

المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية

2016-2015

صفاء الشويحات*

ملخص

هدفت الدراسة معرفة درجة الموافقة على تولي المرأة مناصب قيادية، ودرجة حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون توليها، من وجهة نظر طلبة الجامعات الأردنية، طورت أداة الدراسة وتضمنت (61) فقرة، نفذت على عينة قوامها (401) وبنسبة (9.5%) من مجتمع الدراسة، واستخدم منهج المسح التحليلي، بينت النتائج: أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الموافقة بلغ (3,82) بتقدير مرتفع، وحصلت المناصب القيادية التالية على أعلى درجات الموافقة مرتبة (تنازليا): مديرة مدرسة، رئيسة تحرير صحيفة، رئيسة مؤسسة خدمات طبية، ومديرة اذاعة وتلفزيون. وتبين ان المتوسط الحسابي الكلي لحدة المعوقات بلغ (3.03) بتقدير متوسط، وحصلت المعوقات التالية على أعلى درجات الحدة مرتبة (تنازليا): تندي قناعات أصحاب القرار بتولي المرأة مناصب قيادية، مواقف الأهل السلبية تحول دون مبادرة المرأة لمنافسة الرجل، نظرة المجتمع لدور المرأة الملتزم بالأسرة والواجبات المنزلية، ونظرة أصحاب العمل السلبية لإجازة الأمومة. وتبين أيضا وجود فروق دالة احصائيا في درجة الموافقة لصالح الإناث، وفروق في حدة المعوقات لصالح الذكور، وعدم وجود فروق لتفاعل الجندر مع نوع المدرسة التي تخرج منها الطالب (خاصة/حكومية). ووجود فروق في درجة الموافقة تبعا لنظام الدراسة الدولي، لصالح الإناث، والفروق في حدة المعوقات لصالح الذكور وبناء على هذه النتائج قدمت التوصيات.

الكلمات الدالة: درجة الموافقة، المرأة المتعلمة، مناصب قيادية، حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية، طلبة الجامعات، الجامعة الألمانية الأردنية.

المقدمة

كما هو الحال في الأردن، فطلبة الجامعات هم الفئة الأكثر تميزا بالتأهيل العلمي، والأكثر عددا في البنية السكنية، حيث بلغ مجموعهم (304,666) طالبا وطالبة، منهم (280,215) في مرحلة بكالوريوس، ومرحلة الماجستير والدكتوراه (24,445)، ويشكل مجموعهم ما يعادل (1.24) بالنسبة لعدد السكان، وهي من أعلى النسب في العالم. وقد فاقت نسبة التحاق الفتيات بالتعليم الجامعي في الأردن نسب التحاق الذكور حيث بلغت (54,7%)، مقابل (45,3%)، أي بزيادة (9,4%). (إحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2015/2014 والواردة عند التيميمي، 2015).

ورد في (التقرير الوطني للملكة الاردنية الهاشمية، 2015 بيجين +20 ص 10)، حيث تشغل امرأة واحدة فقط منصب

يسعى الأفراد والقادة في المجتمعات الانسانية الى احداث التغير لتحقيق النهضة والتطور وتوفير مستوى حياة أفضل لجميع فئات المجتمع، وما لم يتوافر العامل الذاتي المتمثل في إدراك الجماهير لقيمتهم الحقيقية كمؤثرين من أجل التغيير، تبقى الحاجة إلى التغيير قائمة وبدون القدرة عليه. وتستثمر الدول في تعليم الجامعي، لتخريج مواطنين صالحين قادرين على الإيفاء بحاجات تطوير مجتمعاتهم بكل وعي وخلق ومسؤولية،

* الجامعة الألمانية الأردنية، الأردن.

تاريخ استلام البحث 2016/3/2 وتاريخ قبوله 2016/5/24.

والتأهيل العالي، وأثبتت قدرتهن على المساهمة بصنع القرارات التي تتعكس إيجاباً على الأردنيين، إلا أن هذه المشاركة لا تزال دون مستوى الطموح و"مازلت تعاني من نقص التمثيل في مختلف دوائر صنع القرار"، (وسيلة بيترو، وآخرون، 2005، ص44). ولا تزال هناك الكثير من العوائق الثقافية والاجتماعية التربوية المتأصلة للتحيز، المبني على أساس النوع الاجتماعي، وتبدو الحاجة ملحة لمواجهة هذا التحدي، من خلال تطوير واقع أردني مستجيب لمتطلبات ادماج النوع الاجتماعي، ورفع مكانة المرأة المتعلمة في الأردن للقيام بدورها جنباً الى جنب مع الرجل الأردني.

باعتبار طلبة الجامعات الاردنية الفئة الأكبر عدداً في بنية المجتمع الأردني، والأكثر انفتاحاً وتعلماً وقدرة على احداث التغيير، وتمشياً مع حاجات العصر، وتلبية لطموحات والرؤى والتوجهات العامة للدولة والمجتمع الأردني في زيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة وفي توليها المناصب القيادية العليا، جاءت الدراسة الحالية لتعرف درجة الموافقة على تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية، وتعرف درجة الموافقة على حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون توليها، من وجهة طلبة الجامعات الأردنية -الجامعة الألمانية الأردنية - أنموذج.

أهمية الدراسة، ومبرراتها

تعزيزاً لمبدأ التشاركية وتمشياً مع متطلبات تحقيق الطموحات الأردنية المعلن عنها في "مشروع الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي، ومشروع تمكين المرأة في القطاع العام كأحد مشاريع محور تنمية الموارد البشرية في خطة عمل وزارة تطوير القطاع العام لعامي 2015 و2016، والتي جاء فيها "ان من أولويات الحكومة خلال العام 2015 زيادة فرص النساء في تولي المناصب القيادية.. وتعزيز مشاركتهن في رسم السياسات وصنع القرار". (التقرير الوطني للملكة الاردنية الهاشمية، 2015 بيجين +20 ص 10). كما تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الدور الحالي والمستقبلي لطلبة الجامعات كمواطنين ينتخبون، وكقادة الغد ينتخبون ويصنعون القرارات المستقبلية. هذا ويمكن ان تفيد نتائج الدراسة المعنيين في دمج النوع الاجتماعي في الأردن، ونذكرهم على النحو الآتي:

أمين عام وزارة بنسبة (3.7%) من الأمناء العاميين، وفي المناصب العليا (7) اناث، برتبة أمين عام/مدير عام مؤسسة حكومية اي ما يعادل (10%) من إجمالي المعينين في هذه المواقع، ورغم ارتفاع نسب تمثيل المرأة في السلك القضائي بشكل كبير في فترة السنوات الخمس الماضية من (6%) في 2009 الى (18%) في 2014 إلا أنه لم تشغل أي قاضية موقع قاض في محكمة التمييز، ولا يوجد أي قضاة نساء في المحكمة الشرعية أو الكنسية. وفي موقع آخر سجل تراجع في معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة وفق (مسوح العمالة والبطالة، دائرة الإحصاءات العامة 2014)، إذ بلغ معدل النشاط الاقتصادي المنفح للإناث لعام 2013 (13.2%)، مقابل (60.4%) للذكور، متراجعا عما كان في عام 2012 الذي بلغ (14.1%) للإناث و(61.3%) للذكور وعن عام 2011 (14.7%) للإناث و(62.8%) للذكور. هذا ويتراوح عدد النساء في مجلس الوزراء من وزيرة إلى خمس وزيرات، وفي مجلس الأمة لا تزال نسبة النساء 12%. وكانت تشغل سيدة واحدة موقع أمين عام وزارة والتي عينت وزيرة في التعديل الوزاري بداية العام 2013. وتبلغ النسبة في وظائف الفئة العليا في السلطة التنفيذية (8%). ولم تتجاوز نسبة تمثيل النساء في عام 2012 في غرف التجارة (1.1%)، وفي غرف الصناعة (6.5%)، وفي النقابات المهنية (31.2%) وفي النقابات العمالية (22%). ومؤخراً تراجعت المشاركة النسائية في مجالس أمناء الجامعات الرسمية من (8%) لعام 2009 إلى (2.3%) لعام 2014. وضمن "الاستعراض الوطني للتقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد عشرين عاماً" سجل تراجعاً وتذبذباً في الموارد المالية من الموازنة العامة للدولة المخصصة للارتقاء بالمرأة، والحصة التقريبية من الموازنة العامة التي تُستثمر في تعزيز المساواة بين الجندين وتمكين المرأة، عبر السنوات (2009-2016).

تصميم الدراسة وخطواتها الاجرائية مشكلة الدراسة

بالرغم من نجاح المرأة الأردنية في تحقيق خطوات كبيرة في الفترة القصيرة الماضية في مجال مواقع السلطة وصنع القرار، وبالرغم من الأعداد المتزايدة من النساء الأردنيات ذوات القدرة

مؤتمرات المرأة المتعددة التي عقدت خلال الربع الأخير من القرن العشرين، والتي بدأت بمؤتمر المرأة الدولي الأول بكونهاجن عام 1975م، ثم مؤتمر المرأة الدولي الثاني الذي عُقد عام 1985م، الذي انتهى بوضع سياسات نيروبي التي هدفت إلى: "تدعيم دور المرأة في جميع الأنشطة والقضايا التي تهتم بخدمة المجتمع بصفة عامة وقضايا المرأة بصفة خاصة" (Krystvna, 1990) وقد تبلور عن هذه السياسات والتوجهات قرارات المؤتمر الدولي الرابع وتوصياته المنعقدة في بكين عام 1995م، وتمت متابعة تنفيذ قراراته وتوصياته من خلال الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة الموسومة بـ "المرأة عام 2000" (ناهد رمزي، 2002).

ورد في تقرير فجوة الجندر العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، والمنعقد في جنيف 2012، رغم الزيادة في مستوى المساواة بين الجندين في الاستثمارات في رأس المال البشري والفرص الاقتصادية، إلا ان هناك قصور في تمثيل الإناث في المناصب العليا ومثال ذلك في السياسية، حيث اقتصر البرلمانيات في عام 2011 على 19%، واقتصر عدد البلدان التي ترأس المرأة فيها الحكومة على 91 بلداً، وفي الوظائف الأعلى أجراً في العالم حيث تقل الأعداد حتى عن ذلك في كبرى الشركات التجارية، ففي قائمة شركات (Fortune 500) لعام 2012 شغلت النساء ما نسبته 4,2% فقط من مناصب المسؤول (World Economic Forum, 2012).

في العالم العربي، ظهرت الدعوة لإعادة المرأة إلى قلب التنمية في العالم العربي، لأن من شأن ذلك ان يضاعف جهود التنمية وعائدها فالمرأة تقوم بأدوار محورية لا غنى عنها، بداية من تنشئة الأجيال وتربيتهم وتوفير الرعاية الصحية والتغذية السليمة لهم، ورعاية شؤون الأسرة وإدارتها، ثم مروراً بالأعمال التطوعية الخيرية ومشروعات خدمة البيئة ومكافحة التلوث، وانتهاء بالانخراط في سوق العمل والمشاركة السياسية. (عبد الموجود، والسيد، والمنوفي 2005، ص 160).

وكانت الفترات التي حظيت بها المرأة بمكانة عالية في المجتمعات العربية، هي الفترات التي ازدهرت فيها البلاد اقتصادياً وسياسياً وثقافياً، وقد انعكس هذا الوضع على أدوار المرأة العربية، حيث أنّ ما أصاب مكانتها وأدوارها قد حدث بالتوازي مع تقدم الأمة بمجموعها أو تراجعها، فترحرر المرأة

- واضعي السياسات التعليمية، والمخططين التربويين، والمسؤولين عن تطوير المناهج والمحتوى الدراسي، وتطوير الخطط الدراسية في متطلبات الجامعة.
- الجهات المعنية بتطوير الاتجاهات الاجتماعية نحو مشاركة المرأة وتوليها لمناصب قيادية كالمنظمات النسائية، ووزارة الثقافة، والمجلس الأعلى للشباب.

أهداف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة الحالية الى تقصي درجة الموافقة على تسلم المرأة الاردنية المتعلمة مناصب قيادية، ودرجة الموافقة على حدة المعوقات التي تحول دون توليها، من وجهة نظر طلبة الجامعات الأردني/الجامعة الألمانية الأردنية أنموذج، كما هدفت الدراسة الى تقصي أثر بعض المتغيرات في درجة الموافقة وحدة المعوقات، وفي ضوء ذلك صيغت أسئلة الدراسة على النحو الآتي:

- س1: ما درجة الموافقة على تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية؟ من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية
- س2: ما درجة الموافقة على حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية؟ من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية
- س3: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الجندر ونوع المدرسة، والتفاعل بين الجندر ونوع المدرسة في درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب العليا، وفي درجة الموافقة على حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟
- س4: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الجندر ونظام الدراسة، والتفاعل بين الجندر ونظام الدراسة في درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب العليا، وفي درجة الموافقة على حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟

مراجعة الأدبيات السابقة

الإطار النظري

اتضح الاهتمام العالمي المنظم بقضايا المرأة بعد ظهور جهود الحركات النسائية النشطة على مستوى العالم، من خلال

مرتبط بتحرر المجتمع العربي كلاًه (تميم، 1998)، وعليه "لا يمكن تصوّر أيّ مجتمع في العصر الحالي يسعى لمواكبة التطوّرات والمستجدات، تاركاً نصفه في حالة من التخلف أو التهميش" (علي أحمد، 2001).

واستناداً الى معطيات الواقع في العالم العربي المعاش، فإن هذه الاهتمامات كلها تقود للنظر الى المرأة العربية باعتبارها كيان متفاعل مع السياسات والبرامج التنموية التي تعني ببناء الإنسان، وتنمية مواهبه الطبيعية، وتحريره من الخوف والحاجة، والخرافات والأباطيل ليكون قادراً على استخدام طاقاته وإمكاناته المادية والروحية، ويمارس حريته السياسية والاقتصادية والاجتماعية دون أية قيود. "العادات والتقاليد الاجتماعية الموروثة والسائدة في معظم المجتمعات العربية تحول كثيراً دون خروج المرأة للعمل، او السماح لها بالعمل فقط في وظائف محددة، كالتدريس، والوظائف البعيدة عن التعامل مع الرجال. الى جانب العوائق الاجتماعية والثقافية والتربوية، تشكل التقاليد والأعراف في المجتمعات العربية عائقاً على حركة المرأة وتفكيرها ومشاركتها بأعمال التنمية الاجتماعية خارج المنزل، كما ان التربية في بعض الأسر لا زالت تفرق بين الجنسين "الذكور-الإناث" واعتبار المرأة اقل شأنًا من الرجل، وهذا يؤدي الى الكثير من المشاكل النفسية والاجتماعية لدى الجنس الآخر، وتشكل عائقاً حقيقياً أمام مساهمة المرأة في عملية التنمية الاجتماعية الشاملة. واتسمت العلاقات الاجتماعية بين الأفراد بطابع أبوي تسلطي، وسيادة ثقافة إملائية غير حوارية وسيادة العنف على المستويين الفردي والاجتماعي، فالرجل يمارس عنفاً ضد المرأة والكبير يمارس عنفاً تجاه الأصغر منه، والمسؤول يمارس عنفاً تجاه مرؤوسيه، وهكذا، وبالتالي فإن تكريس ثقافة حقوق الإنسان يتطلب إعادة النظر في الأسس التي تقوم عليها العلاقات الاجتماعية بحيث تستند على أسس احترام إنسانية الإنسان والمساواة والكرامة "العنيتي (2009).

والتحقت الأردنية ببرامج الدراسات العليا للحصول على مختلف الدرجات العلمية في برامج (الدكتوراه، والماجستير، الدبلوم العالي) في الجامعات الأردنية. وبلغت نسبة التحاق الأردنيات في مجال علوم التربية وإعداد المعلمين (90%) للعام الدراسي (2013/2012)؛ وقد بلغت نسبتهم ببرامج الدبلوم العالي (60.9%)، (74%)، (71.6%) للأعوام الدراسية (2011/2010، 2012/2011، 2013/2012) على التوالي. وفي برامج الماجستير فقد شكّلت الإناث أقل من نصف الملتحقين (46.1%)، (45.3%)، (45.3%) لذات الأعوام على التوالي، وشكلن في برامج الدكتوراه حوالي ثلث الملتحقين للأعوام الثلاثة ذاتها مع تحقيق ارتفاع طفيف في نسب الالتحاق إذ شكّلت الإناث (31.9%)، (34.4%)، و(36.6%) من إجمالي الملتحقين، مما ميز عدد من النساء في مجال العلم

مرتبط بتحرر المجتمع العربي كلاًه (تميم، 1998)، وعليه "لا يمكن تصوّر أيّ مجتمع في العصر الحالي يسعى لمواكبة التطوّرات والمستجدات، تاركاً نصفه في حالة من التخلف أو التهميش" (علي أحمد، 2001).

واستناداً الى معطيات الواقع في العالم العربي المعاش، فإن هذه الاهتمامات كلها تقود للنظر الى المرأة العربية باعتبارها كيان متفاعل مع السياسات والبرامج التنموية التي تعني ببناء الإنسان، وتنمية مواهبه الطبيعية، وتحريره من الخوف والحاجة، والخرافات والأباطيل ليكون قادراً على استخدام طاقاته وإمكاناته المادية والروحية، ويمارس حريته السياسية والاقتصادية والاجتماعية دون أية قيود. "العادات والتقاليد الاجتماعية الموروثة والسائدة في معظم المجتمعات العربية تحول كثيراً دون خروج المرأة للعمل، او السماح لها بالعمل فقط في وظائف محددة، كالتدريس، والوظائف البعيدة عن التعامل مع الرجال. الى جانب العوائق الاجتماعية والثقافية والتربوية، تشكل التقاليد والأعراف في المجتمعات العربية عائقاً على حركة المرأة وتفكيرها ومشاركتها بأعمال التنمية الاجتماعية خارج المنزل، كما ان التربية في بعض الأسر لا زالت تفرق بين الجنسين "الذكور-الإناث" واعتبار المرأة اقل شأنًا من الرجل، وهذا يؤدي الى الكثير من المشاكل النفسية والاجتماعية لدى الجنس الآخر، وتشكل عائقاً حقيقياً أمام مساهمة المرأة في عملية التنمية الاجتماعية الشاملة. واتسمت العلاقات الاجتماعية بين الأفراد بطابع أبوي تسلطي، وسيادة ثقافة إملائية غير حوارية وسيادة العنف على المستويين الفردي والاجتماعي، فالرجل يمارس عنفاً ضد المرأة والكبير يمارس عنفاً تجاه الأصغر منه، والمسؤول يمارس عنفاً تجاه مرؤوسيه، وهكذا، وبالتالي فإن تكريس ثقافة حقوق الإنسان يتطلب إعادة النظر في الأسس التي تقوم عليها العلاقات الاجتماعية بحيث تستند على أسس احترام إنسانية الإنسان والمساواة والكرامة "العنيتي (2009).

وفي الواقع هناك تباينات في المجتمعات العربية بخصوص الاهتمام بقضايا المرأة ومساواتها وحقوقها تبعاً للتباينات الثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية السائدة وتبعاً لسياق التطور العام لكل بلد عربي، وبالرغم من عدد وأهمية المواقع التي وصلت إليها النساء في المجالات الاجتماعية والثقافية والسياسية والتعليم، فمازالت المعوقات الاجتماعية والثقافية تحد وتضعف من أثر

السياسية للمرأة، وعدم وجود حياة حزبية قوية، وعدم اهتمام المرأة بالسياسة هي من أهم العوامل المعوقة لوصولها إلى مجلس النواب. كما أن غياب الموارد المالية التي في متناول الإناث ووجودها عند الذكور من العائلة يؤثر بشكل كبير على توجه المرأة وقرارها للخوض في العملية الانتخابية.

وتغيبت المرأة الأردنية المتعلمة في تشكيلة لمجلس أمناء الجامعات الرسمية التي تم إعلانه مؤخراً في مجالس سبع جامعات، وأقتصر في تمثيلها على عضو واحد من أصل 13 عضواً في المجالس الثلاث الأخرى قد شكل استياء كبير لدى أوساط النساء ومؤسسات المجتمع المدني.

"يتألف البناء الاجتماعي من المؤسسات الاجتماعية والمكانات والأدوار والجماعات، ويشير البناء الاجتماعي إلى تنظيم معين للسلوك اليومي لأفراد المجتمع وعلاقاتهم الاجتماعية بحيث يمكن التنبؤ بسلوك هؤلاء الأفراد، في حين أن الثقافة تتألف من منظومة القيم والمعتقدات والمعايير والقوانين التي يشترك فيها أفراد المجتمع والتي توجه تفكيرهم وسلوكهم. ما ورد عند (السليجات، ملوح 2014 ص 346) وعليه يمكن القول أن مشاركة المرأة الأردنية في الحياة العامة وعلى مر التاريخ ظلت متذبذبة، ذلك لأن البناء الاجتماعي والثقافة للمجتمع الأردني وكغيره من المجتمعات يحددان السلوك الانساني للمواطن الأردني بشكل عام وسلوك المرأة بشكل خاص.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت مشاركة المرأة بالحياة العامة، ودراسات أخرى توجهت للبحث في تسلّم المرأة مناصب قيادية، ودراسات ثالثة تناولت معوقات نجاح المرأة في عملها كقيادية، نورد الدراسات ذات الصلة المباشرة بموضوع الدراسة، بالتسلسل الزمني لسنوات تنفيذها على النحو الآتي:

دراسة روهيني باندي* وبيتا توبالوفا** (2013) بعنوان

* روهيني باندي: أستاذة لسياسات العامة في كلية هارفارد كينيدي.

** بيتا توبالوفا: اقتصادية أولى في صندوق النقد الدولي، ومحاضر منتدب في السياسات العامة في كلية هارفارد كينيدي.

والبحث العلمي. (احصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، للعام الدراسي 2012/2013).

وعملياً، وبفضل الدعم الرسمي، والتشريعي، ودعم مؤسسات المجتمع المدني والحركة النسائية النشطة، اقتحمت المرأة الأردنية، فازت امرأة واحدة في انتخابات 1993 من أصل ثلاث مرشحات، وفي المجلس النيابي الثالث عشر (1997-2003) ترشحت سبعة عشر امرأة لم تتجح أي منهن في الوصول إلى قبة البرلمان، ودخلت مجلس النواب الرابع عشر (2003-2007) 6 نساء بنسبة تمثل (5%)، من خلال المقاعد المخصصة لهن، وفي انتخابات 2009، فازت 13 سيدة (إحدهن خارج المقاعد المخصصة) بنسبة (10.8%). وخصص قانون الانتخاب لمجلس النواب لسنة 2012 للنساء 15 مقعداً، ونص على إنشاء دائرة انتخابية عامة تشمل جميع مناطق المملكة خصص لها 27 مقعداً، مما ساهم في رفع نسبة مشاركة النساء في مجلس النواب، إلى (12%) لعام 2013 وذلك بفوز 18 سيدة. أما في انتخابات المجالس البلدية عام 2013 ترشحت حوالي 500 مرشحة من مجموع المرشحين والذين بلغ عددهم 3040، فازت منهن 297 امرأة على الكوتا و51 امرأة خارج الكوتا لتشكلن بذلك (36%) من إجمالي عدد مقاعد المجالس البلدية في المملكة، في ارتفاع ملحوظ عن 2009 حين بلغ تمثيل المرأة (27%). وانخرطت المرأة الأردنية بالأحزاب السياسية وقد لوحظ وصول المرأة الأردنية للمواقع القيادية بالأحزاب كأمين عام الحزب أو كعضو بالمكتب التنفيذي أو باللجنة التنفيذية للحزب (استراتيجية الائتلاف الوطني لدعم المرأة في الانتخابات، 2013-2017).

أسهمت قوانين الانتخاب المختلفة في وصول المرأة إلى السلطة التشريعية من خلال الكوتا النسائية، إلا أن نظام الصوت الواحد القائم منذ عام 2003 قد زاد صعوبة وصول المرأة إلى القبة خارج الكوتا، فعادة ما يقوم أبناء العائلات والعشائر باختيار ودعم مرشحهم للخوض في الانتخابات لتحسين فرص الفوز لممثل قادر على القيام بهذا الدور، في ضوء المنافسة على الصوت الواحد، ولما يكون هذا المرشح امرأة. وأكد (إيأس، 2003) أن نظام الصوت الواحد هو معوق رئيس لوصول المرأة إلى البرلمان، وأن معظم أفراد العينة يؤيدون فكرة "الكوتا" النسائية، وأن العشائرية ونظرة المجتمع لدور المرأة وعدم توفر الخبرة

نسائية في كل من العامين 1998 و 2003، وكان يرجح بدرجة أكبر أن ترغب الفتيات في سن المراهقة في انتهاج مسار مهني وتأخير الزواج، ورافق الزيادة في التطلعات للبنات تحسن حقيقي في مستوى التعليم واستخدام الوقت، واستكمال السنة الدراسية بنجاح، وقل ايضاً الوقت الذي تقضيه الفتيات في الأعمال المنزلية، اما النتائج على في القرى التي لم تكن فيها مناصب قيادية مخصصة للنساء، كان الأولاد أكثر طموحاً من البنات، في حين كانت الفتيات يقضين وقتاً أطول بنحو 80 دقيقة في الاعمال المنزلية من الوقت الذي يقضيه الأولاد، كان الفرق في القرى التي خصصت لها قيادات نسائية لدورتين انتخابيتين ساعة واحدة.

دراسة بيرتراند وجودلين وكيترز (Bertrand, Goldin, and Katz, 2010) pp228-55، بعنوان ديناميكية فجوة الجندر للمحترفين الصغار في القطاعات المالية والشركات الأمريكية، استخدمت منهجية البحث النوعي، بينت أن عدم وجود قيادات نسائية أدى الى ديمومة التصورات المتحيزة بشأن فعالية المرأة في أدوار القيادة، فيمكن للنساء الا تؤمن أنفسهن بقدرتهن على القيادة نظراً لأنهن نادراً ما يرين نساء أخريات ينجحن في هذه المناصب، ويمكن أيضاً أن تترك النساء مسارات وظيفية تنطوي على سلطة كبيرة لإنجاب أطفال.

أجمعت دراسة كل من ايجلي وهددي (Eagly and Huddy and Terkildsen, 1993) ان للأعراف الاجتماعية والقوالب النمطية القائمة مسبقاً بشأن أدوار الجندرين تؤدي الى تحيز ارباب العمل/المديرين والناخبين ضد تعيين المرأة في مناصب قيادية.

الدراسات العربية

في دراسة حديثة للعمامرة، وشويحات (2016) ناقصت اتجاهات الأردنيين نحو مشاركة المرأة في الحياة السياسية، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطور الباحثان أداة لجمع المعلومات، نفذت على عينة قوامها (1264) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، من طلبة الجامعات وأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات ومن نساء اتحادات المرأة، ومعلمي ومعلمات المدارس، بينت النتائج أن اتجاهات الأردنيين نحو مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية قد جاءت بدرجة

"نساء في وضع المسؤولية، تناولت فيها النقاط المشتركة في وضع حصص مخصصة (كوتا) للمرأة، استخدمت المقابلات، وأدوات قياس علم النفس الاجتماعي، واختبارات قياس الارتباط الضمني الحاسوبية، وقياس مدى القوالب النمطية المتصلة بالنوع الجندر في الوظائف، تكونت عينة الدراسة من أكثر من مائة بلد لحالات التفاوت بين الجندرين، بينت النتائج وجود نقاط مشتركة هي مثار للجدل فيما اذا كان تخصيص حصص في مجال الادارة قد يؤدي الى خفض الكفاءة، ومخاوف الجدل في تخصيص حصص للنساء فعليا قد يؤدي مزاحمة الفئات المحرومة الأخرى، وان تقضيات النساء في السياسة يمكن ان تختلف عن تقضيات الرجال فيما يتعلق بقيامهن بتغيير الوضع الراهن، مما يضر بامتيازات بعض الفئات، وأن الذين يدعمون نظام الحصص، يرون أن نظام الحصص سيققق منافع مجتمعية تبرر بعض السلبيات قصيرة الأجل ويأملون بأن القيادات النسائية تحدث تغييرات طويلة المدى في وضع المرأة في المجتمع عن طريق تغيير التصورات حول قدراتهن. وان تحقيق المساواة في القيادة يتطلب اجراءات مستمرة على مستوى السياسات تكون لصالح المرأة لفترة طويلة.

دراسة بيمن وآخرين (Beaman and others, 2012) بعنوان المرأة في السلطة هدفت الى معرفة أثر تولي القيادات النسائية على تطلعات المجتمع، طبقت في احدى القرى في ريف الهند، تم استخدام المسح الاجتماعي بالعينة، لقياس التطلعات في أربعة مجالات هي: مستوى التعليم المرغوب، وسن الزواج المرغوب، والوظيفة المفضلة في سن 25، بينت النتائج الآتي: في المجالات التي لم توجد فيها قط امرأة في منصب قيادي، كانت هناك فجوة كبيرة بين ما يرغبه الوالدان لأبنائهم ولبناتهم، وكان يرجح بدرجة أقل من 50% أن يذكر هؤلاء الآباء أنهم يودون أن تتخرج بناتهم من المدرسة أو تدرس في مرحلة أعلى من التعليم الثانوي مقارنة بأبنائهم الذكور. وأنه وباستلام النساء مواقع قيادية، ترتفع تطلعات الآباء لبناتهن وتطلعات الفتيات في سن المراهقة لأنفسهن.

وفي حالة القرى التي كانت القيادة فيها لامرأة على مدى دورتين انتخابيتين، تراجع الفجوة بين الجندرين في التطلعات بصورة واضحة، حيث أدى وجود قيادات نسائية الى تضيق الفجوة برفع تطلعات البنات في القرى التي خصصت قيادات

في التنظيمات السياسية، ومن اهم ما أظهرته النتائج وأنّ العشائرية ونظرة المجتمع لدور المرأة من أهم معوقات وصول المرأة إلى مجلس النواب.

دراسة عسكر، ومعصومة (2003) هدفت الى تعرف الاتجاه النفسي نحو تسلم المرأة الكويتية للوظائف الاشرافية في مختلف مؤسسات العمل، تكونت عينة الدراسة من (278) من الطلبة الجامعيين، والعاملين في القطاعين الحكومي والخاص، بينت النتائج وجود اتجاهات ايجابية لدى أفراد العينة نحو تسلم المرأة للوظائف الاشرافية. وجود فروق دالة إحصائياً في تبعاً لمتغير النوع، لصالح الإناث.

وقامت (كائنكان مرعي، 2001) بدراسة عنوانها "معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين"، وقد تكونت عينة الدراسة من (116) شركة، تعمل فيها نساء، وقد أظهرت النتائج أن معوقات المجال الاجتماعي كانت الأكثر تأثيراً، ثم معوقات مجال عدم المساواة في العمل. ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمتغير العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي للعينة على اتجاهات المبحوثات نحو معوقات تقدمهن وظيفياً.

دراسة (بني عودة، 2002) هدفت تعرف معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة، تضمنت عينة الدراسة من (450) فرداً من المؤسسات والوزارات الحكومية ورؤساء منظمات مجتمع مدني، والأحزاب، أظهرت النتائج عدم وجود فروق إحصائية في معوقات تسلم المرأة للمناصب الإدارية العليا تعزى إلى متغير الجندر، ومكان الإقامة المدينة، القرية، المخيم.

التعقيب على الدراسات السابقة

لدى مراجعة الدراسات السابقة وبشكل عام (الوارد ذكرها وغير المتضمنة)، تبين وبشكل عام ما هو الآتي:

- ان الدراسات الحديثة تناولت المرأة والقيادة، وان الدراسات الاسبق تاريخياً كانت تتناول مشاركة المرأة في الحياة العامة، مما يدل على ان اهتمام الباحثين يتسق مع التطور التاريخي وما يرافقه من وعي ثقافي عام بأهمية القيادة النسوية في الوقت الحالي.
- استخدمت الدراسات الأجنبية البحث النوعي وتبوعت في

متوسطة، ووجود فروق في اتجاهات أفراد العينة تعزى لمتغير الجندر، ولصالح الإناث.

دراسة الغامدي (2015)، معوقات وصول المرأة السعودية الى المناصب القيادية في القطاع العام، استخدم منهج المسح الاجتماعي، وطور الاستبيان لجمع البيانات. نفذت على عينة عشوائية طبقية، مكونة من (111) موظفة في جامعة الملك عبد العزيز. بينت النتائج: أن المعوقات الشخصية لها الأثر الأكبر في تعطيل وصول المرأة إلى المناصب القيادية وهي: محدودية طموح المرأة وضعف رغبتها في الوصول إلى المناصب القيادية.

دراسة الطراونة، ودرويش (2013) حول البرامج التدريبية والتطويرية الهادفة لزيادة لتطوير المرأة اداريا، طورت استبانة الدراسة، نفذت على (120) من السيدات اللواتي يشغلن مواقع إدارية في محافظات الجنوب في الأردن، استخدم أسلوب التحليل الإحصائي والنوعي، بينت النتائج أن المعوقات الاجتماعية والمهنية، من أبرز المعوقات. وأن دعم الرجل للمرأة والتعاون في تقسيم الأدوار الأسرية، والابتعاد عن التمييز ضد المرأة - من أهم المتطلبات اللازمة لتقدم المرأة.

وفي دراسة العامري (2007) "دور المرأة الاماراتية في المشاركة السياسية"، تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي في السلوك السياسي، بينت النتائج ان دور المرأة الاماراتية لا يقتصر في المشاركة السياسية، وان هناك رغبة لدى النخب السياسية الحاكمة في دولة الامارات العربية المتحدة على التعامل مع القيود التي تعيق مشاركة المرأة في الحياة العامة.

دراسة العمارة، والسراي (2007) هدفت تعرف درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلم المرأة للمناصب القيادية، والمعوقات، تم استخدام المنهج المسحي التحليلي، طورت استبانة للدراسة، نفذت على (352) طالباً وطالبة. بينت النتائج ان درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب القيادية لدى أفراد العينة متوسطة، مع وجود فروق ذات دلالة في درجة الموافقة تبعاً للجنس لصالح الإناث، وفي حدة المعوقات لصالح الذكور.

وأجرت (إياس عاشور، 2003) دراسة بعنوان "المشاركة السياسية للمرأة الأردنية (1981-2001)". تكونت عينة الدراسة من (80) من عضوات القيادات التنفيذية أو الهيئات الإدارية

رئيس محكمة، مديرة مستشفى، وزير، نائب،... الخ
حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية، وتعني قيمة (المتوسط الحسابي العام) لاستجابة أفراد العينة على فقرات السؤال الثاني وعددها (32) وتمثل، العوامل التي تحول دون تولي المرأة مناصب قيادية، ومنها سبيل المثال: معارضة بعض الرجال لتسلم المرأة مناصب عليا، وتدني فناعة المرأة المتعلمة ذاتها بأهمية تسلمها مناصب قيادية عليا،... الخ
الجامعة الألمانية الأردنية: جامعة حكومية، تأسست سنة 2005 بموجب مذكرة تفاهم بين وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي في كل من الأردن، وجمهورية ألمانيا الاتحادية، تدير أمورهما وفقا لقيادات اردنية وألمانية بشكل مباشر، وفيها عدد من المدرسين الألمان.

أدواته وطرقه وأساليبه، في حين أن معظم الدراسات العربية استخدمت منهجية البحث الكمي المعتمدة على الاستبانات، مما يدل على وجود حاجة الى تطوير استخدام منهجية البحث النوعي لدى الباحثين العرب. ومن الدراسات ما جمعت بين المنهجين كدراسة روهيني باندي وبيتا توبالوفا، (2013).

- الدراسات التي استخدمت البحث النوعي أفرزت نتائج أكثر ثراء من نواحي التوسع الاقفي والعامودي في معالجة تولي المرأة مناصب قيادية.
- اتفقت معظم الدراسات على ان البعد الاجتماعي يعتبر أهم المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة وتوليها مناصب عليا.

محددات الدراسة: اقتصرت الدراسة الحالية على المحددات التالية:

- تعرف درجة الموافقة على تولي المرأة الاردنية المتعلمة مناصب قيادية عليا، ودرجة حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية الي تحول دون تولي المرأة مناصب قيادية تولي.
- اقتصرت عينة الدراسة على طلبة البكالوريوس في الجامعة الألمانية الأردنية في الأردن، والملتحقين للدراسة في الفصل الدراسي الأول من 2015/2016.
- تعمم نتائج هذه الدراسة على مجتمع الدراسة والمجتمعات المشابهة.
- تعميم نتائج الدراسة الحالية يرتبط باستجابات أفراد العينة على درجة الموافقة، وحدة المعوقات المتضمنة في فقرات أداة الدراسة الحالية.

الطريقة والاجراءات

استخدم المنهج المسحي الوصفي التحليلي لمناسبته لأغراض الدراسة الحالية

متغيرات الدراسة

المتغيرات مستقلة: الجندر (ذكر/أنثى)، ونوع المدرسة (حكومية/خاصة) ونظام الدراسة (توجيهي أردني/ أنظمة أجنبية).

موقع الدراسة بالنسبة للدراسات السابقة

تعد هذه الدراسة- من وجهة نظر الباحث- من الدراسات الرائدة في هذا المجال فيما يتعلق بالمجتمع الأردني، حيث ندرة الدراسات التي أجريت عن قيادية المرأة الأردنية المتعلمة على مجتمع الطلبة الجامعيين باستثناء (دراسة عمارة والسراي، 2007). كذلك ادخلت الدراسة الحالية متغير نوع المدرسة التي تخرج منها الطالب (حكومية- خاصة كون المدارس الخاصة مختلطة من الجندرين) وأدخلت متغير نمط الدراسة (توجيهي أردني- أنظمة أجنبية كون اختلاف المرجعية (محتوى الكتب المدرسية، واختلاف نوعي للمرجعية الاجتماعية والفلسفية والثقافية والفكرية للطلبة الدارسين في الجامعة الألمانية الأردنية فمعظم مدرسيهم وأولياء أمورهم من خريجي جامعت أجنبية، وبهذا توفر الدراسة معرفة أصيلة.

التعريفات الإجرائية للدراسة

درجة الموافقة، وتعني قيمة (المتوسط الحسابي) العام لاستجابات أفراد العينة على فقرات سؤال الدراسة الأول والمتضمنة (29) مناصبا قياديا.

المرأة المتعلمة، المرأة الحاصلة على شهادة البكالوريوس وما فوق

مناصب قيادية، مجموعة المناصب التي يمكن للمرأة أن تتولاها والمتضمنة في أداة الدراسة ومثال ذلك (مديرة مدرسة،

المجال للمحكّمين للحذف أو الإضافة، واعتمد المعيار (85%) فأكثر للإبقاء على الفقرة. وعليه تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية (61) فقرة، 29 منها لدرجة الموافقة لتولي المرأة مناصب قيادية و(32) فقرة لدرجة حدة العوائق التي تحول دون تولي المرأة مناصب قيادية.

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة تجريبية قوامها (30) فرد من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، واستخدمت معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج معامل ثبات الأداة. وجاءت معاملات الثبات مقبولة ومناسبة لأغراض الدراسة والجدول (2) يبين قيم معاملات الثبات.

جدول (2)
قيم معاملات الثبات

معامل الثبات	المجال
0.964	تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية
0.943	معوقات تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من طلبة البكالوريوس في الجامعة الألمانية الأردنية، والبالغ عددهم (3670) طالبا وطالبة (إحصاءات دائرة القبول والتسجيل، الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2015/2016).

معيار الحكم والمعالجة الإحصائية

استخدم مقياس ليكرت الخماسي المتدرج لقياس درجة الموافقة ودرجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية في المجتمع الأردني، ويتدرج موقف الطلبة من مضمون الفقرة من: (أوافق بشدة) وتعطى خمس درجات، و(أوافق) وتعطى أربع درجات، و(لا أدري) وتعطى ثلاث درجات، وأعارض (وتعطى درجتان)، وأعارض بشدة (وتعطى درجة واحدة). أما المعيار المعتمد للحكم على درجة التقدير: منخفض إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أقل من (2.33)، متوسط إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر أو

المتغيرات التابعة: درجة الموافقة على تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية، ودرجة الموافقة على حدة المعوقات التي تحول دون تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية.

أداة الدراسة

بعد مراجعة أدب الموضوع والدراسات السابقة، ولغايات بناء أداة الدراسة تم الاستعانة بكل الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة ومنها دراسة كاننكان مرعي (2001)، ودراسة إياس عاشور (2003) و(العمامرة والسرابي، 2007)

عينة الدراسة

وتكونت عينة الدراسة من (401) طالبا وطالبة أي (9.5%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة: وحيث وضعت أداة الدراسة، على الموقع الإلكتروني الخاص بالجامعة الألمانية الأردنية، لمدة أسبوع، وكانت الفرصة متساوية لكل من يرغب بالاستجابة من طلبة البكالوريوس، وبين والجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيراتها.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مستويات متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	الكلّي
الجنس	ذكر	269	401
	أنثى	132	
المدرسة	حكومية	70	401
	خاصة	331	
نظام الدراسة	توجيهي	288	401
	أنظمة دولية	113	

الصدق والثبات

تم عرض الأداة بصورتها الأولية على عشرة من المحكّمين من ذوي الاختصاص في أصول التربية وعلم الاجتماع والقياس والتقييم، للتأكد من ملائمة الفقرات لموضوع الدراسة، وترك

النتائج والمناقشة

للإجابة عن السؤال الأول: ما درجة الموافقة على تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب القيادية؟ وباحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة للكلية ولكل منصب، جاءت النتائج كما يبينها الجدول (3).

تساوي (2.33) وأقل من (3.67)، مرتفع لقيمة المتوسط الحسابي الأكبر أو تساوي (3.67)، وذلك بتقسيم المسافة بين أقل علامة (1) وأكبر علامة (5) إلى ثلاث مسافات متساوية. وباستخدام نظام التحليل SPSS، تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثنائي.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الموافقة للكلية ولكل فقرة

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	مدير اذاعة وتلفزيون	4.22	0.94	4	مرتفع
2	إدارة مشروع صناعي	3.69	1.12	16	مرتفع
3	رئيس مجلس بلدي	3.57	1.20	21	متوسط
4	خوض الانتخابات النيابية	4.00	1.17	9	مرتفع
5	رئيس مجلس إدارة شركة	4.05	1.12	8	مرتفع
6	رئيس مجلس قروي	3.52	1.24	24	متوسط
7	رئيس جامعة	4.00	1.15	8	مرتفع
8	رئيس حزب سياسي	3.63	1.24	17	متوسط
9	إدارة مؤسسة تجارية	3.96	1.11	12	مرتفع
10	تسلم وزارة	3.96	1.14	12	مرتفع
11	إدارة مشروع زراعي إنتاجي	3.94	1.07	14	مرتفع
12	سفيرة لبلادها في الخارج	4.20	1.08	5	مرتفع
13	أن تكون قاضي قضاة	3.54	1.37	22	متوسط
14	رئيسة محكمة	3.61	1.33	19	متوسط
15	رئيسة لمجلس الأعيان	3.59	1.30	20	متوسط
16	رئيسة لمجلس النواب	3.62	1.31	18	متوسط
17	رئيسة حكومة	3.54	1.32	22	متوسط
18	مناصب قيادية في الجيش	3.36	1.33	26	متوسط
19	مستشارة قانونية	4.00	1.09	9	مرتفع
20	قيادة مؤسسة للخدمات الطبية	4.32	0.93	3	مرتفع
21	رئيس تحرير صحيفة او مجلة	4.35	0.94	2	مرتفع
22	مديرة مدرسة	4.50	0.87	1	مرتفع

مرتفع	5	1.10	4.20	عميد كلية	23
متوسط	28	1.34	3.16	ادارة الأمن العام	24
متوسط	27	1.34	3.19	إدارة دائرة السير	25
متوسط	29	1.42	3.11	ادارة دائرة المخابرات العامة	26
مرتفع	15	1.21	3.79	محافظ البنك المركزي	27
مرتفع	9	1.03	4.00	إدارة مؤسسة مالية	28
مرتفع	7	1.04	4.12	خبيرة في منظمة دولية	29
مرتفع		0.83	3.82	الكلية	

في كون عميد كلية ورئيس جامعة أيضا حصلنا على درجة موافقة بتقدير مرتفع، وهنا يلاحظ أن معظم المناصب التي حصلت على درجة موافقة مرتفعة ترتبط بالمناصب الشائعة للمرأة في الأردن ومثال ذلك ان منصب رئيس تحرير صحيفة، ومدير مؤسسة طبية، ومدير اذاعة وتلفزيون

ان المناصب التي حصلت على أقل درجات تقدير هي المناصب التي لم تشغلها امرأة أردنية قط، ومثال ذلك كان أقل درجة موافقة لمنصب (ادارة دائرة المخابرات العامة) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.11)، انحراف معياري (1.42)، ثم ادارة الأمن العام بمتوسط حسابي (3.16) انحراف (1.34). وقد اتفقت نتائج درجة الموافقة مع نتائج (عسكر، ومعصومة، 2003) بأن طلبة الجامعات لديهم اتجاهات ايجابية نحو تسلّم المرأة الكويتية وظائف إشرافية في مختلف المؤسسات، واختلفت مع نتائج دراسة كل من (العمامرة والسراي، 2007) والتي بينت درجة موافقة متوسطة عند طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة، ودراسة (العمامرة وشويحات، 2016) التي بينت أن بدرجة متوسطة، اتجاهات المجتمع الأردني نحو مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية، وقد يعود السبب اختلاف النتائج ان طلبة الجامعة الالمانية الأردنية وفقا لنظام هذه الجامعة الذي يتطلب السفر والاقامة لمدة سنة دراسية هم الأكثر اطلاعا وانفتاحا على واقع المرأة في المجتمعات الغربية. وقد يعود السبب ايضا المرجعيات ذات الاجتماعية من حيث ان فئات الدارسين من الجامعة الالمانية الاردنية ينتمون إلى خلفية تربوية ثقافية مختلفة ممن درسوا مناهج أجنبية، وممن درسوا في مدارس خاصة مدارس تتيح اختلاط الجندين في

ويتبين من جدول (3) أن المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد العينة على تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية الواردة في أداة الدراسة تراوح بين (3,11-4,50) بانحراف ما (0,87-1,42) وعليه جاء المتوسط الحسابي الكلي (3,82) وبانحراف معياري (0,83) ووفقا لمعايير الدراسة الحالية، يعتبر تقدير المتوسط الحسابي الكلي لدرجة موافقة أفراد العينة، مرتفع. كما حصل 17 منصب من أصل 29 متضمنة في السؤال الأول من المناصب على درجة موافقة بتقدير مرتفع، وهي المناصب في الفترات الآتية: 29,28,27,23,22,21,20,19,12,11: (1, 2, 4, 5, 7, 9, 10, متوسط. وبشكل عام وفي ضوء هذه النتيجة، يمكن القول أن أفراد العينة لديهم اتجاهات ايجابية مرتفعة نحو تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية، وان ثقتهم بالمرأة الأردنية المتعلمة مرتفعة من حيث قدرتها على ادارة الاعمال القيادية، وانهم يوافقون بدرجة مرتفعة ولا يمانعون ممارسة المرأة للسلطة، مما يدل على أن طلبة الجامعات قد تجاوزوا العقلية النمطية للمرأة والتي تقتصر القيادة والسلطة للرجل وتقصي المرأة أعلى درجة موافقة جاءت لمنصب (مديرة مدرسة) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (4,50)، بانحراف معياري (0,87). وهذا مؤشر ان افراد العينة يتقبلون بشكل مرتفع تولي المرأة مناصب قيادية وفقا للنتيجة الكلية، ولكنهم يفضلون منصب مديرة مدرسة بشكل مميز (الفقرة التي احتلت الرتبة الأولى، أعلى تقدير، وهذه النتيجة ليست بالمستغربة فهي من رواسب النظرة التقليدية لأدوار المرأة ومديرة المدرسة هي من أكثر المناصب انتشارا للمرأة في المجتمع الأردني، ويتضح هذا ايضا

وللإجابة عن السؤال الثاني: السؤال الثاني: ما درجة الموافقة على حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الموافقة على حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية للكلي ولكل فقرة، والجدول (4) يبين نتائج ذلك.

الصفوف المدرسية، وقد يكون لهذا أثر بارز في توفر فرص التعرف على امكانيات وقدرات زميلاتهم الاناث) ولا نغفل عن أهمية الفارق الزمني بين الدراسات بما يحمله من انفتاح من (2007-2016) على الفضائيات وشبكات التواصل الالكتروني بمختلف الياتها، والتي ساعدت على احداث التغيير المطلوب لتصورات حول أهمية مشاركة المرأة في الحياة العامة، وأهمية توليها مناصب قيادية.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الموافقة على حدة المعوقات

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	معارضة بعض الرجال لتسلم المرأة مناصب عليا	3.20	1.45	14	متوسط
2	تدني قناعة المرأة المتعلمة ذاتها بأهمية تسلمها مناصب قيادية عليا	3.10	1.28	15	متوسط
3	إجازة الامومة المتكررة تشكل صعوبة أمام تسلم المرأة المناصب الإدارية العليا	3.34	1.20	4	متوسط
4	تدخل الأخوة والأقارب تدخل سلبي يحول دون مبادرة المرأة للمنافسة	3.40	1.25	2	متوسط
5	تدني القناعة بمشاركة المرأة للرجل ومساواتها بالرجل في تولي المناصب العليا	3.26	1.31	10	متوسط
6	تدني دافعية المرأة الأردنية المتعلمة للمنافسة مع الرجل لإدراكها بانها في مجتمع ذكوري	3.21	1.26	13	متوسط
7	طبيعة الحمل والولادة وغيرها تستنفذ طاقة المرأة وقوتها	3.22	1.22	12	متوسط
8	واجبات المرأة المنزلية تعوق تقدم المرأة في المناصب العليا	3.01	1.31	17	متوسط
9	تدني درجة تحكم المرأة بانفعالاتها في اتخاذ القرارات	3.08	1.29	16	متوسط
10	تدني قناعات أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة مناصب قيادية	3.42	1.20	1	متوسط
11	هيمنة الرجل الأردني أسريا تحول دون تقدم المرأة الاردنية للمناصب	3.29	1.22	8	متوسط
12	تدني مستوى التزام العاملين بقرارات المرأة يحول دون تسليمها مناصب قيادية عليا	3.27	1.17	9	متوسط
13	اغفال الاسرة الاردنية لتنمية مهارات قيادية لدى الاناث من ابنائها	3.31	1.26	6	متوسط
14	اعتقاد اصحاب القرار أن المرأة أقل ولاءً وانتماء للعمل	3.00	1.36	18	متوسط
15	قيم المجتمع الأردني تحبذ تواجد المرأة والتزامها بالأمومة وإدارة المنزل	3.40	1.21	2	متوسط

متوسط	7	1.21	3.30	المجتمع الاردني لا يتقبل دور المرأة القيادي	16
متوسط	13	1.22	3.20	طبيعة متطلبات المناصب العليا سفر والعمل لأوقات متأخرة	17
متوسط	5	1.17	3.33	تدني الدعم من المجتمع المادي والمعنوي للمرأة خاصة في الانتخابات	18
متوسط	19	1.22	2.99	محدودية رؤية المرأة الأردنية لدورها في الحياة	19
متوسط	10	1.17	3.26	ضعف المطالبات بحقوق تسلم المرأة مناصب قيادية عليا	20
متوسط	25	1.25	2.42	ضعف قدرة المرأة على التخطيط	21
متوسط	22	1.30	2.86	تردد المرأة وضعف قدرتها على اتخاذ القرار المناسب في التوقيت المناسب	22
متوسط	26	1.26	2.41	تدني قدرة المرأة على اقامة تفاعلات اجتماعية ناجحة في العمل	23
متوسط	25	1.24	2.52	تدني قدرة المرأة على قيادة الآخرين	24
متوسط	27	1.21	2.38	تدني قدرة المرأة على العمل بروح الفريق	25
متوسط	28	1.24	2.36	تدني قدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية	26
متوسط	24	1.27	2.65	كثرة كلام المرأة مقابل انتاجيتها	27
متوسط	23	1.24	2.70	تدني قدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل القيادي	28
متوسط	10	1.23	3.26	تقصير وسائل الإعلام الأردنية بإبراز دور المرأة الأردنية في المجال الوطني وفي المحافل الدولية	29
متوسط	21	1.21	2.88	سوء استخدام السلطة	30
متوسط	20	1.30	2.92	يفضل تعيين من هم من خريجي جامعات غير عربية وهؤلاء هم على الأغلب من الذكور	31
متوسط		0.76	3.03	الكلية	

من (روهيني باندي وبيننا توبالوفا، 2013). وايجلي وستيفن (Eagly and Steven, 2002) وهدي وتيركيلديسن (Hudy, Terklidsen, 1993).

وفي ضوء هذ النتائج يمكن القول وبشكل عام أن طلبة الجامعات يؤيدون وبدرجة متوسطة حدة المعوقات المتضمنة في اداة الدراسة، فهم يرون أن التوجهات في المجتمع الأردني تؤثر وتحد من تعيين النساء في مناصب قيادية.

وتبين من نتائج الجدول (4) ان أقل تقدير لمعوقات تولي المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية جاء لفقرة، تدني قدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية، الرتبة الأخيرة (28)، وما يدعم هذا القول، أن تدني قدرة المرأة ومهاراتها على العمل بروح الفريق حصلت على الرتبة (27) وكذلك قدرة المرأة على اقامة تفاعلات اجتماعية ناجحة، الرتبة (26) وقدرة المرأة على قيادة

يتبين من الجدول (4): أن جميع فقرات المعوقات كان درجة تقديرها متوسط، وتراوح المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (2,36-4,20) بانحراف ما بين (1,20-1,42) وعليه جاء المتوسط الكلي لدرجة الموافقة على المعوقات (3,03) وبانحراف معياري (0,76). وفقا لمعايير الدراسة الحالية، فان الدرجة الكلية لموافقة افراد العينة على المعوقات المتضمنة في أداة الدراسة الحالية تعتبر متوسطة، وجاءت فقرة، تدني قناعات أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة مناصب قيادية في الرتبة الأولى 1، وهذا مؤشر قاطع على التمييز الاجتماعي الوظيفي الجندي الذي يضعه المجتمع، وما يدعم هذا ان احتلت الرتبة الثانية 2 فقرة تدخل الأخوة والأقارب تدخلا سلبيا يحول دون مبادرة المرأة في التنافس على المناصب القيادي، وهذا ما تتفق مع ما عبر عنه بالفولب النمطية المتصلة بالنوع الجندي في الوظائف عند كل

في درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب العليا، وفي درجة الموافقة على حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟ تم احتساب المتوسط الحسابي والانحرافات لدرجة موافقة طلبة الجامعة الألمانية الأردنية على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية ولدرجة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية حسب متغيري الجندر، والمدرسة، والجدول (5) يبين نتائج ذلك.

الآخرين، الرتبة (25). مما يدل على ثقة أفراد العينة بأن المرأة الأردنية المتعلمة تمتلك مهارات قيادية، وهذا ما يشكل منطقا منسجما مع نتائج استجابات العينة في السؤال الأول حيث ان درجة موافقة أفراد العينة على تسلم المرأة مناصب قيادية جاءت بتقدير مرتفع.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الجندر ونوع المدرسة، والتفاعل بين الجندر ونوع المدرسة

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الموافقة ولدرجة المعوقات حسب متغيري الجندر والمدرسة

الانحراف المعياري	درجة الموافقة على حدة المعوقات		درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب		المدرسة	الجندر
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.53	3.16	0.83	3.51	حكومية	ذكر	
0.66	3.14	0.81	3.62	حكومية		
0.63	3.14	0.81	3.60	الكل		
0.58	2.95	0.73	4.15	حكومية	أنثى	
0.96	2.78	0.66	4.29	حكومية		
0.93	2.80	0.67	4.27	الكل		
0.54	3.12	0.85	3.65	حكومية		
0.80	3.01	0.82	3.86	حكومية		
0.76	3.03	0.83	3.82	الكل		

المتعلمة للمناصب القيادية حسب متغيري الجندر والمدرسة، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الثنائي، والجدول (6) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (5) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لدرجة موافقة طلبة الجامعة الألمانية الأردنية على درجة الموافقة على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية ولدرجة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية

جدول (6)

نتائج تحليل التباين الثنائي لأثر الجندر، والمدرسة على درجة الموافقة ودرجة حدة المعوقات التي تحول

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجندر	17.458	1	17.458	29.118	.000
	3.251	1	3.251	5.792	.017
المدرسة	.597	1	.597	.996	.319
	.394	1	.394	.701	.403

.924	.009	.005	1	.005	درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب	الجنس * المدرسة
.527	.401	.225	1	.225	درجة الموافقة على حدة المعوقات	
		.600	397	238.026	درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب	الخطأ
		.561	397	222.813	درجة الموافقة على حدة المعوقات	
			400	278.904	درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب	المجموع
			400	233.585	درجة الموافقة على حدة المعوقات	

التي تفرض معطياتها، وتتطلب من ابناء المجتمع الواحد رص الصفوف لمواجهة التحديات دون اعتبار لأية مرجعات جنسية. - وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة موافقة طلبة الجامعة الألمانية الأردنية على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية، وفي درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تعزى للجنس وللتفاعل بين الجنس والمدرسة. مما يدل على عدم وجود أثر لتفاعل متغير المدرسة والجنس ذلك أن الطلبة ذكورا وإناثا يتعرضون ويتأثرون بدرجة متساوية للظروف داخل المدرسة، وقد يكون آثار أخرى يتعرضون لها بالدرجة ذاتها من خارج المدرسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة.

وللإجابة عن السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الجنس ونظام الدراسة، والتفاعل بين الجنس ونظام الدراسة في درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب العليا، وفي درجة الموافقة على حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة موافقة طلبة الجامعة الألمانية الأردنية على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية ولدرجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية حسب متغيري الجنس ونظام الدراسة، والجدول (7) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (6) ما يأتي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة موافقة طلبة الجامعة الألمانية الأردنية على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث، ومن المتوقع ان تكون النتيجة على هذا النحو فالطلبة الإناث يتعاطفون مع المرأة كونهم من الجنس ذاته فمن الطبيعي ان يكون لديهم اتجاهات ايجابية نحو تسلم المرأة مناصب قيادية، وقد يكون السبب ان الإناث يتعرضون ويتجاوبون أكثر من الذكور مع حملات التثقيف الاعلامي والمجتمعي نحو مشاركة المرأة في الحياة العامة وتسلمها للمناصب القيادية. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور. وهذا مؤشر ايجابي على وعي الطلبة الذكور لدرجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة مناصب قيادية عليا. وفي حين اتفقت النتيجة الحالية بوجود فروق لصالح الإناث في درجة الموافقة على تسلم المرأة مناصب قيادية عليا، مع نتائج دراسة كل من (العمارة وشويحات، 2016)، و(العمارة والسراي، 2007) ويرجح هذا الاتفاق كون هذه الدراسات طبقت ف المجتمع ذاته (المجتمع الأردني)، واختلفت مع نتائج دراسة (بني عودة، 2002) التي طبقت في فلسطين، حيث لم تظهر فروق تبعا لمتغير الجنس، وقد يعود السبب في ذلك لاختلاف مجتمع الدراسة وظروف الاحتلال

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الموافقة ولدرجة حدة المعوقات، حسب متغيري الجندر ونظام الدراسة

الجندر	نظام الدراسة	درجة الموافقة على تسلم المرأة للمناصب		درجة الموافقة على حدة المعوقات	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	توجيهي	3.54	0.81	3.17	0.59
	أنظمة دولية	3.76	0.80	3.05	0.76
	الكل	3.60	0.81	3.14	0.63
أنثى	توجيهي	4.20	0.63	2.84	0.91
	أنظمة دولية	4.40	0.73	2.72	0.97
	الكل	4.27	0.67	2.80	0.93
الكل	توجيهي	3.74	0.82	3.07	0.71
	أنظمة دولية	4.01	0.83	2.92	0.86
	الكل	3.82	0.83	3.03	0.76

للمناصب القيادية حسب متغيري الجندر ونظام الدراسة، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الثنائي، والجدول (8) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (7) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لدرجة موافقة طلبة الجامعة الألمانية الأردنية على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية ولدرجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الثنائي لأثر الجندر، ونظام الدراسة على درجة الموافقة ودرجة المعوقات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجندر	31.811	1	31.811	53.664	.000
	8.242	1	8.242	14.735	.000
نظام الدراسة	3.134	1	3.134	5.288	.022
	1.103	1	1.103	1.971	.161
الجندر * نظام الدراسة	.005	1	.005	.009	.924
	.000	1	.000	.000	.989
الخطأ	235.337	397	.593		
	222.056	397	.559		
المجموع	278.904	400			
	233.585	400			

يتبين من الجدول (8) ما هو الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة α

واتفقت نتائج الدراسة الحالية بخصوص الفروق ذات الدلالة الاحصائية تبعاً لمتغيرات الدراسة مع بعض الدراسات (العمامرة، وشويحات 2013)، و(العمامرة وسرابي، 2007)، من حيث وجود فروق في درجات الموافقة على تسلم المرأة مناصب قيادية، لصالح الاناث، ووجود فروق لصالح الذكور في درجة حدة المعوقات و(عسكر ومعصومة، 2003) التي طبق في المجتمع الكويتي. وقد يعود السبب في ذلك كون هذه الدراسات طبقت في مجتمعات عربية ذات ثقافة واحدة، ان اختلفت المؤسسات التي اختيرت منها عينة كل من الدراستين فالخلفية الاجتماعية والثقافية والايضاح التنموية هي ذاتها. واختلفت مع بعض نتائج الدراسات الأخرى، كدراسة (كائن كان مرعي، 2001) ودراسة (بني عوده، 2002) ومن الطبيعي أن يظهر هذا الاختلاف نظراً للفارق الزمني بين تنفيذ (2001-2016) الدراسة الحالية.

التوصيات

- تقييم صورة المرأة وأدوارها في المجتمع الأردني المتضمنة في الخطط والمحتويات الدراسية في المدارس والجامعات.
- اثراء المحتويات الدراسية بالقيم التي تعلي من شأن قدرة المرأة على القيادة.
- ابراز دور المرأة الأردنية المتعلمة في بناء الاردن الحديث في المناهج الدراسية وفي مختلف وسائل الاعلام الاردني.
- استضافة بعض النساء القيادات لعقد لقاءات هادفة مع الطلبة وابرار الجانب القيادي لهن في مختلف جوانب الحياة في الأردن.
- الاستفادة من الخبرات التربوية العالمية في مجال المرأة والقيادة.
- اجراء المزيد من الدراسات حول معوقات تسلم المرأة الأردنية المتعلمة مناصب قيادية عليا من وجهة نظر أصحاب القرار في الأردن.
- التوسع في استخدام منهجية البحث النوعي في معالجة قضايا المرأة.

($0.05 \leq$) في درجة موافقة طلبة الجامعة الألمانية الأردنية على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية تعزى لمتغير الجندر، وكانت الفروق لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تعزى لمتغير الجندر، وكانت الفروق لصالح الذكور.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة موافقة طلبة الجامعة الألمانية الأردنية على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية، تعزى لنظام الدراسة وكانت الفروق لصالح الطلبة الذين خضعوا لدراسة الأنظمة الدولية، مقارنة بأقرانهم ممن خضعوا لدراسة التوجيهي الأردني، ويرجح ان يكون سبب وجود هذا الاختلاف أن المناهج الدراسية بما فيها من محتويات وموضوعات في الكتب المدرسية في الأنظمة الدولية قد ساهمت في تغيير الصورة النمطية التي تقدمها المناهج الوطنية، اضافة الى الانشطة والفعاليات المختلفة التي تتيح الفرصة لمشاركة الطلبة من الذكور والاناث على حد سواء.

- وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تعزى لنظام الدراسة. مما يدل على أن درجة إدراك الطلبة لحدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة مناصب قيادية متساوية كونهم يعيشون داخل المجتمع ذاته، ومن المنطق وان عمق معرفتهم وادراكهم لهذه المعوقات وحدتها يكون متساو

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة موافقة طلبة الجامعة الألمانية الأردنية على تسلم المرأة الأردنية المتعلمة المناصب القيادية، وفي درجة حدة المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة الأردنية المتعلمة للمناصب القيادية تعزى للتفاعل بين الجندر ونظام الدراسة. وهذه النتيجة متسقة مع ما جاء في البند السابق، ولها دلالات أن تأثير نظام الدراسة ذاته على الذكور والاناث من حيث درجة موافقتهم على تسلم المرأة المتعلمة مناصب قيادية عليا، وهذا مؤشر ايجابي.

المصادر والمراجع

روهيني، باندي، وبيتا توبالوفا، 2013، نساء في وضع المسؤولية،
مجلة، التمويل والتنمية يونيو
<https://www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/fandd/2013/06/.../pande.pdf>
سمر بني عودة، 2002، معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية
العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة، رسالة ماجستير غير
منشورة، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.
السراي، سهام، 2003، علاقة مستوى التعليم الجامعي ومتغيرات
أخرى لمستوى الحراك الاجتماعي للمرأة الأردنية العاملة في
القطاع العام، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، جامعة عمان
للدراسات العليا، عمان، الأردن.
السليحات، ملوح، 2014، انعكاسات ثورات الربيع العربي على الوعي
السياسي لطلبة الجامعات الأردنية في إقليم الوسط، مجلة
المنارة، 20 (1): 2014، 346
الطراونة اخلاص ابراهيم، ومنى ابو درويش، 2013، اتجاهات
العاملين نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية دراسة ميدانية،
المجتمع العماني، مجلة العلوم الاجتماعية، علم نفس مجلس
النشر العلمي، جامعة الكويت 41 (3).
العمامرة، محمد، و صفاء الشويحات، 2016، اتجاهات الأردنيين نحو
مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية، مجلة العلوم
الانسانية والاجتماعية، جامعة وهران العدد 2.
العامري، صالحه سهل، 2013، دور المرأة الاماراتية في المشاركة
السياسية "رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط،
MEU عمان، الأردن.
العمامرة، محمد حسن، وسهام السراي، 2007، درجة موافقة طلبة
كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلّم
المرأة الأردنية المتعلّمة للمناصب القيادية، مجلة العلوم
الاجتماعية، 35 (1).
الغامدي، سعيد، 2015، معوقات وصول المرأة السعودية الى
المناصب القيادية في القطاع العام رسالة ماجستير، غير
منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
عبد الموجود، محمد عزت، وسامح السيد، وكمال المنوفي، 2005،
قضايا ومشكلات التنمية في الوطن العربي، ص 160.
العتيبي، عبد الوهاب، 2009، متوفر على الموقع أدناه، تم الاقتباس
18-نيسان 2016. <http://www.ahewar.org/debat.asp?aid=173962>
علي حسن أحمد، 2001، المرأة وتحديات العمل الأهلي "ملاح
العمل الاجتماعي"، مجلة التربية، العدد (147)، قطر،
ص 220-234.
عسكر، علي، ومعصومة أحمد، 2003، الاتجاه النفسي نحو تولّي

المراجع العربية
التقرير الوطني للملكة الاردنية الهاشمية، 2015 (بيجين 20+
ص10)، منشورات، مكتب الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية،
2016
إحصاءات. دائرة القبول والتسجيل الجامعة الألمانية الأردنية، في
الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2015/2016.
الإحصاءات العامة، 2014، دائرة مسح العمالة والبطال.
الإحصاءات العامة، 2005، التقرير السنوي، مسح العمالة والبطالة،
الأردن، عمان
إحصائيات 2008/2009، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في
الأردن الملتحقون بالتعليم العالي لمستوى البكالوريوس.
إحصائيات 2012/2013، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في
الأردن الملتحقون بالتعليم العالي لمستوى البكالوريوس.
إحصائيات 2012/2013، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في
الأردن، الملتحقون بالدراسات العليا حسب المستوى والجنس.
الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي للسنوات 2007-
2012 www.mohe.gov.jo
استراتيجية الائتلاف الوطني لدعم المرأة في الانتخابات، (2013-
2017).
أحمد التميمي، 2015، التعليم العالي في الأردن أزمات ونجاحات
وتحديات، المنتدى الخامس للشرق وشمال أفريقيا، حول التعليم
الإداري المسؤول وعولمة التعليم التابع للأمم المتحدة، في منتدى
طلال ابو غزالة، نشر في جريدة الرأي الأردنية.
<http://www.alrai.com/article/754835.html>
إياس، عاشور، 2003، المشاركة السياسية للمرأة الأردنية (1989-
2002)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، عمادة الدراسات العليا،
المعهد الدبلوماسي الأردني، عمان، الأردن.
بني عودة، سمر، 2002، معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية
العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة، رسالة ماجستير "غير
منشورة"، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.
تميم ختام، حسين، 1998، المرأة العربية السورية ودورها في التنمية
الاقتصادية والاجتماعية، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية
الاقتصاد، جامعة دمشق.
الحري، سعود هلال، 2000، دراسة مقارنة بين القيم السياسية
التي ينشرها المعلمون لطلابهم والقيم المتضمنة في كتب
الاجتماعيات في المرحلة الثانوية بدولة الكويت. رسالة ماجستير
غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

ناهد رمزي، 2002، المرأة العربية والعمل: الواقع والآفاق، دراسة في ثلاثة مجتمعات عرقية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 30 (3)، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، 580-607.
وسيلة بيترو، ومنى الحديدي، وحنان ملكاوي، وليلى أبو حسّان، ورعدة شريم، 2005، *المرأة والتعليم العالي: واقع وتطلعات*. وزارة التعليم العالي، الأردن.

المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 31 (4)، مجلس النشر العلمي جامعة الكويت، ص 857-879.
كائنكان فواز مرعي، 2001، *معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين "دراسة ميدانية"*، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

المراجع الأجنبية

Beaman, Lori, Raghav Chattopadhyay, Esther Duflo Pende and Petia Topalova. 2009. Powerful Women: Does Exposure Reduce Basis? *Quarterly Journal of Economics*, 124 (4): 1497-540.
Bertrand, Marianne, Claudia Goldin and Lawrence Katz. 2010. "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors", *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (3): 228-55.
Eagly, Alice H. and Steven Karau, J. 2002. Role

Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders, *Psychological*, 109 (3): 573-98.
Krystvna, C. 1990. Literacy for rural woman in the third world, UNESCO.
Hudy, Leonie and Nayda Terklidsen. 1993. Gender Stereotypes and the Perception of Male and Female Candidates, *American Journal of Political Science*, 37 (1): 11-47.
World Economic Forum. 2012. *The Global Gender Gap Report (Geneva: World Economic Forum)*.

The Degree of Approval of Women Assuming Leadership Roles and Obstacles thereto among German Jordanian University Students, 2015-2016

*Safa Al-Shweihat**

ABSTRACT

The study aimed to gauge the degree of approval among German Jordanian University students of women assuming leadership positions, and the level of the social and cultural obstacles that prevent women from assuming such positions. The study is based on an analytic survey method questionnaire comprising (61) items distributed among a sample of 401 students (9.5% of the study population). The questionnaire revealed that the arithmetic mean of the degree of approval was (3.82). The following leadership positions scored the highest degrees of approval and they are (in descending order): a school principal, the chief editor of a newspaper, president of a health services foundation, and director of radio and TV. It also emerged that that the arithmetic average of the level of the obstacles was (3.03) with the following obstacles scoring the highest (in descending order): lack of conviction among decision-makers that women should assume more leadership positions, negative attitudes of parents which prevent women from competing with men, society's perception of the role of women as being primarily within the confines of family life, and negative perceptions of maternity leave among employers. The study also showed statistically significant differences between male and female respondents perception of women in leadership roles, but no significant differences among graduates of private/public schools. There are statistically significant differences between graduate of local and international educational systems. The final recommendations took all these differences into consideration.

Keywords: Degree of Approval, Educated Women, Leadership positions Social and Cultural Obstacles, University Students, German Jordanian University.

* German Jordanian University, Jordan.

Received on 2/3/2016 and Accepted for Publication on 24/5/2016.