرصد البيانات الكمية وتحليلها من خلال إجراء مسح شامل لكافة العاملين في المكاتب الرئيسية للمجموعة والبالغ عددهم (110) عامل وعاملة. توصلت الدراسة إلى وجود فجوة في تمثيل الذكور والإناث في الهيكل التنظيمي للمؤسسة سواء من حيث العدد أو من حيث تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار والمواقع القيادية العليا، في حين ارتفعت نسبة تمثيلها في الأعمال الإدارية التي تتماشى مع الصورة النمطية لأعمال المرأة، شكلت نسبة النساء العاملات في (السكرتاريا) من مجموع العاملين 100%، في حين بلغت نسبة الإناث العاملات في مهنة مدير إدارة 10%، ومدير قسم 13% من المجموع الكلي للعاملين في منصب مدير. أما فيما يتعلق بالثقافة السائدة والفرص المتاحة فقد كان الحياض الجندي هو الصفة العامة التي تجلت عند اتخاذ معظم القرارات المتعلقة

المرأة في الحكومة. بهدف معرفة دور المرأة ووجودها في المناصب الإدارية العليا. تم سحب عينة عشوائية من النساء ضمن بعض المعايير (كالحالة الاجتماعية، والمؤهلات العلمية وغيرها من الخصائص). بينت نتائج الدراسة أن من المشكلات التي تواجه المرأة في العمل التوزيع التقليدي للأدوار والتمثيل غير المتكافئ في المناصب الإدارية العليا الحكومية. كما أن من المشكلات التي تواجهها المرأة في تولي المناصب العليا هي صعوبة الوثوق في القرارات التي تتخذها المرأة حتى لو كانت تعمل في مناصب عليا في الدولة فيجب أن تلجأ إلى استشارة رجل أعلى منها.

أجرى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2004) دراسة بعنوان: "التدقيق الجندي في المكتب المركزي للإحصاء"، هدفت إلى تأسيس قاعدة بيانات لتعزيز التدقيق الجندي في المكتب المركزي للإحصاء في سوريا، والتعرف على الهيكل التنظيمي والتباينات الوظيفية بين المرأة والرجل من منظور النوع الاجتماعي وتقييم الأوضاع السائدة في المكتب من منظور النوع الاجتماعي. بينت الدراسة أن نسبة العاملين متقاربة بين الرجال والنساء من حملة الشهادة الجامعية (31.3%، 30.4%) على التوالي. كما بينت النتائج أن هناك تكافؤ في الفرص بين الرجال والنساء في الترشيح للدورات التدريبية خارج القطر حيث بلغت 86.7% بين الرجال مقابل 88.95% بين النساء. وبالنسبة لموضوع المساواة بين المرأة والرجل في المجتمع دلت النتائج أن حوالي 46% من العاملين أكدا وجود المساواة وأن أعلى نسبة للتساوي بين الرجل والمرأة كانت الحق في التعليم وبلغت 28%. وأن 60.3% من الرجال يؤمنون بعمل المرأة خارج البيت مقابل 78.6% من النساء. وأن 44% من الرجال يؤمنون بقدرة المرأة على الإدارة والتخطيط مقابل 69.3% من النساء، وكما بينت النتائج أنه لا يوجد ارتباط بين الموقف من المساواة بين المرأة والرجل والمستوى التعليمي حيث حوالي 51% من العاملين من ذوي الشهادات الجامعية والعليا أيدوا المساواة مقابل 54.5% من العاملين ذوي التعليم الابتدائي، وبالنسبة للمعرفة عن مصطلح النوع الاجتماعي تبين أن 61% من العاملين ليس لديهم أية معلومات عن مصطلح النوع الاجتماعي.

تعليمهم زادت معرفتهم بمفهوم النوع الاجتماعي كما ارتبطت بالحالة الوظيفية للإناث. وقد تبين أنه كلما زاد التحاق العاملين والعاملات في الدورات والندوات والبعثات التدريبية زادت معرفتهم بمفهوم النوع الاجتماعي. وكانت من أهم اقتراحات الجنسين في تحقيق المساواة تهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين والتعليمات، والعمل على تعديل بعض النظم المستخدمة، وإشراك المرأة في اتخاذ القرارات، وتشكيل لجنة للموظفين من الجنسين. أما بالنسبة لاتجاهات العاملين والعاملات نحو المهن الذكورية والأنثوية أفادت نتائج الدراسة بأن هناك مهناً يتفق الذكور والإناث على أنها ذكورية كمهنة (المواسرجي، كابتن الطيران، شرطي، ومهنة القضاء)، أما المهن التي اعتبرها كل من العاملين والعاملات أنها تصلح لأن تكون لكليهما (التدريس، والطبيب العام ومبرمج الكمبيوتر).

قامت (العوامله، 2006) بدراسة بعنوان: "تجربة المرأة الأردنية في المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم"، دراسة حالة هدفت الدراسة التعرف إلى المعوقات التي تحد من وصول المرأة إلى المواقع القيادية، والتعرف إلى السمات التي تتميز بها المرأة الإدارية القيادية في وزارة التربية والتعليم. وكان من أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة: أن المرأة الإدارية القيادية تواجه بعض المعوقات للوصول إلى المواقع القيادية منها الصورة النمطية السلبية للمرأة عند الرجل، ومحدودية طموحها، وعدم ثققتها بنفسها وقدراتها، وعدم استمراريتها بالعمل، وتحيز المحسوبة (الواسطة) والعشائرية لصالح الرجل. كما أن المرأة الإدارية القيادية في الوزارة تميزت بسمات عديدة أهمها: شخصيتها المتزنة، وقدرتها على تحمل المسؤولية، دافعيتها العالية للعمل، دققة في إعطاء المعلومات، لكنها تفتقر للباقة، وغير صبورة ولا تهتم إلا بالعمل. كما أظهرت النتائج أنه لا توجد معايير واضحة وشفافة للتعيينات في المراكز القيادية، وكما دلت النتائج أن فاعلية المرأة القيادية متوسطة؛ فلديها قدرة متوسطة على الإنجاز ولكنها لا توجه الموظفين، ولا تقسم العمل بعدالة، ولا تشجع الأفكار الجديدة.

أجرى كل من (دولار وفيسمان وغاتي، 2006) دراسة بعنوان: "هل تعد المرأة الجنس الأكثر عدلاً؟ الفساد ودور

مسحية في الجامعة الهاشمية/ محافظة الزرقاء للتعرف على الحقائق الأساسية عن مجتمع الدراسة،

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الذكور والإناث العاملين في الجامعة الهاشمية المعيّنين رسمياً، ولغاية بداية العام الجامعي (2012/2013)، من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية، والبالغ عددهم حسب قاعدة البيانات الرسمية للعاملين في الجامعة الهاشمية (1595) عاملاً وعاملة، (1087 ذكور، 508 إناث) موزعين على كافة الكليات والدوائر والوحدات التنظيمية في الجامعة. بلغ عدد أعضاء الهيئة الإدارية من كلا الجنسين (1021) منهم (670) ذكراً بنسبة 65.7% و(351) إناثاً بنسبة 34.3%. وبلغ عدد أعضاء الهيئة الأكاديمية (574) من كلا الجنسين، منهم الذكور (417) بنسبة 72.6%، والإناث (157)، بنسبة 27.4% من مجموع أعضاء الهيئة الأكاديمية.

اختيار عينة الدراسة

بالعودة إلى قاعدة بيانات مجتمع الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية من الذكور والإناث العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية، آخذين بعين الاعتبار تمثيلها لجميع الرتب الأكاديمية والفئات الوظيفية. تم سحب عينة من أعضاء الهيئة الأكاديمية بواقع 150 فرداً. منهم أعضاء الهيئة الأكاديمية من الذكور 100 بنسبة 36%، ومن الإناث 50 بنسبة 31.8%. وفي المقابل تم سحب عينة من أعضاء الهيئة الإدارية بواقع 200 فرداً. بلغ العدد من الذكور 120 بنسبة 17.9%، ومن الإناث 80 بنسبة 22.8%. والجدولان (1 و 2) يبينان توزيع خصائص أفراد عينة أعضاء الهيئة الأكاديمية/ الإدارية حسب الجنس.

مما سبق نلاحظ أنه تشابهت النتائج التي خرجت بها الدراسات السابقة من حيث وجود فجوات جندرية واضحة في الوظائف القيادية لصالح الرجل في أغلب الأحيان، وأن معظم العاملات يشغلن وظائف متوسطة. وأن نسبة الإناث تنخفض كلما ارتفعنا في السلم الوظيفي باتجاه قمة الهرم، بالإضافة إلى وجود فجوات جندرية واضحة في التدريب والابتعاث والحصول على المكافآت. وأن هناك استمرار للصورة النمطية السلبية لأدوار المرأة، فما زالت الثقافة المجتمعية مصبوغة بصبغة ذكورية. وأن المسؤوليات الأسرية والواسطة ما زالت تحول بين المرأة وتوليها مناصب قيادية وحصولها على الفرص والموارد. أما بالنسبة للمعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي تبين أن المفهوم مازال غير واضح لدى الأغلبية.

تميّزت هذه الدراسة أنها من الدراسات النادرة المتخصصة بقطاع التعليم العالي وعلى مستوى الجامعات الحكومية، وأنها من أولى الدراسات التي أجريت على العاملين والعاملات في الجامعة الهاشمية من الهيئتين الأكاديمية والإدارية في مجال النوع الاجتماعي. وكما أنها جاءت شاملة لأبعاد النوع الاجتماعي حيث شملت أرقاماً ونسباً تقيس واقع الذكور والإناث لجميع العاملين من حيث: الكادر الوظيفي، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والتمثيل في الوظائف والمجالات واللجان، وتقاييم الأداء السنوية، والإيفاد، من خلال الاستفادة من قاعدة البيانات الرسمية في الجامعة الهاشمية.

منهجية الدراسة

اتبعت الدراسة الوصفي التحليلي المتسق مع أهداف الدراسة، إذ يركز المنهج الوصفي التحليلي على وصف وتحليل دقيق، وتفصيل كمي أو نوعي للموضوع الذي يتم تناوله. وذلك من خلال تحليل بيانات الذكور والإناث العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية خلال العام الجامعي (2012/2013)، كما تم إجراء دراسة

جدول (1)
توزيع أفراد عينة أعضاء الهيئة الأكاديمية حسب الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية والجنس

ذكور		إناث		المجموع		الفقرة	المتغيرات
%	العدد	%	العدد	%	العدد		
10.0	10	18.0	9	12.7	19	(29-20)	الفئة العمرية
44.0	44	64.0	32	50.7	76	(39-30)	
34.0	34	14.0	7	27.3	41	(49-40)	
8.0	8	2.0	1	6.0	9	(59-50)	
4.0	4	2.0	1	3.3	5	+60	
100.0	100	100.0	50	100.0	150	المجموع	
25.0	25	30.0	15	50.7	40	أعزب	الحالة الاجتماعية
71.0	71	68.0	34	70.0	105	متزوج	
1.0	1	2.0	1	1.3	2	أرمل	
1.0	1	0.0	0	0.7	1	مطلق	
2.0	2	0.0	0	1.3	2	منفصل	
100.0	100	100.0	50	100.0	150	المجموع	
85	85	60	30	76.7	115	دكتوراه	المؤهل العلمي
14	14	32	16	20.0	30	ماجستير	
1	1	8	4	3.3	5	أخرى	
100	100	100	50	100.0	150	المجموع	
86.0	86	90.0	45	87.3	131	مدينة	مكان السكن
11.0	11	0.0	0	7.3	11	ريف / قرية	
3.0	3	10.0	5	5.3	8	بادية	
100.0	100	100.0	50	100.0	150	المجموع	
58	58	64	32	60	90	سنة (5-1)	عدد سنوات الخبرة في الجامعة الحالية
34	34	28	14	32	48	سنة (10-6)	
8	8	8	4	8	12	سنة (20-11)	
100	100	100	50	100	150	المجموع	

جدول (2)
توزيع أفراد عينة أعضاء الهيئة الإدارية حسب الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية والجنس

ذكور		إناث		المجموع		الفقرة	المتغيرات
%	العدد	%	العدد	%	العدد		
10.0	12	22.5	18	15.0	30	(20-29)	الفئة العمرية
60.8	73	65.0	52	62.5	125	(30-39)	
23.3	28	12.5	10	19.0	38	(40-49)	
5.8	7	0.0	0	3.5	7	(50-59)	
100.0	120	100	80	100	200	المجموع	
10.0	12	35	28	20.0	40	أعزب	الحالة الاجتماعية
86.7	104	52.5	42	73.0	146	متزوج	
1.7	2	2.5	2	2.0	4	أرمل	
0.8	1	7.5	6	3.5	7	مطلق	
0.8	1	2.5	2	1.5	3	منفصل	
100.0	120	100	80	100	200	المجموع	
4.2	5	3.8	3	4.0	8	ماجستير	المؤهل العلمي
0.8	1	7.5	6	3.5	7	دبلوم عالي	
54.2	65	52.5	42	53.5	107	بكالوريوس	
5.8	7	27.5	22	14.5	29	دبلوم كلية مجتمع	
35.0	42	8.8	7	24.5	49	ثانوية عامة أو أقل	
100.0	120	100.0	80	100.0	200	المجموع	
75.0	90	83.8	67	78.5	157	مدينة	مكان السكن
22.5	27	16.3	13	20.0	40	ريف/ قرية	
2.5	3	0.0	0	1.5	3	بادية	
100.0	120	100.0	80	100.0	200	المجموع	
20.8	25	28.8	23	24.0	48	(1-5) سنة	عدد سنوات الخبرة في الجامعة الحالية
42.5	51	27.5	22	36.5	73	(6-10) سنة	
36.7	44	43.7	35	39.5	79	(11-20) سنة	
100.0	120	100	80	100.0	200	المجموع	

لجمع البيانات وذلك بالرجوع إلى الأدبيات السابقة المتوفرة في هذا المجال مثل: (الخاروف، 2010؛ اللجنة الوطنية لشؤون

أداة الدراسة للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة

صدق الأداة وثباتها: للتحقق من صدق الأداة الظاهري، تم عرض الاستبانة بالإضافة لأهدافها وأسئلتها على مجموعة من المحكمين المنحصرين في مجال الجندر في الجامعة الأردنية، والجامعة الهاشمية وعدد من (5) من المختصين من أعضاء الهيئة الأكاديمية. وكما تم الاستئناس برأي (مدير دائرة الموارد البشرية) في الجامعة الهاشمية، اعتمدت نسبة كبيرة من المحكمين للإبقاء على الأسئلة دون تعديل، حيث تم تعديل فقرة، وحذف فقرة وإضافة فقرة إلى الجزء الثالث، وإضافة خيار ثالث يختص بالمؤهل العلمي في الجزء الأول بالنسبة لاستبانة أعضاء الهيئة الأكاديمية وهو (أخرى) لأنه قد تبين أن هناك البعض من أعضاء الهيئة الأكاديمية يحملون مؤهلات علمية أخرى غير الماجستير والدكتوراه مثل: شهادة الاختصاص أو البورد، وفي النهاية تم الأخذ بملاحظات الجميع في عين الاعتبار وأجريت التعديلات الملائمة لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية، والتي احتوت (48) فقرة لأعضاء هيئة الأكاديمية و (46) فقرة لأعضاء الهيئة الإدارية. اعتبرت تلك الإجراءات السابقة دلالة على الصدق الظاهري لأداة الدراسة، كما حسب معامل ثبات المقياس وذلك بحساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس كرونباخ ألفا وكانت قيمة ذلك المعامل (0,71) كما حسبت وبنفس الطريقة معاملات ثبات للأجزاء الأربعة المختلفة وهي: البيانات الشخصية، واقع العمل، اتجاهات المرأة والرجل العاملان في الجامعة نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية، المعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي، وكانت على التوالي: (0,59)، (0,64)، (0,79)، (0,76).

وقد درجت الإجابات عن الجزء الثالث من الفقرة (1-21) إلى أبعاد هي: موافق بشدة ولها أربع درجات، موافق بدرجة متوسطة ولها ثلاث درجات، موافق بدرجة قليلة ولها درجتان، ولا أوافق درجة واحدة. وطلب من المبحوثين وضع إشارة في العمود المناسب لكل فقرة، وبما يتفق مع رأيهم.

تفسير النتائج (معياري التقويم): تم تصنيف المتوسطات الحسابية حسب المتوسط المرجح كما يلي: (1.00 - 1.75) متدني؛ (1.76-2.90) مقبول؛ (2.91 - 3.20) متوسط؛ (3.21-4.0) مرتفع.

التحليل الإحصائي: تم تحليل المعلومات عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) حيث تم استخراج مؤشرات

المرأة؛ 2010؛ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2007). حيث تم تصميم استبانتين: الاستبانة الأولى خصصت لأعضاء الهيئة الأكاديمية، والثانية لأعضاء الهيئة الإدارية. اشتملت استبانة أعضاء الهيئة الأكاديمية على (48) سؤالاً في صورتها النهائية موزعة على أربعة أجزاء وهي: **الجزء الأول:** تضمن البيانات الشخصية الخاصة بأفراد العينة، من حيث (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ومكان السكن). **الجزء الثاني:** تضمن (14) فقرة تكشف واقع العمل، والتطور الوظيفي للعاملين من حيث (الرتبة الأكاديمية، والمركز الوظيفي الحالي، وعدد مرات تبوء مناصب قيادية، وعدد سنوات الخبرة في الجامعة وخارج الجامعة، طريقة التعيين، ومدى حصول كل منهم على ابتعاث أو مشاركتهم في اللجان والمجالس، الدورات، ورش العمل، المؤتمرات، الندوات التي تم المشاركة بها من خلال تقديم ورقة عمل أو كحضور، وحصولهم على جوائز ومكافآت من خلال الجامعة، إضافة إلى عدد الأبحاث العلمية المنشورة). **الجزء الثالث:** تضمن (25) فقرة كانت منها (21) فقرة تكشف عن اتجاهات العاملين نحو أهمية مشاركة المرأة في العملية التنموية، ومعرفة ما إذا كان هناك مساواة في العمل بين الجنسين وكما احتوى هذا الجزء على أسئلة لمعرفة وجهات نظر أفراد العينة بكيفية تحقيق المساواة بين العاملين، وما هي المعوقات التي تحد من وصول المرأة إلى المراكز القيادية. **الجزء الرابع:** تضمن (4) فقرات تكشف عن مدى معرفة العاملين بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) من حيث (سماهم بمصطلح الجندر، ومشاركتهم في الدورات التدريبية أو ورش العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي واعتقادهم أن النوع الاجتماعي له علاقة بجنس الفرد أم لا إضافة إلى الطرق التي يمكن من خلالها التعريف بمفهوم النوع الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

كما اشتملت استبانة أعضاء الهيئة الإدارية على (46) سؤالاً في صورتها النهائية، وبنفس الشكل موزعة على الأربعة أجزاء السابقة إلا أنها تختلف عن استبانة أعضاء الهيئة الإدارية باستثناء سؤالين من الجزء الثاني المتعلقين بـ (الرتبة الأكاديمية، وعدد الأبحاث العلمية المنشورة) نظراً لطبيعة عمل الهيئة الإدارية، ومع الإبقاء على بقية الأجزاء الأخرى.

عرض نتائج الدراسة
أولاً: النتائج المتعلقة بواقع إدماج المرأة والرجل العاملين من
أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية في الجامعة
الهاشمية
1. الكادر الوظيفي

تدل على وجود فجوة بين الذكور والإناث العاملين في الجامعة
الهاشمية في مجال الحصول على فرص متساوية في
الأموال السابقة، حيث تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي
مثل: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات
والنسب المئوية.

جدول (3)

توزيع الكادر الوظيفي في الجامعة الهاشمية حسب الهيئة والجنس للعام الجامعي (2012/2013)

الجنس	الأكاديميين		الإداريين		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
ذكور	417	72.6	670	65.6	1087	68.2
إناث	157	27.4	351	34.4	508	31.8
المجموع	574	100.0	1021	100.0	1595	100.0

المصدر: قاعدة المعلومات في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2012/2013)

العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية
والإدارية.

2. الحالة الاجتماعية والمؤهل التعليمي

يوضح الجدول (3) أن نسبة الإناث العاملات في الجامعة
بلغت حوالي الثلث بواقع 31.8% من المجموع الكلي للعاملين
والعاملات، وتختلف النسب بين الهيئتين الأكاديمية والإدارية
حيث بلغت النسب (27.4%، 34.4%) على التوالي. مما
يدل على وجود فجوة واضحة بين عدد الذكور والإناث

جدول (4)

توزيع العاملين في الجامعة الهاشمية حسب الحالة الاجتماعية والمؤهل التعليمي والجنس
للعام الجامعي (2012/2013)

المتغير	الفقرة	الأكاديميين		الإداريين	
		الذكور	النساء	الذكور	النساء
الحالة الاجتماعية	متزوج	369	88.5	210	59.8
	أعزب	47	11.3	135	38.5
	مطلق	1	0.2	5	1.4
	أرمل	0	0.0	1	0.3
	المجموع	417	100.0	351	100.0
المؤهل العلمي	دكتوراه	346	83.0	0	0.0
	البورد	3	0.7	—	—
	الزمالة	12	2.9	—	—

-	-	-	-	1.7	7	1.3	2	درجة الاختصاص
0.9	3	1.7	6	11.8	49	48.4	76	ماجستير
0.6	4	0.3	1					دبلوم عالي
32.7	219	65.2	229	-	-	-	-	بكالوريوس
9.6	64	16.8	59	-	-	-	-	دبلوم
13.9	93	12.8	45	-	-	-	-	ثانوية عامة
42.1	282	3.1	11	-	-	-	-	دون الثانوية
100	670	100	351	100	417	100	157	المجموع

المصدر: قاعدة المعلومات في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2012/2013)

الهاشمية حسب الهيئة والجنس تشير البيانات في الجدول (4) على أن أعلى نسبة للعاملات من أعضاء الهيئة الأكاديمية حاصلات على درجة الدكتوراة أو الماجستير بنسبة (47.1%، 48.4%) على التوالي. وفي المقابل كانت نسبة الذكور من حملة الدكتوراة أو الماجستير حوالي (83%، 11.8%) على التوالي. مما يدل على وجود فجوة بشكل واضح لصالح الذكور عند حملة درجة الدكتوراة. وكانت النسبة الأكبر من العاملين والعاملات من أعضاء الهيئة الإدارية يحملن درجة البكالوريوس بواقع 65.2%، والنسبة الأكبر من الذكور من دون الثانوية العامة بواقع 42.1%، مما يشير إلى وجود علاقة بين المستوى التعليمي للمرأة والتحاقها في العمل.

3. توزيع العاملين في الوظائف

يشير الجدول (4) إلى أن النسبة الأعلى من الذكور والإناث من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية متزوجون/متزوجات بواقع (88.5%، 62.4%) على التوالي من الأكاديميين والأكاديميات و(84.8%، 59.8%) من العاملين والعاملات في الهيئة الإدارية على التوالي. كما دلت النتائج على ارتفاع نسبة العزوبة عند الإناث مقارنة بالذكور من الهيئتين الأكاديمية والإدارية، إذ بلغت (35.0%، 38.5%) لكل من العاملات من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية على التوالي. وفي حين بلغت (11.3%، 15.2%) لكل من العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية على التوالي. مما يدل على وجود فروق واضحة في نسبة العزوبة بين الذكور والإناث العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية.

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي للعاملين في الجامعة

جدول (5)

توزيع العاملين في الجامعة الهاشمية على الرتب الأكاديمية حسب الجنس خلال العام الجامعي (2012/2013)

الرتبة الأكاديمية	إناث		ذكور		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أستاذ	3	1.9	41	9.8	44	7.7
أستاذ مشارك	23	14.6	135	32.4	158	27.5
أستاذ مساعد	42	26.8	163	39.1	205	35.7
محاضر متفرغ	62	39.5	57	13.7	119	20.7
مدرس	10	6.4	7	1.7	17	3.0

2.4	14	2.4	10	2.5	4	مدرس مساعد
3.0	17	1.0	4	8.3	13	مساعد بحث وتدریس
100	574	100	417	100	157	المجموع

المصدر: قاعدة البيانات الرسمية في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2012/2013)

أستاذ مساعد (26.8%) من الإناث مقابل (39.1%) من الذكور. وهذا مؤشر على وجود فجوة جندرية واضحة لصالح الذكور في الحصول على الرتب الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد). مما يدل على أن فرص تقديم الأبحاث للترقي لدى الذكور كانت أكبر من فرص الإناث.

وفي مجال توزيع أعضاء الهيئة الأكاديمية حسب الرتب الأكاديمية نجد نسبة الحاصلين على رتبة أستاذ (1.9%) فقط من الإناث مقابل (9.8%) من الذكور. كما بلغت نسبة الحاصلين على رتبة أستاذ مشارك (14.6%) من الإناث مقابل (32.4%) من الذكور. ونسبة الحاصلين على رتبة

جدول (6)

توزيع العاملين في الجامعة الهاشمية في فئة الوظائف القيادية حسب الجنس خلال العام الجامعي (2012/2013)

المجموع	إناث		ذكور		المسميات الوظيفية	
	العدد	%	العدد	%		
25.0	1	-	-	100.0	1	رئيس جامعة
75.0	3	-	-	100.0	3	نائب رئيس
1.1	4	-	-	1.4	4	المجموع
20.7	29	17.2	5	82.8	24	عميد
22.9	32	9.4	3	90.6	29	نائب عميد
20.0	28	10.7	3	89.3	25	مدير
0.7	1	-	-	100.0	1	نائب مدير
39.8	140	29.2	21	42.5	119	المجموع
17.3	36	11.1	4	88.9	32	مساعد عميد
6.7	14	42.9	6	57.1	8	مساعد مدير
51.9	108	21.3	23	78.7	85	رئيس قسم
48.1	100	28.0	28	72.0	72	رئيس شعبة
59.1	208	70.8	51	56.1	157	المجموع

المصدر: قاعدة المعلومات في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2012/2013)

الحاصلين عليها. وفي المقابل لم يكن هناك تواجد للإناث في الوظائف القيادية الإشرافية. أما بالنسبة للوظائف القيادية العليا والتي شملت (عميد، ونائب عميد، ومدير، ونائب مدير) بلغت نسبة الذكور الحاصلين على الوظائف العليا (42.5%) من المجموع الكلي للذكور في فئة الوظائف القيادية، مقابل

وتشير النتائج حسب الجدول (6) إلى ضعف تمثيل المرأة في الوظائف القيادية بشكل عام، إذ يظهر بشكل واضح وجود فجوة جندرية لصالح الذكور بالنسبة للوظائف الإشرافية والتي اشتملت على (رئيس الجامعة، نائب الرئيس) حيث حصل الذكور على نسبة (1.4%) من مجموع الوظائف الكلي

في الوظائف القيادية، وشكلت نسبة الإناث في الوظائف الوسطى ما نسبته (70.8%) من مجموع الإناث في الوظائف القيادية. وتظهر الفجوة بين الذكور والإناث أيضا لصالح الذكور باختلاف مسمى الوظيفة في الوظائف الوسطى، حيث كانت أعلى نسبة للذكور ممن هم في وظيفة مساعد عميد أو مساعد مدير بنسبة (88.9%، 57.1%) على التوالي، مقابل (11.1%، 42.9%) للإناث على التوالي.

(29.2%) للإناث من المجموع الكلي للإناث. مما يدل على وجود فجوة جندرية واضحة لصالح الذكور في الحصول على الوظائف القيادية العليا، وتتفاوت النسب باختلاف المركز الإداري. أما الوظائف القيادية الوسطى فقد حصل كل من الذكور والإناث على أعلى نسبة فيها من بين فئة الوظائف القيادية (مساعد عميد، ومساعد مدير، ورئيس قسم، ورئيس شعبة) فقد كانت نسبة الذكور (56.1%) من مجموع الذكور

جدول (7)

توزيع العاملين في الجامعة الهاشمية على الوظائف الإدارية حسب الجنس خلال العام الجامعي (2013/2012)

الوظائف الإدارية	ذكور		إناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
إداري	74	56.9	56	43.1	130	24.1
سكرتاريا	0	0.0	110	100.0	110	20.4
وظائف حاسوب	66	40.2	98	59.8	164	30.4
وظائف مهنية	15	36.6	26	63.4	41	7.6
مترجم لغة اشارة	0	0.0	2	100.0	2	0.4
محرر صحفي	2	100.0	0	0.0	2	0.4
محاسب	9	56.3	7	43.8	16	3.0
مدقق	2	100.0	0	0.0	2	2.2
أمين مستودع	12	100.0	0	0.0	12	2.2
مرشد اجتماعي	0	0.0	1	100.0	1	0.2
مدرب لياقة بدنية/ ألعاب قوى	2	66.7	1	33.3	3	0.6
منقذ سباحة	1	50.0	1	50.0	2	0.4
مشرف	29	82.9	6	17.1	35	6.5
مخرج مسرحي	1	100.0	0	0.0	1	0.2
مهندس ميكانيك	1	100.0	0	0.0	1	0.2
مراقب	15	88.2	2	11.8	17	3.2
المجموع	229	34.3	310	87.7	539	52.8

المصدر: قاعدة البيانات الرسمية في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2013/2012)

(88.2%، 82.9%) على التوالي والباقي إناث. وأيضا في الوظائف المتعلقة بالأمر المالية مثل (محاسب، ومدقق، وأمين مستودع) حيث بلغت النسب للذكور (56.3%، 100.0%، 100.0%) على التوالي. وفي المقابل كانت نسب

أما بالنسبة للإداريين والإداريات وتوزيعهم في الوظائف المختلفة فيبين الجدول (7) أن الفجوة بين الذكور والإناث تظهر بشكل واضح في الوظائف الإدارية كوظيفة مدير أو مراقب أو مشرف حيث بلغت النسب للذكور (56.9%،

الإناث أعلى من الذكور في الوظائف الخدمية أو التعليمية مثل: (سكرتاريا، وظائف حاسوب، وظائف مهنية، ومترجم لغة إشارة، ومرشد اجتماعي) حيث بلغت النسب للإناث (100.0%، 59.8%، 63.4%، 100.0%، 100.0%) على التوالي.

جدول (8)

توزيع العاملين في الوظائف الخدمية/ الحرفية حسب الجنس

الوظائف الخدمية / الحرفية	ذكور		إناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أمن جامعي	84	96.6	3	3.4	87	25.7
سائق	37	100.0	0	0.0	37	10.9
حافظ ملفات	1	100.0	0	0.0	1	0.3
مأمور مقسم	5	100.0	0	0.0	5	1.5
خطاط	1	100.0	0	0.0	1	0.3
عامل	137	100.0	0	0.0	137	40.4
فني	47	100.0	0	0.0	47	13.9
مساعد فني	9	90.0	1	10.0	10	2.9
مصور	1	100.0	0	0.0	1	0.3
حرفي	1	100.0	0	0.0	1	0.3
مساعد حرفي	12	100.0	0	0.0	12	3.5
المجموع	335	50.0	4	1.1	339	33.2

المصدر: قاعدة البيانات الرسمية في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2013/2012)

أما بالنسبة لتوزيع العاملين الإداريين في الوظائف الخدمية/ الحرفية حسب الجنس فيبين جدول (8) أن نسبة الإناث من مجموع هؤلاء الموظفين لا تتجاوز (1.1%) مما يعني أن معظم الموظفين في هذا النوع من الوظائف من الذكور، وقد يكون ذلك بسبب نوع الوظيفة ومهامها، ووقت الدوام فيها، إلى جانب عدم إقبال الإناث على هذه الوظائف.

3. صفة التعيين

جدول (9)

توزيع العاملين في الجامعة الهاشمية حسب صفة التعيين والجنس خلال العام الجامعي (2013/2012)

صفة التعيين	الإداريين				الأكاديميين			
	إناث		ذكور		إناث		ذكور	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
مثبت	147	35.3	28	17.8	245	36.6	158	45.0
تحت التجربة	270	64.7	129	82.2	425	63.4	193	55.0
المجموع	417	100.0	157	100.0	670	100.0	351	100.0

المصدر: قاعدة البيانات الرسمية في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2013/2012)

مجال التثبيت في الخدمة الدائمة على العكس من الهيئة الأكاديمية.

4. إجازة التفرغ العلمي لأعضاء الهيئة الأكاديمية حسب الجنس

وفيما يتعلق بحصول الأكاديميين على إجازة تفرغ علمي خلال العام 2013/2012، فقد تبين أنه لم تحظى أي أكاديمية بإجازة تفرغ علمي في ذلك العام مقابل حصول 34 أكاديمي لهذه الفرصة مما يشير إلى ضعف الإنتاج العلمي للمرأة.

5. التقارير السنوية للعاملين من أعضاء الهيئة الإدارية حسب الجنس

وإذا نظرنا إلى توزيع العاملين والعاملات حسب صفة التعيين، يوضح الجدول (9) أن هناك (35.3%) من الذكور من أعضاء الهيئة الأكاديمية مثبتين في الخدمة الدائمة مقارنة بـ (17.8%) فقط من الإناث. مما يدل على وجود فجوة جنديرية لصالح الذكور في مجال التثبيت في الخدمة الدائمة بالنسبة لأعضاء الهيئة الأكاديمية. وذلك يؤثر على العملية التربوية من خلال عدم الشعور بالأمان الوظيفي. ويعود ذلك لعدم استكمال الأكاديميات لشروط التثبيت لأعضاء الهيئة الأكاديمية في الخدمة الدائمة المعمول بها في الجامعة، وربما يعود ذلك إلى ارتباط المرأة بالمسؤوليات الأسرية. أما بالنسبة لأعضاء الهيئة الإدارية نجد أن نسبة الذكور المثبتين في الخدمة الدائمة (36.6%) مقابل (45.0) من الإناث. مما يعني وجود فجوة جنديرية لصالح الإناث في

جدول (10)

التقارير السنوية لأعضاء الهيئة الإدارية حسب الجنس خلال العام الجامعي (2013/2012)

التقدير	ذكور		إناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
ممتاز	500	74.6	292	83.2	792	77.6
جيد جدا	160	23.9	58	16.5	218	21.4
جيد	9	1.3	1	0.3	10	1.0
متوسط	1	0.1	0	0.0	1	0.1
المجموع	670	100	351	100	1021	100

المصدر: قاعدة البيانات الرسمية في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2013/2012)

6. اللجان والمجالس المختلفة

تُعَدُّ المجالس واللجان في الجامعة الهاشمية إحدى الركائز الأساسية لرسم السياسات العامة للجامعة وفق الأنظمة والتعليمات المعمول بها، ولضمان جودة العمل وتسييره تم تشكيل عدد من اللجان والمجالس في الجامعة وذلك حسب ما أشارت إليه البيانات المتوفرة لدى الجامعة للعام الجامعي 2013/2012 وهي: (مجلس الأمناء، مجلس الجامعة، مجلس العمداء، لجنة التعيين والترقية، لجنة شؤون الموظفين، لجنة التأمين الصحي).

وفيما يتعلق بمدى وجود فجوة في تقييم أعضاء الهيئة الإدارية والمتمثلة فيهما ورد في تقاييم الأداء السنوية خلال العام الجامعي (2013/2012) فنجد أن الفجوة كانت لصالح الإناث حيث حصلت الإناث على تقدير ممتاز أو جيد جدا بواقع (83.2%، 16.5%) من مجموع الإناث على التوالي. وفي المقابل كانت نسبة الذكور ممن حصلوا على تقدير "ممتاز" أو "جيد جدا" حوالي (74.6%، 23.9%) من مجموع الذكور على التوالي.

جدول (11)

توزيع اللجان والمجالس للعام الجامعي (2013/2012) حسب الجنس

المجالس واللجان	ذكور		إناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
مجلس الأمناء	12	92.3	1	7.7	13	15.1
مجلس الجامعة	32	86.5	5	13.5	37	43.0
مجلس العمداء	15	83.3	3	16.7	18	20.9
لجنة التعيين والترقية	7	100	0	0	7	8.1
لجنة شؤون الموظفين	4	100	0	0	4	4.7
لجنة التأمين الصحي	6	85.7	1	14.3	7	8.1
المجموع	76	88.4	10	11.6	86	100

المصدر: قاعدة البيانات الرسمية في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2013/2012)

مجلس العمداء وذلك بحكم الوظيفة بواقع (16.7%) يلي ذلك في مجلس الجامعة فمجلس الأمناء بنسبة (13.5%)، (7.7%) على التوالي.

7. الحصول على ابتعاث

وكما يبين جدول (11) أنه لم تحظ الإناث نسبة عالية في العضوية في مجالس الجامعة مما يعني عدم أخذ أصحاب القرار برأي الإناث عند وضع السياسات والخطط، إذ بلغت النسبة بشكل عام للعضوات في تلك المجالس حوالي (11.6%) مقابل (88.4%) للذكور. وتركزت نسبتهم في

جدول (12)

توزيع الموفدين خلال الأعوام من (1995-2009) حسب صفة الإيفاد الجنس

الجنس	خارج الأردن		داخل الأردن		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
ذكور	216	76.3	38	39.1	254	72.4
إناث	67	23.7	30	30.9	97	27.6
المجموع	283	100.0	97	100	351	100.0

المصدر: قاعدة البيانات الرسمية في الجامعة الهاشمية للعام الجامعي (2013/2012)

الأردن وداخل الأردن، حيث بلغت النسب (23.7%)، (30.9%) على التوالي. في حين كانت نسبة الذكور 72.4% من المجموع الكلي للموفدين والموفدات خارج الأردن وداخل الأردن، حيث بلغت النسب (76.3%)، (39.1%) على التوالي. مما يدل على وجود فجوة جندرية واضحة لصالح

يوضح الجدول (12) نسبة الإناث والذكور الموفدين على حساب الجامعة للأعوام (1995-2009) أي منذ أول عام اتبعت فيه الجامعة سياسة الإيفاد، إذ بلغت نسبة الإناث الحاصلات على إيفاد خلال هذه الفترة حوالي ثلث الموفدين بواقع (27.6%). وتختلف النسب حسب صفة الإيفاد خارج

ثانياً: النتائج المتعلقة بمدى مراعاة المسؤولين في الجامعة الهاشمية للنوع الاجتماعي في إعطاء فرص متكافئة للمرأة والرجل العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية

1. طريقة التعيين

الذكور في نسبة الموفدين بشكل عام وفي فرصة الإيفاد خارج الأردن بشكل خاص. أما بالنسبة للموفدين الذين تم إيفادهم خلال الأعوام من (2010/2013)، فقد تم إيفاد جميعهم خارج الأردن بواقع (44) موفداً، وبلغت نسبة الإناث منهم (15.4%) مقابل (84.6%) للذكور.

جدول (13)

توزيع أفراد عينة الهيئة الأكاديمية والإدارية في الجامعة حسب طريقة التعيين والجنس

الإداريين						الأكاديميين						طريقة التعيين
المجموع		إناث		ذكور		المجموع		إناث		ذكور		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
37.5	75	40	32	35.8	43	59.3	89	70	35	54	54	إعلان بالصحف اليومية
-	-	-	-	-	-	20.0	30	16	8	22	22	إيفاد
62.5	125	60	48	64.6	77	11.3	17	6	3	14	14	واسطة
-	-	-	-	-	-	9.3	14	8	4	10	10	استقطاب
100	200	100	80	100	120	100	150	100	50	100	100	المجموع

فقد كانت أعلى نسبة تعيين للعاملين والعاملات من أعضاء الهيئة الإدارية عن طريق (الواسطة) ثم عن طريق الإعلانات المطروحة بالصحف اليومية بواقع (64.6%)، (60.0%) على التوالي. مما يدل على أنه لم يتم أخذ معيار الكفاءة والمؤهلات العلمية بالنسبة للتعيينات الإدارية. كما أن الوساطة في التعيينات الإدارية جاءت لصالح كل من الرجل والمرأة على حد سواء. بينما بلغت نسبة الذكور والإناث الإداريين المعيّنين عن طريق الإعلان بالصحف اليومية (35.8%)، (40.0%) على التوالي. مما يدل على أنه عند الأخذ بالإعلانات المطروحة لتمييز بين الجنسين في التعيينات الإدارية، وإنما حسب معايير الكفاءة والخبرة والمؤهلات العلمية وضمن جداول المفاضلة والمقابلات الشخصية، وتنسيب لجنة شؤون الموظفين والمراجع المختصة.

2. فرص تيوؤ المناصب القيادية

تشير النتائج في الجدول (13)، أن أعلى نسبة تعيين للعاملين والعاملات من أعضاء الهيئة الأكاديمية للذكور والإناث عن طريق الإعلانات في الصحف اليومية (54%)، (70%) مما يدل على وجود فجوة واضحة لصالح الإناث وعلى أن الكفاءة قد لعبت الدور الأساسي في التعيينات الأكاديمية، بغض النظر عن أية اعتبارات أخرى مثل الجنس، ضمن شروط الإعلانات المطروحة وجدول المفاضلة المعمول بها في الجامعة وتنسيبات المجالس المختصة بغض النظر على الجنس. ثم عن طريق الإيفاد، (22%)، (16%) على التوالي، تلتها الوساطة، (14%)، (6%) مما يدل على أن الوساطة قد كانت لصالح الرجل وهذا ما تعززه الثقافة المجتمعية الذكورية. وأخيراً الاستقطاب بواقع (10%)، (8%) للذكور والإناث على التوالي.

أما فيما يتعلق بطريقة التعيينات لأعضاء الهيئة الإدارية

جدول (14)

توزيع أفراد عينة الهيئة الأكاديمية والإدارية حسب عدد مرّات تبوّئهم للمراكز القيادية والجنس

عدد مرّات تبوّئ المراكز القيادية												الفقرة
الإداريين						الأكاديميين						
المجموع		إناث		ذكور		المجموع		إناث		ذكور		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
66.0	132	82.5	66	55.0	66	53.3	80	70.0	35	45.0	45	(0) مرة
26.5	53	17.5	14	32.5	39	22.0	33	24.0	12	21.0	21	(1) مرة
7.5	15	-	-	12.5	15	24.7	37	6.0	3	34.0	34	أكثر من مرة
100	200	100	80	100	120	100	150	100	50	100	100	المجموع

عملهم من الذكور والإناث حوالي (32.5%، 17.5%) على التوالي. مما يعني وجود فجوة واضحة في فرصة الحصول على منصب واحد لصالح الذكور. أما نسبة الذين حصلوا على مناصب قيادية لأكثر من مرة حوالي (32.5% للذكور، و17.5% للإناث)، مما يدل على وجود فجوة واضحة لصالح الذكور؛ وقد يعود ذلك لزيادة عدد العاملين من الذكور في الجامعة.

3. ورش العمل والدورات التدريبية

بلغت نسبة أعضاء الهيئة الأكاديمية الذين حصلوا على منصب قيادي لمرة واحدة فقط طيلة مدة عملهم (22.0%). بواقع (21.0% للذكور و24.0% للإناث). بينما كانت فرصة تبوّئ الذكور لمركز قيادي أكثر من مرة أكبر من الإناث بواقع (34.0%) مقابل (6.0%) للإناث. وقد يعود السبب لزيادة عدد العاملين من الذكور في الجامعة، أو زيادة مدة خدمتهم وخبرتهم في الجامعة. (جدول 14)

وأما فيما يتعلق بأعضاء الهيئة الإدارية فقد بلغت نسبة الذين حصلوا على منصب قيادي لمرة واحدة فقط طيلة مدة

جدول (15)

توزيع أفراد العينة من العاملين والعاملات من الهيئة الأكاديمية والإدارية حسب عدد الدورات وورش العمل (المحلية، والإقليمية والدولية) التي شاركوا بها عن طريق الجامعة كحضور/ تقديم ورقة عمل

المتغير	عدد ورش العمل والدورات	إداريين				أكاديميين							
		الإناث		الذكور		الإناث		الذكور					
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد				
المحلية	أقل من 5	74.2	141	77.9	67	71.2	74	53.0	194	55.5	66	51.8	128
	5 فأكثر	25.8	49	22.1	19	28.8	30	4.6	17	7.6	9	3.2	8
الإقليمية	أقل من 5	0.5	1	-	-	1.0	1	18.3	67	13.4	16	20.6	51
	5 فأكثر	-	-	-	-	-	-	23.5	86	23.5	28	23.5	58
الدولية	أقل من 5	-	-	-	-	-	-	0.6	2	0	0	0.8	2
	5 فأكثر	-	-	-	-	-	-	0.6	2	0	0	0.8	2
المجموع		100	190	100	86	100	104	100	366	100	119	100	247

هناك فرصة لأكاديمي للالتحاق بدورة خارج الأردن. أما فيما يتعلق بفرص مشاركة أعضاء الهيئة الإدارية بورش العمل والدورات التدريبية المحلية/ بتقديم ورقة عمل، فقد كانت مستوى المشاركة متقاربة بالنسبة للذكور والإناث بواقع (71.2%، 77.9%) على التوالي لمن اشترك في أقل من خمس دورات محلية، أما بالنسبة للمشاركة الإقليمية أو الدولية، فقد كانت منخفضة لكلا الجنسين بواقع (30 و19) إداري من الذكور والإناث على التوالي. وعند الاستفسار من المبحوثين تبين أنه تم اشتراكهم بحكم وظيفتهم ومكان عملهم.

4. الندوات والمؤتمرات العلمية

يوضح الجدول (15) حصول كل من الذكور والإناث من أعضاء الهيئة الأكاديمية على فرص شبه متساوية في الاشتراك/ أو تقديم ورقة عمل بأقل من خمس ورش عمل ودورات تدريبية محلية، إذ بلغت النسب (51.8%، 55.5%) على التوالي. كما أُتيح للذكور الالتحاق (5 دورات محلية فأكثر) بنسبة (3.2%)، مقابل (7.6%) للإناث مما يدل على وجود فجوة جندرية لصالح الإناث. أما فيما يتعلق بتوزيع ورش العمل والدورات الإقليمية، فقد كان النصيب الأقل منها للإناث ممن التحق بأقل من خمسة مرات بواقع (13.4%) مقابل (20.6%) للذكور. وكانت نسبة إلتحاق الذكور والإناث في الدورات الدولية متساوية، حيث بلغت النسبة لمن التحق بأقل من خمسة مرات (23.5%، 20.0%) لكل منهم، كما كانت

جدول (17)

عدد الندوات والمؤتمرات التي شارك بها العاملين والعاملات من الهيئتين الأكاديمية والإدارية كحضور/ تقديم ورقة عمل من خلال الجامعة

المتغير	عدد الندوات والمؤتمرات	الإداريون				الأكاديميون						
		الإناث		الذكور		الإناث		الذكور				
		المجموع	%	العدد	%	المجموع	%	العدد	%			
المحلية	أقل من 5	7	77.8	4	71.4	5	48.0	168	53.1	51	40.1	117
	5 فأكثر	1	11.1	-	14.3	1	2.6	9	4.2	4	2.0	5
الإقليمية	أقل من 5	1	11.1	-	14.3	1	20.6	72	19.8	19	20.9	53
	5 فأكثر	-	-	-	-	-	0.3	1	-	-	0.4	1
الدولية	أقل من 5	-	-	-	-	-	27.1	95	22.9	22	28.7	73
	5 فأكثر	-	-	-	-	-	2.3	8	3.1	3	2.0	5
	المجموع	9	100	4	100	7	100	350	100	96	100	254

53.1%) على التوالي. وأيضاً في تقارب النسب عند المشاركة (أقل من 5 مرات) على المستوى الإقليمي بنسب بلغت (20.9%، 19.8%) على التوالي. وكانت فرص للالتحاق أيضاً على المستوى العالمي (أقل من 5 مرات) بين الذكور والإناث بنسب بلغت (28.7%، 22.9%) على التوالي

وفيما يتعلق بفرص المشاركة في المؤتمرات والندوات على المستويات المحلية والإقليمية والدولية، نجد ومن خلال النتائج في جدول (17) أنه كان هناك فرص للمشاركة بين الذكور والإناث الأكاديميين ولصالح الإناث في الالتحاق على المستوى المحلي (أقل من 5 مرات) بنسب بلغت (40.1%)،

ولصالح الذكور. وفي المقابل نجد أن هناك شح في حضور الهيئة الإدارية من الذكور والإناث في الندوات والمؤتمرات على جميع المستويات، حيث لم يحظ بحضور مثل تلك النشاطات سوى أربعة ذكور وأنثى واحدة.

جدول (18)

عدد اللجان التي شارك بها العاملين من أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية عن طريق الجامعة حسب الجنس

المتغير	عدد اللجان	الأكاديميين						الإداريين					
		ذكور		إناث		المجموع		ذكور		إناث		المجموع	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
المحلية	أقل من 5	35	43.2	21	72.4	56	50.9	44	77.1	26	78.7	70	77.7
	5 فأكثر	26	32.0	-	-	26	23.6	12	20.9	7	21.2	19	21.0
الإقليمية	أقل من 5	5	6.1	4	13.7	9	8.1	1	1.7	-	-	1	1.1
الدولية	أقل من 5	15	18.5	4	13.7	19	17.2	-	-	-	-	-	-
المجموع		81	100	29	100	110	100	57	100	33	100	90	100

بالمرأة، ولاعتقاده بارتباطها بأعمال أخرى كالاهتمام بالأسرة. أما فيما يتعلق بفرصة مشاركة أعضاء الهيئة الإدارية من أفراد العينة باللجان المختلفة وحسب ما تشير إليه النتائج، فقد حظي كل من المرأة والرجل الإداريين على فرصة متساوية في المشاركة بأقل من خمس لجان محلية بواقع (78.0%)، (77.1%) لكل من الذكور والإناث على التوالي، وربما يعود ذلك لأن طبيعة العمل الإداري تختلف عن العمل الأكاديمي وتستدعي مشاركة كل من المرأة والرجل العاملين بتلك اللجان لتسيير العمل في الجامعة وتهيئة البيئة المناسبة للعمل الأكاديمي. ويلاحظ أن الرجل والمرأة قد كانت لهم فرص متساوية في المشاركة في أقل من 5 لجان بنسبة (20.9%)، (21.3%) على التوالي. وأن أحد الإداريين قد شارك بلجنة دولية فقط. مما يدل على وجود فجوة لصالح الإناث ولكن عند الاستفسار من بعض المبحوثات عن طبيعة اللجان التي تشارك بها المرأة بكثرة تبين أن هناك لجان فرعية في الكليات والعمادات خاصة بالطلبة وأمور التخرج تشارك المرأة بها بكثرة. وبعد الرجوع إلى أنظمة وتعليمات العمل في الجامعة تبين أن اللجان التي يصدر عنها قرارات مهمة لتسيير العمل مثل لجنة شؤون الموظفين، لجنة التأمين الصحي يكون أعضاؤها محددين بموجب نصوص في أنظمة وتعليمات

ومن المؤشرات الرئيسية لتمكين المرأة في الجامعة الهاشمية زيادة نسبة المشاركات في اللجان المختلفة، مما يعطيها فرصة لمناقشة برامج وسياسات وخطط الجامعة. وفيما يتعلق بفرصة مشاركة العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية باللجان (المحلية، الإقليمية، الدولية)، يبين الجدول (18) أن المرأة الأكاديمية قد حظيت بفرصة كبيرة في المشاركة بأقل من خمسة لجان محلية بواقع (72.4%)، مقابل (43.2%) من الذكور مما يدل على وجود فجوة جندرية واضحة لصالح المرأة، ومما يعني إعطاء المسؤولين فرصة للمرأة في المشاركة في صنع القرار. إلا أن المرأة الأكاديمية لم تحظ بأية فرصة للمشاركة بخمس لجان أو أكثر مقابل (32%) من الذكور. وقد يعود ذلك إلى أن عدد الذكور الأكاديميين يفوق عدد الأكاديميات من الإناث، وذوي خبرة أكثر من الإناث. وكانت نسبة مشاركة الإناث في اللجان الإقليمية والدولية (أقل من 5 لجان) أدنى من نسبة مشاركة الذكور بواقع (13.7%) لكل منهما مقابل (6.1%)، (18.5%) للذكور على التوالي. ومن الممكن أن نفسر ذلك بأن الوظيفة هي التي تحكم ذلك، وأن هناك وظائف في الدوائر والكليات يتطلب العمل فيها المشاركة في اللجان والمجالس. وأيضا إلى تفضيل ترشيح الرجل عن المرأة لتلك اللجان لعدم ثقة المسؤولين

المعمول بها في الجامعة لم تميز بين العاملين والعاملات في المشاركة في اللجان فقد كانت محايدة.

الجامعة، والذين هم على الأغلب ممن يشغلون منصب مدير أو عميد، وبالتالي فإن نسبة مشاركة المرأة في تلك اللجان يحددها المنصب الذي تشغله. علماً بأن الأنظمة والتعليمات

7. الجوائز والمكافآت

جدول (19)

عدد الجوائز والمكافآت التي حصل عليها العاملون حسب الهيئة والجنس

المتغير	الفقرة	الإداريين						الأكاديميين						
		المجموع		إناث		ذكور		المجموع		إناث		ذكور		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
المحلية	أقل من 5	100	37	100	16	100	21	52.8	55	56.7	21	34	50.7	34
	5 فأكثر	-	-	-	-	-	-	0.9	1	-	-	1	1.4	1
الإقليمية	أقل من 5	-	-	-	-	-	-	9.6	10	8.1	3	7	10.4	7
	أقل من 5	-	-	-	-	-	-	36.5	38	35.1	13	25	37.3	25
المجموع		100	37	100	16	100	21	100	104	100	37	100	67	

خمس مرات حوالي (8.1%) مقابل (10.4%) من الذكور. وبلغت نسبة ممن صلوا على جوائز ومكافآت دولية (37.3%، 35.1%) للذكور والإناث على التوالي.

وفيما يتعلق بفرص حصول أعضاء الهيئة الإدارية على الجوائز والمكافآت المحلية فقد كانت فرصهم قليلة جداً. حيث بلغ عدد الإناث اللواتي حصلن على أقل من خمس مكافآت (16) عاملة، وفي المقابل (21) عاملاً. مما يدل على وجود فجوة جندرية بين الذكور والإناث في الحصول على الجوائز والمكافآت كانت لصالح الذكور.

يوضح الجدول (19) أن نسبة الإناث الأكاديميات والأكاديميين الذين حصلوا على أقل من خمس مكافآت متشابهة تقريباً بواقع (56.7%، 50.7%) على التوالي. لكن من اللافت للنظر أنه لا يوجد إلا أكاديمي واحد فقط حصل على جوائز ومكافآت خمس مرات فأكثر. فالجوائز والمكافآت تمثل حوافز، وتزيد من رغبة العاملين في العمل وتكرار الأنشطة المتميزة، وذلك بما يدعم العلاقة بين المرأة والرجل العاملان في الجامعة، ويؤثر في مسيرة الجامعة وتقدمها. أما بالنسبة لفرص الحصول على جوائز ومكافآت إقليمية، فبلغت نسبة الإناث اللواتي سبق وأن حصلن على جوائز أقل من

8. الأبحاث المنشورة

جدول (20)

عدد الأبحاث العلمية المنشورة للعاملين من أعضاء الهيئة الأكاديمية حسب الجنس

المتغير	عدد الأبحاث العلمية المنشورة	إناث		ذكور	
		%	العدد	%	العدد
المحلية	أقل من 5	33.8	114	39.2	42
	5 فأكثر	5.3	18	1.8	2
الإقليمية	أقل من 5	24.6	83	27.1	29

23.4	79	29.9	32	20.4	47	أقل من 5	الدولية
12.7	43	1.8	2	17.8	31	5 فأكثر	
100	337	100	107	100	230	المجموع	

17.8%) للإناث والذكور ممن نشرن (5 أبحاث فأكثر) في المجالات الدولية على التوالي. مما يدل على وجود فجوة واضحة لصالح الذكور في مجال الأبحاث العلمية المنشورة دولياً، ومساهمة ضعيفة للمرأة في الإنتاج العلمي، وربما يعود ذلك لانشغالها بالمهام والمسؤوليات الأسرية الملقاة على عاتقها.

ثالثاً: النتائج المتعلقة باتجاهات المرأة والرجل العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية في الجامعة الهاشمية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية

1. اتجاهات الهيئة الأكاديمية/ الإدارية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية

يوضح الجدول (20) عدد الأبحاث العلمية المنشورة (المحلية- الإقليمية- الدولية) لأعضاء الهيئة الأكاديمية، حيث يبين أن نسبة الإناث اللواتي قمن بنشر أقل من أقل من خمسة أبحاث محلية حوالي (39.2%)، مقابل (31.3%) للذكور. أما بالنسبة للإناث اللواتي قمن بنشر خمسة أبحاث فأكثر بلغت (1.8%) مقابل (6.9%) للذكور. وبالنسبة للأبحاث العلمية الإقليمية المنشورة لدى الإناث (أقل من 5 أبحاث) فشكلت (27.1%) من مجموع الأبحاث، وفي المقابل بلغت نسبة الأبحاث المنشورة من قبل الذكور (23.4%). أما بالنسبة للأبحاث العلمية المنشورة في المجالات الدولية، فقد بلغت النسبة لأبحاث الإناث حوالي (29.9%) (بواقع أقل من 5 أبحاث) مقابل (20.4%) للذكور. وما نسبته (1.8%)،

جدول (21)

اتجاهات العاملين والعاملات من أعضاء الهيئة الأكاديمية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية

الإداريون		الأكاديميون		الفقرة
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
المتوسط حسابي		المتوسط حسابي		
2.40	2.82	3.30	3.87	ان التشريعات والأنظمة في العمل أعطت للمرأة امتيازات
3.85	3.66	3.98	3.77	أعتقد بضرورة توعية المرأة والرجل بأنظمة العمل في الجامعة
3.23	3.23	3.92	3.76	لا أشجع على الزواج المبكر
3.16	3.09	3.98	3.74	المرأة لها دور منتج ومهم في العمل
3.81	3.61	4.00	3.66	أرى ضرورة منح فرص متكافئة للعاملين والعاملات في البعثات والدورات
3.33	3.39	3.48	3.63	تتسم علاقاتي بالودية مع من أتعامل معه داخل الجامعة
3.64	3.36	3.86	3.61	أرى ضرورة منح فرص متكافئة للعاملين والعاملات في تولي المناصب القيادية
3.64	3.36	3.82	3.59	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث
2.70	3.35	3.90	3.57	لا أمانع من عمل المرأة خارج البيت
3.51	3.37	3.94	3.54	أشعر بالفخر عندما تتولى امرأة من عائلتي منصبا قياديا في عملها
3.59	3.39	3.94	3.53	لا أمانع من أن تعمل ابنتي خارج البيت

3.61	3.33	3.50	3.40	يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين العاملين والعاملات بما يناسب الاختلاف الجسدي بينهما
2.69	2.62	3.32	3.33	أفضل اختلاط الجنسين داخل العمل
2.80	2.96	2.96	3.18	يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى بالذكور
2.41	2.83	3.82	3.07	تولي المناصب القيادية دور ذكوري بامتياز
2.50	2.77	2.52	2.91	المرأة عاطفية أكثر من أنها عقلانية في قراراتها الإدارية
2.14	2.44	1.86	2.51	أرى أن الوساطة تقف لصالح المرأة أكثر من الرجل
2.28	2.75	2.04	2.06	لا أرضى بأن يكون مسؤولي في العمل امرأة
1.59	2.51	1.34	1.90	المرأة غير قادرة على الإدارة والتخطيط كالرجل
1.39	1.67	1.04	1.03	ان تعليم الإناث غير مجد لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل

مقياس درجة المتوسطات الحسابية: (1.00-1.75) متدني؛ (1.76-2.90) مقبول؛ (2.91-3.20) متوسط؛ (3.21-4.00) مرتفع

في معظم الفقرات، وبدرجة متوسطة نحو بعضها كاتجاهاتهم نحو عبارة "المرأة لها دور منتج في العمل"، وكانت درجة اتجاهاتهم مقبول نحو عبارة "إن التشريعات والأنظمة في الجامعة أعطت المرأة امتيازات"؛ ونحو عبارة "لا أرضى بأن يكون مسؤولي في العمل امرأة"؛ ونحو عبارة "المرأة عاطفية أكثر منها عقلانية في قراراتها الإدارية"؛ ونحو عبارة "أفضل الاختلاط بين الجنسين"؛ ونحو عبارة "أرى أن الوساطة تقف لصالح المرأة أكثر من الرجل"؛ كما كانت درجة اتجاهاتهم متدنية نحو عبارة "إن تعليم الإناث غير مجد لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل". وتباينت الاتجاهات بين الجنسين في بعض الفقرات حيث كانت درجة اتجاهات الإناث مرتفعة نحو عبارة "يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات في الجامعة من الذكور والإناث" في حين كانت درجة اتجاهات الذكور نحوها بدرجة متوسطة؛ وأيضاً اختلفت اتجاهاتهم بين المتوسط والمقبول لكل من الذكور والإناث على التوالي نحو عبارة "تولي المناصب القيادية يعتبر دور ذكوري بامتياز"، ونحو عبارة "يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالذكور وأخرى بالإناث"؛ وكانت درجة اتجاهات الذكور مقبول مقابل درجة متدني للإناث نحو عبارة "المرأة غير قادرة على الإدارة والتخطيط كالرجل".

من خلال استعراضنا للجدول (21) نلاحظ أن اتجاهات الذكور والإناث كانت بدرجة مرتفعة نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية في معظم الفقرات، وكانت اتجاهات كلا الجنسين درجة متوسطة نحو وجوب الجهات المسؤولة بتحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى بالذكور، وبدرجة مقبولة في اتجاهاتهم على اعتبار الوساطة تقف لصالح المرأة أكثر من الرجل، وعدم رضاهم بأن تكون المرأة مسؤولة عنهم في مكان العمل. إلا أن اتجاهاتهم تباينت نحو فقرة "تولي المناصب القيادية يعتبر دور ذكوري بامتياز" حيث كانت درجة اتجاهات الذكور متوسطة مقابل بدرجة مقبولة للإناث؛ وفي أن "المرأة عاطفية أكثر منها عقلانية في قراراتها الإدارية"؛ حيث كانت درجة اتجاهات الذكور والإناث نحوها (متوسطة، مقبولة) على التوالي. وأيضاً في أن "المرأة غير قادرة على الإدارة والتخطيط كالرجل"؛ حيث كانت اتجاهات الرجل بدرجة مقبولة مقابل المرأة التي شككت اتجاهاتهم درجة متدنية؛ وأخيراً كانت درجة اتجاهات كلا الجنسين متدنية نحو عبارة "تعليم الإناث غير مجد لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل".

وفيما يتعلق باتجاهات الهيئة الإدارية من الذكور والإناث نحو مشاركة الإناث في العملية التنموية، تبين النتائج في جدول (22) أن اتجاهات الذكور والإناث كانت بدرجة مرتفعة

جدول (22)

طرق تحقيق المساواة بين المرأة والرجل العاملين في الجامعة من وجهة نظر أفراد عينة الهيئتين الأكاديمية والإدارية

إداريون		أكاديميون		طرق تحقيق المساواة
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
67.5	50.0	86.0	77.0	إتاحة الفرص بشكل متساو
50.0	41.7	70.0	56.0	إشراك العاملات في اتخاذ القرارات
62.5	50.0	62.0	59.0	تشكيل لجان للموظفين من كلا الجنسين
62.5	58.3	58.0	59.0	رفع قدرات العاملات
40.0	16.7	58.0	19.0	تهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين
18.8	10.8	38.0	16.0	تعديل بعض النظم المستخدمة
3.8	1.7	8.0	8.0	أخرى

(مجموع الأكاديميون (ذكور: 100، إناث: 50)؛ مجموع الإداريون (ذكور: 120، إناث: 80)

خلال "تشكيل لجان للموظفين من كلا الجنسين" بنسبة (50.0%، 62.5%) على التوالي؛ ثم من خلال "رفع قدرات العاملات" بنسبة (58.3%، 62.5%) على التوالي؛ فـ "إشراك التواليا؛ يلي ذلك "تهيئة بيئة منظمة بالقوانين" بنسبة (16.7%، 40.0%) على التوالي؛ وأخيرا عن طريق "تحليل بعض النظم المستخدمة" بنسبة (10.8%، 18.8%) على التوالي. وأضافت إحداهن إلى ما سبق أنه يمكن تحقيق المساواة بين الذكور والإناث من خلال تعامل الرجل مع المرأة بجدية في العمل مثلها مثل الرجل وتقدير العمل الذي تقوم به، وأضافت أخرى من خلال عدم الرجوع إلى الوساطة والعشائرية التي تقف في أغلب الأحيان لجانب الرجل عند الترقيات والحصول على المناصب القيادية العليا. وهناك من رأت أن تحقيق المساواة يكون بإثبات المرأة لذاتها ونجاحها في عملها، وبهذا تكون قد عكست صورة إيجابية في ذهن المسؤول مما ينعكس على ترقيتها والتسبب بترشيحها إلى الدورات التدريبية وغير ذلك. وأضاف أحد العاملين أنه يوجد مساواة في الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة، ورأى آخر أنه على المرأة والرجل العاملين أن يرفع كل منهما مستوى أدائه في العمل، ويفكر بالطرق التي يتم فيها إنجاز عمله على أتم وجه ليكون الشخص المناسب في المكان المناسب،

وفيما يتعلق بالطرق التي تساعد في تحقيق المساواة بين الذكور والإناث مع تباين في النسب فكانت من وجهة نظر العاملات في الهيئة الأكاديمية حسب أهميتها كما يأتي: إتاحة الفرص بشكل متساو بنسبة (77.0%، 86.0%) على التوالي؛ يلي ذلك إشراك العاملات في اتخاذ القرارات بنسبة (56.0%، 70.0%) على التوالي؛ ثم تشكيل لجان للموظفين من كلا الجنسين بنسبة (59.0%، 62.0%) على التوالي؛ ثم رفع قدرات العاملات بنسبة (59.0%، 58.0%) على التوالي؛ ثم عن طريق تهيئة بيئة داعمة منظمة للقوانين بنسبة (19.0%، 58.0%) على التوالي؛ وأخيرا تعديل بعض النظم المستخدمة بنسبة (16.0%، 38.0%) على التوالي. وأضافت إحداهن زيادة عن الطرق أعلاه، أنه يمكن تحقيق المساواة بين الذكور والإناث في العمل من خلال وجود كوتا نسائية تدعم النساء الناجحات للوصول إلى المناصب القيادية، وأضافت أخرى يمكن أن يكون ذلك من خلال التوعية بأهمية المرأة في العمل وتعزيز دورها الإنتاجي في العمل، وعدم التقليل من قيمتها الإنتاجية.

أما العاملين والعاملات من هيئة الإداريين فتمثلت الطرق بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل العاملين في الجامعة من خلال "إتاحة الفرص بشكل متساو" بنسبة (66.7%، 68.7%) للعاملين والعاملات على التوالي؛ يلي ذلك من

بدلاً من التفكير بأمور أخرى تعيق سير العمل. كما أنه من الممكن أيضاً تحقيق المساواة من خلال عدم تدخل الوساطة والمحسوبة في أمور العمل.

- أهم المعوقات التي تحد من وصول المرأة للمناصب القيادية

جدول (23)

أهم المعوقات التي تحد من وصول المرأة للمناصب القيادية من وجهة نظر أفراد عينة الهيئة الأكاديمية

إداريون		أكاديميون		الفقرة
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
27.0	28.3	26.0	35.0	المسؤوليات الأسرية والأمور العائلية
41.5	35.8	28.0	25.0	عدم ثقة المسؤول بعمل المرأة
9.0	10.0	8.0	16.0	عاطفة المرأة
12.5	13.3	18.0	11.0	تسلط المرأة على المرأة
2.5	3.3	0.0	7.0	المقدرة الجسدية
2.5	2.5	16.0	4.0	عدم ثقة المرأة بنفسها
1.5	1.6	0.0	1.0	أخرى
1.0	0.8	4.0	1.0	لا إجابة
100	100	100	100	المجموع

مجموع الأكاديميون (ذكور: 100، إناث: 50)؛ مجموع الإداريون (ذكور: 120، إناث: 80)

وصولها لتلك المناصب سيكون على حساب إهتمامها بعائلتها.

أما بالنسبة لوجهة نظر الإداريين والإداريات في أهم المعوقات التي تحد من وصول المرأة إلى المراكز القيادية، فيوضح جدول (23) أن المعوقات تمحورت لدى كلا الجنسين في سبب عدم ثقة المسؤول بعمل المرأة بنسبة (35.8%)، (50.0%) على التوالي؛ يلي ذلك "المسؤوليات الأسرية والأمور العائلية" بنسبة (28.3%)، (25.0%) على التوالي؛ وأيضاً "تسلط المرأة على المرأة" بنسبة (13.3%)، (11.3%) على التوالي؛ كما كان لعاطفة المرأة دور في ذلك بنسبة (10.0%)، (7.5%) على التوالي. ومن الآراء التي أضافها أحدهم أنه من أحد المعوقات التي تحد من وصول المرأة للمناصب القيادية، عدم وجود واسطة تدعم المرأة للوصول إلى المراكز القيادية، وأضاف آخر عدم سعي المرأة لتقدمها وتطوير ذاتها ورغبتها في الاشتراك بدورات تدريبية ترفع من قدراتها وتؤهّلها.

أشارت نتائج الدراسة وكما هو موضح في جدول (23) أن أهم المعوقات التي تحد من وصول المرأة للمناصب القيادية من وجهة نظر الأكاديميين والأكاديميات كما يأتي: المسؤوليات الأسرية والأمور العائلية بنسبة (35.0%)، (26.0%) على التوالي؛ يلي ذلك بسبب عدم ثقة المسؤول بعمل المرأة بنسبة (25.0%)، (28.0%) على التوالي؛ ثم بسبب عاطفة المرأة بنسبة (16.0%)، (8.0%) على التوالي. يلي ذلك بسبب تسلط المرأة على المرأة بنسبة (11.0%)، (18.0%) على التوالي؛ ويرى الذكور منهم أن سبب المقدرة الجسدية له دور في ذلك بنسبة (7.0%)، وأن عدم ثقة المرأة بنفسها له دور بنسبة (4.0%)، (16.0%) من وجهة نظر الذكور والإناث على التوالي. وأضاف أحدهم أنه من أحد المعوقات التي تحد من وصول المرأة للمناصب عدم رغبة المرأة نفسها للوصول إلى مناصب قيادية، وقلة طموحها في عالم العمل؛ لارتباطها بالمسؤوليات الأسرية واعتقادها بأن

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: واقع إدماج المرأة والرجل العاملان في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية: أظهرت نتائج الدراسة واقع إدماج كل من المرأة والرجل العاملان في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية من خلال تحليل قاعدة البيانات الرسمية في الجامعة الهاشمية، إذ تبين أن هناك تمييز واضح في التعيينات لصالح الرجل، وهذا ما دل عليه نسبة الذكور والإناث في الكادر الوظيفي، على الرغم من أن سياسة التعيين المعتمدة وفقاً لأنظمة وتعليمات العمل النافذة في الجامعة الهاشمية، تعكس منظور الحياد الجندي، فقد وضعت شروطاً محددة لإشغال الوظائف بغض النظر عن الجنس لأعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية. وما تجدر الإشارة إليه أن أنظمة العمل في الجامعة الهاشمية قد أدمجت بنوداً خاصة للمرأة العاملة في نصوصها؛ فقد منحت المرأة العاملة في الجامعة امتيازات عدة منها: إجازة الأمومة، وساعة الرضاعة لمدة عام من الوضع، على أن لا تخصم من رصيد إجازاتها السنوية، وإجازة بدون راتب لمدة سنة للعناية بطفلها الرضيع حتى وإن كانت غير مثبتة بالخدمة الدائمة. إلا أنها لم تسد حاجات المرأة العاملة من حيث التركيز على توفير بيئة عمل مناسبة لها مثل العمل على إنشاء حضانات لأطفال العاملات في الجامعة. ويمكن تفسير زيادة عدد الذكور عن الإناث في الكادر الوظيفي، لعدة أسباب منها: عدم رغبة المرأة القاطنة في أماكن بعيدة عن موقع الجامعة مثل: جرش، السلط في العمل بالجامعة الهاشمية، وذلك لبعدها عن مراكز المدن مما يتطلب وقتاً للتعامل مابين مكان الإقامة وحرم الجامعة. إضافة إلى أن عدد ساعات العمل الطويلة يمكن أن يؤثر على تقاعد المرأة المبكر من العمل، فتشعر بالتقصير في تربية أطفالها وبالقيام بواجباتها الأسرية. غير أن عدم استكمال المرأة لشروط التثبيت الخاصة بالهيئة الأكاديمية يُعد أحد أسباب إنهاء خدماتها والإستغناء عنها حسب أنظمة وتعليمات الجامعة. كما أن الثقافة المجتمعية السائدة مازالت ذكورية تجاه بعض المهن، ومما يؤكد ذلك، ارتفاع نسبة العاملين في الوظائف الخدمية/ الحرفية مثل: سائق، عامل، أمن جامعي، وتتسجم النتيجة الحالية إلى حد كبير مع دراسة (دبابنة والعاودة، 2009) والتي توصلت إلى

وجود فجوة واضحة بين عدد الذكور والإناث العاملين في مجموعة نقل.

وكما أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع نسبة العزوبة عند الإناث العاملات مقارنة بالذكور العاملين في الهيئتين الأكاديمية والإدارية. وقد تعكس هذه النتيجة الواقع العام لزواج المرأة في الأردن، إذ أظهر تقرير أطلفته دائرة الإحصاءات العامة ارتفاع نسبة النساء اللواتي سبق لهن الزواج وأعمارهن ما بين (30-49) عاماً إلى 69% عام 2012. في حين انخفضت نسبة زواج النساء دون عمر (30) عاماً إلى (31%) للعام نفسه. وتتسجم هذه النتيجة إلى حد كبير مع دراسة (دبابنة والعاودة، 2009؛ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، 2004). أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي للمرأة والرجل العاملين في الجامعة فقد أظهرت النتائج الخاصة بالهيئة الأكاديمية وجود فجوة ظاهرة لصالح الذكور عند حملة درجة الدكتوراة، في حين ظهرت فجوة واضحة لصالح الإناث عند حملة درجة الماجستير. مما يقود إلى الإستنتاج أنه من الطبيعي أن يكون هناك علاقة بين المؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية. إذ أظهرت البيانات فجوة واضحة بين الذكور والإناث في الرتب الأكاديمية لصالح الرجل عند رتبة (الأستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، ويعزى ذلك إلى أن الهيئة الأكاديمية حتى تصل إلى رتبة أعلى يتطلب ذلك إعداد بحوث ونشرها في مجلات عالمية، أو عرضها ونشرها في مؤتمرات محلية/عالمية، ثم يتقدم بها للترقية، وربما يعود قصور إعداد البحوث لدى الإناث بسبب تراكم المسؤوليات عليها داخل المنزل وخارجه مما يعيق القيام بإنجاز مثل تلك البحوث. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة كاتلين (1999). أما أعضاء الهيئة الإدارية فقد تبين أن أعلى نسبة مؤهل علمي لدى الإناث كانت من حملة الشهادة الجامعية الأولى، مقابل النسبة الأعلى من الذكور كانت ممن مؤهلاتهم أقل من ثانوي. ويعزى ذلك إلى طبيعة الوظائف العاملين فيها، فنسبة كبيرة من الوظائف في الهيئة الإدارية لا تحتاج إلى مؤهلات علمية عالية وتكون وظائف خدمية/ حرفية، وتتسجم هذه مع دراسة الخاروف (2010). أما بالنسبة لتوزيع العاملين والعاملات على الوظائف، فقد أظهرت النتائج أن تمثيل المرأة في الوظائف القيادية لا يحقق الطموحات المرجوة للمرأة، إلا

النسق الاجتماعي للجماعة وحتى يستمر النسق ينبغي أن تتكامل الأدوار. ويرتبط كل من المرأة والرجل العاملين في الجامعة الهاشمية بأدوار ومسؤوليات وتوقعات يرسمها المجتمع؛ فالمجتمع يتوقع سلوكات وأدواراً معينة لكل منهما، ويخصص لكل منهما أعمالاً معينة، وتتفق مع ما جاء به أريكسون في أن هناك تميّط جنسي للأدوار، وأن الفرد يتقصد في مراحل حياته الدور الجنسي المناسب له وبناء عليه تكون هنالك أدوار محددة للرجال والنساء؛ فالمرأة ينظر إلى دورها الإيجابي ويؤثر على عملها في حين أن الرجل مخصص له الدور الإنتاجي، وحتى لو كانت المرأة منتجة تبقى صورة المرأة العاملة ملتصقة بالدور الإيجابي في ذهن المجتمع، مما يؤثر على تصورها لذاتها وتصور الرجل لها وبالتالي يؤثر على عملها. فيصبح تمثيل المرأة في مواقع العمل غير متكافئ مع الرجل، حيث يتربع الرجل في أعلى الهرم الوظيفي، وتتركز المرأة بوظائف محددة لها اجتماعياً مثل: سكرتارياً، وتبعاً لذلك يصبح دور المرأة القيادي في المؤسسة شبه معدوم وضعيف.

أما فيما يتعلق بصفة التعيين فأظهرت النتائج وجود فجوة جندرية لصالح الرجل في مجال التثبيت في الخدمة الدائمة بالنسبة لأعضاء الهيئة الأكاديمية. ويعود ذلك لعدم استكمال المرأة شروط التثبيت المنصوص عليها في أنظمة وتعليمات العمل الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية، والتي ترتبط بالأقدمية في الرتبة الأكاديمية، وبالإنتاج العلمي. ومما تجدر الإشارة إليه عند تدقيق التشريعات الناظمة لاستكمال متطلبات التثبيت تبين أن نظام الهيئة التدريسية قد أنهى خدمات كل من لم يثبت بالخدمة الدائمة، بعد مضي مدة (10) سنوات خدمة في الجامعة ولم تتم ترقيته. إن عدم استكمال المرأة الأكاديمية لشروط التثبيت قد انعكس على نسبة تمثيلها في الرتب الأكاديمية، أي أن هناك علاقة بين ترقية المرأة وتثبيتها في الخدمة الدائمة، فالترقية أحد شروط التثبيت في الخدمة الدائمة.

كما انعكس ذلك على وجود فجوة واضحة لصالح الذكور في الحصول على إجازة تفرغ علمي، فقد كان جميع الحاصلين على إجازة تفرغ علمي خلال العام الجامعي (2012/2013) هم من الذكور فقط، وبعد تدقيق الأنظمة

أنه يعد دالاً على الاستعداد والتوجه لوجود المرأة في المواقع الإدارية العليا. إذ إن نسبة الإناث تنخفض كلما ارتفعنا بالسلم الوظيفي. إذ انعدم تمثيل المرأة في المناصب القيادية الإشرافية، إلا أنه كان لها تمثيل ضعيف في الوظائف القيادية العليا، وتمثيل مقبول في الوظائف الإدارية الوسطى. ويعزى ذلك إلى أن هناك مناصب قيادية مثل: (رئيس جامعة، نائب رئيس، عميد، مساعد عميد، نائب عميد، رئيس قسم)، لا يجوز أن يشغلها إلا عضو هيئة تدريس يحمل رتبة أكاديمية محددة (الأستاذية) وذلك ضمن أنظمة وتعليمات العمل الناظمة في الجامعة، مما يقود إلى الاستنتاج أن ضعف تمثيل المرأة في الدرجات العلمية العليا كان له الأثر على تمثيلها في الوظائف القيادية، ومما يدل على وجود مصداقية وشفافية بالتعيينات بتلك المناصب. تتسق هذه النتيجة مع دراسة (دولار وفيسمان وغاتي، 2006) في أن من المشكلات التي تواجه المرأة في العمل التمثيل غير المتكافئ في المناصب الإدارية العليا. أما بالنسبة للوظائف القيادية الوسطى، فلا يجوز أن يشغلها إلا من يحمل الدرجة الجامعية الأولى والذي انعكس على تركيز الإناث في تلك الوظائف. كما أشارت النتائج إلى أن أكبر نسبة تمثيل للإناث كانت في الوظائف الإدارية التنفيذية، ويعزى ذلك للمؤهلات العلمية التي تمتلكها، وأن لديها رغبة بالعمل بتلك الوظائف دون غيرها، تماشياً مع الصورة النمطية السائدة للأعمال التي تناط بالمرأة دون الرجل مثل وظيفة: سكرتارياً، فقد كانت جميع العاملات في وظيفة سكرتارياً هن من الإناث. وفي المقابل ظهرت وظائف محددة اجتماعياً للذكور مثل: مدقق. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (مؤتمن وآخرون، 2010؛ دولار وفيسمان وغاتي، 2006). وقد يكون ذلك بسبب نوع الوظيفة ومهامها، ووقت الدوام فيها، ونظرة المجتمع إليها على أنها تصلح للرجل دون المرأة، مما أدى إلى عدم وجود إقبال من قبل الإناث على هذه الوظائف. مما انعكس على زيادة العدد الكلي للذكور. إلا أنه من الملاحظ أن هناك توجه لدى الجامعة لتغيير الصورة النمطية من خلال عمل المرأة في الأمن الجامعي فهي مهنة كانت سابقاً حكراً على الرجال فقط. وتتسق هذه النتائج مع ما جاء به بارسونز (Parsons) في نظرية الدور، في أن هناك أدواراً قيادية، ووسطية، قاعدية في

نتائج الدراسة أن الوسيلة الرئيسية لتعيين أعضاء الهيئة الأكاديمية من الذكور والإناث على حد سواء هي (الإعلانات الرسمية). مما يدل على أن الكفاءة قد لعبت الدور الأساسي في التعيينات الأكاديمية؛ فقد نصت على شروط معينة لاستحقاق الوظيفة قائمة على الكفاءة دون تمييز بين الجنسين، ويعزى ذلك للمحافظة على مستوى الجامعة ومسيرتها التعليمية، إذ إن كفاءة الكادر الأكاديمي تعني كفاءة خريجي الجامعة الهاشمية. حيث أن سياسة تعيينات الكادر الأكاديمي في الجامعة هي الكفاءة والخبرة، والمؤهلات العلمية بغض النظر عن أية اعتبارات أخرى مثل الجنس. ويتم اختيار الشخص المناسب للقيام بالعمل الأكاديمي ضمن شروط الإعلانات المطروحة وجدول المفاضلة المعمول بها في الجامعة، وتتسيب المجالس المختصة. في حين أظهرت النتائج أن نسبة كبيرة من عينة أعضاء الهيئة الإدارية كانت الوسيلة الرئيسية لتعيينهم هي (الوساطة). مما يعني أنه لم يتم الأخذ بمعيار الكفاءة والمؤهلات العلمية عند تعيينهم، وقد يعزى ذلك إلى أن وجود الجامعة في منطقة عشائرية أدى إلى ضغط عشائري هائل من المجتمع المحلي على المسؤولين في الجامعة للتعيين عن طريق الوساطة، وكما أن عدم وجود وصف وظيفي معتمد للشاغر المطلوب ليتم الأخذ به عند التعيين، قد أفسح المجال لدى المسؤولين للتعيينات عن طريق الوساطة. كما بينت النتائج أن (الوساطة) في التعيينات قد جاءت لصالح كل من المرأة والرجل على حد سواء، وقد يعود ذلك إلى أن الرجل أصبح يدرك ما يجنيه عمل المرأة من فوائد، ولذلك وقفت معها في العمل لتساعد في تحسين أوضاعها الاقتصادية، والتخفيف من الأعباء الملقاه على الرجل، مما أدى إلى تغير نظرة المجتمع لعمل المرأة.

أما بالنسبة لفرص تبوؤ المناصب القيادية، فقد أظهرت نتائج الدراسة قلة فرص المرأة الأكاديمية والإدارية في تبوؤ المناصب القيادية مقارنة بالرجل. وبالرجوع إلى الوسيلة الرئيسية لتعيينات الهيئة الإدارية (الوساطة)، إلا أنه نجد أن الثقافة المجتمعية السائدة تجعل الوساطة عند التعيينات بالمناصب القيادية لصالح الرجل وتفضل الرجل عن المرأة في تبوؤ المناصب القيادية، فمازلت تنتظر للقيادة أنها تصلح للرجل فقط، وحتى وإن كانت الوساطة جاءت لصالح الرجل

المعمول بها في الجامعة الهاشمية تبين أن أحد شروط الترقية الحصول على تفرغ يتبع الترقية في السلم الوظيفي. أما بالنسبة لأعضاء الهيئة الإدارية فقد ظهر وجود فجوة جندرية لصالح الإناث في مجال التثبيت في الخدمة الدائمة. ويعزى ذلك إلى طبيعة شروط التثبيت الخاصة بأعضاء الهيئة الإدارية، والتي تتصف بمرونة تجعل من السهل استكمالها؛ حيث ترتبط بتقاييم الأداء السنوية، والعقوبات، وتنسيب المدير أو العميد. ونفسر استكمال المرأة الإدارية لشروط التثبيت، وتتسق تلك النتيجة المتعلقة بتثبيت المرأة الإدارية مع نتائج دراسة (الخاروف، 2010) حيث كانت نسبة المستقرات في عملهن أعلى من نسبة الذكور.

وأبضا في تمثيلها في المجالس واللجان المختلفة. حيث تبين وجود فجوة جندرية واضحة من حيث مشاركة المرأة الأكاديمية في المجالس واللجان الرئيسية، ذلك لأن تشكيل اللجان يتم على أساس المسمى الوظيفي. وبالتالي بحكم المنصب الذي تشغله المرأة تقل نسبة تواجدها في تلك اللجان. وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة (اليونيفيم، 2007).

وفيما يتعلق بالابتعاث أشارت النتائج إلى أن هنالك تمييز واضح بين الجنسين في مجال الحصول على ابتعاث على نفقة الجامعة، على الرغم من أن نظام الابتعاث المعمول به في الجامعة الهاشمية، كان محايداً جندياً ولم يميز بين الجنسين. وقد ظهر هذا التمييز في الابتعاث بشكل واضح في الأعوام الأولى من ميلاد الجامعة (1995-2000) إلا أنه عند التمعن بوضع المرأة الموفدة، نلاحظ أنه قد طرأ تحسن ملحوظ في فرص ابتعاث المرأة للحصول على مؤهلات علمية خلال الأعوام من (2010-2013). وهذا مؤشر على بدء اهتمام المسؤولين الأخذ بعين الاعتبار عند الابتعاث النوع الاجتماعي على الرغم من استمرار وجود فجوة جندرية لصالح الذكور. تتسق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (الخاروف، 2007؛ ودراسة الخاروف، 2010) في وجود فجوة ظاهرة بين الذكور والإناث العاملين في مجال الحصول على ابتعاث.

ثانياً: مدى مراعاة المسؤولين في الجامعة الهاشمية للنوع الاجتماعي في إعطاء فرص متكافئة للمرأة والرجل العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية: أظهرت

تدريبية بتقديم ورقة عمل، فقد اقتصرت المشاركة وبشكل قليل جدا بالنسبة لأعضاء الهيئة الإدارية على المستوى المحلي ولصالح الذكور ويعزى ذلك لحكم وظيفتهم، ففي مجال وجود فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات دلت النتائج على إتاحة فرص لكلا الجنسين من الهيئة الأكاديمية في الالتحاق على المستوى المحلي والإقليمي لصالح الإناث، بينما كانت لصالح الذكور في مجال المشاركة في المؤتمرات الدولية. وفي المقابل نجد أن هناك انخفاض في حضور الهيئة الإدارية من الذكور والإناث في الندوات والمؤتمرات على جميع المستويات، وعند الاستفسار من بعض الباحثين والمبجوثات عن سبب ذلك، تبين أن عدم توزيع تعميمات على أعضاء الهيئة الإدارية ودعوتهم رسميا لحضور المؤتمرات عند انعقادها داخل الحرم الجامعي. وأضافت إحدى المبجوثات أن عدم حضورهم لتلك الندوات والمؤتمرات يعود إلى أنها لا تقع ضمن مجال عملهم، وحتى في حالة تعميمها على بوابة الموظف الإلكترونية إلا أن العمل الإداري يحتم التواجد بالمكاتب، وتسيير الأعمال الإدارية. وفيما يتعلق بفرص **الابتعاث**، دلت النتائج على أن سياسة الابتعاث جاءت لصالح عينة الهيئة الأكاديمية من الذكور، وبعد تدقيق نظام البعثات العلمية في الجامعة الهاشمية أنه يعكس منظور الحياد الجندي ولم يميز بين الجنسين في الحصول على ابتعاث، إلا أنه عند تحليل شروط الإيفاد تبين وجود شرط تقديم **رهن عقاري** وذلك استناداً لنص المادة التاسعة من نظام البعثات العلمية، إذ ينبغي على الموفد أو أي طرف آخر بالنيابة عنه القيام برهن قطعة أرض أو أكثر أو عقار لدى الدوائر المختصة، رهنا من الدرجة الأولى لمصلحة الجامعة بالقيمة التي يحددها مجلس العمدة في قرار إيفاده. (نظام البعثات العلمية في الجامعة الهاشمية، 1999). مما يقود إلى الاستنتاج أن نظام البعثات العلمية لم يأخذ بعين الاعتبار احتياجات النوع الاجتماعي؛ فشرط الرهن العقاري قد حدّ من فرصة المرأة في الحصول على بعثات علمية، ويعزى ذلك لقلة الملكية العقارية للمرأة الأردنية بشكل عام، وهذا ما أكدته دائرة الإحصاءات العامة في تقريرها للعام 2011، إذ بلغت نسبة مالكي الأراضي من الإناث (8.2%)، في حين بلغت نسبة الذكور (81.3%). فالمرأة لاتملك ملكية عقارية مثلما يملك

والمرأة على حد سواء عند التعيينات إلا أنه ليس من الضروري أن تقف الوساطة مع المرأة أثناء تولي المناصب. رأى أحد المبجوثين أن نجاح المرأة في عملها وحصولها على مواقع قيادية يكون على حساب أسرتها وتربيتها لأطفالها، ولقناعتهم بأنها غير قادرة على القيادة كالرجل. وحسب رأي بعض العاملات أن من أهم المعوقات التي تحد من تبوء المرأة للمناصب القيادية هو "عدم ثقة المسؤول بعمل المرأة"، فالرجل هو المسؤول عن التعيينات وبالتالي يدعم الرجل، وأن وجود نموذج نسائي قيادي سلبي في العمل يؤثر على النظر لتسلم المرأة المناصب القيادية بشكل عام. إضافة إلى محدودية طموح المرأة وعدم رغبتها في تبوء منصب قيادي، وعدم دعم المرأة للمرأة. وبهذا تتساق هذه النتيجة مع نظرية التفاعل الرمزي وما عالجة (Mead) في أنه عند التفاعل الاجتماعي بين الأفراد لفترة من الزمن يكون الأفراد صوراً رمزية عن الأشخاص الذين يتفاعلون معهم، قد لا تعكس الحقيقة الفعلية لهم، وهذه الصور ليس من السهل تغييرها. فإن التصورات التي يحملها كل من الرجل والمرأة عن الآخر وعن نفسه تؤثر في إمكانية وصول المرأة إلى المواقع القيادية فإن كانت سلبية تشكل حاجزاً وتقلل من فرصتها في تبوء المناصب القيادية، وعند وصول تقييم الرجل للمرأة فإن المرأة تقيم نفسها كما يقيمها الرجل.

وفي مجال تأهيل وتدريب العاملين أظهرت النتائج فيما يخص فرص الاشتراك بورش العمل والدورات التدريبية بأن هناك تكافؤ فرص في الحصول على الدورات التدريبية على المستوى المحلي بين المرأة والرجل العاملين في الجامعة من أعضاء **الهيئتين الأكاديمية والإدارية**. ويعزى ذلك إلى عدم **تمييز المسؤولين ومرعاة النوع الاجتماعي** عند الترشيح للدورات التدريبية، وهذا مؤشر على اهتمام إدارة الجامعة في رفع قدرات المرأة العاملة بما يساعد في تطوير العمل وتطوير نفسها أيضاً. كما أشارت النتائج أن هناك قلة في عدد ورش العمل و الدورات التدريبية على المستوى الإقليمي والدولي للعاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية، ويعزى ذلك إلى وجود مركز الدراسات والاستشارات في الجامعة وهو مركز متخصص بالبرامج التدريبية للعاملين والطلبة والمجتمع المحلي. أما فيما يتعلق بفرص المشاركة بورش عمل ودورات

النتائج وجود فجوة لصالح الإناث في المشاركة بخمس لجان فما فوق. وعزت بعض المبحوثات السبب في أنه يوجد لجان فرعية كثيرة في الكليات والعمادات خاصة بالطلبة وأمور التخريج تشارك المرأة بها بكثرة. أما اللجان التي يصدر عنها قرارات مهمة لتسيير العمل مثل لجنة شؤون الموظفين، لجنة التأمين الصحي ويكون أعضاؤها محددتين بموجب نصوص في أنظمة وتعليمات الجامعة والذين هم على الأغلب ممن يشغلون منصب مدير أو عميد وبالتالي بحكم المنصب الذي تشغله المرأة تقل نسبة تواجدها في تلك اللجان. علما بأن الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة لم تميز بين الجنسين في المشاركة في اللجان فقد كانت محايدة. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (اليونيفيم، 2007) في وجود فجوة ظاهرة في مجال انتساب الإناث إلى اللجان المختلفة.

أما فيما يتعلق بفرص حصول العاملين على جوائز ومكافآت (المحلية- الإقليمية - الدولية). فقد تكافأت الفرص بين الذكور والإناث الأكاديميين في الحصول على الجوائز والمكافآت، فالجوائز والمكافآت تمثل حوافز، وتزيد من رغبة العاملين في العمل وتكرار الأنشطة المتميزة وذلك بما يدعم العلاقة بين العاملين والجامعة ويؤثر على مسيرتها وتقدمها. كما تبين قلة فرص الحصول على مكافآت من خارج الأردن، ولكن بالرغم من ذلك إلا أن الرجل هو صاحب النصيب الأكبر، ونفسر هذه النتيجة أنه من أحد الطرق للحصول على جائزة أو مكافأة دولية تكون من الاشتراك بورش العمل، دورات، ومؤتمرات، وبالعودة إلى النتائج المتعلقة بفرص الاشتراك بورش العمل والدورات والمؤتمرات تبين وجود فجوة لصالح الرجل. مما ينعكس على وجود فجوة في الجوائز والمكافآت الدولية لصالح الرجل. وتجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد في نظام الهيئة التدريسية ما ينص على منح عضو هيئة التدريس جائزة أو مكافأة لقاء تميزه. إلا أنه وبعد التمعن بنصوص النظام واستنادا للمادة (18) و(19) و(20) من نظام الهيئة التدريسية التي تفيد بأنه لمجلس العمداء بناء على تنسيب من الرئيس تسمية الأستاذ (أستاذا متميزا)، أو (أستاذا متفوقا)، أو (أستاذ شرف) ومنحهم ميداليات ذهبية تصمم لهذه الغاية ويدرج اسمهم تحت لائحة الشرف. وفيما يتعلق بفرص حصول أعضاء الهيئة الإدارية على الجوائز والمكافآت

الرجل، ولكي لا تضطر لرهن عقار لعائلتها وتحملهم مسؤوليتها لسنوات عديدة، ومن هنا زاد عدد الذكور المتقدمين بطلبات للحصول على ابتعاث. وهذا يستدعي إعادة النظر بشروط الإيفاد ومنها شرط الرهن العقاري. كما أن من أحد الأسباب التي تقف أمام المرأة في الحصول على بعثات علمية والمسؤوليات الأسرية المتراكمة عليها، وأن سفر المرأة إلى الخارج ممكن أن يحرمها من رؤية أسرتها وتربية أطفالها. ومما يؤكد ذلك أنه قد كانت نسبة ابتعاث المرأة داخل الأردن أعلى من الذكور، ولكنها نسبة قليلة جدا، وعندما تم الرجوع إلى إعلانات الإيفاد الرسمية في الموقع الإلكتروني للجامعة، تبين أن الجامعة منذ زمن طويل لم تطرح إعلانات للابتعاث داخل الأردن. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف، 2007؛ ودراسة الخاروف، 2010)، في تمييز الموظفين عن الموظفين في البعثات، ووجود فجوة ظاهرة في معدل البعثات التعليمية بين الذكور والإناث.

أما فيما يتعلق بفرصة مشاركة العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية في اللجان (المحلية، الإقليمية، الدولية)، فقد أشارت النتائج إلى أن المرأة الأكاديمية قد حظيت بفرصة كبيرة في المشاركة باللجان المحلية بأقل من خمس مرات، مما يعني إعطاء المسؤولين فرصة للمرأة في المشاركة في صنع القرار. إلا أن المشاركة بخمس لجان فما فوق كانت من نصيب الرجل، وقد يعود ذلك إلى عدد سنوات الخبرة للعاملين تختلف بينهم، وكما أن عدد الذكور الأكاديميين يفوق عدد الإناث. وبالنسبة للجان الدولية ظهرت فجوة لصالح الرجل. وربما لأن ذلك مرتبط بحكم الوظيفة فيما إذا كانت تتطلب ذلك، وأيضا إلى تفضيل ترشيح الرجل عن المرأة لتلك اللجان لعدم ثقته بالمرأة، ولاعتقاده بارتباطها بأعمال أخرى كالاهتمام بالأسرة. أما فيما يتعلق بفرصة مشاركة أعضاء الهيئة الإدارية من أفراد العينة باللجان المختلفة وحسب ما تشير إليه النتائج، فقد حظي كل من المرأة والرجل الإداريين على فرصة متساوية في المشاركة بأقل من خمس لجان محلية، ومن الممكن تفسير ذلك أن طبيعة العمل الإداري تختلف عن طبيعة العمل الأكاديمي وتستدعي مشاركة كل من المرأة والرجل العاملين بتلك اللجان لتسيير العمل في الجامعة وتهيئة البيئة المناسبة للعمل الأكاديمي. أظهرت

على جوائز سيرف من قدراتها ورغباتها في العمل. وإذا كانت الأنشطة التي يقوم بها الفرد مصحوبة بمكافأة فإن الفرد سيكرر الفعل والنشاط وستزيد رغبته في الحصول على المزيد من المكافآت، وهذا يعني سلوك إيجابي لصالح الجامعة؛ فستزيد الكفاءة المؤسسية للجامعة. غير أن وجود قاعدة شرعية تخص استخدام العاملين والعاملات لقاء مكافآت سيقلل التوتر ويزيد الرضا الوظيفي ويؤدي إلى التوازن في العلاقة ما بين الجامعة والعاملين على أساس العدالة، وذلك ينسجم مع رأي بلاو في أن القوانين والتشريعات تؤدي إلى منع الإستغلال وضبط العلاقات إذا كانت تراعي احتياجات أطراف التفاعل. كما تتساق إشباع حاجات الأفراد ومنها الحصول على ابتعاث أو مكافأة مع هرم الحاجات لماسلو فهي حاجات اعتبار الذات وإذا لم تشبع ستؤثر على سلوك العاملين والعاملات وبالآتي على الإنتاجية في العمل.

ثالثاً: اتجاهات المرأة والرجل العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية في الجامعة الهاشمية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية: أظهرت نتائج الدراسة اتجاهات إيجابية بشكل عام بين المرأة والرجل العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية، حيث أكد الذكور والإناث من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية ضرورة توعية المرأة بأنظمة وتعليمات العمل لزيادة ثقافتهم الوظيفية ومعرفة ما لهم وما عليهم من حقوق وواجبات. مما يجعلهم يتجنبوا الوقوع في مشاكل بمواقع عملهم وبين مسؤوليهم. حيث رأى كثير من المسؤولين على الرغم من وجود مادة أنظمة وتعليمات العمل على الموقع الإلكتروني للجامعة إلا أن هناك القليل ممن يلجأون إليها عند الحاجة.

أما بالنسبة للتشريعات والأنظمة فيما إذا أعطت المرأة امتيازات، وافق كل من الذكور والإناث من أعضاء الهيئة الإدارية على ذلك بشكل مقبول في حين كانت موافقة الذكور والإناث من أعضاء الهيئة الأكاديمية مرتفعة، إذ إن المرأة حصلت على حقوق في العمل تزيد عن الرجل نصت عليها أنظمة العمل مثل: إجازة الأمومة، وساعة أمومة، وإجازة سنة بدون راتب بعد الأمومة. في حين رأى أعضاء الهيئة الإدارية

المحلية فقد كانت فرصهم قليلة جداً، ونفسر هذه النتيجة بالعودة إلى طريقة تعيينهم عن طريق الوساطة أي أنهم لا يملكون الكفاءة والجدارة التي من خلالها سيحصلون على تقدير لعملهم من مسؤوليهم، وبالتالي يحصلون على جوائز ومكافآت، وبالرغم من أن فرص الحصول على مكافآت كانت ضعيفة إلا أن هناك تمييز لصالح الرجل واقتصرت على الجوائز المحلية. ومن وجهة نظر بعض المبحوثين والمبחות في الجامعة المكافآت للعاملين المتميزين غير مشجعة ومحفزة على زيادة الرغبة والإنجاز في العمل. وكما أفادت إحدى المبحوثات أنه حتى وعند بذلها جهود في العمل خارج مسماهما الوظيفي لم تحصل على أية مكافأة مادية أو معنوية. وبعد تدقيق نظام الموظفين النافذ في الجامعة الهاشمية تبين أنه لا يوجد بند يخص الجوائز والمكافآت وإنما تحت بند "الحوافز التشجيعية" ونصت المادة رقم (19) على أن: "يجوز للرئيس بناء على تنسيب من العميد أو المدير المختص منح الموظف المتميز زيادة تشجيعية في الراتب تعادل زيادة سنوية واحدة على أن لا تؤدي هذه الزيادة عند منحها إلى ترفيعه ولا تعطى له أكثر من زيادة تشجيعية واحدة في الدرجة وتمنح له هذه الزيادة عند استحقاقه الزيادة السنوية وفقاً لتعليمات خاصة يصدرها الرئيس". وهذا يستدعي إعادة النظر في الأنظمة والتشريعات في مجال منح العاملين والعاملات مكافآت سنوية وفق نصوص محددة في الأنظمة مما يزيد رغبتهم ودافعتهم للعمل ويؤثر على زيادة كفاءة الجامعة ككل. وحسب ما أشار إليه هومانز في نظرية التبادل الاجتماعي يمكننا النظر إلى طبيعة التفاعل بين الأفراد والجامعة من منطلقات تفاعلية تعتمد على التبادل في الأخذ والعطاء، ومدى مراعاة المسؤولين لاحتياجات النوع الاجتماعي في الحصول على الفرص والموارد المتاحة من (جوائز ومكافآت، ودورات تدريبية، وابتعاث). مما يدعم العلاقة بين الأفراد والمؤسسة أو يجعلها تتصدع.

إذ يصبح الطرف الحائز على فرص وموارد أكثر هو الطرف الأكثر تكيفاً ورغبة في العمل، وفي المقابل عندما يستغل طرف الطرف الآخر ويأخذ منه أكثر مما يعطيه ستتصدع العلاقة بينهما. ومن هنا فإن زيادة فرص ابتعاث المرأة واشتراكها بورش العمل والدورات التدريبية وحصولها

سوق العمل إلى حد ما عن السنوات الماضية، وهذا ما أشارت إليه تقارير دائرة الإحصاءات العامة في الأردن. وتتسق هذه النتيجة مع نظرية تدرج الحاجات لماسلو في أن الفرد يحتاج إلى تحقيق الذات. وهنا إن تحقيق الذات مرتبط بتوافر الحاجات الأساسية وبما أن العمل يمثل مورد للمرأة وعامل مادي تشعر من خلاله بتحقيق ذاتها، ويزيد من تقديرها لذاتها وتقدير الرجل لها.

أما الآراء نحو تفضيل الاختلاط بين الجنسين فقد تباينت بين الإيجابية والسلبية، إذ كانت اتجاهات الهيئة الإدارية سلبية نوعاً ما نحو تفضيل الاختلاط بين الجنسين؛ ويعزى ذلك لاختلاف العقلية التي يتم التعامل معها، حيث رأت بعض المبحوثات من أعضاء الهيئة الإدارية أن الرجل في بعض الأحيان يرى العمل فرصة لقضاء الوقت بالمعاكسات والثرثرة مع الزميلات، وفي بعض الأحيان تتعرض المرأة لسماع ألفاظ غير لائقة من الجنس الآخر. مما يقود إلى أن الاختلاط بين الجنسين ممكن أن يتسبب بمشاكل وإهانة وأذى نفسي للمرأة في العمل. وتتسق تلك النتيجة مع دراسة (الخاروف، 2010)، في الموافقة على تمكين المرأة في عدة مجالات، وفيما يتعلق بوجود اتجاهات سلبية نحو تفضيل الاختلاط بين الجنسين. وفيما يتعلق بنظرتهم لتوزيع المهام الوظيفية والمهن بين الجنسين، وافق الذكور والإناث من كلا الهيئتين الأكاديمية والإدارية وبشكل مرتفع على توزيع المهام الوظيفية بما يلائم الاختلاف الجسدي، وكذلك على وجوب تحديد الجهات المسؤولة لمهن خاصة بالذكور وأخرى بالإناث، ونالت موافقة الذكور والإناث من الأكاديميين بشكل متوسط بينما وافقت الإناث من الهيئة الإدارية على ذلك بشكل مقبول، ويعزى ذلك إلى الصورة النمطية لبعض الوظائف التي تناط بالرجل حتى في حالة الإعلان عنها لكلا الجنسين، فمن وجهة نظرهم هناك مهن لا تصلح إلا للذكور مثل: سائق، وعامل خدمات، وفي المقابل هناك مهن لا تصلح إلا للإناث: مثل سكرتيرة لما تتطلبه من لطف ولباقة في الرد على الهاتف، وأضاف بعض المبحوثين والمبحوثات أن هناك شواغر لكلا الجنسين إلا أن هناك عزوف لدى المرأة ناتج عن عدم رغبتها بالحصول عليها. فبعض المهن تتطلب ساعات عمل طويلة مثل: مراقب، نظراً لارتباطات المرأة بالمسؤوليات الأسرية وللتعب

أن الجامعة منذ تأسيسها ولغاية الآن لم توفر بيئة عمل مناسبة للمرأة من حيث إنشاء حضانة، فطبيعة العمل الإداري بالنسبة للمرأة ساعاته طويلة يترتب عليها الالتزام بعملها طوال اليوم ليس فقط في أوقات محددة كالأكاديميات، وبالاتي عندما لا يتوفر حضانة لأبنائها تبقى تفكر بالإطمئنان عليهم وعلى أوضاعهم مما يشغلها عن عملها، ويقلل من جودته. ويمكننا اعتبار تهيئة بيئة عمل مناسبة وإنشاء حضانة لأطفال العاملات من الحاجات الفسيولوجية للفرد التي أشار إليها ماسلو، وإذا لم يتم إشباع تلك الحاجات سيؤدي إلى عدم الرضا وتصدع العلاقات. وكما ظهرت اتجاهات إيجابية لدى المرأة والرجل العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديميين والإداريين نحو مجالات تمكين المرأة في العمل، إذ رأى الأغلبية أن للمرأة دوراً مهماً في العمل، وأنه من الضروري منح فرص متكافئة بين العاملين والعاملات في الحصول على البعثات والدورات وتولي المناصب القيادية، وذلك تماشياً مع الإرادة السياسية وحثها على أن المرأة والرجل شريكان في التنمية، مما أعطاهما حقها في الحصول على الفرص نفسها الممنوحة للرجل في البعثات والدورات وتولي المناصب القيادية جنباً إلى جنب مع الرجل. كما تجدر الإشارة إلى أن أنظمة وتعليمات العمل كانت محايدة جندرياً ولاحتوي على أي تمييز بين الجنسين .

كما ظهرت اتجاهات إيجابية بين المرأة والرجل العاملين من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية نحو القرارات الأسرية الخاصة بالمرأة مثل: عدم الممانعة من عمل المرأة والابنة خارج البيت، وعدم تشجيع الزواج المبكر، وحق المرأة من التعليم. ويعزى ذلك للظروف الاقتصادية في المجتمع الأردني، هي أحد الأسباب التي جعلت الرجل يتقبل خروج المرأة للعمل، إذ أصبح هناك وعي لدى الرجل والمرأة عن الفوائد التي يجنيها عملها وتعليمها، وعدم قدرته على تحمل أعباء الحياة وحده ومصاريف البيت فقد أصبح يبحث عن فتاة عاملة، مما أدى إلى تغيير نظرة المجتمع لعمل المرأة. وبما يعود على المرأة نفسها بفوائد منها: تعزيز ثقافتها بنفسها وشعورها بدورها الانتاجي والاعتماد على نفسها واستقلاليتها الاقتصادية، ومما يؤكد هذا الاتجاه الإيجابي ارتفاع نسبة تعليم الإناث في الأردن، كما ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في

والتنشئة الاجتماعية، وأن القيادة تصلح للرجل، وأن حصولها على المناصب القيادية يكون على حساب تربية أطفالها. وتتسق هذه النتيجة مع التمييز الجنسي للأدوار، ومع ما جاء به ملز في أن الدور يحتاج إلى تدريب وتأهيل من خلال التنشئة الاجتماعية. وتتسجم تلك النتيجة مع دراسة الخاروف (2010) التي أظهرت أن الثقافة المجتمعية السائدة مازالت هي المصدر الأساسي لاتجاهات الشباب والشابات نحو علاقة الأدوار بين الذكور والإناث.

وفيما يتعلق بالطرق التي تساعد في تحقيق المساواة بين الذكور والإناث مع تباين في النسب فكانت من وجهة نظر **الهيئة الأكاديمية** حسب أهميتها كما يأتي: إتاحة الفرص بشكل متساوٍ؛ يلي ذلك إشراك العاملات في اتخاذ القرارات؛ ثم تشكيل لجان للموظفين من كلا الجنسين؛ ثم رفع قدرات العاملات، وتهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين؛ ثم عن طريق تهيئة بيئة داعمة منظمة للقوانين؛ وأخيراً تعديل بعض النظم المستخدمة. أظهرت النتائج طرق تحقيق المساواة بين المرأة والرجل العاملين في الجامعة من وجهة نظر **هيئة الإداريين** من خلال "إتاحة الفرص بشكل متساوٍ"؛ يلي ذلك من خلال "تشكيل لجان للموظفين من كلا الجنسين"؛ ثم من خلال "رفع قدرات؛ ف "إشراك العاملات في اتخاذ القرارات"؛ يلي ذلك "تهيئة بيئة منظمة بالقوانين"؛ وأخيراً عن طريق "تحليل بعض النظم المستخدمة". وأضافت إحداهن إلى ما سبق أنه يمكن تحقيق المساواة بين الذكور والإناث يكون من خلال تعامل الرجل مع المرأة بجدية في العمل مثلها مثل الرجل وتقدير العمل الذي تقوم به، وأضافت أخرى من خلال عدم الرجوع إلى الوساطة والعشائرية التي تقف في أغلب الأحيان لجانب الرجل عند الترقيات والحصول على المناصب القيادية العليا. وهناك من رأت أن تحقيق المساواة يكون بإثبات المرأة لذاتها ونجاحها في عملها، وبهذا تكون قد عكست صورة إيجابية في ذهن المسؤول مما ينعكس على ترفيتها والتسيب بالترشيح إلى الدورات التدريبية وغير ذلك.

أشارت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات التي تحد من وصول المرأة للمناصب القيادية من وجهة نظر **الأكاديميين** و**الأكاديميات** تتلخص بحسب أهميتها وبتفاوت في النسب فيما بينهما بسبب: المسؤوليات الأسرية والأمور العائلية؛ وعدم

والعناء الذي ستلقيه في تلك المهنة. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (الخاروف، 2007)، في أن هنالك مهن مازالت ينظر إليها على أنها ذكورية ومهن أخرى ينظر إليها على أنها أنثوية. أما بالنسبة لاتجاهاتهم نحو **(الوساطة) في العمل**، أظهر كل من الذكور والإناث على حد سواء، موافقة بشكل مقبول نحو وقوف الوساطة لصالح المرأة في العمل. مما يعني وقوف الوساطة لصالح الرجل في العمل وليس لصالح المرأة. ويعزى ذلك لتواجد الرجل في مواقع صنع القرار أكثر من المرأة، على الرغم من عدم كفاءته أحياناً. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (العوامل، 2006) التي ترى أن الوساطة غالباً ما تكون لصالح الرجل، مما يضيع الفرص أمامها للتنافس. وفيما يتعلق بوجود أن يكون صانعو القرارات والسياسات في الجامعة من الذكور والإناث، أيدت الإناث بشكل مرتفع من أعضاء الهيئتين ذلك، ويعزى ذلك لرغبة المرأة في الحصول على مواقع السلطة، فتمثيلها ضعيف في تلك المواقع، ويعود ذلك لوجود معوقات تقف أمامها مثل: الوساطة والعشائرية، التنظيم بين الأسرة والعمل، وثقتها بنفسها، وقدرتها على التعامل مع الآخرين. وفي المقابل وافق الذكور من أعضاء الهيئة الإدارية على ذلك بشكل متوسط، ويعزى ذلك لقناعتهم بأن المرأة لديها مسؤوليات أسرية، واعتقادهم بأن المرأة لا تصلح للقيادة مثل الرجل، ويعزى ذلك إلى الصورة الناتجة عن تصور المرأة لذاتها وللرجل والثقافة الذكورية التي تقف سقفاً زجاجياً عائقاً أمام وصول المرأة لمواقع صنع القرار.

أظهرت النتائج اتجاهات سلبية تمثلت في مستوى مقبول عن عدم الرضا بأن يكون المسؤول في العمل امرأة؛ ويعزى ذلك في أن نسبة المرأة المسؤول قليلة جداً في الجامعة، وعند وجود نموذج سلبي للمرأة المسؤول يؤثر على النظرة لجميع الإناث أنهن عندما يتولين مناصب سيصبحن كذلك. وكذلك لاعتقادهم أن المرأة ضد المرأة، وأن المرأة متسلطة، وغير قادرة على القيادة وأنها عاطفية أكثر من أنها عقلانية في قراراتها الإدارية. وكما تباينت الآراء ما بين الذكور والإناث من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية، في أن تولي المناصب القيادية يُعد دوراً ذكورياً بامتياز، حيث أظهرت الإناث موافقتهن بشكل مقبول في حين وافق الذكور بشكل متوسط على ذلك، مما يعزى إلى التركيز على الصورة النمطية

العمل.

التوصيات

- وفي ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثة مجموعة من التوصيات وذلك على النحو الآتي:
1. تطبيق التشريعات بشفافية ووضوح والاعتماد على مبدأ الكفاءة في العمل، والحد من كافة أشكال الوساطة في التعيينات الإدارية، لتهيئة بيئة داعمة للحصول على الحقوق والفرص المتكافئة لكلا الجنسين في العمل.
 2. العمل على زيادة نسبة تمثيل الإناث في الكادر الوظيفي الإداري والأكاديمي، وفق خطة مدروسة في مجالات العمل المختلفة، مع مراعاة أن تكون هذه الزيادة تراعي ضرورة توزيع المرأة في الوظائف القيادية سعياً لإلغاء الصورة النمطية السائدة لعمل المرأة.
 3. العمل على توفير قاعدة بيانات تشمل كافة المعلومات المتعلقة بأدوات تحليل النوع الاجتماعي (كخصائص المرأة والرجل العاملين المتعلقة بالعمر، والإجازات، والأبحاث المنشورة... وغيرها) مع التأكيد على ضرورة تصنيف المعلومات حسب الجنس، لتسهيل الرجوع إليها في حال إجراء الدراسات المتعلقة بتدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي، والمساعدة في صنع القرارات المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي ومتابعتها وتقييمها.
 4. توفير بيئة عمل تساعد على الإنجاز والتطوير وتحسين الأداء، ومنها العمل على تخضير الجامعة، والعناية بمرافقها وإنشاء حضانات لأطفال العاملات، وسكن للعاملين في الجامعة باعتبارها من الحاجات الأساسية للعمل، وبما ينعكس إيجاباً على كفاءتهم ورضيتهم في العمل.
 5. اعتماد منظور النوع الاجتماعي عند وضع الخطط والسياسات والموازنة الخاصة بالجامعة لغايات ضمان العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.
 6. العمل على توظيف النتائج وتطبيق التوصيات وتضمينها في خطط واستراتيجيات الجامعة بما ينعكس على زيادة الكفاءة المؤسسية في الجامعة ككل.

ثقة المسؤول بعمل المرأة. ويسبب تسلط المرأة على المرأة؛ ويرى الذكور منهم أن سبب المقدرة الجسدية، وأخيراً عدم ثقة المرأة بنفسها. وأضاف أحدهم أنه من أحد المعوقات التي تحد من وصول المرأة للمناصب القيادية عدم رغبة المرأة نفسها للوصول وقلة طموحها في عالم العمل لارتباطها بالمسؤوليات الأسرية واعتقادها بأن وصولها لتلك المناصب سيكون على حساب اهتمامها بعائلتها.

أظهرت النتائج أن أهم المعوقات التي تحد من وصول المرأة الإدارية إلى المراكز القيادية، تمحورت لدى كلا الجنسين في "عدم ثقة المسؤول بعمل المرأة"؛ يلي ذلك "المسؤوليات الأسرية والأمور العائلية"؛ وأيضاً "تسلط المرأة على المرأة"؛ كما كان لعاطفة المرأة دور في ذلك. ومن الآراء التي أضافها أحدهم أنه من المعوقات التي تحد من وصول المرأة للمناصب القيادية عدم وجود واسطة تدعم المرأة للوصول إلى المراكز القيادية، وأضاف آخر عدم سعي المرأة لتقدمها وتطوير ذاتها ورغبتها في الاشتراك بدورات تدريبية ترفع من قدراتها وتؤهّلها. وتتسق تلك النتيجة المتعلقة بالمعوقات التي تحول دون تولي المرأة المناصب القيادية مع دراسة (العواملة، 2006) في أن المسؤوليات الأسرية تعد عائقاً للمرأة التي تتبوأ مركزاً قيادياً. وكذلك عدم ثقة المسؤول بعمل المرأة فهو لا يؤمن بكفاءتها في العمل. ويمكننا استخدام ما جاء به ميد في النظرية التفاعلية في تفسير تلك النتائج بأن هناك صوراً ذهنية تحدث في التفاعل الاجتماعي بين العاملين والعاملات في الجامعة وتكون إما سلبية أو إيجابية، ومنها تصورات أدت إلى عدم ثقة المسؤول بعمل المرأة وأن الرجل أصحح لتبوء المناصب القيادية وتلك التصورات عند وصولها للمرأة أثرت في نظرة المرأة لعملها، وقد تكون أدت إلى عدم سعي المرأة لتطوير ذاتها. وفي مجال العمل بالرغم من صعوبة تغيير التصورات الذهنية عن المرأة العاملة إلا أنه من الممكن لصانعي السياسات والخطط تغييرها من خلال العمل على بذل جهود توعوية تعزز قيمة المرأة في العمل ودورات تدريبية لرفع قدرات العاملين وزيادة المهارات القيادية في

المصادر والمراجع

المراجع العربية

دائرة الإحصاءات العامة، (www.dos.gov.jo).
دائرة الإحصاءات العامة، 2012، تقرير مسح العمالة والبطالة، عمان: الأردن.
الزعبي، أحمد، 2001، أسس علم النفس الاجتماعي، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
السيد، مصطفى، ومنصور رشا، 2010، الخلفية الفكرية. النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة، منظمة المرأة العربية، مصر.
عبد الجواد، مصطفى، 2011، نظرية علم الاجتماع المعاصر، (ط2)، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
العلي، يحيى وموسى، محسن و مشعل، خلود، 2010، دراسة العوامل التي تشكل الأدوار الجندرية في الأردن، الجامعة الهاشمية.
عثمان، ابراهيم وساري، سالم، 2009، نظريات في علم الاجتماع، عمان: جامعة القدس المفتوحة.
عدس، عبد الرحمن وتوق، محي الدين، 1986، المدخل في علم النفس.
نظام البعثات العلمية في الجامعة الهاشمية وتعديلاته، 1999. همشري، عمر، 2003، التنشئة الاجتماعية للطفل، (ط1)، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
مؤتمن، منى، وآخرون، 2010، تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن، عمان: المكتبة الوطنية.
اليونيفيم، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، 2007، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة كتيب سيداو، (ط2)، عمان: الأردن.
اليونيفيم، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، 2007، الكاشف في الجنر والتنمية حقيقية مرجعية، (ط1)، عمان: مطبعة الأجيال.
اليونيفيم، 2004، التدقيق الجندري في المكتب المركزي للإحصاء، سوريا.

البنك الدولي، إليزابيث، أندرو، ترجمة: عبد الله هشام، 2010، إدماج النوع الاجتماعي في التنمية من خلال المساواة في الحقوق والموارد والرأي، (ط1)، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
تشريعات العمل الإدارية والأكاديمية في الجامعة الهاشمية، 2001.
الجامعة الهاشمية، (www.hu.edu.jo).
اللجنة الوطنية لشؤون المرأة و صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، 2005، دليل إرشادي لدمج منظور النوع الاجتماعي في المؤسسات، (ط1)، عمان: الأردن.
حسن، رابوية، 2004، السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية: الدار الجامعية.
الحسن، إحسان، 2010، النظريات الاجتماعية المتقدمة، (ط2)، عمان: دار وائل للنشر.
الخاروف، أمل، 2010، "أبعاد النوع الاجتماعي في المجلس الأعلى للشباب ومدبرياته المختلفة"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد (3)، العدد (3).
الخاروف، أمل، 2010، اتجاهات الشباب والشابات الملتحقات في المراكز الشبابية التابعة للمجلس الأعلى للشباب نحو النوع الاجتماعي. مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الانسانية، مجلد 24 (8)، (360-349)
الخطيب، إبراهيم وزهدي، عيد والتنشئة، نعمان، 2003، التنشئة الاجتماعية للطفل. عمان: الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع.
آل خليفة، مريم، 2010، النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة، الفصل الثالث، البيئة القانونية لعلاقات النوع الاجتماعي، منظمة المرأة العربية، مصر.

المراجع الأجنبية

Parson, T. 1991. *The Social System*, New York, The Free Press.,
Parson, T. and E. Shils. 1982. *Toward A General Theory of Action*, Cambridge, Harvard University Press.
Blau, P. 1964. *Exchange and Power in Soial Life*, New York, John Wiley.
Dollar, Fisman, Gatti. 2006. *Are Women Really The "Fairer" Sex?* Corruption and Women in

Government, *Journal of Economic behavior and organization*, 46 (4): 423-429.
Dababneh and al awawdeh by The Jordanian National Commission for Women. 2009. *Analysing Gender in the Private Sector (Astudy of Nuqul Group)*.
Homans, George. 1981. *Social Behavior: Its Elementary forms*, Routledge and Kegan Paul, London.
Mead, GH. 1984. *Mind, self and Society*, Chicago, University of Chicago Press.

Ministry of Planing and International Cooperation and United Nation in Jordan. 2010. *Second National Millenium Development Goals Report*, Jordan.

UNIFEM. 2007. *Gender Dimensions at the ministry of education and various directorates* .Amman.

Wallace, R. and Wolf, A. 1986. *Contemporary*

sociological theory: continuing the classical tradition, Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

Zahidi, Saadia. 2005. Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, *The World Bank Economic Review*, 16 (3): 345-373.

The Reality of Gender Mainstreaming in The Official Jordanian Universities: Case Study of the Hashemite University

*Amani Ali Al-Awamlah and Amal Al-Kharouf**

ABSTRACT

The study aimed to identify the reality of gender mainstreaming in the Hashemite University to members of the academic and administrative bodies in terms of: qualification, job distribution, annual evaluation, official representation and scholarships. This study also sheds light on the official perspective these employees have regarding the appointment procedures, leadership potential, and participation in workshops, conferences, committees, appreciation and publication. Eventually, descriptive method approaches were employed in this research investigates the attitude towards the participation of the women in the process of development. The data was analyzed on the Hashemite university campus. A questionnaire was used to conduct the research. The subjects of the study are of two categories: the staff and the academics in the year 2012-2013, and randomly selected subjects from both the academics and the staff members both females and males. The subjects of the study contain 150 academics (24% males and 31.8% females) and 200 administrative staff members (17.9 males and 22.8 females). The data was analyzed using the SPSS software.

The findings showed that men have more chances than women in terms of the number of employees and representation in higher ranks. Male academics also show more tendencies to have sabbatical leaves, promotion and tenurity in their jobs, and get a sabbatical leave.

With regard to the Administrative Authority showing the low representation of women and men in the upper academic qualifications, but the percentage of women's representation of a campaign first university degree, while the study showed higher proportion of males who have academic qualifications less than secondary general. In the area of installation appeared an obvious gap in favor of women. As it turns out that the main way to sample assignments members of the Academy is the official announcements, while the medium is the main means of a sample of members of the governing body and was in favor of males and females alike.

Results of the study showed a generally positive attitudes towards the empowerment of women in employment and participation in the development process, but it has appeared negative attitudes towards dissatisfaction to be responsible in the work of a woman, and identify careers especially males and other females.

Keywords: Gender Mainstreaming, Official Jordanian Universities, Hashemite University.

* Faculty of Woman Studies, The University of Jordan.

Received on 13/3/2014 and Accepted for Publication on 12/6/2014.