

تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس
أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة

**Perceptions of Academic Women Leaders Assuming
Positions on the Boards of Trustees of Official
Jordanian Universities: Obstacles
and Proposed Solutions.**

إعداد

تمارا سمير محمد البغدادي

إشراف

الأستاذ الدكتور عاطف يوسف مقابلة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في التربية تخصص الإدارة والقيادة التربوية.

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2020

تفويض

أنا تمارا سمير محمد البغدادي، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند
طلبها.

الاسم: تمارا سمير محمد البغدادي.

التاريخ: 20 / 06 / 2020.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في

مجائس أمناء الجامعات الأرينية الرسمية: المعوقات والحوال المقترحة " .

للباحثة: تمارا سمير البغدادي.

وأجيزت بتاريخ: 14 / 06 / 2020.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
أ. د عاطف يوسف مقابلة	مشرفاً ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د. عثمان ناصر منصور	عضواً من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	
أ. د يسرى يوسف العلي	عضواً من خارج الجامعة	جامعة البلقاء التطبيقية	

شكر وتقدير

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده...

أشكر الله سبحانه وتعالى الذي أمدني بالإيمان والثقة والصبر لإتمام هذه الدراسة. وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور عاطف مقابلة الذي أشرف على هذه الدراسة ونفعني بعلمه وما كرسه لي من جهد ووقت وصبر، كما أشكر الكادر التدريسي في جامعة الشرق الأوسط وأخص بالذكر الأستاذة الدكتورة ابتسام جواد مهدي، والشكر موصول بطبيعته إلى أعضاء لجنة المناقشة، لما سيقدمونه من ملاحظات سديدة ستثري هذه الدراسة. كما أتقدم بجزيل الشكر لعطوفة مستشار الأمير الحسن بن طلال العم الغالي الأستاذ عبد الله توفيق كنعان الأمين العام للجنة الملكية لشؤون القدس، والعم الغالي رئيس غرفة صناعة الأردن المهندس فتحي الجغبير، وابنة العم الغالية والصديقة الصدوقة براءة سالم البغدادي.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأصحاب المعالي والعطوفة والسعادة فما كان لهذه الدراسة أن ترى النور لولا إيمانكم بي وبها ومساندتكم لي خلال فترة كتابتها وأخص بالذكر "حسب الترتيب الأبجدي".

عطوفة السيد أيمن رياض المفلح الأمين العام للهيئة الخيرية الأردنية الهاشمية.

معالي الأستاذ باسل إبراهيم الطراونة.

معالي الدكتور بسام سمير التلهوني.

معالي الأستاذ الدكتور خالد عوني عبد الرحمن طوقان.

سعادة النائب السيد خالد رمضان عواد.

معالي الدكتور خالد يوسف حسين العمري.

معالي السيدة سلوى شاهر ضامن المصري.

عطوفة الأستاذ الدكتور ظافر الصرايرة.

معالي الأستاذ الدكتور عادل الطويسي.

عطوفة الأستاذ الدكتور عدنان العتوم.

معالي مستشار جلالة الملك عبدالله الثاني للسياسات والإعلام الدكتور كمال ناصر.

معالي المغفور له بإذن الله الدكتور محمد أحمد حمدان غنيمة.

معالي الدكتور محمد خليل خلف الحموري.

معالي الدكتور محمد ناصر سالم أبو حمور.

معالي الدكتور منذر جريس خليل حدادين.

معالي السيدة ناديا محمد هاشم العالول.

معالي الدكتور وجيه موسى عويس.

وكما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان للجنة الوطنية لشؤون المرأة ممثلة بالسيدة سلمى النمى والأستاذة رائدة فريجات.

فأملّي أن يرقى هذا العمل إلى تطلعات كل هؤلاء، ويصل إلى الغاية التي رُسمت لها في بدايتها
وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين،،،،

الباحثة

الإهداء

أهدي هذه الدراسة إلى جميع من سكنوا حياتي غير أنني أخصه وألتمس العذر على الإطالة
فإنني أجد حروفي عاجزة عن إيفائه حقه فهو حب عمري...
إلى من علمني النجاح والصبر ومهد لي الدرب...
إلى من علمني مواجهة الصعاب والصمود وبث فيّ روح الإصرار مهما تغيرت الظروف...
إلى من علمني العطاء دون مقابل أو انتظار...
إلى حب العمر والصديق الذي ينير لي الطريق...
إلى بسملة الحياة وسر الوجود ومن بوجوده أكتسب قوة بلا حدود...
إلى الروح التي سكنت روحي فكانت أقرب لي من روحي...
إلى من كلله الله بالهيبة والوقار فكان رجلاً بكل الرجال...
إلى الذي لا تقيه الكلمات والشكر والعرفان فأنا أحمل أسمه بكل افتخار...
إلى من عند احتضانه تختلط الأمور ما بين أن أكون طفلة أو هو طفلي يكون...
إلى أجمل قصة حب مرت في قاموس أيامي...
إلى ابن جدي الذي عشقته فوق حد الجنون...
والذي الحبيب الذي لم يبخل علي يوماً بشيء...
أحبك حباً لو مر على أرض قاحلة لفجّر فيها ينابيع الحياة... كيف لا وأنت مني وأنا بدونك لا
أكون...
أرجو من الله العلي العزيز أن يمد في عمرك لتري ثماراً أنت أولى الناس بقطافها بعد طول انتظار
وستبقى نصائحك هي النجوم التي أهتدي بها في ظلمات البرّ والبحر... اليوم وفي الغد وإلى أبد
الآبدين....

إلى من تهت بوصفها وتاهت في بحر عيونها سفينتي...

إلى ملاكي وبلسم شفائي...

إلى ملاذي وملجئي...

إلى من زرعت بي الشعور بالضعفاء...

إلى القلب الأبيض الممتلئ بالحنان...

إلى رمز الحب والعطاء... والدتي الغالية التي تعلمت منها معنى النقاء...

إلى نبض قلبي زوجي العزيز... إلى من بضمهم تزول وحدتي... وسعادتهم هي مصدر طاقتي...

فلذات كبدي عبدالله الأول وعبدالله الثاني وآدم... إلى توأم روحي وملهمتي أختي الحبيبة... إلى

أجمل ما زرعت في حديقتي طفلتاي اللتان كبرن ليصبحن الهواء العليل الذي يلامس وجنتي منية

الروح وميس الريم... إلى منكهات حياتي أختي الأعزاء... إلى أخي الذي لم تله أمي محمود

الخضري...

الباحثة

فهرس المحتويات

أ.....	العنوان.....
ب.....	تفويض.....
ج.....	قرار لجنة المناقشة.....
د.....	شكر وتقدير.....
و.....	الإهداء.....
ح.....	فهرس المحتويات.....
ي.....	قائمة الجداول.....
م.....	قائمة الرسوم البيانية التوضيحية.....
ن.....	قائمة الملحقات.....
س.....	الملخص باللغة العربية.....
ف.....	الملخص باللغة الإنجليزية.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

1.....	المقدمة.....
6.....	مشكلة الدراسة.....
10.....	أهداف الدراسة وأسئلتها.....
11.....	أهمية الدراسة.....
12.....	مصطلحات الدراسة.....
14.....	حدود الدراسة.....
15.....	محددات الدراسة.....

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

16.....	أولاً: الأدب النظري.....
45.....	ثانياً: الدراسات السابقة.....
49.....	خلاصة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها.....

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

51.....	منهج الدراسة.....
51.....	مجتمع الدراسة.....
52.....	عينة الدراسة.....

53	أدوات الدراسة
55	صدق أداة الدراسة
56	ثبات أداة الدراسة
61	متغيرات الدراسة
61	المعالجة الإحصائية
61	إجراءات الدراسة
62	تصحيح الإستبانة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

66	نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول
80	نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني
93	نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث
107	نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الرابع
115	نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الخامس

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

125	تمهيد
125	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
127	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
130	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
138	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
140	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
145	التوصيات

قائمة المراجع

146	المراجع العربية
154	المراجع الأجنبية
157	الملحقات

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-1	مجالس أمناء الجامعة الأردنية حسب تاريخ التشكيل وعدد الأعضاء.	36
2-2	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب الرتب العلمية.	40
3-2	التوزيع النسبي للعمداء ورؤساء الاقسام لثلاث جامعات رسمية.	42
4-2	التعيينات للعاملين الدراسيين (2016/2015) و(2017/2016).	43
5-3	توزيع أفراد مجتمع الدراسة (المقابلة) من القيادات الادارية والتربوية وفقاً للمنصب الوظيفي الذي يشغلونه.	51
6-3	توزيع أفراد مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية والتربوية النسائية وفقاً للجامعات الثلاث التي يعملن فيها.	52
7-3	أفراد عينة المقابلة حسب مناصبهم الوظيفية ونسبتهم إلى المجتمع الذي ينتمون إليه.	52
8-3	أفراد عينة الدراسة من القيادات النسائية الأكاديمية والتربوية العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية الثلاث حسب نسبهن إلى المجتمع الذي يعملن فيه.	53
9-3	ثبات مجالات (المعوقات) باستخدام معادلة كرونباخ الفا ومعامل ارتباط بيرسون.	56
10-3	معامل الصدق البنائي لأداة الدراسة (المعوقات).	57
11-3	ثبات مجالات (الحلول) باستخدام معادلة كرونباخ الفا ومعامل ارتباط بيرسون.	59
12-3	معامل الصدق البنائي لأداة الدراسة (الحلول).	59
13-4	صفات قيادية تتمتع بها عضو مجالس أمناء الجامعات الرسمية.	68
14-4	المهارات الإدارية التي تتمتع بها المرأة القيادية عضو مجالس أمناء الجامعات الرسمية.	76
15-4	المعوقات التي تواجه المرأة القيادية الأكاديمية خلال توليها للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية.	79
16-4	أهم المعوقات الاجتماعية والتكرارات والنسب الخاصة لكل معيق.	82
17-4	أهم المعوقات الاقتصادية والتكرارات والنسب الخاصة لكل معيق.	85
18-4	المعوقات السياسية والتشريعية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.	88
19-4	المعوقات الأيديولوجية والتكرارات والنسب الخاصة لكل معيق.	90
20-4	الحلول الاجتماعية المقترحة والتكرارات والنسب الخاصة لكل مقترح.	95
21-4	الحلول الاقتصادية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح.	98
22-4	الحلول السياسية والتشريعية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح.	101
23-4	الحلول الايدولوجية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح.	104

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
24-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية مرتبة تنازلياً.	107
25-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معوقات سياسية وتشريعية مرتبة تنازلياً.	108
26-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معوقات ايدولوجية مرتبة تنازلياً.	110
27-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معوقات اجتماعية مرتبة تنازلياً.	112
28-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معوقات اقتصادية مرتبة تنازلياً.	114
29-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية مرتبة تنازلياً حسب المجالات.	115
30-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة سياسية وتشريعية مرتبة تنازلياً.	117
31-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة أيدولوجية مرتبة تنازلياً.	119

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الفصل - رقم الجدول
121	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة اقتصادية مرتبة تنازلياً.	32-4
123	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة اجتماعية مرتبة تنازلياً.	33-4

قائمة الرسوم البيانية التوضيحية

الصفحة	محتوى الرسم البياني التوضيحي	رقم الفصل - رقم الرسم التوضيحي
83	المعوقات الاجتماعية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.	1-4
86	المعوقات الاقتصادية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.	2-4
88	المعوقات السياسية والتشريعية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.	3-4
91	المعوقات الايدولوجية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.	4-4
95	الحلول الاجتماعية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل حل مقترح.	5-4
98	الحلول الاقتصادية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل حل مقترح.	6-4
102	الحلول السياسية والتشريعية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل حل مقترح.	7-4
104	الحلول الايدولوجية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل حل مقترح.	8-4

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
158	أداتا الدراسة بصورتها الأولى	1
164	قائمة بأسماء السادة المحكمين	2
165	أداتا الدراسة بصورتها النهائية	3
172	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	4
173	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	5
174	كتاب تسهيل مهمة من كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى رؤساء الجامعات الرسمية ومجالس أمناء الجامعات الرسمية	6
175	كتاب تسهيل مهمة من كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى رؤساء الجامعات الرسمية	7
176	البراءة البحثية	8

تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة

إعداد

تمارا سمير محمد البغدادي

إشراف

الاستاذ الدكتور عاطف يوسف مقابلة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية، فضلاً عن تعرف وجهات نظر القيادات النسائية الأكاديمية بالموضوع ذاته من حيث المعوقات والحلول المقترحة. وقد أُستخدم في هذه الدراسة منهج البحث الوصفي المسحي واستخدمت المقابلة والاستبانة وسيلتين لجمع البيانات. وقد تكونت عينة الدراسة من فئتين: تضمنت الأولى (22) فرداً من وزراء التعليم العالي والبحث العلمي ووزيرة الدولة لشؤون المرأة وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية. واشتملت الفئة الثانية على (473) قائداً من القيادات النسوية الأكاديمية العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية الثلاث (الأردنية، الألمانية الأردنية، والبلقاء التطبيقية). واستخدمت الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات. وأظهرت النتائج أن المرأة القيادية لديها دافعية عالية نحو العمل وتحب عملها وتهتم به ودقيقة في أداء المهام المكلفة بها. أما المعوقات فتمثلت في "المسؤوليات والالتزامات الاسرية" و "ضعف مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل" وأن "المجتمع الأردني ذكوري يتحيز للرجل". أما الحلول المقترحة فكانت (36) حلاً من أهمها: تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض عبر نشر الوعي تجاه فكرة أن "في التعاون قوة" وتوفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي، وتعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة على القيادة وإقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية. وقد قدم هذه الحلول القادة الإداريون والتربويون والممثلون بوزراء التعليم العالي والبحث العلمي وشؤون المرأة وأعضاء مجالس الأمناء. أما الحلول التي قدمتها القيادات النسائية الأكاديمية فتحددت في أربع فئات هي: الحلول المقترحة السياسية والتشريعية، والحلول المقترحة الأيديولوجية، والحلول المقترحة الاقتصادية والحلول المقترحة الاجتماعية. وفي ضوء النتائج تم تقديم التوصيات الآتية (I) أن يأخذ المسؤولون في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بعين الاعتبار المعوقات التي توصلت إليها الدراسة

الحالية والعمل على معالجتها والتغلب عليها، (2) ضرورة وجود معايير ضابطة لعمليات التنسيب والترشيح والتعيين في مجالس الأمناء و(3) إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على الجامعات الأردنية الخاصة ومقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: القيادات النسائية الأكاديمية، مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية، المعوقات.

**Perceptions of Academic Women Leaders Assuming Positions on the
Boards of Trustees of Official Jordanian Universities: Obstacles and
Proposed Solutions.**

Prepared by

Tamara Sameer Mohammed Al-Baghdadi

Supervised by

Prof. Atef Yousef Magableh

Abstract

This study aimed at revealing the perceptions of academic women leaders assuming positions on the boards of trustees of official Jordanian Universities: Obstacles and proposed solutions, from the point of view of the administrative and educational leaders in Hashemite Kingdom of Jordan; in addition to academic women leaders' views on the same subject in terms of obstacles and proposed solutions. In this study, a descriptive survey methodology was used. The interview and questionnaire were used as two means of data collection. The study sample consisted of two categories: The first included (22) individuals from the Ministers of Higher Education and Scientific Research, the Minister of State for Women Affairs, and members of the boards of trustees of official Jordanian universities. The second category included (473) leaders from the academic women leaders working in the three official Jordanian universities (Jordanian, German Jordanian and Al-Balqa Applied). The appropriate statistical methods were used to process the data. The findings showed that the leading woman has a high motivation towards work, loves her work, interested in it, and is accurate in performing the tasks assigned to her. As for the obstacles, they were represented in: "family responsibilities and obligations", "the weak ability of women to separate the requirements of the daily life and work obligations" and that "Jordanian society is a male dominated society that prejudices men. As for the proposed solutions, they were (36). Among the most important: "motivating women to support each other by spreading awareness about the idea that cooperation has strength", "providing nurseries at workplaces (public universities) after school", "enhance society confidence in the ability of women to lead", and "persuading women the importance of assuming leadership positions". These solutions were presented by administrative and educational leaders represented by the Ministers of Higher Education and Scientific Research, the Minister of State for Women Affairs, and members of the boards of trustees

of official Jordanian universities. As for solutions offered by the women's academic leaders, they were determined in four categories: The proposed political and legislative solutions, the proposed ideological solutions, the proposed economic solutions and the proposed social solutions. In light of the findings, the following recommendations were presented: (1) The officials of the Ministry of Higher Education and Scientific Research take into account the obstacles that the current study has found and work to address and overcome, (2) The necessity of controlling criteria for placement, nomination and appointment in the boards of trustees, (3) Conducting a study similar to the current study on private Jordanian universities and comparing its results with the results of this study.

Keywords: Academic women leaders, the boards of trustees of the official Jordanian universities, Obstacles.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

يشهد العالم تطورات عديدة في مختلف جوانب الحياة، منها ما يطالب بالحريات، عبر ثورات اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية؛ لا مفر من مواكبة حتمية لما تحمله في طياتها من تطورات لمواجهة التحديات العالمية سواء الاقتصادية أم السياسية أم الاجتماعية ومن أسمى المؤسسات التي إذا صلحت سيصلح المجتمع بأكملها هي المؤسسات التعليمية، ولرفع كفاءة المؤسسات التعليمية وفعاليتها لا بد من الاهتمام بتطويرها ورفعها بالكفاءات وتطبيق درجات المساواة فيما بين أفرادها لتكون هي المرجع لباقي المؤسسات في الوطن ولتكون المثل الذي يحتذى به. فقد بات من المعلوم في الوقت الحالي أنه لا يمكن الازدهار دون الاستفادة من الإمكانيات العاطفية والعقلية للعاملين من كلا الجنسين؛ وإن مساواة المرأة مع نظيرها هو أمر لا يحق للرجل أن يمنحها إياه أو أن يتمن عليها به بل هو أمر يحتاجه المجتمع، وللمرأة الحق بالمطالبة به. لقد وصلت المملكة الأردنية الهاشمية إلى مرحلة في التنمية يتحتم عليها مطالبة الجميع بالإسهام بكامل إمكانياتهم وإلا فستشهد تأخراً هائلاً في النواحي الإبداعية في المجتمع. والأهم من ذلك، فلن تتحقق الحرية الكاملة لأي مجتمع إلى أن يتمتع مواطنوه كافة بالحقوق ذاتها التي كفلها الدستور؛ إذ أن إنكار حقوق فئة من المواطنين يحمل في طياته المقدرة على حرمان أعضاء المجتمع الآخرين من الحرية والتحرر.

ومنذ العقد الأخير من القرن العشرين ومطلع القرن الحالي تزايدت أعداد النساء اللواتي تبؤن مواقع قيادية مهمة على مستوى المنظمات والمؤسسات في مختلف الحقول بتنام ملحوظ، ولعل ذلك قد شكل حافزاً لكثير من الباحثين والمفكرين ليدرسوا النجاحات والتحديات على حد سواء والتي يمكن

أن تحققها أو تواجهها المرأة في قيادة العمل الاجتماعي والسياسي والتربوي (Davidhizar&Cramer,2000).

ومن الواضح أن القيادة يهيمن عليها الذكور في المجتمع، وأن النساء يرغبن ويسعين جاهدات إلى الوصول إلى الإدارة العليا؛ غير أن هناك بعض الحواجز والمعوقات التي تعترض طريقهن على الرغم من المزايا التي تتمتع بها النساء، والكفاءات المتوفرة لديهن والسمات الخاصة بهن عند توليهن القيادة، غير أن هناك تمايزاً عند اختيار من سيتولى القيادة ولعل هناك أسباب وراء هذا التمايز (السليحات،2014). وترى الباحثة أن هذه الأسباب جديرة بالاهتمام بتحليل القيادة والإدارة، والتي يمكن أن تجلب بعض الأفكار والبيانات والمعلومات لهذه الرسالة، ومن أهمها؛ جمع الأجوبة وتحليلها والتعرف إلى القيادة الأكاديمية للذكور والنساء.

وتعزيزاً 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) و(2016)، والتي جاء فيها أن من أولويات الحكومة خلال العام 2015 زيادة الفرص للنساء ليتمكن من تولي مناصب قيادية وتعزيز إسهامهن في وضع السياسات وصناعة القرار (التقرير الوطني للمملكة الأردنية الهاشمية، 2015).

كما أن الهدف الخامس للتنمية المستدامة قد تضمن "ضرورة كفاءة تكافؤ الفرص المتاحة للمرأة للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامية". إن مشاركة المرأة بسوق العمل الأردني تعد مطلباً تنموياً ملحاً للإتمام وشمول العملية التربوية (أهداف التنمية المستدامة- الأمم المتحدة، 2017).

فقد أشارت البيانات إلى قلة المشاركة النسائية إذا ما قورنت بنظيرتها الذكورية؛ إذ بلغ معدل مشاركتها الاقتصادية (17.7%) مقابل (59.4%) للذكور؛ ويؤخذ على المملكة أن الذكور يسيطرون على المراكز القيادية في السياسة ومجال التعليم (دائرة الإحصاءات العامة، 2017).

هذا وأكدت دراسة البنك الدولي (2018) عن مشاركة المرأة الأردنية بالقوى العاملة أن "مشاركة النساء في القوى العاملة في الأردن تعد الأدنى في العالم في بلد ليس في حالة حرب"، وإنّ المرأة الأردنية من بين أكثر النساء تعليماً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، غير أن نسبة مشاركتها الاقتصادية خجولة (14%)، مقارنة بـ (64%) للذكور.

وعلى الرغم من أن تحقيق التنمية الوطنية المستدامة يتطلب اسهام المرأة الأردنية الحقيقي في المجتمع الأردني غير أنها لم تستطع حتى الآن الوصول لمواطنة متكافئة متساوية فهي غير مستقرة، أو بمعنى أدق غير ثابتة ينقصها الأساس المتين، تعاني من التمييز بتطبيق بعض التشريعات، كما أن سيطرة الثقافة الذكورية والتصور النمطي يؤديان دوراً محورياً في إعاقة تقدمها ومشاركتها وذلك بسبب النسيج الاجتماعي والثقافي لدى المجتمع بقيمه ومعايير، ومعتقداته، وعاداته، وتقاليد؛ فالمجتمع هو مجتمع ذكوري بحث له معايير مزدوجة وهذه الأفكار هي من تقود المجتمع ليسلك هذه الطريق وهي من تحدد أنماط سلوكه تجاه القيادة النسائية (اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2018).

وحسب الدراسات تشغل النساء ما نسبته (44.2%) في الوزارات والقطاع العام، وتشكل النساء ما نسبته (68%) من العاملين بالقطاع الحكومي، وأن عددهن في وزارة التربية والتعليم وحدها يفوق أعداد العاملين الذكور فيها إذ يشكلن نسبة (58.4%) ، ويشار إلى أنهم يشكلن ما نسبته (39%) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إلا أن الدخول في تفاصيل مشاركة المرأة في هذه المؤسسات

وخاصة في المواقع القيادية منها؛ يكشف عن رؤية أخرى واقعية تسود فيها الظاهرة الذكورية وتصورات عامة سلبية حول تولي المرأة مراكز متقدمة عليا في تلك المؤسسات باختلاف أنواعها ومستوياتها؛ فهذه النسب لا تدرج على المواقع القيادية الوسطى والعليا في هذه المؤسسات، إذ لازالت نسبة مشاركة المرأة الأكاديمية متدنية في هذه المناصب (إدعيس، 2019).

وللمصادقية فإن هذه النسب ليست متدنية بالدول العربية فقط، فهي متدنية كذلك في الدول الغربية ويعزى ذلك إلى الصورة النمطية للمرأة، وعدم ثقافتها بمقدرتها وعدم التزامها بالعمل ومحدودية طموحها والمحسوبية المتحيزة، إلى جانب التنشئة المجتمعية والمناهج التي تحتاج إلى إعادة هيكلة، وبناء لأهمية مشاركة المرأة بالحياة المجتمعية وأهمية تكافؤ الفرص (Madsen, Kemp & Davis, 2014).

وتشير الأدلة التجريبية العالمية إلى أن النساء في مواقعهن القيادية يمارسن القيادة -إلى حد ما- أكثر من نظرائهن من الرجال، وأكد باراك أوباما ذلك في جلسة نقاشية إذ قال: "أنا على ثقة تامة بأنه لو قادت النساء كل دول العالم لسنتين سنرى تحسناً ملحوظاً في كل المجالات، من مستويات المعيشة إلى النتائج النهائية للصراعات" (BBC, 2019).

وتجدر الإشارة إلى إحصاءات التعليم العالي للعام الجامعي (2016/2015) الصادرة عن وزارة التعليم العالي تشير إلى أن الاكاديميات يشكلن ما نسبة (43.4%) من مجموع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الألمانية، و(31.3%) بالجامعة الأردنية، و(30.1%) بجامعة البلقاء التطبيقية، و(26.9%) بجامعة العلوم والتكنولوجيا، و(25.8%) بالجامعة الهاشمية، و(22.4%) في جامعة آل البيت، و(21.3%) بجامعة اليرموك، و(14.2%) بجامعة مؤتة، و(13.6%) بجامعة الحسين بن طلال، و(12.4%) بجامعة الطفيلة التقنية. وتتراوح هذه النسب ما بين متوسطة وعالية

نسبياً وبالتالي يفترض أن يكون لهن ثقل في الجامعات، غير أن دورهن لا يزال محدوداً، وللمصادقية تعد هذه القضية عالمية إذ أن دراسة فترزجيرالد (Fitzgerald,2014) حول دور الأكاديمية النيوزلندية والأسترالية في التعليم العالي منخفض إذا ما قورن بالذكور مع أن هناك سياسات تهدف لتحسين هذه الأدوار. إن الحديث هنا عن حق وقيمة دستورية للأردنيات والأردنيين كافة قد كفه الدستور لجميع المواطنين رجالاً ونساءً عندما تتساوى كفاءاتهم ومهاراتهم ومقدراتهم. فالمناداة بتمثيل الأكاديميات ليست فقط لكونهن نساء وإنما ليتلاءم التمثيل مع متطلبات المواطنة الحقيقية فعندما تتساوى الكفاءات وتكون الواجبات والمسؤوليات والحقوق واحدة يتحقق هذا المفهوم الدستوري.

ومما سبق ذكره تتساءل الباحثة هل تُمثل الأكاديميات فعلياً بعدالة ولديهن وجود حقيقي له ثقل في أي مجلس أو هيئة تابعين لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن بحيث يشكلن وزناً في صنع القرار؟ وما مدى جدية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بخصوص ما ركز عليه جلالة الملك عبدالله الثاني بالورقة النقاشية السابعة من ضرورة تطوير العملية التعليمية والمقررات البشرية إذ قال: "أومن كل الايمان بأن كل أردني يستحق الفرصة التي تمكنه من أن يتعلم ويبدع وأن ينجح ويتفوق ويبلغ اسمى المراتب"؟، إن المرأة الأكاديمية هي جزء من حالة عامة؛ ووجودها بالمناصب القيادية في المؤسسات الأكاديمية ضرورة ملحة إذا أن التنوع بين الجنسين يحسن نتائج الأداء، وبما أن الدستور قد كفل حق المواطنة للجميع بالمادة السادسة "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين."؛ ومن المعلوم أنه لا يوجد أعلى من سلطة مواد الدستور، وكما أن الأردن قد وقع على اتفاقيات دولية كاتفاقية سيداو وبيجين وكان من ضمن الاتفاقيات "على أن لا يقل تمثيل النساء بمواقع صنع القرار عن (30%) كحد أدنى"، ومن المعلوم قانونياً أن الاتفاقيات الدولية المصادق عليها تكون ملزمة وأعلى من القوانين المحلية كونها

معاهدات دولية تعهدت المملكة الأردنية الهاشمية بالالتزام بها، "وتكمن أهمية هذه الاتفاقيات في كونها ملزمة التنفيذ من قبل الدول التي وقعت عليها، حتى ولو كانت تتعارض مع القوانين والدراساتير الداخلية لتلك الدول" (القاطرجي، 157، 2018).

وبما أن المملكة الأردنية الهاشمية كانت قد نشرت في الجريدة الرسمية عام 2006 العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق السياسية والاجتماعية والمدنية والثقافية والاقتصادية، كما صادقت على الاتفاقية الدولية المتعلقة بمكافحة التمييز في التعليم، فمن المفترض أن تتوافق التشريعات النازمة للتعليم العالي مع الإعلانات والاتفاقيات الدولية، وتضمن تحقيق الحقوق للأكاديميين على أرض الواقع بهيئة تطبيق عملي لما تم المصادقة عليه.

لذا جاءت هذه الدراسة؛ أن عدم وجود القيادات النسائية الأكاديمية بمجالس الأمناء بالجامعات له أثر سلبي؛ والحديث هنا لا يقتصر على أعضاء مجالس الأمناء فتواجد الاكاديميات بالمجالس سيؤثر في اختيار العمداء ونواب الرئيس ورؤساء الأقسام بالجامعات، وستؤثر هذه النسبة كغيرها من النسب المتدنية لمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار على مكانة المملكة الأردنية الهاشمية الدولية والتي أظهرت تراجعاً واضحاً عالمياً في مجال "إغلاق الفجوة الجندرية وتمكين المرأة" في العالم عام 2017، بسبب تراجع مكانة المرأة القيادية في الأردن مقارنةً مع باقي دول العالم عام 2017 إذ حصدت المملكة الأردنية الهاشمية المركز الخامس والثلاثين بعد المائة من بين مائة وأربع وأربعين دولة (الأمم المتحدة، 2017).

مشكلة الدراسة

تنبور مشكلة الدراسة وفقاً للمعطيات الآتفة الذكر فإنه وعند العودة للمجتمع الأردني وجدت الباحثة أن المشاركة النسائية في المراكز القيادية ضعيفة، ولقد اتخذت وزارة التعليم العالي والبحث

العلمي عدداً من الإجراءات تماشياً مع توجيهات جلالة الملك عبدالله الثاني لتعزيز مكانة المرأة العاملة في مواقع صنع القرار ولتحقيق مبادئ حقوق الإنسان، ومبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في مؤسسات التعليم العالي الأردنية، إذ أنها عززت السياسات القائمة على إدماج النوع الاجتماعي وضاعفت عدد النساء ضمن التشكيلة الأخيرة لمجالس الأمناء ومجلس التعليم العالي لتشمل في قوائمها (31) امرأة، أي ما يقارب ضعف التشكيلة السابقة التي تضمنت (16) عضواً من العنصر النسائي لهذه المجالس مجتمعة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2015).

غير أن هذه الإجراءات غير كافية لتحقيق ما يطمح إليه جلالته الملك عبد الله الثاني، وعلى الرغم من هذه الإجراءات تم تهميش المرأة الأردنية الأكاديمية في تشكيلة مجالس أمناء الجامعات الرسمية، إذ أقتصرت التمثيل على عدد قليل جداً من النساء غير الأكاديميات (تسع عضوات)، وعضوة واحدة فقط أكاديمية (في الجامعة الألمانية) من أصل رئيس وأثنى عشر عضواً لكل مجلس من مجالس الجامعات، مما أثار الاستياء بين مؤسسات المجتمع المدني والنساء والاكاديميات على حدٍ سواء. وعلى الرغم من تواجد الكفاءات من الأكاديميات من حملة رتبة الأستاذية من ذوات الخبرة والاختصاص، جاء التمثيل في تشكيلة رؤساء ومجالس الأمناء للجامعات الرسمية التي صدرت عام 2018 بنسبة (0.79%) للنساء الاكاديميات وبنسبة (7.9%) للنساء بشكل عام، في حين كانت نسبة المشاركة الحقيقية للنساء التي مثلتها في "مجلس التعليم العالي" (20%). ففي عشر جامعات رسمية لم تتولَ أي امرأة أردنية رئاسة مجلس الأمناء، وترأسست واحدة فقط رئاسة جامعة، ومن أصل عشر جامعات انضمت عشر عضوات في مجالس أمناء خمس جامعات رسمية ليكون عدد الأعضاء 126 عضواً وعضوة؛ ثلاث نساء لجامعة اليرموك، واثنين لكل من الجامعتين الأردنية والألمانية، واحدة لكل من جامعة العلوم والتكنولوجيا وجامعة الطفيلة التقنية وجامعة مؤتة، ليحصّلن عشر مقاعد

من أصل مئة وستة وعشرين مقعداً "دون احتساب السفير الألماني وممثلي الجامعات الألمانية في مجلس أمناء الجامعة الألمانية"، وتم تغييرهن بشكل تام عن أربع جامعات رسمية (اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2018).

وعلى الرغم من أن المرأة الأردنية قد تمكنت من إحراز نجاح قصير المدى في مواقع صنع القرار ومع رغم تزايد أعداد الأردنيات اللواتي حصلن على مؤهلات عالية ولديهن إمكانيات قد تم إثباتها من خلال مشاركتهن بصناعة القرارات التي تؤثر إيجاباً في المجتمع الأردني، غير أن هذا الاسهام لا يزال دون المستوى والطموح فهي لاتزال تعاني من قصور في التمثيل بمختلف مناصب صنع القرار (البنك الدولي، 2013).

ولقد أوعزت التوجيهات الملكية السامية لإعداد رؤية الأردن 2025، برسم الطريق للمستقبل وتحديد "الإطار العام المتكامل الذي سيحكم السياسات الاقتصادية والاجتماعية القائمة على إتاحة الفرص للجميع. ومن مبادئها الأساسية تعزيز سيادة القانون، وتكافؤ الفرص" (الرؤية الملكية للتنمية 2025، 2015).

وقد أوصى مؤتمر المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية المنعقد في عمان (2017): التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل بعدة توصيات منها: التركيز على المدارس والجامعات، وغرس المفاهيم المتعلقة بأهمية دور المرأة القيادي؛ فضلاً عن دورها كربة منزل، بعقول بناء المستقبل. وهنا تحديداً يبرز دور المناهج المدرسية والمساقات الجامعية لتحديثها وتسلط الضوء فيها على دور المرأة وعدم التمييز بينها وبين الرجل، إذ أن من ضمن مهمات مجالس الامناء الواردة بالمادة 10 الفقرة (و) والفقرة (ز) التنسيب بإنشاء التخصصات والبرامج الأكاديمية وإنشاء الكليات والاقسام والمعاهد والمراكز العلمية فلا بد من وجود العنصر النسائي بتوازٍ مع نظيره من العنصر الذكوري

للخروج برؤية شاملة متكاملة خالية من التمييز عند اختيار التخصصات والبرامج، كما أن من مهمات مجالس الأمناء رسم السياسات والموافقة على تعيين العمداء، ومن منطلق أن الهدف الأسمى للجامعات يتجلى بتحقيق ثلاث نقاط رئيسية؛ يتصدرها تعليم عالٍ متميز ذا جودة، يغذي المجتمع بالزاد العلمي المتمثل بالكفاءات المؤهلة التي ستدفعه نحو الارتقاء، ويليه البحث العلمي المميز الذي سينير الدرب نحو مستقبل مستدام للوطن، وآخرها خدمة المجتمع للإسهام بإيجاد حلول عملية للرفي بالمجتمع.

ومن أجل الوصول للحوكمة الرشيدة جاء إنشاء مجالس الأمناء الذي يعد من أرفع المجالس المترتبة بتسلسل هرم المجالس الجامعية لتوجيه إدارات الجامعات والسعي بالنهوض والارتقاء بمستوى الجامعات العلمية وسمعتها ومكانتها الأكاديمية لتضاهي بأدائها المتميز الجامعات العالمية ولتطويرها لخدمة المجتمع المحلي. إذ نصت المادة 10 من قانون الجامعات الأردنية أن من مهمات وصلاحيات مجالس الأمناء رسم السياسة العامة والموافقة ومتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية السنوية للجامعات فضلاً عن وضع مؤشرات لقياس أداء الجامعات وقادتها دورياً و سنوياً من كافة الجوانب فهي تشكل لجاناً أكاديمية وقانونية وإدارية ومالية تقدم تقريراً بشكل سنوي لمجلس التعليم العالي، ومن صلاحياتها أيضاً الموافقة على تعيين العمداء ونواب الرئيس ورؤساء الفروع الذين/اللواتي نسب أسمائهم رؤساء الجامعات.

وبناء على ما سبق وبما أن الفئة الأكثر تأثيراً في بنية المجتمع وحجر الأساس له هم أعضاء مجالس أمناء الجامعات من منطلق الصلاحيات التي يتمتعون بها فهم الأكثر مقدرة على التقدم والتطوير بما يناسب متطلبات العصر لتلبية رؤى القيادة الهاشمية الحكيمة وتوجيهاتها بالتسريع والرفع من اسهام المرأة بالحياة العامة وتوليها مناصب قيادية، فعلى الرغم من كل الجهود المبذولة هناك

معاناة من كثير من العقبات التربوية والثقافية الاجتماعية المترسخ فيها مبدأ التمييز على أساس النوع الاجتماعي، لذا لا بد من تضافر الجهود لتخطي العقبات، عن طريق الارتقاء بالمجتمع وإعلاء المكانة الاجتماعية للمرأة المتعلمة لتقوم بدورها إلى جانب الرجل الأردني كرفيقة وليس كتابعة، ومن هذا المنطلق ترى الباحثة أن من الضروري وجود أكاديميات بهذه المجالس لئسهم بعملية الإصلاح وإثراء المجالس بحيث يكون فيها تنوع بالآراء من مختلف أطياف المجتمع الأردني.

أهداف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية والقيادات النسائية الأكاديمية في المملكة الأردنية الهاشمية وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟
2. ما معوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟
3. ما الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب بمجالس أمناء الجامعات الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟
4. ما معوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر الاكاديميات أنفسهن؟
5. ما الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر الأكاديميات أنفسهن؟

أهمية الدراسة

هناك شح في الأردن بشكل عام بالنسبة للدراسات المتعلقة بالمرأة القيادية واستلامها للمناصب أو مواقع صنع القرار وعلى الرغم من تعدد تسميات هذه المناصب غير أن معيقات وصول المرأة إلى هذه المواقع هي ذاتها. ومن هنا تتبع أهمية هذه الدراسة النوعية الكمية لما توفره من معلومات وبيانات فيما يتعلق بواقع المرأة في المراكز القيادية وبالتحديد في مجالس أمناء الجامعات الرسمية والمعيقات التي تواجهها في تولي المناصب والحلول المقترحة للتغلب عليها، كما تُسلط الضوء بشكل خاص على أهمية الدور الذي يؤديه أعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية والمهام الموكلة إليهم فضلاً عن تسليط الضوء على الصفات التي تميز الاداء النسائي في مواقع القيادة وبالتالي توهلها لتولي المناصب القيادية، كما يؤمل من هذه الدراسة مساعدة النساء اللواتي يسعين إلى الوصول لمثل هذه المناصب من خلال الاطلاع على ما قد يعيقهن وإعداد خطط للتغلب على هذه العقبات لإيجاد حلول خلاقية تدعم مسيرتهن للوصول إلى ما يطمحن إليه وكذلك مساعدة النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية من خلال التعرف إلى نقاط القوة ونقاط الضعف فيما يخص هذه القضية المتشعبة، ويؤمل من هذه الدراسة أن تساعد متخذي القرار في إعداد استراتيجيات تهدف للوصول إلى تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية فيما يتعلق بتولي المرأة للمناصب القيادية، ويتوقع أن تنفيذ نتائج هذه الدراسة الجهات والأشخاص المعنيين والمهتمين بدمج النوع الاجتماعي ورفع كفاءة التعليم في الأردن، وهم:

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، لإنارة المسؤولين من نتائج هذه الدراسة في التطبيق العملي وكشف مواطن الضعف بتطبيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.
- المرأة الأردنية الأكاديمية، وتعزيز مكانتها ومشاركتها بمراكز صنع القرار والمناصب القيادية.

- المشرع الأردني، والاسهام بتوضيح ما أحرزته المرأة الأكاديمية الأردنية من تقدم في الأصعدة كافة ومقدرتها على المشاركة الفاعلة بقيادة المجتمع جنباً إلى جنب نظرائها من القادة الذكور، ليتمكن من صياغة قوانين تتوافق وواقع الحال وبما يتوافق والرؤية الملكية والمادة السادسة من الدستور الأردني.

- راسمو السياسات التعليمية والخطط الدراسية، إذ أن تطوير المناهج بما يتماشى مع الرؤية الملكية يعد أمراً مهماً لتغذية عقول الطلبة وترسيخ المعلومات والمصطلحات والمفاهيم ومبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة وتكافؤ الفرص لديهم للتمكن من النهوض بالمجتمع.

- الجهات المعنية بتمكين المرأة مثل منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسائية، إذ تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة إذا لم تكن الوحيدة (على حد علم الباحثة) التي تعنى بتمكين المرأة لتولي المناصب القيادية بمجالس أمناء الجامعات وهي تعد مرجعاً وأداة لمساعدتهن بهذا الشأن.

مصطلحات الدراسة

اشتملت هذه الدراسة على المصطلحات الآتية التي تم تعريفها مفاهيمياً وإجرائياً على النحو الآتي:
تصورات: "استحضار صورة شيء محسوس في العقل دون التصرف فيه." (المعجم الوسيط، ج1، ب.ت).

وتعرفها الباحثة لأغراض هذه الدراسة إجرائياً بأنها مجموعة أفكار تكونت عن واقع موضوع معين، كما تقاس بالمقابلة والاستبانة اللتين أعدتا لهذا الدراسة واستخدمتا فيها.

القيادات النسائية: عرفها الدخيل وآل عنزان (8,2016) بأنهن النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية رسمية ويمتلكن سلطة اتخاذ القرار ومجموعة من السمات والصفات الشخصية التي تمكنهن من توجيه سلوك المرؤوسين والتأثير فيهم لتحقيق الأهداف المرجوة.

وتعرفها الباحثة لأغراض هذه الدراسة إجرائياً بأنهن النساء الاكاديميات اللاتي يتمتعن بخصائص وسمات وكفاءات ومقدرات وإمكانيات عالية لتولي مجموعة المناصب القيادية؛ بحيث يتمكن من صنع القرارات واتخاذها وإصدارها والتأثير في المرؤوسين وتوجيههم والإشراف عليهم لتحقيق الأهداف المتوقعة بجهود مشتركة على مستوى الجامعات ومثال ذلك أعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية، ومن الوارد ترشيحهن لهذه المناصب على سبيل الذكر لا الحصر رئيس، نائب رئيس، عميد، نائب عميد، رئيس قسم.

مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: لكل جامعة رسمية مجلس أمناء يتألف من رئيس وأثنى عشر عضوا يحملون على الأقل درجة البكالوريوس يعينون لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد يعقدون مجلس اعمالهم في حرم الجامعة ويتم تشكيله على النحو الآتي: رئيس مجلس الامناء وأربعة اعضاء أكاديميين برتبة استاذ (من خارج الجامعة) وثلاثة أعضاء من قطاع الصناعة والتجارة وأربعة أعضاء من ذوي الخبرة والرأي ورئيس الجامعة. ويتم تعيينهم وقبول استقالتهم بإرادة ملكية سامية بعد تنسيب رئيس الوزراء المستند اليه التنسيب من وزير التعليم العالي والبحث العلمي (قانون رقم 18، قانون الجامعات، 5513، الجريدة الرسمية، 2018).

وتعرفها الباحثة لأغراض هذه الدراسة بأنها مجالس تضم مجموعة من القيادات الأكاديمية والنخبة من المجتمع المحلي وأهل الخبرة والرأي وممثلي قطاعي الصناعة والتجارة الذين يتم تعيينهم وفقاً للإرادة الملكية السامية لمدة أربع سنوات في الجامعات الرسمية بعد تنسيبهم من قبل وزير التعليم العالي والبحث العلمي.

المعوقات: "هي وضع صعب يكتفه بعض الغموض يحول دون تحقيق الأهداف بكفاية وفاعلية، وتمثل فجوة بين الإنجاز الفعلي وحجم الانجاز المتوقع" (ملاك،، 2015، 29).

وتعرفها الباحثة لأغراض هذه الدراسة إجرائياً بأنها الصعوبات التي تحول دون تولى القيادات النسائية الأكاديمية الأردنية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية وتقاس بالدرجة التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة في استجابتهن عن فقرات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة.

الحلول المقترحة: "طريقة في التفكير العلمي تقوم على الملاحظة الواعية والتجريب وجمع المعلومات، بحيث يتم الانتقال فيها من الكل إلى الجزء من أجل الوصول إلى حل مقبول" (السكران، 2007، 149).

وتعرفها الباحثة لأغراض هذه الدراسة إجرائياً بأنها عدد من الإجراءات البحثية المنهجية التي إذا ما تم العمل بها تسهم بمعالجة المعوقات.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على وزيرة الدولة لشؤون المرأة في الفترة من أيار (مايو) 2012 إلى تشرين الأول (أكتوبر) 2012، وزراء التعليم العالي والبحث العلمي، أعضاء مجالس الأمناء في الجامعات الأردنية الرسمية، والقيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية الآتية (الأردنية-البلقاء التطبيقية-والجامعة الألمانية) وذلك لضيق الوقت وقرب المسافة. تمثلت حدود الدراسة بما يأتي:

الحد البشري: القيادات الإدارية ورأسو السياسات في مؤسسات التعليم العالي المتمثلين في وزراء التعليم العالي والبحث العلمي، والدولة لشؤون المرأة، وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية، والقيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية في إقليم الوسط.

الحد المكاني: الجهات المعنية بالمملكة الأردنية الهاشمية وهي؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والجامعات الأردنية الرسمية في إقليم الوسط.

الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي الجامعي 2020/2019.

محددات الدراسة

تمثلت محدّدات الدراسة بالآتي:

1. دقة استجابة أفراد العينة وموضوعيتهم وأمانتهم العلمية.
2. الصدق والثبات لأداة الدراسة.
3. لا تعميم نتائج هذه الدراسة إلا على المجتمع الذي تم سحب العينة منه والمجتمعات الأخرى المماثلة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري المتعلق بتصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة من حيث المفاهيم المرتبطة بموضوع الرسالة، ولمحة تاريخية عنها، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة، وفيما يأتي عرض لذلك:

أولاً: الأدب النظري

تم التطرق في الأدب النظري إلى تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة على النحو الآتي:

القيادة النسائية

يصعب تحديد تاريخ القيادة النسائية؛ فالتاريخ العالمي والعربي زاخر بنماذج من قيادات نسائية تركز بصمة لازالت تدرس حتى الوقت الحالي عن قدوات يحتذى بهن، لكن المعلوم أن الاهتمام بالمرأة على مستوى العالم بدأ بشكل منظم بعد ظهور الحركات النسائية التحريرية.

ونظراً لحدائثة هذا المصطلح فقد تركز اهتمام الباحثين في الوقت الحاضر على تسليط الضوء عليه أكثر مما مضى، لتتكون رؤية أوضح حول قيادة النساء والمجالات التي يكن فيها مقتدرات على القيادة بفاعلية متميزة. إذ تعد القيادة النسائية مفهوماً حديثاً لم يتم التطرق إليه أو البحث فيه أو الكتابة عنه بالشكل الذي يستحقه، على الرغم من أن هناك دراسات تحاول سد الفجوة العلمية المتعلقة بهذا المصطلح. فقد اشارت بعض الدراسات إلى انخفاض أعداد النساء اللواتي يشغلن المناصب في

المراكز العليا (Heckman,2013) بسبب المعوقات والعقبات التي تعترض طريقهن وليس لوجود نقص في مقدراتهن ومهاراتهن أو خبراتهن (Petru,2015).

وعرف رولو-كارول (Rouleau Carroll,2014) القيادة النسائية بأنها مجموعة الخصائص التي تتمتع بها النساء مقارنةً مع الرجال والتي تمكنها من تحقيق النتائج المرغوبة بفاعلية ونجاح.

وعرفها كل من ديزفوكس وديفليرد وباومجارتن (Desvaux,Devillard&Baumgarten,2007)

بأنها عدد من خصائص الأنماط السلوكية المتعلقة بالمرأة مثل الإلهام والمشاركة في اتخاذ القرار وتطوير الأشخاص، التي تجعلها مقتدرة على اداء المهمات القيادية بطريقة أفضل من الرجال.

وعرفها كونيك (Koneck,2006) بأنها المقدرات والمميزات التي تتمتع بها المرأة في اداء

المهام القيادية مثل التحفيز، والمقدرة على الإنصات والاستماع.

وتستخلص الباحثة أن القيادة النسائية هي واحدة من أشكال القيادة ولها تأثير نفسية الأفراد،

فهي عبارة عن مجموعة من الخصائص التي إذا ما امتلكتها النساء يستطعن أن يقررن ويحددن

مصيرهن فضلاً عن الثقة التي سيمتلكنها بأنفسهن لتولي مواقع قيادية وإدارية حساسة، والتي تأخذ

بأيديهن لتطوير مقدراتهن على تحقيق الأداء المتميز.

تاريخ القيادة النسائية الأردنية

يبدو واضحاً إنهم قليلون من سجّلوا معلومات حول تاريخ الحركة النسائية الأردنية وقد يعزى ذلك

للبعد الزمني فالحديث هنا عن ما يقارب مئة عام من تأسيس إمارة شرق الأردن عام 1921 ويترجم

هذا الواقع من خلال قلة الكتابات، إذ كانت سهير التل (2014) من أوائل من كتب مؤلف عن هذا

الموضوع عام 1985 بعنوان "مقدمات حول قضية المرأة والحركة النسائية في الأردن"، سردت فيه

بعض وقائع هذا التاريخ، ولأنه من البديهي أن يكون تاريخ القيادة النسائية الأردنية مرتبطاً بتاريخ القيادة النسائية العالمية والعربية السابق له فقد ارتأت الباحثة أن تتطرق لهما.

الحركة النسائية الغربية

إن أولى المحاولات المعروفة كانت في القرن الثالث عشر، إذ كانت هذه المحاولات فردية للتمرد على الظلم الذي كانت تعاني منه النساء في تلك الحقبة واستمرت على هذه الحال مبعثرة كجماعات غير منظمة حتى القرن التاسع عشر، وكانت فيلهمن البوهيمية (Feilhman the Bohemian)، من بين من أظهرن تحدٍ لسلطة الكنيسة والاقطاع عند تأسيسها لجماعة كان هدفها مواجهة محاكم التفتيش، وكان الثنائي آن وملدريد (Ann & Mildred)، أول من أعلن على الملأ رفض الظلم الواقع على النساء وطالبتا بشروط أفضل لحياتهن، وما بين (1550 - 1700)، كان هناك نضال لعدد من النساء دفاعاً عن حقوقهن الثقافية والاجتماعية، وإن كان التغيير الذي حصل للأفكار والتوجهات ضئيل وغير ملموس إلا أنه كان ضرورياً، وشكل النواة التي انبثقت منها الحركة النسائية فيما بعد في القرون اللاحقة (Rowbotham,2014).

كما اردفت روثام (Rowbotham,2014) أنه ومع مرور الوقت وقبيل الثورة الصناعية وما صاحبها من تغيرات اجتماعية واقتصادية وفكرية وسياسية عن المساواة والديمقراطية ومشاركة المرأة في الأعباء الاسرية المادية وتوجهها للعمل المأجور في الزراعة والصناعة بظروف شديدة القسوة بدأت تتشكل حركات نسائية متأثرة بأفكار الثورة الفرنسية والليبرالية والاشتراكية والماركسية لينبثق عنها حركات حقوقية تطالب بالمساواة، واستمرت على هذه الحال حتى منتصف القرن التاسع عشر إذ طورت من ذاتها وأصبحت ذات اتجاهات فكرية لتعرف لاحقاً بالمذهب النسائي، وبناء على المقياس الزمني قسمت جامبل (Gamble,2002) الحركة النسائية إلى ثلاثة حقبة زمنية محورية:

1- الحقبة الأولى:

شهدت هذه الحقبة تطوراً واضحاً في المجال النظري، وكان هدفها المساواة والتخلص من التمييز ضد المرأة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، وفي إنجلترا تحديداً إبان الثورة الفرنسية عام 1792 تألق مؤلف ماري ولستونكروفت (Mary Wollstonecraft)؛ (دفاع عن حقوق النساء)، وشهد اهتماماً منقطع النظير، وكان تركيز ماري فيه على التعليم وكيفية تغيير الصورة النمطية من خلاله، وظهرت فيها أولى الحركات المنظمة عام 1857 م، حين أعلنت باربرا لي سميث (Barbara Le Smith) عن قيادة جماعة لانجام (Langham)، وكان جل اهتماماتها بحق النساء في العمل، وقامت باربرا بنشر مؤلفها (المرأة والعمل) كما أصدرت هذه الجماعة مجلة المرأة الإنجليزية.

وبالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية ففي عام 1848 وفي ولاية نيويورك عقد مؤتمر سينيكا فولز (Seneca-falls)، بمشاركة أكثر من مائتين وستين امرأة وأربعين رجلاً طالبوا من خلال المؤتمر بمناهضة أشكال التمييز ضد المرأة؛ وهو يعد أول مؤتمر لحقوق المرأة (Seneca falls, 1848).

وذكرت جامبل (Gamble, 2002) أن حركة مطالبات النساء كانت متباينة في وتيرة سيرها من ولاية لأخرى وفقاً للسلطات التشريعية الموجودة ولهذا السبب يعزى نيل النساء للحق على التصويت في كل من ولاية وايومنغ وبيوتا على التوالي (1869-1870) بينما نالته بعد عام 1920 نساء الولايات الشمالية.

كان الشغل الشاغل لهذه الحركات في الحقبة الأولى فتح بوابات التعليم للنساء وتكافؤ الفرص خاصة مهنة الطب وقضايا حقوق الملكية للمتزوجات وحضانتهم للأطفال واستطعن حينها تحقيق عدد لا بأس فيه من المطالب.

2- الحقبة الثانية:

شهد العالم خلال هذه الحقبة عديداً من الاحداث التاريخية ما بين بعد الحرب العالمية الثانية وحتى مطلع الستينيات فقد تراجعت هذه الحركات النسائية نسبياً لانشغال المجتمعات بحركات سياسية مناهضة للحرب وحركات طلابية، واليسار الجديد وكانت مشاركة النساء فيها قوية بعيداً عن المطالبة بحقوقهن إلى أن ظهر في مطلع الستينيات في الولايات المتحدة الامريكية تياران أسست أحدهما بيتي فريدان (Betty Friedan)، وأسست الثاني مجموعة نساء خرجن من الحركات المجتمعية التي كانت سائدة وكان تركيزهما على قضايا التمييز على أساس العرق والجنس.

أما في بريطانيا فقد اتخذت هذه الحقبة مساراً مختلفاً، إذ كانت تركز على نساء الطبقة العاملة (النضال العمالي الصناعي النسائي) وعلى الرغم من صبغتها الاشتراكية إلا أنها كانت مهتمة بمناهضة التمييز على أساس العرق والجنس فعملت باتجاهين.

وبالنسبة للحركة النسائية الفرنسية فقد كانت أكثر ميلاً إلى الماركسية، وارتكزت على نظرية التحليل النفسي، على الرغم من انتقاد بعض النساء لفرويد (Frued)، مثل كيت ميلت (Kate.Milt)، وتشكلت أول حركة نسائية (حركة تحرير المرأة) عام 1968 (Gamble,2002).

3- الحقبة الثالثة:

تبلورت هذه الحقبة بأخر عقدين من القرن العشرين، إذ انتشر مصطلح (ما بعد النسوية) بشكل كبير وجدلي، واستخدم هذا المصطلح عدد من المفكرات غير أن أخريات كان لهن موقف من استخدام هذا المصطلح كنعومي ولف (Naomi Wolf)، وقد ارتبط هذا المصطلح بمصطلح آخر ألا وهو (ما بعد الحداثة) (postmodernism)، ومن ثم ارتبط الاخير بمصطلح آخر وهو الموجه النسائية الثالثة (the third wave of feminist movement)، ويعزى سبب تشكل التحالفات النسائية

في العالم الثالث والولايات المتحدة الأمريكية إلى أن الحركة النسائية في هذه الحقبة عجزت خلال فترة معينة عن ملامسة هموم النساء الأخريات، هذه الحقبة تعنى بجميع النساء إذ انها لا تقتصر على نساء الطبقة الوسطى ذوات اللون الأبيض بل تهتم بأوضاع نساء العالم الثالث، خاصة بعد مرحلة الاستعمار، وهي تتاهض التمييز على أساس الجنس وتهتم بمعالجة التحديات والعقبات التي أفرزتها التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والسياسية، لتستمر بنضالها لنيل العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص خلال الألفية الثالثة (Gamble,2002).

الحركة النسائية الغربية ما بعد الاستعمار

يعزى عمق هذه الحركة إلى ناشطات ومفكرات من الولايات المتحدة الأمريكية ذوات أصول متنوعة إذ لاحظن أن الحركات النسائية الغربية غير مدركة لخصوصية نساء الدول النامية فعملن على إيجاد حلول ذوات جدوى لنساء هذه المناطق أخذة بعين الاعتبار خصوصية كل منطقة على حدة منتقدات نظرة النساء الغربيات لنساء العالم الثالث، وكانت البداية حين صدرت مقالة سبيفاك عام 1984 التي حملت عنوان (تحت وطأة العيون الغربية)، وكتبت في هذا السياق بلغات اجنبية مفكرات عربيات منهن ليلي احمد، إذ كتبت عن واقع الخصوصية الثقافية للنساء العربيات والمسلمات على حد سواء (التل،2008).

الحركة النسائية العربية

في الوقت الذي كانت فيه نساء أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية قد بدأت نضالهن لنيل حقوقهن في بدايات القرن التاسع عشر، كانت الأوضاع في المنطقة العربية متردية، فالإمبراطورية العثمانية كانت آيلة للسقوط، وكانت حركة النهضة العربية الشغل الشاغل للمجتمعات العربية، وفي محاولة من المفكرين لإيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية التي كانت تقف عقبة أمام النهضة كان لابد من

طرق باب حقوق المرأة، وكان بطرس البستاني أول من تحدث بشؤون النساء وحقوقهن عام 1849، وكان الحديث عن حق النساء في التحرر والتعليم (بوعلی، 1998). وبدأت زينب فوّاز عام 1892، بنشر رسائل بالصحف المصرية وبذلك كانت أول امرأة تتبري للدفاع عن حقوق النساء "الرسائل الزينية" (زين الدين، 2010).

ومنذ ذلك التاريخ وحتى منتصف القرن العشرين اتبع مفكرو/مفكرات النهضة اتجاهين في طرحهم هما:

الاتجاه الأول: مدرسة التجديد الديني، ومن رموزه رفاة رافع الطهطاوي، وجمال الدين الأفغاني، ونظيرة زين الدين في لبنان والتي كانت أول امرأة فسرت الآيات الخاصة بالنساء، إذ اعتمدت بمنهجها على الأدلة العقلية مستندة للنصوص القرآنية وكان من أهم اسهاماتها مؤلفها "السفور والحجاب"، والطاهر حداد في تونس، بعد وفاة محمد عبده الذي شكلت كتاباته نقطة انطلاق لهذه المدرسة فقد اعتمدت منهجيته بحجة العقل، فكان يفسر الآيات وفقاً للمنطق ومن هذا المنطلق قدم حلولاً لقضايا النساء؛ قوامة-مساواة-طلاق-زواج-عدالة، وانتهى هذا الاتجاه بعد أن شنّ حسن البنا مفكر جماعة "الإخوان المسلمين" هجوماً شرساً على حركة تحرر النساء (بوعلی، 1998).

الاتجاه الثاني: العلماني، يميل هذا الاتجاه للماركسية والليبرالية، فضلاً عن النظريات العلمية كنظرية النسوة، تم التركيز فيه على القضايا المتعلقة بالعمل-الاختلاط-التعليم-الزواج. ومن رموزه المعلم بطرس البستاني وزينب فوّاز والتي تجلى فكرها بالرسائل الزينية التي نشرت في الصحف المصرية قبيل عام 1882 وكانت أول امرأة تدافع عن حق المرأة في التعليم والعمل، وقاسم أمين الذي يُعد رائد تحرير النساء العربيات (الغلاييني وزين الدين، 2012).

وخلال ذلك العصر بدأت النساء بإنشاء صالوناتهن الفكرية والمشاركة في الصحف والكتب والمجلات وإنشاء الجمعيات وكانت بداية الصحف والمجلات في مصر إذ عمدت عديد من السوريات واللبنانيات اللاتي يعملن في الصحافة للهجرة إليها فكانت مولداً لعدد من الصحف لنساء بارزات كهند نوفل صاحبة أول مجلة عربية نسائية "الفتاة"، ومن ثم بدأت الصحف النسائية تصدر في لبنان وسوريا تبعاً حتى ثلاثينيات القرن الماضي وكانت النقطة الرئيسة التي تناولتها هذه الصحف والمجلات هي الواجبات الاسرية للمرأة وكانت مؤيدة للأدوار التقليدية للإناث حتى لا تتهم بخروجها عن التقاليد فطرحت موضوعات خاصة بالاقتصاد المنزلي ونوعية التعليم وبطالة الإناث وأهتمت بالفلاحات لأنهن يشكلن شريحة كبيرة في المجتمع وطرحت موضوع الحجاب باستحياء وبشكل غير مباشر كي لا تظالهن انتقادات من المجتمع فكانت صحف وسطية (زين الدين، 2010).

وكانت الجمعيات بمثابة غرف عمليات خاصة بالنساء ليسهمن من خلالها بتطوير المجتمع، وتعد أول جمعية نسائية (باكورة سوريا) التي أنشئت عام 1881 بذرة انبثاق الحركة النسائية (الخطيب، 1984).

وكانت سوريا ولبنان سباقتين فتم تأسيس اتحاد نسائي مرخص في عام 1924 ترأسته لبيبة ثابت، وفي عام 1908 أنشأت هدى شعراوي أول جمعية في مصر وقامت ملك ناصف بتأسيس "الاتحاد النسائي التهذيبي" عام 1910، وفي عام 1923 تم تأسيس الاتحاد النسائي المصري الذي طالبت النساء من خلاله بحقوقهن السياسية والاجتماعية. ولقد أدى انهيار الدولة العثمانية إلى عديد من التغيرات السياسية في المنطقة نتيجة الاستعمار فنتج عنه تغير في أولويات الجمعيات، إذ تم التركيز على القضية الوطنية نتيجة للوعي السياسي فتغير نهج هذه الجمعيات فأصبحت النساء يعقدن المؤتمرات ويلقن الخطب ويشاركن في المظاهرات (الأمم المتحدة، 2005).

وفي لبنان أسفرت هذه الاحداث عن انشقاقات في الجمعيات وتأسست جمعيات جديدة لغاية عام 1951 إذ أسست "جامعة الهيئات النسائية في لبنان" وتغير الاسم عام 1952 إلى "المجلس النسائي اللبناني" وكان برئاسة ابتهاج قدور (الخطيب،1984).

أما بالنسبة لسوريا ودولة فلسطين فقد حُلّت أغلب الجمعيات عام 1967 في سوريا بموجب مرسوم اشتراكي رقم (121)، وأسس الاتحاد العام النسائي. وكان الوضع مختلفاً بالنسبة لدولة فلسطين، نظراً لتمهيد الانتداب البريطاني لإقامة دولة الكيان الصهيوني، فكانت للنساء مشاركات سياسية إذ شاركن بالاعتصامات والمظاهرات وإيواء المقاتلين فأُسست كل من اميليا السكاكيني وزليخة الشهابي عام 1921 أول اتحاد نسائي فلسطيني ليخدم المرحلة فكانت أهدافه تنسيق المظاهرات والاحتجاجات ومقاومة الاستيطان، وتم عقد المؤتمر النسائي الأول في القدس عام 1929 لتنظيم الحركة النسائية الفلسطينية لتسهم في المقاومة (Arenfeldt&AlHassan,2012).

الحركة النسائية العربية ما بعد الاستعمار

كان تركيز المنظمات النسائية على تحسين نوعية حياة النساء، فكان الحديث عن حقوق المرأة في التعليم والعمل للنهوض بأوضاعها، وفي أواخر القرن العشرين، كانت مرجعية هذه المنظمات حقوقية دولية، فكانت المطالبة بالمساواة الكاملة بينهن وبين الرجال خاصة بعد اتفاقية سيداو، ولقد ساعدت اللجان المشتركة والوزارات بتحسين أوضاع النساء والرفع من إسهاماتهن على مختلف الأصعدة كما تم رفع مطالبتهن للسلطات التشريعية (الأمم المتحدة،2005).

الحركة النسائية الأردنية

أشارت سهير التل (2014) إلى أن المتتبع للتاريخ تتجلى له حقيقة تأخر الحراك النسائي الأردني عن باقي الحركات العربية النسائية بأكثر من نصف قرن فكما ذكرت الباحثة أن "باكورة سوريا" أنشئت

عام 1881 في حين أنشئت أول جمعية نسائية أردنية عام 1944 وقد تعزى اسباب هذا التأخر إلى ما يأتي:

1- النساء في مجتمع العشيرة

إن مكانة النساء في المجتمع العشائري بنيت على أساسيين:

أ: أنهم يقمن بإنجاز كل الأعمال الإنتاجية من رعي ونسج وجمع ماء وحطب وإنتاج الغذاء فضلاً عن الطبخ ورعاية الأهل.

ب: أن النساء مسؤولات عن نقاء النسب، الذي تنسب إليه العشيرة.

وهنا تكمن المفارقة فمن جهة ينظر إليهن بكثير من اللاتقة ومن جهة أخرى يتمتعن بالحرية، وبالطبع كان لمكانة عشيرة المرأة من حيث الترتيب العشائري ومقدرتها على الانجاب وعمرها أثر في كيفية التعامل معها فمعاملة ابنة شيخ العشيرة تختلف عن معاملة ابنة الراعي، ومعاملة الوالدة تختلف عن معاملة الابنة أو الزوجة، وكادت أن تصل نظرة العشيرة إلى الوالدة إلى حد التقديس، وكان الافتخار بالأخت من الأمور الشائعة؛ فمن الشائع أن ينتخي الأردني بأخته وتكنى العشائر عادةً بأسماء الأخوات اللاتي كان لهن موقف مشرف كما يطلق على عشيرة المجالي لقب اخوان خضرا على سبيل المثال، ولقد أنصف القانون العشائري المرأة في كثير من الحالات إذ ساوى في عقوبة الزنا بين الرجل والمرأة وفي حالات القتل كانت العقوبة دفع دية أربع رجال وإذا ما قتلت وهي حامل وتوفى الجنين كانت تضاعف (عبيدات، 1995).

2- النساء في مجتمع الدولة

قبل تأسيس الدولة الأردنية لم يكن للنساء أدوار خارج اسرهن غير أن الموقف اختلف بعد تأسيس الدولة فتطورت أوضاع النساء تبعاً للتطورات التي حدثت في المملكة فقد أدخلت مهن جديدة كالخياطة

التي احترفها بعض النساء. وتم إنشاء ست مدارس للإناث في العام الدراسي (1922 - 1923)، التحق في صفوفها (318) طالبة، وتوظفت بها (12) معلمة وإدارية فقط. ومع ظهور الصحف الأردنية، تم التطرق إلى الموضوعات خاصة بحقوق النساء، كالتعليم والمساواة وحققهن في الانتخاب ومن أبرز من كتب في هذا الشأن محمد الشريقي عام (1923) بالعدد (16) بجريدة الشرق العربي، مشيراً إلى أن بعض الأمم قد منحت للنساء هذا الحق، وبدأت النساء بتسلم وظائف بإدارة التعليم كمعلمات ومديرات (أبو شعر، 2003).

وفيما يخص البعد السياسي للعمل العام، شكلت بعض النساء عام (1936) لجاناً لجمع التبرعات لدولة فلسطين ونشرت أسماء أعضاء هذه اللجان في جريدة الأردن في كل من العدد (684)، والعدد (688) حزيران من عام 1936. واتسع في الثلاثينيات اهتمام الصحف الأردنية بموضوعات النساء إذ أعطت جريدة الأردن مساحة خاصة للنساء ليكتبن بأنفسهن عن القضايا التي تثير اهتمامهن. ومع بداية الأربعينيات ارتفع عدد المدارس إلى تسع مدارس في العام الدراسي 1939-1940؛ التحق فيها (874) طالبة و(35) مدرسة وإدارية، وعلى النطاق الصحفي ظهرت كتابات جريئة في الجريدة باسم مستعار لـ "بنت الأردن" أثارت اهتمام المجتمع؛ وكان استخدام الاسم المستعار دارجاً في تلك الفترة كي لا تتعرض الكاتبة لمضايقات، غير أن "أميلي بشارت" قررت أن توقع باسمها الحقيقي في منتصف الأربعينيات. وكانت الصحف تنشر أخبار الحركات النسائية العربية وهو ما أدى إلى اطلاع النساء الأردنيات على توجهات النساء العربيات والتواصل معهن (النل، 2008).

وأشارت كتابات آرينفيلت والحسن (Arenfeldt & AlHassan, 2012) إلى أن إميلي بشارت كانت من أوائل مؤسسات الحركة النسائية الأردنية وقد التقت بعدد من قيادات الحركات النسائية العربية والعالمية، وكانت هناك علاقة قوية تربطها بهدى شعراوي مؤسسة أول جمعية نسائية في

مصر، فقد شاركت الأولى بأعمال الاتحاد النسائي العربي العام، ومن شدة تأثرها بهدى شعراوي كتبت بشارات مقالاً بمجلة الرائد أشادت فيه بشخصية هدى شعراوي وبتأثرها بأفكارها المتعلقة بتحرر النساء (مجلة الرائد العدد 9 تاريخ 20 أيلول 1945)، وكان لمشاركة بشارات في المؤتمرات الدولية الأثر الكبير بتوثيق علاقاتها مع الشخصيات النسائية الأجنبية مثل إليزابيث براون إذ نشرت في مجلة الرائد الصادرة بعمان عدداً من رسائلها مترجمة.

وأبصرت أول جمعية نسائية النور عام 1944 "جمعية التضامن النسائية" ويعد هذا التأسيس متأخراً نسبياً غير أن هذا لا يعني أن النساء لم تكن لهن مشاركة في الحياة العامة فقد كن يشاركن كأعضاء بالجمعيات الخيرية والأحزاب السياسية، وقد أسست هذه الجمعية بمبادرة من صاحبة السمو الأميرة مصباح (طيب الله ثراها) (Arenfeldt & Al-Hassan,2012).

وقد حظيت هذه الخطوة بمباركة من سمو الأمير إذ تواصل بصفة شخصية مع قيادات الحركات العربية النسائية، ومن أبرزهن السيدة هدى شعراوي، إذ حملت إليه بشارات رسالة من هدى تطلب منه مباركة مشاركة الأردنيات بالحركة النسائية العربية، وقد رد عليها برسالة بين فيها اهتمامه بدور الأردنيات وقضاياهن كما منح صاحب السمو الامير عبد الله بن الحسين (طيب الله ثراه) عام 1945 السيدة هدى شعراوي، وسام الاستقلال من الدرجة الأولى حين كانت تقوم بزيارة للاتحاد النسائي الأردني. وعند استقلال الدولة تبادل الملك عبد الله بن الحسين (طيب الله ثراه) برفقيات التهئة والشكر مع عديد من القيادات المحلية والعربية النسائية (التل،2008).

إن مرحلة الخمسينيات كانت مرحلة مهمة إن لم تكن مفصلية، إذ تضمنت وثائق معظم الأحزاب السياسية بنوداً ولجاناً خاصة بالنساء بغض النظر عن عمق الاقتناع بقضايا المرأة (الحزب الشيوعي الأردني،1951).

وأشارت سهير التل (2014) إلى أنه في عام 1952 تم إعادة تأسيس اتحاد المرأة الأردنية الذي كان قد حُل عام 1947.

وكان عهد الملك الحسين بن طلال (طيب الله ثراه)، حافلاً بالإنجازات بمجال قضايا المرأة، وكانت البداية في الدستور الأردني، الذي كفل المساواة أمام القانون ولم يحدد الجنس، إذ أن لفظ الأردنيين شمل النساء والرجال معاً، وأقرت وثيقة الميثاق الوطني عام 1989 في البند الثامن الذي ينص على المساواة بتحديد مصطلح الأردنيون بالرجال والنساء، إذ كانت السياسات الحكومية في عهده تتخذ موقفاً واضحاً تجاه المرأة وقضيتها، وترافقت مع آليات متابعة وتنفيذ متأثرة بالخطابات الدولية الخاصة بقضايا المرأة ابتداءً من آخر ربع من القرن العشرين (الميثاق الوطني الأردني، 1989).

إن وضع المرأة في قلب الحدث في العالم العربي، ضاعف من عائدات التنمية إذ أن المرأة تؤدي أدواراً محورية لا يستطيع أحد أن ينكرها، فهي اللبنة التي يوضع عليها حجر الأساس فتدير أسرته وتنشئ أجيال المستقبل وتوفر لهم الرعاية، فضلاً عن قيامها بالأعمال التطوعية الخيرية، وانخراطها بسوق العمل وإسهاماتها السياسية، وفي ضوء هذه المعطيات؛ لا يمكن إنكار أن المرأة العربية تُعد كياناً متفاعلاً مع البرامج التنموية التي تعنى بالإنسان، وتحريره من هواجسه وحاجاته، ليتمكن من إطلاق العنان لطاقاته الكامنة وإمكاناته الروحية والمادية، ومنها لممارسة حريته بشتى أشكالها سواء اجتماعية أم اقتصادية أم سياسية متحرراً من أية قيود.

وتحول الموروثات الاجتماعية والعادات والتقاليد السائدة في معظم المجتمعات العربية دون ممارسة المرأة للعمل؛ فقد تتمكن من العمل بوظائف معينة، كالتدريس، والوظائف البعيدة عن التعامل مع الرجال. وتشكل التقاليد والأعراف في المجتمعات العربية حاجزاً إلى جانب الحواجز الاجتماعية

والثقافية والتربوية، يحد من حركتها وتفكيرها واسهامها في أعمال التنمية الاجتماعية خارج المنزل، ويُلاحظ أن التربية في بعض الأسر لازالت تفرق بين الجنسين "الذكور-الإناث"، وتعد المرأة اقل شأنًا من الرجل، مما ترتب عليها عقد نفسية ومشكلات اجتماعية، ويشكل حاجزًا حقيقيًا أمام مشاركتها في عملية التنمية الاجتماعية الشاملة. وقد اتصفت العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص بطابع الهيمنة، وسيادة ثقافة إصدار الأوامر دون حوار والاستبداد على المستويين الفردي والاجتماعي، فالرجل يعنف المرأة والكبير يعنف الأصغر منه، والمسؤول يمارس عنفًا تجاه موظفيه، وهكذا، وبالتالي فإن سيادة ثقافة حقوق الإنسان تتطلب إعادة الرسم لهيكلية العلاقات الاجتماعية بحيث يصبح عمادها احترام إنسانية الإنسان والمساواة والكرامة (العنبي، 2009).

وبحسب رأي الباحثة تجد أنه في المجتمعات العربية كانت هناك فروق فيما يتعلق بالاهتمام بقضايا المرأة وحقوقها ومساواتها بالرجل بناءً على درجة التطور وعلى الفوارق الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية السائدة والتطور لكل بلد عربي على حدة، وعلى الرغم من أهمية المراكز التي وصلت إليها المرأة في عدد من الحقول المتنوعة، يبدو أن الجهود المبذولة فيما يخص توظيفها واسهامها في الحياة العامة ووصولها لمواقع اتخاذ القرار لا تزال تصدم بالحوجز الاجتماعية والثقافية. هذه التحديات هي أرث ثقافي اجتماعي يقف عائقاً أمام تحقيق الرؤى والأهداف بما يرتقي والطموحات. إن بعض النساء ينظرن لهذا الإجحاف بحقهن على أنه واقع عليهن التسليم به فينصعن للتقاليد التي أكل عليها الدهر وشرب.

تطور مشاركة المرأة الأردنية في المراكز القيادية

لقد أحرزت المرأة الأردنية على المستوى المحلي تقدماً نوعياً وكمياً بمختلف مجالات التعليم والعمل، فقد نما التحاق الإناث في حقول طب الأسنان والصيدلة والعلوم الطبية المساعدة ليشكلن

حوالي ثلثي الطلبة الملتحقين بهذه البرامج. كما التحقت الأردنيات ببرامج الدراسات العليا بمختلف درجاتها العلمية الدكتوراه، الماجستير، والدبلوم العالي. وبلغت نسبتهم ببرامج الدكتوراه حوالي ثلث الملتحقين للأعوام الدراسية (2010/2011، 2011/2012، 2012/2013) على التوالي بنسبة (31.9%، 34.4%، 36.6%) (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2013/2012).

وكان عددهن (1937) من أصل (4286) من أجمالي الملتحقين لبرنامج الدكتوراه لعام (2016/2017) أي ما يعادل (45%). وببرامج الماجستير فقد شكلن أقل من نصف الملتحقين بنسب (46.1%، 45.3%، 45.3%) للأعوام ذاتها على التوالي، و(9712) من أصل 18426 من أجمالي الملتحقين لعام (2016/2017) أي ما يعادل (52.7%). وبلغت نسبتهم ببرامج الدبلوم العالي (60.9%، 74%، 71.6%) للأعوام الثلاثة ذاتها على التوالي، و(67.9%) لعام (2016/2017) (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2016/2017).

كما اقتربت نسبة التحاقهن بالتعليم الجامعي بمختلف التخصصات من نسبة التحاق الذكور بالكليات العلمية والنظرية على حدٍ سواء، فبلغت (51.6%) لمستوى البكالوريوس مقابل (48.4%) للذكور لعام 2016، و(53.4%) منهن في الكليات النظرية، وبالكليات العلمية للعام الدراسي ذاته ليشكلن (46.6%) من إجمالي الطلبة الملتحقين، وأظهرت الإحصاءات أنهن يعادلن مجموع (25%) من أعضاء الهيئة التدريسية (دائرة الإحصاءات العامة، 2017).

وكان عدد الملتحقات ببرنامج البكالوريوس (111703) طالبات من أصل (188358) طالباً وطالبة من أجمالي الملتحقين لعام (2017/2018) أي ما يعادل (59.3%) (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2017/2018).

وببرامج الماجستير كان عددهن (8949) من أصل (15788) من أجمالي الملتحقين لعام (2018/2017) أي ما يعادل (56.6%)، وبلغت نسبتهن ببرامج الدبلوم العالي (66.4%) لعام (2018/2017)، وبالنسبة لبرنامج الدكتوراه فقد كان عدد الملتحقات (1814) من أصل (3608) أي ما يعادل (50.2%) لعام (2018/2017)، وكان مجمل عدد الخريجات من مجمل البرامج لعام (2017/2016) 29487 أي ما يعادل (57%)، وعددهن لعام (2018/2017) 26134 أي ما يعادل (55.8%) (عبابنة، 2018).

وبناء على بيانات ديوان الخدمة المدني لعام 2018/2017 فقد اشارت بيانات أعداد المتقدمين والمعينين إلى أن عدد المتقدمين من الاناث الكلي كان قد بلغ (275137) أي ما يعادل (76.08%)، في حين أن عدد المعينات كان (3512) أي ما يعادل (43.25%) من مجمل التعينات الكلي التي كانت قد بلغت (8121) إذ كانت حصة الذكور (56.75%) في حين كان عدد الذكور الكلي من المتقدمين هو (86484) أي ما يعادل (23.91%)، وأشارت البيانات إلى أن عدد الاناث اللاتي تقدمن لوظائف تعليمية كان قد بلغ (12474) مقابل (4093) ذكور، أي ما يعادل (75.2%) من مجمل المتقدمين، في حين تم تعيين (1406) إناث في المهن التعليمية مقابل (2109) ذكور، أي ما يعادل (40%) من مجمل التعيينات (ديوان الخدمة المدني، 2017-2018). غير أن النظام الداخلي يشير إلى أن التعيينات للأكاديميين في الجامعات هو من اختصاص الجامعات وأن ديوان الخدمة لا يتدخل بها.

وترى الباحثة أن تجربة القيادات النسائية في المعترك السياسي هي أفضل مثال لتوضيح وجهة نظرها، فبفضل الدعم التشريعي والرسمي فضلاً عن دعم مؤسسات المجتمع المدني لها والحركة النسائية النشطة، استطاعت المرأة الأردنية أن تقتحم عالم الذكور على الرغم من أن هذا الاقتحام

لا يزال هزياً مقارنة بإمكاناتها ومقدراتها، فقد فازت امرأة واحدة في انتخابات (1993) من أصل ثلاث مرشحات، وترشحت سبع عشرة امرأة في المجلس النيابي الثالث عشر (1997) لم تتجح أي منهن في الوصول إلى قبة البرلمان، وبإصرارهن ومن خلال المقاعد المخصصة لهن؛ فقد تم تبني الكوتا النسائية في ذلك العام، فاستطاعت ست نساء الدخول لمجلس النواب الرابع عشر (2003) بنسبة تمثّل (5%)، وفي انتخابات (2009) فازت ثلاث عشرة سيدة بنسبة (10.8%) (إحدهن خارج المقاعد المخصصة). وتحت ضغط الحركات النسائية خصص للمرأة بموجب قانون الانتخاب لمجلس النواب خمسة عشر مقعداً لسنة 2012، كما نص على إنشاء دائرة انتخابية عامة تشمل جميع مناطق المملكة خصص لها (27) مقعداً، فارتفعت نسبة مشاركة النساء في مجلس النواب بفوز ثمان عشرة سيدة عام 2013 وبنسبة (12%). وارتفعت نسبة المقاعد المخصصة للنساء في القوانين اللاحقة لتصل ل (11.5%) أي ما يعادل (15) مقعداً عام 2016، وفازت خمس سيدات بالتنافس بانتخابات البرلمان للعام ذاته لتصل نسبتهن ل (15.4%). أما فيما يتعلق بانتخابات المجالس البلدية فقد تم تعديل قانون البلديات عام 2007، وتخصيص (20%) من المقاعد للنساء. بلغت نسبتهن (27%) في عام 2009، وشهد هذا الرقم ارتفاعاً عام 2013 إذ ترشحت حوالي (500) سيدة من أصل (3040) مرشحاً، فاز منهن (297) على الكوتا و(51) منهن خارج الكوتا ليشكلن نسبة (36%) من إجمالي عدد مقاعد المجالس البلدية في المملكة (اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2012).

إن الكوتا النسائية قد أسهمت في وصول المرأة إلى السلطة التشريعية بعد عناءٍ طويل، غير أن نظام الصوت الواحد القائم منذ عام 2003 قد زاد من صعوبة وصول المرأة إلى القبة خارج الكوتا، إذ أن أبناء العائلات والعشائر يقومون باختيار مرشحيهم ودعمهم ونادراً ما يكون هذا المرشح امرأة. وأكد عاشور (2003) أن نظام الصوت الواحد هو عقبة رئيسة تقف أمام وصول المرأة إلى قبة

البرلمان، ذلك أن نظرة المجتمع العشائرية للمرأة وقلة خبرتها السياسية، في ظل حياة حزبية ضعيفة، فضلاً عن عدم اكتراثها بالسياسة هي من أهم العقبات لوصولها إلى مجلس النواب. فضلاً عن شح الموارد المالية لديها وعدم استقلالها مادياً، مما أثر سلباً في قرارها للخوض في العملية الانتخابية.

وبالنسبة للأحزاب السياسية فقد لوحظ انخراطها مؤخراً في هذه الأحزاب وأثبتت جدارتها وحصلت على مراكز قيادية كأمين عام الحزب أو كعضو بالمكتب التنفيذي أو باللجنة التنفيذية للحزب لتشكل ما نسبته (35.5%) في الأحزاب السياسية فواحد من أصل ثلاثة أعضاء في الأحزاب السياسية هي أنثى، وما يعادل ال (28%) من النقابات المهنية وال (21%) من النقابات العمالية، وعلى الرغم مما أنجزته المرأة في مجالس النقابات فمشاركتهن لاتزال ضعيفة كعضوات ومرشحات ويتضح أن المناصب القيادية في مجالس النقابات تخلو من النساء. في عام 2018 وصلت نسبة النساء في مجلس الوزراء إلى (24%) وإلى (15.3%) في مجلس الأعيان، وهناك مواقع لا زالت حكراً على الرجال كعضوية المحكمة الدستورية منذ إنشائها وكذلك في القضاء الشرعي والكنسي ويعود ذلك للموروثات القبلية والثقافية التي تحرم بعض المهن على النساء (المملكة الأردنية الهاشمية، 2014؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2018).

خصائص القيادة النسائية

تبين للباحثة من خلال مراجعتها للدراسات المقارنة ما بين أداء الذكور وأداء الإناث في مواقع القيادة بأن المرأة القيادية تتمتع بصفات مشتركة مع الرجل القيادي غير أن هناك عدداً من الصفات التي تميزها بل أنها تتفوق عليه فيها وبالتالي تؤهلها لتولي المناصب القيادية وفيما يأتي عرض لأبرز هذه الخصائص والمميزات:

1- أن النساء ماهرات في بناء العلاقات الإنسانية والتعاون مع الآخرين ويملن للعمل بروح الفريق وأن قيادتهن فاعلة لأنهن أقل ميلاً للاستبداد من الرجال فهن في الغالب يستخدمن القيادة الديمقراطية (Hunt, Yee, Prince & Dixon-Fyle, 2018).

2- أن النساء يفضلن وسائل الاتصال المباشرة وهو أمر مهم بالنسبة للقيادة إذ أن هذه الخطوة تجنبها التشويش الذي قد يحدث من خلال قنوات الاتصال فتصل الرسالة بشكل واضح لا يحتمل الخطأ (White paper,2013).

3- أن النساء يتمتعن بمهارات الاستماع ولديهن اهتمام بالتفاصيل أكثر من الرجال ولا يخشين طرح الأسئلة لتتوضح لهن الصورة بشكل كامل. وتميل النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية إلى العمل بجد وغالبًا ما يسعين للكمال وهن أقل ميلاً للانتفاع من الفساد الحكومي كالمحسوبية والرشوة، وهن يملن لمبدأ تداول السلطة الذي يعني عدم التشبث بالمناصب واعاقه التغيير (Lamson,2018).

4- تركز النساء القيادات اهتمامهن على البيئة الداخلية للعمل وتمنحها متسع من الوقت، يستخدمن في الغالب الهيكل التنظيمي الأفقي؛ في حين أن الرجال سريعو التملل ويعدون هذا التركيز مضيق للوقت (Gallup,2015).

5- أن النساء يتبعن وسائل فنية وإبداعية في القيادة.

وتضيف الباحثة أن على النساء القيادات أن يستخدمن وسائل الاتصال المكتوبة فتكون جميع التعليمات والقرارات والاجراءات موثقة لكي تحفظ حقها بالرد إذا ما تعرضت لموقف يتطلب منها تقديم عبء الأثبات، كما أنها الأمثل من وجهة نظر الباحثة لضمان وصول الرسائل بوضوح.

مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية

كما أوضحت الباحثة في التعريفات بأن لكل جامعة رسمية مجلس أمناء يتألف من رئيس وأثني عشر عضواً يحملون على الأقل درجة البكالوريوس يعينون لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد ويعقدون مجالس أعمالهم في حرم الجامعة ويتم تشكيله على النحو الآتي: رئيس مجلس الأمناء وأربعة أعضاء أكاديميين برتبة استاذ (من خارج الجامعة) وثلاثة أعضاء من قطاع الصناعة والتجارة وأربعة أعضاء من ذوي الخبرة والرأي ورئيس الجامعة. ويتم تعيينهم وقبول استقالاتهم بإرادة ملكية سامية بعد تنسيب رئيس الوزراء المستند إليه التنسيب من وزير التعليم العالي والبحث العلمي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2018).

وبحسب المادة (9-أ) من قانون الجامعات رقم (18) لعام 2018 فإن تشكيلة مجلس الأمناء الجامعات الرسمية هي على النحو الآتي:

رئيس مجلس الأمناء - أربعة أعضاء أكاديميين ممن يحملون رتبة الأستاذية من خارج الجامعة - ثلاثة أعضاء من قطاع الصناعة والتجارة - أربعة من ذوي الخبرة والرأي - رئيس الجامعة.

ولقد تزامن إنشاء مجالس الأمناء مع نشأة الجامعة الأردنية عام 1962 وكان عدد أعضاء مجلس أمناء الجامعة تسعة أعضاء ورئيس، وفي عام 1972 طرأ تغيير على تشكيلة المجلس ليصبح العدد أحد عشر عضواً ورئيس، وعام 1976 تغيرت التشكيلة مرة أخرى لتصبح أحد عشر عضواً ورئيساً وستة أعضاء من خارج الأردن، وفي عام 1985 صدر قانون التعليم العالي وتعديلاته رقم (28) لسنة 1985، توقفت مجالس الأمناء إذ تم إلغاؤها بموجب هذا القانون، وفي عام 1998 صدر قانون التعليم العالي رقم (6) وتم تعديل قانون الجامعات الأردنية به وأعيدت مجالس الأمناء وكان عدد أعضائها تسعة أعضاء ورئيس، في عام 2001 تقلص عدد الأعضاء مرة أخرى ليصبح سبعة

أعضاء ورئيس، وفي عام 2009 تغير العدد مرة أخرى ليصبح اثني عشر عضواً ورئيساً وهو لا يزال العدد ذاته حتى تاريخ كتابة هذه الدراسة، غير أن عدداً من الصحفيين ذكروا في مقالات لهم أن هناك إعادة توجه لإعادة تقليص تشكيلة مجالس الأمناء وهي بانتظار البت فيها عند صدور القانون المعدل للتعليم العالي الذي يناقش حالياً في مجلس الأمة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2018).

وتوضح الباحثة نسبة تمثيل الإناث في مجالس أمناء الجامعات وفق جدول زمني لتشكيلات

مجلس أمناء الجامعة الأردنية على سبيل الذكر لا الحصر.

وفيما يأتي الجدول (1) الذي يوضح تاريخ تشكيل مجالس الجامعة الأردنية وعدد الأعضاء لكل مجلس.

الجدول (1): مجالس أمناء الجامعة الأردنية حسب تاريخ التشكيل وعدد الأعضاء.

أعضاء مجلس الأمناء		تاريخ التشكيل	مجلس الأمناء
الإناث	عدد الأعضاء		
-	تسعة أعضاء ورئيس	1962/9/5	الأول
-	أحد عشر عضواً ورئيساً	1972/10/25	الثاني
ليلي شرف أول عضوة مجلس أمناء في تاريخ المملكة (اعتبار من 1981)	أحد عشر عضواً ورئيساً وستة أعضاء من خارج الأردن	1976/9/4	الثالث
عضوة	أحد عشر عضواً ورئيساً وستة أعضاء من خارج الأردن	1982/9/5	الرابع
صدر قانون التعليم العالي وتعديلاته رقم (28) لسنة 1985؛ توقفت مجالس الأمناء إذ تم إلغاؤها بموجب هذا القانون		1985/6/1	
صدر قانون التعليم العالي رقم (6) لسنة 1998 وتم تعديل قانون الجامعات الأردنية به وأعيدت مجالس الأمناء		1998	
عضو واحد من الإناث	تسعة أعضاء ورئيس	1998/9/5	الخامس
عضو واحد من الإناث	سبعة أعضاء ورئيس	2001/9/16	السادس
عضو واحد من الإناث	سبعة أعضاء ورئيس	2005/9/8	السابع
عضو واحد من الإناث	اثني عشر عضواً ورئيساً	2009/11/5	الثامن
عضو واحد من الإناث	اثني عشر عضواً ورئيساً	2010/10/5	التاسع
-	اثني عشر عضواً ورئيساً	2014/11/25	العاشر
عضوتان من الإناث	اثني عشر عضواً ورئيساً	2018/6/20	الحادي عشر

مهام مجالس أمناء الجامعات الرسمية

كما ذكرت الباحثة سابقاً فقد كانت كل من الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة تعمل ضمن قانون آخر خاص بها ينظم أعمالها، وبسبب التطورات التي حدثت في القطاع تم إصدار قانون الجامعات الأردنية الموحد رقم (20) لعام 2009 وتعديلاته، فأصبحت جميع الجامعات الرسمية والخاصة تعمل بموجب تشريع موحد، ينظم جميع شؤون مؤسسات التعليم العالي (بني سلامة، 2018). ثم صدر قانون الجامعات رقم (18) لعام 2018؛ وفيه تم إعطاء مجالس الأمناء عديداً من المهام والصلاحيات أهمها:

- اختيار رؤساء الجامعات ورسم الخطط والسياسات العامة للجامعة، كوضع أسس القبول وتحديد عدد الطلبة المنتسبين للجامعات وتحديد رسوم الطلبة، وتنسب لمجلس التعليم العالي باستحداث أو إلغاء كليات ومعاهد وأقسام للجامعات والتخصصات والبرامج، كما أن من صلاحياتها التوصية لمجلس التعليم العالي بالموافقة على عقد اتفاقيات بين الجامعات ومثيلاتها للتعاون والحصول على الاعتماد، فضلاً عن الموافقة على ترشيحات رؤساء الجامعات لتعيين قيادات الجامعة من نواب رئيس لعمداء ورؤساء أقسام أو رفضها، وتقييم أداء الجامعات وقياداتها "رؤساء الجامعات وغيرهم" ومساءلتهم عبر اللجان الأكاديمية والإدارية والمالية "والقانونية" (وهذه اللجنة أضيفت بالقانون المعدل رقم (18) لعام 2019)، وتقوم بإقرار الخطة السنوية واستراتيجية الجامعة وفق تنسيب مجلس الجامعة وتقوم أيضاً بمتابعة تنفيذها وتقييمها ومن ثم تقوم بإقرار الموازنة السنوية للجامعات وغيرها، وتقوم هذه المجالس كذلك بتقديم تقرير سنوي لمجلس التعليم العالي عن أداء الجامعات ورؤسائها، ولها أن تطلع على التقارير المتخذة بخصوصها والصادرة من ديوان المحاسبة والصادرة أيضاً من وحدة الرقابة الداخلية ومن ثم ترفعها لمجلس التعليم العالي، وتنظم استثمار الجامعات وتسعى للحصول على دعم

مادي للجامعات، ولها الصلاحيات بقبول الهبات والوقوف والتبرعات والوصايا والمنح والمساعدات، وإذا كانت من مصادر غير أردنية يتوجب عليها الحصول على موافقة مجلس الوزراء، كما أنها تناقش وترفع مشروعات الأنظمة لمجلس التعليم العالي ليقرها، ومن صلاحياتها توظيف محاسب قانوني لتدقيق حسابات الجامعات وتحدد مستحقته وفق تنسيب مجلس الجامعة، ولها الصلاحية بأخذ قرار يتعلق بالجامعة يعرضه رئيس مجلس الأمناء شريطة أن لا يتعارض مع صلاحيات أي من الجهات المذكورة في قانون التعليم العالي أو أن يتعارض القرار مع تشريعات الجامعات (المادة 10. قانون رقم 18، 2018).

ثم جاء القانون المعدل لقانون الجامعات رقم (18) لعام 2019؛ والذي يقرأ مع قانون الجامعات رقم (18) لعام 2018؛ والذي جاء فيه تعديل للمادة (11) الفقرة (ب) بحيث سحبت من مجالس الأمناء صلاحية تنسيب ثلاثة مرشحين لرئاسة كل جامعة رسمية وإسناد هذه الصلاحيات لمجلس التعليم العالي. (المادة 11. قانون رقم، 2019).

وأشارت الباحثة إلى أن كافة الخطط الاستراتيجية التي وضعتها الجامعات الأردنية تتماشى مع خطة القطاع الاستراتيجية، وسياسات الاعتماد وضمان الجودة في كل منها.

خلاصة للأدب النظري

أشارت الباحثة إلى أن العملية التعليمية هي عملية مجتمعية وتعد ضرورة من ضرورات التنمية، فالتعليم هو مدخل لحل جميع مشكلات المجتمع إن كانت اقتصادية أم سياسية أم اجتماعية أم ثقافية أم أمنية، ولقد اهتمت بها العائلة الهاشمية منذ بداية تأسيس الدولة. كما أوضحت الباحثة فإن هناك محاور جوهرية تدار من خلالها هذه العملية تعد عملية تشاركية توجب إسهام أطراف المجتمع كافة للوصول بها للقمة. كما أشارت إلى أن هناك تسلسلاً هرمياً للتعليم العالي تتربع عليه كل من وزارة

التعليم العالي والبحث العلمي ومجلس التعليم العالي ومجالس الأمناء، ولأهمية الصلاحيات المنوطة بمجالس الأمناء، فإن اختيار أعضاء مجالس الأمناء يجب أن يتم بعناية مطلقة؛ وأنه لا بد من وجود معايير للتنسيب ليتم الاختيار وفق الكفاءة لا وفق مزاجية متخذ القرار

فتترك عملية التنسيب فمفاضلة دون ضوابط هو أمر مهم في غاية الخطورة، كما حدث بمجلس عام 2014 عندما تم تعيين عضو غير حاصل على شهادة البكالوريوس بإحدى الجامعات الرسمية، وكما حدث بكارثة أخرى تمثلت في اختيار لأعضاء مجالس أمناء الجامعات الرسمية إذ تبين لاحقاً بعد تعيين أعضاء مجالس أمناء الجامعات الرسمية إنه قد تم تعيين ثلاثة أعضاء غير حاصلين على شهادة البكالوريوس وهي الحد الأدنى من العلم المنصوص عليه بقانون الجامعات وبعد التأكد تم سحب عضويتهم. وأشارت الباحثة أن لا فرق بين الأكاديمي والأكاديمية لأنهما قاما بعدد من الأبحاث التي قام بها الأكاديميون وتسلسلوا بالرتب كما تسلسل الأكاديميون؛ من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك ومن ثم استحقوا لقب الاستاذية. إن نسبة الاكاديميات بالنسبة للأكاديميين من حملة درجة الدكتوراه هي (19.2%)، ونسبة الاكاديميات حملة رتبة أستاذ دكتور إناث بالنسبة لحملة رتبة أستاذ دكتور ذكور هي (8%). والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2): التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب الرتب العلمية.

بيانات الفصل الأول من العام الجامعي	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017
حملة الدكتوراه في الجامعات الرسمية	6175	5944	6001	5318
الاناث من حملة الدكتوراه	1186 أي ما يعادل (%19.2)	1042 أي ما يعادل (%17.5)	1033 أي ما يعادل (%17.2)	1037 أي ما يعادل (%19.4)
الذكور من حملة الدكتوراه	4989 أي ما يعادل (%80.7)	4902 أي ما يعادل (%82.4)	4968 أي ما يعادل (%82.7)	4281 أي ما يعادل (%80.5)
الفرق بالعدد لصالح الذكور	3803 أي ما يعادل (%61.5)	3860 أي ما يعادل (%64.9)	3935 أي ما يعادل (%65.5)	3244 أي ما يعادل (%61)
أعضاء هيئة التدريس من حملة رتبة الاستاذية	1854 أي ما يعادل (%30)	1746 أي ما يعادل (%29.3)	1492 أي ما يعادل (%24.8)	1406 أي ما يعادل (%26.4)
أعضاء هيئة التدريس الاناث من حملة رتبة الاستاذية	150 أي ما يعادل (%2.4)	130 أي ما يعادل (%2.1)	108 أي ما يعادل (%1.7)	104 أي ما يعادل (%1.9)
أعضاء هيئة التدريس الذكور من حملة رتبة الاستاذية	1704 أي ما يعادل (%27.5)	1616 أي ما يعادل (%27.1)	1384 أي ما يعادل (%23)	1302 أي ما يعادل (%24.4)
الفرق بالعدد لصالح الذكور	1554 أي ما يعادل (%25.1)	1486 أي ما يعادل (%25)	1276 أي ما يعادل (%21.2)	1198 أي ما يعادل (%22.5)

وبناء على بيانات هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي أيضاً فإن عدد أعضاء الهيئة التدريسية من حملة رتبة الاستاذية في جميع جامعات المملكة (2186) منهم (187) إناث أي ما يعادل (8.5%) (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي 2020/2019).

وأوضحت الباحثة أن النساء الاكاديميات لا يبحثن عن المساواة وإنما عن العدالة وتكافؤ الفرص، ومن هذا المنطلق رأت الباحثة أن للمرأة الأكاديمية الحق بتبوء المناصب إذ أنها بذلت من الجهد والتعب والمجهود لإجراء الأبحاث والدراسات التي أوصلتها لرتبة الاستاذية؛ إذ أن رابطة الاكاديميات قامت بدراسة نتج عنها أن (47%) من الاكاديميات هن خريجات جامعات أجنبية، أثبتن مقدراتهن وكفاءتهن ولديهن المقدره على التعامل مع أحنك الظروف ولديهن من الخبرة والمؤهلات ما يلزم لإشغال هذه المناصب. فلماذا تم تغييبهن في مجالس الأمناء ولماذا تم تهميشهن عن المقاعد الأربعة التي خصصت للأكاديميين في مجالس أمناء عام 2018 فقد وجدت الباحثة أن تشكيلة عضوية مجالس 2018 قد أعطت للأكاديميات مقعداً واحداً من أصل اربعين مقعداً خصصوا لحملة رتبة الاستاذية، إذ تم تعيين تسع نساء بمجالس أمناء الجامعات الرسمية العشرة؛ شغلن مقاعد أصحاب الخبرة والرأي ومقاعد قطاعي الصناعة والتجارة، واكاديمية واحدة، وتم تعيينهن موزعات على ست جامعات رسمية فقط، في حين تم استبعادهن من أربع جامعات (جامعة الحسين بن طلال، جامعة ال البيت، جامعة البلقاء التطبيقية، الجامعة الهاشمية)، وبما أن الكلام هنا عن مجالس أمناء الجامعات فمن المنطقي أن تكون الأكاديمية حاضرة ولها أولويتها بالتعيين؛ ذلك أن التعيين بهذه المجالس لا يعد ترفيهاً أو تشريفاً وإنما تكليف غير أن التطبيق على أرض الواقع يرجح أن حضورها بات شكلياً.

وبينت الباحثة أن من مهمات مجالس أمناء الجامعات رسم السياسات الجامعية وتتضمن هذه السياسات الموافقة على ترشيحات رؤساء الجامعات لتعيين العمداء ونواب الرئيس ورؤساء أقسام فكيف لمجلس أمناء جامعات ذكورية يتم تغيب الأكاديميات فيها إعطاء الفرصة لهن، وصانع القرار هو رجل والمصوت للقرار هو أيضاً رجل؟ وأشار التقرير الوطني لواقع الأكاديميات في الأردن (2017) الصادر عن جمعية رابطة الأكاديميات الأردنيات "إلى قصور القوانين والأنظمة الجامعية عن مواد ونصوص تشريعية تراعي حالات الترمل والطلاق بالنسبة للأكاديميات، في حين راعت التشريعات الظروف الأسرية والزوجية للأكاديمي ونصت صراحة على منحه حقوقاً تتعلق بوضعه الاجتماعي"؛ كما أكد التقرير على تدني تعيين الأكاديميات في مراكز صنع القرار في الجامعات؛ نواب الرئيس، عمداء، رؤساء أقسام ومديري المراكز؛ ويوضح الجدول (3) التوزيع النسبي للعمداء ورؤساء الأقسام لثلاث جامعات رسمية.

الجدول (3): التوزيع النسبي للعمداء ورؤساء الأقسام لثلاث جامعات رسمية.

اسم الجامعة	عدد العمداء الاناث	عدد رؤساء الأقسام الاناث
البلقاء التطبيقية	0 من أصل 27 عضو بمجلس العمداء	8
الأردنية	3 من أصل 23 عضو بمجلس العمداء	23
الالمانية	1 من أصل عضو بمجلس العمداء 11	3

كما أن من الواضح أن هناك تحيزاً ذكورياً في التعيينات إذا ما أخذ بعين الاعتبار نسبة تعيين كل من الذكور والاناث من أعضاء هيئة التدريس فيتضح أن الفرق بينهم يعزى لصالح الذكور كما هو مبين في الجدول (4):

الجدول (4): التعيينات للعاملين الدراسيين (2016/2015) و(2017/2016).

اسم المؤسسة التعليمية	2016/2015											2017/2016																				
	استاذ		استاذ مساعد		استاذ مشارك		محاضر متفرغ		مدرسين		مساعد بحث و تدريس		المجموع		استاذ		استاذ مساعد		استاذ مشارك		محاضر غير متفرغ		محاضر متفرغ		مدرسين		مدرسين مساعد		مساعد بحث و تدريس		المجموع	
	ذكور	انثى	ذكور	انثى	ذكور	انثى	ذكور	انثى	ذكور	انثى	ذكور	انثى	ذكور	انثى	المجموع	ذكور	انثى	ذكور	انثى	ذكور	انثى	ذكور	انثى	المجموع	ذكور	انثى	ذكور	انثى	المجموع			
Total الجامعة الاردنية	47	390	135	181	101	327	119	134	64	34	28	7			47	390	135	181	101	327			119	134	64	34	28	7				
Total الجامعة الاردنية فرع العقبة																																
Total الجامعة الالمانية الاردنية														3	14	26	66	6	24	16	7				8	6	1					
Total الجامعة الهاشمية														8	74	38	162	37	158		65	68	11	13	19	11			1			
Total جامعة آل البيت														5	91	10	50	14	106		1		40	23			4	2				
Total جامعة البلقاء التطبيقية														5	90	76	251	42	265				186	184	52	48						
Total جامعة الحسين بن طلال														28	14	86	13	80				11	52	9	35				2			
Total جامعة الطفيلة التقنية														52	16	69	3	106				38	136	5	18				17			
Total جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية														16	207	81	178	44	227			107	44	6	3							
Total جامعة اليرموك														18	242	76	244	28	224					111	94		11	13				
Total جامعة مؤتة	6	189	34	146	15	122		25	24					7	190	33	144	16	125			8	13	25	35				1			
أعداد العاملين الإناث المضافة	53		169		116		119		89		28		574	109		505		304		16		349		465		72		43		1863		
أعداد العاملين الذكور المضافة		579		327		449		134		58		7	1554		1378		1431		1642		7		447		445		59		43	5452		
المجموع الكلي	53	579	169	327	116	449	119	134	89	58	28	7	2128	109	1378	505	1431	304	1642	16	7	349	447	465	445	72	59	43	7315			

ويكمن جذر المشكلة في المجالس التمثيلية كلها بما فيها مجالس أمناء الجامعات الرسمية في الثقافة المجتمعية ونظرتها للمرأة حتى في عقول الأكاديميين وعلى أعلى المستويات بحيث يتم الحديث دائماً عن المرأة ومشاركتها في المجتمع لكن عند التطبيق على أرض الواقع تكون هناك قرارات مغايرة، الأولى وجود نسبة من الاكاديميات في مجالس أمناء الجامعات تعكس تمثيلاً عادلاً لحقيقة وجودهن في المؤسسات الأكاديمية (كأكاديميات برتبة مختلفة سواء أستاذ أم أستاذ مشارك أم أستاذ مساعد)؛ إن تغيب الاكاديميات عن مواقع صنع القرار ليس فقط بمجالس أمناء الجامعات بل أيضاً في عديد من المواقع كنائب رئيس أو عميد أو رئيس قسم، وهنا تجد الباحثة أن الالتزام بتطبيق الدستور الأردني الذي تطرق في أكثر من مادة فيما يخص العدالة وتكافؤ الفرص هو أمر واجب وتقتبس منه نص المادة (22) التي تدعم هذه القضية الجدلية.

المادة (22) - لكل أردني حق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة بالقوانين أو الأنظمة.

- التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها

والبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات (الدستور الأردني).

وترى الباحثة أن تحديث التشريعات والقوانين بات أمراً حتمياً وأن تحديث المناهج أمر مهم لتغيير

هذه الثقافة، إذ أكد التقرير الوطني لواقع الأكاديميات في الأردن (2017) الصادر عن جمعية

الأكاديميات الأردنية على؛ انخفاض نسبة الأكاديميات المعينات في مواقع صنع القرار على مستوى

الإدارة العليا في الجامعة كنواب الرئيس والعمداء ورؤساء الأقسام".

ثانياً: الدراسات السابقة

وجدت الباحثة دراسات بحثت في اسهامات المرأة المجتمعية، وأخرى تناولت تسلم المرأة للمراكز القيادية، وثالثة بحثت بالمعوقات التي تحول دون نجاح المرأة كقائد، وفيما يأتي عرض للدراسات ذات الصلة المباشرة بموضوع البحث وفقاً لتسلسلها الزمني.

الدراسات السابقة العربية

هدفت دراسة أبو خضير (2012) إلى تعرف أهم التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وقد تكونت العينة من (400) مفردة من القيادات الأكاديمية النسائية وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة. وظهرت نتائج الدراسة أن التحديات التنظيمية تحتل المركز الأول تلاها التحديات المادية والتقنية، أما المركز الثالث فكان من نصيب نقص التمكين، واحتلت التحديات الثقافية المركز الرابع، والمركز الاخير كان للتحديات الذاتية.

وهدفت دراسة الغامدي (2012) إلى تعرف العقبات التي تحول دون وصول المرأة للمراكز القيادية في القطاع العام، وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي، وطورت الاستبانة لجمع البيانات، وطبقت على عينة طبقية عشوائية، مكونة من (111) موظفة في جامعة الملك عبد العزيز، وظهرت نتائج الدراسة أن العقبات الشخصية لها تأثير هائل في أعاقه وصول المرأة إلى المراكز القيادية، كاضمحلال طموح المرأة وانعدام رغبتها بتسلم المراكز القيادية.

وهدفت دراسة العواملة والخاروف (2014) إلى تعرف واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعات الرسمية للأكاديميين والاداريين، من حيث التأهيل والتقييم والتوزيع والتمثيل والمنح والابتعاث، ومدى مراعاة تكافؤ الفرص للموظفين وقد تم استخدام المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة، وتم

سحب عينة عشوائية (22%) من مجتمع الدراسة و (150) من الأكاديميين و(200) من الإداريين، وظهرت نتائج الدراسة أن فرص الرجال في الرتب العليا أعلى من فرص النساء إذ ظهرت فجوة واضحة من حيث التمثيل والعدد لصالح الذكور، وتبين وجود اتجاهات إيجابية لتمكين المرأة في العمل واتجاهات سلبية لعدم الرضا أن تكون المسؤولة إمرأة.

كما هدفت دراسة أبو بكر والزاهرة (2017) إلى تعرف حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني وأثره في تنمية الموارد البشرية، من حيث تطوير القوانين ذات العلاقة بعمل المرأة والتي تؤدي لإسهام المرأة في الانتاج الوطني، وقد تم استخدام المنهجين؛ الوصفي والتحليلي، وتم تقسيم الموضوع إلى مبحثين. الأول حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني ومدى موافقتها للاتفاقيات والمعاهدات الدولية، والثاني أسباب قصور مشاركة المرأة في التنمية البشرية وطرق تفعيل دورها، وظهرت نتائج الدراسة أن المشرع بقانون العمل قد أخذ بالمعايير الدولية للمساواة بين المرأة والرجل أخذاً بعين الاعتبار المعايير الخاصة بالمرأة وخصوصية ظروفها الاجتماعية والفسولوجية وأن الأردن استحدث نظام العمل المرن وتم تطبيقه في العمل وأن هذا النظام يخدم المرأة الأردنية ويسهم بتشجيعها على العمل أكثر من الرجل إذا ما تم إلزام الشركات بتطبيقه.

وهدفت دراسة العدوان (2018) إلى تعرف آراء مديري مديرية لواء الشونة الجنوبية ومعلميها بصدد درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم، وطبقت على عينة عشوائية مكونة من (50) معلماً ومديراً، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وظهرت نتائج الدراسة أن درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية بدرجة متوسطة. وأنه لا توجد فروق لمشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية

والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في مديرية تربية والتعليم الشونة الجنوبية تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

وهدفت دراسة العطوي ومرعي (2018) إلى تعرف أثر التمكين الإداري في الإبداع الإداري كأحد مداخل تحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية في الجامعات السعودية العامة. وظهرت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي للتمكين الإداري بأبعاده المختلفة في القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود علاقة ارتباطية ايجابية قوية بين المتغيرين بلغت (0.74).

وأجرى رحامنة ودبابنة والبحري (2019) دراسة هدفت إلى تسليط الضوء على واقع التنظيم القانوني لوجود المرأة في العمل، وتحليل الحقوق الممنوحة لها، وقد تم استخدام المنهجين؛ الوصفي والتحليلي، إذ تم تحليل النصوص القانونية التي لها علاقة بمشكلة الدراسة واستخلاص مضمونها؛ وظهرت نتائج الدراسة أن المشرّع يسعى إلى الاهتمام بمكانة المرأة كأم في مجال العمل، ويوجب المشرّع إبدال عقوبة الإعدام بحق المرأة الحامل على الرغم من اقترافها إحدى أشد الجرائم خطورة. ويسمح المشرّع للنزيلة بإيواء طفلها في مركز الإصلاح والتأهيل، وبذلك يكون المشرّع قد رسخ الدور النمطي للمرأة في أصعب ظروفها، التي قد تمنعها من رعاية طفلها على أكمل وجه.

الدراسات السابقة الأجنبية

هدف	دراسة	ميهاالكوفا	وبروجينسكي	وجونتكوفيتشكوفا
-----	-------	------------	------------	-----------------

(Mihalčová, Pružinskýa, Gontkovičová, 2014) التي أجريت في سلوفاكيا إلى تعرف ما إذا كان عدم المساواة بين الجنسين ذا تأثير في وضع الرجال والنساء في المجتمع، وتم استخدام

مناهج البحث الآتية: التحليلي والاستقرائي والتجميعي والتجريدي والاستنتاجي والمقارن، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وطبقت على عينة عشوائية مكونة من (51) موظفاً في الإدارة العليا في الشركات السلوفاكية (22) رجلاً و(29) امرأة، وأظهرت نتائج الدراسة أن تأثير القوالب النمطية فيما يتعلق بالمرأة يؤدي إلى انخفاض تمثيلها في مستويات الإدارة العليا.

وأجرى باندي وتابالوفا (Pande&Tapalova,2013) دراسة هدفت إلى تعرف النقاط المشتركة في الكوتا المخصصة للنساء في الهند، وقد استخدم في الدراسة المقابلات، واختبارات قياس الارتباط الضمني الحاسوبية، والقوالب النمطية المتصلة بالأنوع الاجتماعي في الوظائف، وأدوات قياس علم النفس الاجتماعي، وتكونت العينة العشوائية من عدد من قرى غرب البنغال التي فيها تفاوت بين النوعين وكان عدد أفراد العينة من هذه القرى هو (7495)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود نقاط مشتركة إذ أن الكوتا في مجال الجدارة افرز عنها اضمحلال الكفاءة، وهو اجس جدلية أن الكوتا ستؤدي لمنافسة الفئات الأخرى المحرومة، وانها ستضر بامتيازات بعض الفئات، إذ أن اختيار النساء للسياسات المتبعة بخصوص تغيير الوضع الحالي يختلف عن ما قد ينتهجه الرجال، بالنسبة لمن يؤيدون استخدام الكوتا فهم يبررون ذلك بأن إيجابية الكوتا المجتمعية ستحدث تطورات طويلة الأجل لمكانة المرأة المجتمعي بالنسبة لتغيير القناعة السائدة عن إمكاناتهم، وتطغى على سلبياتها والتي تعد قصيرة المدى، وان تحقيق العدالة القيادية المجتمعية يستلزم إجراءات ذات ديمومة فيما يخص السياسات التي تصب في مصلحة المرأة على المدى البعيد.

وهدف دراسة بيرتراند وجولدن وكاتز (Bertrand,Goldin&Katz,2010) إلى تعرف السبب في الفجوة الجندرية في المراكز الادارية القيادية في الولايات المتحدة الامريكية، واستخدمت الاستبانة اداة للدراسة، وتكونت العينة العشوائية من (2485) من خريجي جامعة شيكاغو تخصص ماجستير

إدارة الاعمال (MBA) للأعوام (1990-2006)، و (1856) رجلاً و (629) امرأة، وأظهرت نتائج الدراسة أن ترسيخ صورة التمييز ضد المرأة هو من أهم الاسباب وأن عدم وجود قيادات نسائية هو من سبب رئيس لهذه الفجوة، فعدم رؤية مثل أعلى كنساء ناجحات في المراكز العليا وهو أمر نادر أدى لتدني نظرة النساء لأنفسهن وتلاشي إيمانهن بقدرتهن على القيادة فيفضلن أنجاب الأطفال على الوظيفة إذ ترسخت لديهن قناعة تفوق إمكانياتهن.

خلاصة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

عند تصفح الدراسات السابقة وبشكل عام تبين الآتي:

- أجمعت أغلب الدراسات على أن البعد الاجتماعي هو أكبر عائق يقف أمام مشاركة المرأة واستلامها لمراكز عليا.

- تم استخدام منهج البحث الكمي في أغلب الدراسات السابقة الذي يعتمد على الاستبانات، وتم استخدام المنهجين؛ الوصفي والتحليلي في دراستي أبو بكر والزواهرة (2017) والرحامنة ودبابنة والبحري (2019)، وعليه فإن الدراسات العربية تفتقر لاستخدام منهج البحث النوعي، وهو ما يوجد في الدراسات السابقة الأجنبية إذ أن الباحثين الأجانب قد ابدعوا في تنوع في أدواته وطرقه وأساليبه، وجمعت دراسة باندي وتابالوفا (Pande&Tapalova,2013) بين المنهجين الوصفي والنوعي.

-كانت الدراسات التي اتبعت منهج البحث النوعي أبلغ وأسهب بجوانب التوسع الأفقي والعامودي في تناول تسلّم المرأة للمراكز القيادية.

ومن وجهة نظر الباحثة تعد هذه الدراسة من الدراسات المهمة فيما يخص المجتمع الأردني، بسبب عدم وجود دراسات سابقة بحثت في قيادية المرأة الأردنية على مجتمع أعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية بناء على البراءة البحثية التي حصلت عليها الباحثة، وعلى بحث الباحثة

عن دراسات تناولت هذا الموضوع لتدرجها بقائمة الدراسات السابقة غير أنها لم تجد أي دراسة سواء على محركات البحث في الشبكة العنكبوتية أم محركات البحث في المكتبات الجامعية المعتمدة، كما أن هذه الدراسة اشتملت على استخدام المنهجين النوعي والكمي وفيهما تنوع بأدوات البحث العلمي، كما أدرجت الدراسة الحالية متغير مصدر الحصول على آخر مؤهل ومتغير المسمى الوظيفي، ومتغير سنوات الخدمة لعينة المقابلات، للتنوع إذ أن الغالبية الساحقة من أعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية هم ذكور، وركزت على القيادة النسائية في مجالس الأمناء ومن الجدير بالذكر أنه قد تم تهميش القيادات النسائية الأكاديمية في مقاعد رتبة الاستاذية بواقع مقعد واحد من أصل أربعين مقعداً في آخر تشكيلة للمجالس وتم منح تسعة مقاعد فقط من المقاعد المخصصة لذوي الخبرة والرأي والصناعة والتجارة، وتحديد صلاحيات مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء قانون التعليم العالي فهي دراسة تتعلق بمؤسسات التعليم العالي في القطاع الحكومي، وبناء عليه فإن هذه الدراسة توفر معرفة أصيلة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم ومجتمع الدراسة وعينتها ووصفاً لأداة الدراسة، وصدق الأداة وثباتها وإجراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات كما يأتي:

منهج الدراسة

تمّ استخدام منهج البحث الوصفي المسحي إذ يعد المنهج الملائم لمثل هذا النوع من الدراسات، وتمّ استخدام المقابلات كوسيلة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة والاستبانة كوسيلة أخرى لجمع بيانات الدراسة بعد التّحقق من صدقها وثباتها.

مجتمع الدراسة

أ. تكون مجتمع الدراسة بالنسبة للمقابلة من القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية، الذين تم اختيارهم بطريقة المعاينة القصدية وهم: وزيرة الدولة لشؤون المرأة، ووزراء للتعليم العالي والبحث العلمي وأعضاء لمجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية وقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (154) من القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية. والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة (المقابلة) من القيادات الادارية والتربوية وفقاً للمنصب الوظيفي الذي يشغلونه

المجتمع	المنصب الوظيفي
24	وزراء التعليم العالي والبحث العلمي ووزيرة الدولة لشؤون المرأة
130	عضو مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية
154	المجموع

ب. تكون مجتمع الدراسة بالنسبة للاستبانة من جميع القيادات الأكاديمية والتربوية النسائية العاملة في الجامعات الأردنية الرسمية اللاتي تم اختيارهن بطريقة العينة القصدية ليمثلن جامعات إقليم الوسط وهي: الجامعة الأردنية، والجامعة الألمانية الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية وقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (1044) من القيادات الأكاديمية والتربوية النسائية في هذه الجامعات الثلاث موزعات حسب مناصبهن الوظيفية. والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية والتربوية النسائية وفقاً للجامعات الثلاث التي يعملن فيها.

اسم الجامعة	عضو هيئة تدريس
الأردنية	474
الألمانية الأردنية	119
البلقاء التطبيقية	451
المجموع	1044

عينة الدراسة

اختير نوعان من العينات إحداهما لأغراض المقابلة والأخرى لتطبيق الإستبانة على أفرادها، وكما يأتي:

أ- عينة المقابلة: تم اختيار عينة المقابلة بطريقة العينة القصدية من القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية، بلغ عدد أفرادها وزيرة الدولة لشؤون المرأة، وسبعة وزراء للتعليم العالي والبحث العلمي و(14) عضواً لمجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية يشكّلون ما مجموعه (22) قائداً إدارياً تربوياً. والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7): أفراد عينة المقابلة وفقاً لمناصبهم الوظيفية بالنسبة للمجتمع الذي ينتمون إليه

العينة	المجتمع	المنصب الوظيفي
8	24	وزراء التعليم العالي والبحث العلمي ووزيرة الدولة لشؤون المرأة
14	130	عضو مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية
22	154	المجموع

ب- عينة الإستبانة:

اختيرت عينة طبقية عشوائية من القيادات النسائية الأكاديمية والتربوية العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية الثلاث (الجامعة الأردنية، الجامعة الألمانية الأردنية، وجامعة البلقاء التطبيقية) التي تم اختيارها بالطريقة القصدية. وقد بلغ عدد أفراد هذه العينة (473) قائداً أكاديمياً تربوياً وفقاً للنسب المبينة في الجدول (8).

الجدول (8): أفراد عينة الدراسة من القيادات النسائية الأكاديمية والتربوية العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية الثلاث

العينة	المجتمع	اسم الجامعة
205	474	الأردنية
92	119	الألمانية الأردنية
176	451	البلقاء التطبيقية
473	1044	المجموع

أدوات الدراسة

قامت الباحثة بتطوير وإعداد أدوات لجمع بيانات الدراسة بعد الرجوع إلى الوثائق الرسمية والأدب النظري ذي العلاقة والدراسات السابقة ذات الصلة وكما يأتي:

أ- المقابلة المفتوحة:

أعدت الباحثة أسئلة مفتوحة موجهة إلى ثلاث فئات لها علاقة بدور المرأة وتجربتها في مناصب مجالس الأمناء في الجامعات الأردنية الرسمية وهي:

1. وزيرة الدولة لشؤون المرأة (وزيرة السابقة).
2. وزراء التعليم العالي والبحث العلمي منذ تأسيس الوزارة؛ بوصفهم المسؤولين عن التنسيب بتعيين أعضاء مجالس أمناء الجامعات الرسمية، وعددهم سبعة وزراء من أصل (23) وزيراً؛ اثنين منهم قد توفاهم الله.

3. أعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية وعددهم (14) عضواً من أصل (130) عضواً.

قامت الباحثة بإجراء المقابلة المفتوحة كأداة لقياس درجة تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية، وقد تضمنت المقابلة المفتوحة ثلاثة أسئلة بهدف التعرف إلى تصورات القيادات الإدارية والتربوية عن المعوقات التي تواجه القيادات النسائية الأكاديمية لتولي المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية والحلول المقترحة لذلك. وهذه الأسئلة هي:

1. ما تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية

الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟

2. ما معوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية

الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية في أربعة

مجالات؟

3. ما الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات

الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية في أربعة

مجالات؟

ب- الاستبانة المعدة بناء على إجابات عينة المقابلة التي قابلتهم الباحثة

إذ أن الباحثة استخدمت المقابلة كأداة حيادية لإعداد الاستبانة ووضع الأسئلة بغاية التحقق من

البيانات التي تم جمعها من إجابات عينة المقابلة.

تم إعداد الاستبانة كأداة تحقق لقياس درجة تصورات تولى القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية اللواتي يعملن في الجامعات الأردنية الرسمية في المملكة الأردنية الهاشمية، وقد أعدتها الباحثة بعد اكتمال إجراء جميع المقابلات ومراجعتها لتكون الباحثة على الحياد عند وضع أسئلة الاستبانة. والملحق (1) يوضح أداة الدراسة بصورتها الأولية.

صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق الأداة تم استخدام:

- الصدق الظاهري إذ قامت الباحثة بعرض الاداة على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية والبالغ عددهم (10) أعضاء هيئة تدريس بهدف تدقيقها نحوياً والتأكد من صحة الفقرات وصياغتها ومناسبتها. وتم الأخذ بالملاحظات التي أقرحها المحكمون وتم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة (80%) فأكثر؛ وتعد هذه الطريقة مناسبة للحكم على الصدق الظاهري للاستبانة أي أن فقراتها ممكن أن تقيس ما وضعت لقياسه.

- كما تم استخدام معامل الاتساق الداخلي (Internal Consistency Method) لمعرفة إذا ما كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار ذاته الذي يسير فيه المقياس وعلى هذا الأساس ينبغي الإبقاء على الفقرة التي يكون معامل ارتباط درجتها مع الدرجة الكلية للاختبار عالية في حين تحذف الفقرة التي يكون معامل ارتباط درجتها مع الدرجة الكلية منخفضة، واستخدمت معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقات الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات الأداة والدرجة الكلية لها، وبعد المعالجة الإحصائية ظهرت الارتباطات بين الدرجة الكلية والفقرات عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم تطبيقها على عينة استطلاعية من (30) عضو هيئة تدريس (إناث) من خارج عينة الدراسة. وتم تطبيق طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test_retest) باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي للأداة. وتتكون من جزأين.

أولاً: ثبات مجالات المعينات:

تم التأكد من ثبات مجالات المعينات باستخدام طريقتين هما: طريق الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach – Alpha)، وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test- retest)، إذ تم تطبيق الاستبانة على (30) فرداً من خارج عينة الدراسة، وإعادة تطبيقها عليهم بعد مضي أسبوعين، وبعد ذلك تم حساب معامل ثبات الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، والجدول (9) يبين النتائج.

الجدول (9): ثبات مجالات (المعينات) باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ومعامل ارتباط بيرسون.

الرقم	المجال	كرونباخ ألفا	بيرسون
1	معينات اجتماعية	0.81	0.78
2	معينات اقتصادية	0.86	0.81
3	معينات سياسية وتشريعية	0.88	0.74
4	معينات ايدولوجية	0.85	0.86
	الدرجة الكلية		0.88

الصدق البنائي لمجالات (المعينات)

تم التأكد من صدق البناء لمجالات المعينات من خلال استخراج معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والمجال الذي تنتمي اليه من جهة، وبين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبانة، إذ

يلاحظ أن جميع معاملات الارتباط كانت ايجابية ومرتفعة، وهذا يدل على وجود صدق بنائي للأداة، والجدول (10) يبين ذلك.

الجدول (10): معامل الصدق البنائي لأداة الدراسة (المعوقات).

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمجال	الفقرة
.299**	.595**	1. تحد الالتزامات الأسرية للمرأة من سعيها للتقدم في عملها.
.686**	.637**	2. ضعف اقتناع المجتمع بشراكة المرأة للرجل (لا يتم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية/ لن تضيف شيء يذكر بعضويتها).
.524**	.607**	3. تدني دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل لإدراكها بانها تعيش في مجتمع ذكوري.
.693**	.749**	4. قلة توفير الحضانات الذي يؤثر في سعي المرأة نحو وصولها إلى المناصب القيادية.
.722**	.673**	5. قلة تقبل المجتمع الأردني لدور المرأة القيادي (لا يتم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية).
.233**	.517**	6. تحد طبيعة متطلبات المناصب من (سفر والعمل لأوقات متأخرة) من رغبة المرأة لتولي المناصب.
.212**	.484**	7. ضعف مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل (سبب بعدم اختيارها لعضوية مجلس أمناء الجامعات الرسمية/لا تلتزم بحضور الاجتماعات).
.671**	.622**	8. ضعف ثقة المجتمع الأردني بمقدرة المرأة للقيادة (يقت المجتمع بالرجل لذا يتم تنسيبه لعضوية مجالس أمناء الجامعات الرسمية).
.387**	.576**	9. الواجبات المنزلية الملقاة على عاتق المرأة تعيقها من القيام بعملها وبالتالي تدرجها الوظيفي للوصول للمناصب.
.679**	.698**	10. تدني الدعم المادي من المجتمع للمرأة (منح/قروض/دورات تأهيلية).
.440**	.652**	11. قلة تمتع المرأة الأردنية بالاستقلالية المادية لإكمال تعليمها في الخارج بسبب نظرة المجتمع بإعطاء الأولوية للذكور من أبنائها.
.369**	.573**	12. تحول إجازات الامومة المتكررة للمرأة دون التدرج الوظيفي بالجامعات الرسمية صعوداً لتوليها المناصب القيادية (كعضوة في مجالس أمناء الجامعات الرسمية).
.129**	.271**	13. تدني انتاجية العمل بسبب ضعف مقدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية.
.386**	.629**	14. تولي المرأة ذات الدخل المادي العالي للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية يؤثر على ذوات الدخل المتدني.
.686**	.737**	15. يحبذ أصحاب القرار إعطاء المنصب للذكور ظناً منهم أنه المسؤول عن الصرف على العائلة.
.632**	.718**	16. نظام الترقيات والعلاوات والمزايا الممنوحة للمرأة غير متكافئة مع الممنوحة للرجل في الجامعات الرسمية.
.678**	.802**	17. تحيز التشريعات للذكور.

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمجال	الفقرة
.749**	.880**	18. عدم اقتناع أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية (لذلك لا يتم اختيارها لعضوية مجالس الأمناء).
.643**	.810**	19. ضعف المطالبة بتحصيل حقوق المرأة لتولي المناصب القيادية.
.697**	.839**	20. محدودية الالتزام بأهداف التنمية المستدامة المتماشية مع توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني (الهدف الخامس) ومع المعاهدات الدولية (بيجيناسيداو).
.679**	.769**	21. عدم تطبيق أحكام الدستور الأردني المادة (6) والتي تؤكد على المساواة بين الجنسين "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".
.593**	.785**	22. ضعف وجود معايير ضابطة للتعيين أو التنسيب بالمناصب القيادية بمجالس أمناء.
.750**	.805**	23. الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير).
.569**	.742**	24. هناك تحيز ذكوري في تنسيب التعيينات بمجالس أمناء الجامعات.
.668**	.710**	25. المرأة لا تمكن المرأة.
.667**	.691**	26. التحيز الثقافي (العادات والتقاليد والأعراف) ضد المرأة.
.638**	.785**	27. يحبذ المجتمع الأردني التزام المرأة بالمنزل.
.572**	.858**	28. تبني بعض رجال الدين الرأي بحرمة الاختلاط بين الجنسين، يمنع المرأة من تولي المناصب القيادية كعضو في مجالس أمناء الجامعات الرسمية.
.644**	.868**	29. عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة المناصب قيادية.
.666**	.876**	30. تحول التنشئة المجتمعية للمرأة منذ صغرها دون تحملها للمسؤولية واتخاذ القرارات.
.631**	.779**	31. وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية (لن تستطيع اتخاذ القرارات الصائبة).
.378**	.400**	32. تقصير وسائل الإعلام الأردنية بتسليط الضوء على ودور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة.

ثبات مجالات الحلول:

تم التأكد من ثبات مجالات الحلول باستخدام طريقتين هما: طريق الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach – Alpha)، وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test- retest)، إذ تم تطبيق الاستبانة على (30) فرداً من خارج عينة الدراسة، وإعادة تطبيقها عليهم بعد مضي أسبوعين، وبعد ذلك تم حساب معامل ثبات الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، والجدول (11) يبين النتائج.

جدول (11): ثبات مجالات (الحلول) باستخدام معادلة كرونباخ الفا ومعامل ارتباط بيرسون.

الرقم	المجال	كرونباخ الفا	بيرسون
1	حلول مقترحة اجتماعية	0.85	0.83
2	حلول مقترحة اقتصادية	0.81	0.84
3	حلول مقترحة سياسية وتشريعية	0.86	0.83
4	حلول مقترحة أيولوجية	0.80	0.81
	الدرجة الكلية		0.89

الصدق البنائي لمجالات (الحلول)

تم التأكد من صدق البناء لمجالات الحلول من خلال استخراج معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والمجال الذي تنتمي اليه من جهة، وبين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبانة، إذ يلاحظ أن جميع معاملات الارتباط كانت ايجابية ومرتفعة، وهذا يدل على وجود صدق بنائي للأداة، والجدول (12) يبين ذلك.

الجدول(12): معامل الصدق البنائي لأداة الدراسة (الحلول)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمجال	الفقرة
.503**	.674**	1. تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض عبر نشر الوعي اتجاه فكرة أن بالتعاون قوة.
.520**	.585**	2. توفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي.
.673**	.832**	3. تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة للقيادة.
.696**	.858**	4. اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية.
.627**	.672**	5. نشر الوعي بضرورة اهتمام الاسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الإناث من أبنائها.
.778**	.856**	6. نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة.
.746**	.827**	7. رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل.
.778**	.843**	8. تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل متلاحم ومزدهر.
.770**	.825**	9. تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل.
.704**	.780**	10. تعزيز مقدرة المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر إخضاعها لدورات تأهيلية.
.685**	.758**	11. ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة لتوفير المزيد من فرص الرعاية للأطفال.
.603**	.705**	12. توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة.
.741**	.782**	13. نشر وعي الاسرة الأردنية بضرورة الأنفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور.

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمجال	الفقرة
.793**	.782**	14. توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة.
.602**	.780**	15. تضييق فجوة التمييز في الأجور بين الرجال والنساء.
.525**	.737**	16. العدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية.
.838**	.840**	17. توعية المرأة بحقوقها المهنية في الجامعات الرسمية.
.710**	.735**	18. تمكين المرأة بآليات ضاغطة للمطالبة بحقها في حال تم استثنائها من الترقية التي تستحقها.
.836**	.820**	19. توفير حوافز من الحكومة للمؤسسات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص.
.694**	.752**	20. تجديد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية.
.806**	.844**	21. إيجاد إطار تشريعي مؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة.
.736**	.805**	22. نشر الوعي بين أصحاب القرار في السلطة التشريعية بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية.
.718**	.796**	23. تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة (تكافؤ فرص-بيئة عمل خالية من التحرش-توفير حضانات-الأوصاف بالأجور-تأمين المواصلات والإنارة للطرق) لتزيد إنتاجيتها عندما تشعر بالأمان الوظيفي.
.708**	.835**	24. رفع مستوى مشاركة المرأة كما ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار كمجالس أمناء الجامعات الرسمية؛ بما يعزز صورة المرأة الأردنية على كافة الأصعدة.
.729**	.824**	25. حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها.
.706**	.761**	26. تطبيق أحكام الدستور الأردني (المادة 6) "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين." وتفعيل القوانين الخاصة بحقوق ومساواة المرأة بالرجل.
.733**	.841**	27. ضرورة وجود معايير ضابطة للتعيين بالمناصب امناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها.
.504**	.579**	28. فرض الكوتا المرحلية (5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية لإتاحة المجال للمرأة بأن تثبت جدارتها ريثما يتقبل المجتمع وجودها بمجالس الأمناء.
.530**	.699**	29. تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار.
.644**	.759**	30. نشر الوعي حول تغير نمط الاستجابة (للعادات وللثقافة وللأعراف المتحيزة) ضد المرأة شرط ألا تتعارض مع خصوصية مجتمعنا.
.777**	.843**	31. تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر.
.742**	.813**	32. التركيز في المناهج على التعامل بوعي مع متغير الدين المتعلق بمشاركة المرأة بالحياة المجتمعية.
.709**	.864**	33. نشر الوعي لتغيير الصورة النمطية لدور المرأة الأثوي التقليدي الذي يحول دون تكافؤ الفرص ومساواتها بالرجل.
.651**	.744**	34. تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على حقوق ودور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة.
.730**	.811**	35. نشر الوعي بضرورة اسهام المرأة بالقيادة.
.786**	.795**	36. تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على قصص نجاح لقيادات في المجالات المختلفة.

متغيرات الدراسة

1. المتغيرات المستقلة وهي: هي إجابات عينة الدراسة على أدوات الدراسة.
2. المتغير التابع: تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة.

المعالجة الإحصائية

تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات إحصائياً:

1. للإجابة عن الأسئلة الأول والثاني والثالث قامت الباحثة بتفريغ البيانات والمعلومات التي جمعتها من أفراد عينة الدراسة وقامت بتحليلها حسب المجالات الأسئلة في المقابلة، واستخدمت التكرارات والنسب المئوية لترتيب ووصف البيانات المستخرجة.
2. للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

إجراءات الدراسة

قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

1. الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة.
2. تحديد مجتمع الدراسة الذي يتكون من القيادات الإدارية المعنية في المملكة الأردنية الهاشمية واختيار عينة الدراسة.
3. أعداد أداة الدراسة من خلال الاطلاع على الأدب النظري وتحكيمها.
4. إيجاد صدق الأداة وثباتها.

5. الحصول على كُتُب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالأردن.
6. الحصول على كُتُب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالأردن موجه إلى القيادات الإدارية المعنية في المملكة الأردنية الهاشمية التي سيتم تطبيق الدراسة فيها.
7. تطبيق الاستبانات على العينة التي تم تحديدها.
8. جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.
9. عرض النتائج في الفصل الرابع ومناقشتها في الفصل الخامس.
10. تقديم التوصيات والمقترحات بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج.

تصحيح الإستبانة

اعتمدت المعادلة الآتية لتحديد درجات المعينات والحلول المقترحة لتصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعينات والحلول المقترحة.

$$= \frac{\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

عدد المستويات

$$1.33 = \frac{3}{4} = 1-5$$

- وعليه تكون درجة المعينات والحلول المقترحة المنخفضة من (1-2.33).
- وتكون درجة المعينات والحلول المقترحة المتوسطة من (2.34-3.67).
- وتكون درجة المعينات والحلول المقترحة المرتفعة من (3.68-5).

إجراءات إعداد أدوات الدراسة:

أ. نموذج المقابلة المفتوحة:

وتضمن أسئلة للتعرف إلى تصورات القيادات الإدارية والتربوية عن المعوقات التي تواجه القيادات النسائية الأكاديمية لتولي المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية والحلول المقترحة لذلك. وتضمن الأنموذج ثلاثة أسئلة هي:

1. ما تصورات تولى القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية

الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟

2. ما معوقات تولى القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية

الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والقيادات التربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟ في

أربعة مجالات.

3. ما الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات

الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والقيادات التربوية في المملكة الأردنية

الهاشمية؟ في أربعة مجالات.

إجراءات المقابلات مع الفئات الثلاث:

1. أجرت الباحثة مقابلات مفتوحة مع وزيرة الدولة السابقة لشؤون المرأة وسبعة وزراء للتعليم العالي

والبحث العلمي وأربعة عشر عضواً من أعضاء مجالس أمناء الجامعات الرسمية، وكانت مدة

المقابلة مع كل منهم ساعة كاملة، باستثناء مقابلة وزيرة المرأة فقد أستغرقت ساعتين ونصف إذ

أن جميع من تم مقابلتهم كانوا متعاونين لكن وزيرة المرأة السابقة كانت متحمسة للدراسة ومهتمة

بها لدرجة كبيرة وقد أسترسلت في المقابلة في محاولة منها لتغطي جميع النقاط المدرجة في

الدراسة بإستفاضة متناهية. ولأن الباحثة كانت قد وجدت تناقضاً وإجابات بعيدة عن الواقع من

عدد من أفراد العينة، فلم تحاول أن تلزم وزيرة المرأة بمدة زمنية محددة، وتعزي الباحثة سبب التباين بين أجابات أفراد العينة أن عدداً من الذين تمت مقابلتهم لم تكن له علاقة مباشرة بالتنسيب أو انهم قد إستلموا مناصبهم بعد التنسيب والتعيين في مجالس الأمناء لفترة عضوية مجالس الأمناء أربع سنوات فيما أن فترة الوزارة قد تتراوح ما بين عدة أشهر وستين متتاليتين. أو لتعديل في القوانين التي كانوا يجهلونها إذ أنها عدلت بعد تركهم للوزارة.

وقد قامت الباحثة عند إجراء المقابلات المفتوحة مع أفراد عينة الدراسة بإعتماد الخطوات الآتية:

- 1- الاتصال الهاتفي بأفراد عينة الدراسة لتحديد موعد المقابلة.
- 2- قامت الباحثة بإعداد أسئلة المقابلة المفتوحة التي سيجيب عنها أفراد العينة.
- 3- أعدت الباحثة أسئلة توضيحية لأسئلة المقابلة لتستخدمها في الحالات التي يصعب على أفراد العينة الإجابة عن الأسئلة المفتوحة التي تم إعدادها.
- 4- أنفقت الباحثة مع أفراد العينة على مدة زمنية محددة للمقابلات قبل قيامها بمقابلتهم وكانت المدة المتفق عليها هي ساعة واحدة، ولم تقم الباحثة بقطع المقابلات عند إنتهاء الوقت بل استمرت بها لحين إنتهاء أفراد العينة من الحديث.
- 5- لتعزير صدق أداة المقابلة قامت الباحثة بالاستأذان من أفراد عينة الدراسة لأستخدام جهاز التسجيل الصوتي ومن ثم تفرغ التسجيل بعد الانتهاء من المقابلة؛ فوافق بعضهم ورفض بعضهم الآخر، فاستخدمت الباحثة أسلوب التدوين الحرفي لكل ما يقوله أفراد عينة الدراسة الذين رفضوا التسجيل وكانت تعيد على مسمعهم ما قامت بتدوينه بعد إنتهائهم من الحديث لتتأكد من أنها قد دونت عباراتهم بشكل سليم، بالنسبة لأفراد العينة الذين وافقوا على التسجيل كانت الباحثة تدون كلامهم أيضاً وقد قامت بمطابقة التسجيل مع ما دونته. ولتعزير صدق أداة الدراسة أيضاً طلبت

الباحثة من جميع أفراد عينتها أن يدونوا بياناتهم ويوقعوا على الانموذج الذي أعدته لهذه الغاية فوافق (85%) على تدوين البيانات والتوقيع.

6- إتبعَت الباحثة سياسة عدم المقاطعة خلال المقابلة حتى تتفادى قطع أفكار أفراد عينة الدراسة أو تسلسلها.

7- قامت الباحثة بإعطاء جميع أفراد عينة الدراسة مساحة كافية للتعبير عن آرائهم، فتراوحت مدة المقابلة ما بين ساعة وساعتين ونصف.

8- راعت الباحثة مقابلة أفراد عينة الدراسة بشكل فردي حتى لا يؤثر أي فرد في الآخر.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وعلى النحو الآتي:

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول: ما تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟

تجدر الإشارة إلى أن بعض أفراد العينة قد تطرقوا إلى صفات المرأة القيادية بشكل عام خلال الإجابة عن هذا السؤال وبما أن المقابلة مفتوحة فقد تفاوتت درجات ذكر هذه الصفات فبعضهم ذكرها وبعضهم الآخر لم يأتي على ذكرها، إذ أن الباحثة لم تحاول فرض أي رأي أو تساؤل وتركت لأفراد العينة الحرية المطلقة بالإجابة عن أسئلتها المفتوحة:

وفيما يأتي الصفات التي تم ذكرها:

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية لديها دافعية عالية تجاه عملها في حين ذكر بعضهم الآخر أنها تفتقر للدافعية "بتداوم غصب عنها لولا الالتزامات الاسرية كان نص يلي بيشتغلوا قعدوا بالبيت".
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية تهتم بعملها وتحبه "كثير بتحسيتها حابة شغلها ومركزة فيه".
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية دقيقة بعملها.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية تتمتع بدافعية عالية في حين ذكر أحدهم أنها تفتقر للدافعية.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية تتميز بمصداقية عالية.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية لديها المقدرة على الاشراف في حين ذكر أحدهم انها تفتقر للمهارات الاشرافية.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية متزنة.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية لبقة بالتعامل مع الاخرين في حين ذكر بعضهم الآخر أنها تتعامل بفوقية "بس توصل لمنصب بتشوف حالها".
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية تتحمل المسؤولية في حين ذكر بعضهم انها غير قادرة على تحمل المسؤولية "أكثر من تسعين بالمي مش قد العتلة".
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية لديها ثقة عالية بنفسها "ينطبق عليها واثق الخطوة يمشي ملكاً" في حين ذكر الآخرون انها تفتقر لتقتها بنفسها وبالاخرين.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية غير مرنة " ما بتعرف معنى روح القانون اعتقد بتخاف تغلط ،،، أعطيتها نص قانوني بتمشي عليه" في حين أن احدهم ذكر بأنها مرنة بالتعامل.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية لديها سرعة بديهية.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية متعاونة في حين ذكر بعضهم الآخر أنها قد تكون متسلطة في بعض الأحيان "كثير منهم بتجبروا بالموظفين يمكن لأنهم جديات وما بيجاملوا على حساب الشغل بس هادا غلط لانه بتصير الوحدة منهم مكروها من الي حوالها".
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية تتمتع بالمتابعة والاجتهاد.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية تطبق التعليمات بحرفية "بتحسيها مثل الروبوت مبرمجة".
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية حازمة.

وفيما يأتي الجدول (13) الذي يبين عدد من ذكروا وجود الصفة في المرأة القيادية عضو مجالس

أمناء الجامعات الرسمية.

الجدول(13): صفات قيادية تتمتع بها عضو مجالس أمناء الجامعات الرسمية.

الصفة	عدد من ذكروا وجود هذه الصفة في المرأة القيادية عضو مجالس أمناء الجامعات الرسمية	عدد من ذكروا عدم وجود هذه الصفة في المرأة القيادية عضو مجالس أمناء الجامعات الرسمية
تهتم بعملها وتحبه	7	0
دقيقة بعملها	6	0
تتمتع بدافعية عالية	3	1
تتميز بمصادقية عالية	5	0
لديها المقدرة على الاشراف	4	1
متزنة	1	0
ليقة بالتعامل مع الاخرين	6	2
تتحمل المسؤولية	3	2
لديها ثقة عالية بنفسها	5	3
مرنة بالتعامل	1	6
تتمتع بسرعة بديهية	1	0
متعاونة	4	2
تتمتع بالمتابعة والاجتهاد	2	0
تطبق التعليمات بحرفية	4	0
حازمة	2	0

توضيح الإجابات:

- تجدر الإشارة إلى أن الباحثة قد قامت بجمع عدد من ذكر الصفة من أفراد العينة سواء بالإشارة

لوجودها بالمرأة القيادية من عدمه وبناء عليه أخرجت النسبة المئوية وليس بناء على العدد الكلي

لأفراد العينة مثال: عدد من ذكر صفة الدافعية (4) أفراد ثلاثة منهم أقرروا بوجودها واختلف

الأخير فذكر أنها تفتقر للدافعية، فكان تحديد النسبة بناء على المعادلة الآتية:

$$\left(\frac{3}{4} \times 100 = 75\% \right) \text{ أقرروا بوجود هذه الصفة، } \left(\frac{1}{4} \times 100 = 25\% \right) \text{ نفى وجود هذه الصفة.}$$

1. تتمتع بدافعية عالية (75%) مقابل (25%).
2. لديها القدرة على الاشراف (80%) مقابل (20%).
3. لبقة بالتعامل مع الآخرين (75%) مقابل (25%).
4. تتحمل المسؤولية (60%) مقابل (40%).
5. لديها ثقة عالية بنفسها (62.5%) مقابل (37.5%).
6. مرنة بالتعامل (14%) مقابل (85%).
7. متعاونة (66%) مقابل (33%).

ترى الباحثة أنه لا بد أن تأتي على ذكر تعريف القيادة ونظرياتها بشكل سريع، قبل تلخيص

صفات القيادات النسائية الأكاديمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية، ليتسنى لقارئ هذه

الدراسة الإحاطة بشكل جيد بكل جوانبها.

تعريف القيادة ونظرياتها

في ظل اقتصاد المعرفة، والسعي الموجه نحو التركيز على رأس المال الفكري كأحد أهم مرتكزات

التنمية الاقتصادية المستدامة، فمن واجب المجتمعات العربية عامة والمجتمع الأردني خاصة

الاستفادة من جميع الطاقة البشرية أنثى كانت أم ذكراً، وتخليط الضوء على نوعية القيادة بدلاً من

النوع الاجتماعي للقائد.

ولا مجال للمقارنة بين الرجل القيادي والمرأة القيادية، فكلٌ له وظيفة، فمن البديهي أن يختص كل قائد بنمط قيادي يظهر من خلال مقدرته على التأثير في مرؤوسيه، سواء كان ذكراً أم أنثى. ويتضح النمط القيادي بمدى الإسهام مع المرؤوسين بالتخطيط للأهداف ورسم وسائل واساليب العمل من مدى الحرية التي يمنحها لمرؤوسيه أو السلطة يفرضها عليهم (كشكوشة، 2013).

وتعد المقدره على القيادة مهارة ذات قيمة ونادرة، وقد يكون أحد الأسباب الرئيسة لندرة وجود قادة فاعلين في المنظمات، هو فشل المنظمات في إيجاد الظروف المساندة لتطوير القادة، وعدم تهيئة المناخ الملائم للمحافظة عليهم وتحفيزهم .

ولقد تباينت الآراء في تعريف القيادة، فهناك من عدها النشاطات والواجبات التي يمارسها المدير، وهناك من عدها عملية تأثر وتأثير في الآخرين، وعدها آخرون بأنها تقسيم المهمات واستخدام السلطة وتحفيز المرؤوسين على الابتكار والإبداع، وعرفها قاموس كامبريدج (Cambridge-Dictionary) بأنها: عملية السيطرة والتنظيم التي يستخدمها القائد في التعامل مع مرؤوسيه في المنظمة بطريقة فاعلة". وعرفها درة والمدهون والجزراوي(2002) بأنها: "التأثير الفعال على نشاط العاملين في التنظيم وتوجيهه نحو الأهداف المرجوة"، وتتمثل هذه الوظيفة في الأعمال الآتية: حثّ الموظفين على الإبداع والابتكار لتحقيق الأهداف المبتغاة، وتشجيعهم على التفكير المستقل، وحلّ منازعاتهم وخلافاتهم، وتفويض الصلاحيات وتوزيع المسؤوليات عليهم قدر سلطاتهم ومحاسبتهم على النتائج".

وعرفها كول (Cole,2013) بأنها عملية ديناميكية يؤثر فيها طرف واحد على الآخر للإسهام طوعا في تحقيق الأهداف والتطلع إلى قيم المجموعة التي تمثل جوهر القيادة لمساعدة المجموعه أو المنظمة على تحقيق التنمية والنمو المستدامين.

بينما عرفها نيل وآخرون (Nel, Etal.,2017) بأنها العملية التي يؤثر فيها الفرد في الجماعة لتوجيه حماسهم وجهودهم ومقدراتهم طوعاً بهدف تحقيق أهداف المنظمة أو الجماعة.

وعرفها صالح وإبراهيم (2019) بأنها المحور الذي تركز عليه شتى الأنشطة في المنظمات لتوجيه سلوك المرؤوسين وحشد طاقاتهم وشحن مقدراتهم وتنظيم جهودهم للوصول بهم إلى تحقيق الأهداف المرجوة.

في ضوء التعريفات الآتية يبدو أن هناك فرق شاسع ما بين المدير والقائد، فالإدارة تُعنى بالحاضر، بينما تُعنى القيادة بالحاضر والمستقبل معاً، والإدارة تعنى بالاكتماء بأداء العمل وفق الإمكانيات المتاحة، أما القيادة فتطور الأساليب، وتحفز العاملين للقيام بعملهم بفاعلية وابتكار عن طريق التفاعل معهم. كما أن المدير يستمد سلطته من رتبته الوظيفية، بينما يستمد القائد سلطته من خلال تأثيره في الآخرين ومكانته بين العاملين (درة وآخرون، 2002).

وبناء على ما ذكره القائد هو الشخص الذي يتم تعيينه من جهة الاختصاص، أو يتم تنسيبه ليكون مسؤولاً عن أداء المنظمة، وتجب الإشارة هنا إلى أنه عند الحديث عن القيادة والإدارة، لا يتم التمييز بين القائد الرجل أو المرأة، بل الشخص الذي يتولى المركز القيادي، والذي يمكن عده قائداً أو مديراً. وللمدير أو القائد سلطة أو قوة يستطيع أن يمارسها لضمان إنجاز مهمات المؤسسة، وقد ميز كتاب الإدارة بين مفهومي السلطة والقوة، فعدوا السلطة قوة التأثير النابعة من المنصب الرسمي الذي يشغله القائد، بينما القوة فهي بمثابة المقدرّة على إحداث الطاعة عند المرؤوسين، كما تكمن المقدرّة القيادية لمدير المؤسسة في بعض الصفات الشخصية، فكثيراً ما يتمتع مدير ما، بقوة أو بمقدرة ما، لأن مجموعته ترى فيه صفات شخصية ومقدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة. كذلك لا بد أن يتوافر للقائد رجلاً كان أم امرأة الكفايات والمهارات اللازمة للقيام بعمله والتأثير في الآخرين.

ونظراً لأهمية القيادة ودورها في إنجاز أهداف المنظمة ظهرت نماذج نظرية لمفهوم القيادة وخصائصها وآثارها تطورت مع علم الإدارة بشكل عام. وستتطرق الباحثة للنظريات باختصار؛ على الرغم من أن نظرية السمات تعد من النظريات التقليدية، إلا أن الباحثة تتفق مع الأبحاث التي تنص على ضرورة توافر سمات شخصية للقائد، ومن هذه الخصائص الاستقامة والثقة بالنفس واللباقة والمرونة، والتقدير السليم للمواقف، وتحمل المسؤولية، وحب العمل والدافعية، والعدل والاهتمام بالناس والصبر والإخلاص (صالح وإبراهيم، 2019).

بعد النظريات التقليدية ظهرت النظريات الموقفية التي فسرت القيادة على أساس الموقف الذي يواجهه القائد الإداري، إذ تقوم النظريات الموقفية بتحديد خصائص القيادة بعيداً عن ربطها بسمات وخصائص شخصية أو سلوكية، بل ترتبط بموقف قيادي معين. وتحاول النظرية الموقفية تفسير فاعلية القيادة ضمن الظروف السائدة (كلادة، 2002).

وترى الباحثة أن هذه النظرية تفسر تباين ردة فعل القائد لمواقف دون أخرى إذ أن الموقف يفرض عليه التصرف بشكل معين ولكنها تجد أنه لا بد أن يتوافر فيه خصائص ومميزات القائد ليستطيع أن يتحكم بردود أفعاله ويتخذ الأسلوب المناسب لمعالجة الموقف.

وظهر مفهوم القيادة التحويلية الذي تبناه بيرنز (Burns)؛ ولقد اهتمت القيادة التحويلية بتحفيز الطاقات الكامنة لدى التابعين، وبحثت عن إرضاء الحاجات العليا لديهم (درويش، 2009).

وهنا تشير الباحثة إلى أنه من الضروري إستثارة دافعية المرؤوسين ورفع روحهم المعنوية لكسب ولائهم وانتمائهم وبالتالي ثقتهم بقرارات القائد بأنها تصب بالصالح العام للمنظمة وبالتالي سيتم تحقيق الأهداف المرجوة.

كما ظهرت القيادة التبادلية، وفيها يقوم القائد التبادلي بتلبية احتياجات التابعين، وتوفير الأمان لهم، ويحفزهم، ويقدرهم، ليحصل على دعمهم وتعاونهم وإذعانهم (الجارودي، 2011).

أما فيما يتعلق بالنظرية التفاعلية فهي تشير إلى أن القيادة عبارة عن عملية تفاعلية بين الأشخاص والمواقف، وهي مزيج يستدعي الابتكار والإبداع، بشرط توافر المهارت الإنسانية لمعالجة هذه المواقف، والقيادة في هذه النظرية وظيفة، الهدف منها استغلال مواقف محددة لمساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها، من خلال التأثير على المرؤوسين وتعبئة التأييد لحل المشكلات (القريوتي، 2012).

وتتفق الباحثة مع هذه النظرية إلى حد كبير غير أنها ترى أن هناك مواقف تستدعي سرعة التصرف من القائد واتخاذ قرارات حاسمة وعليه ألا يضيع جهوده ووقته في حشد التأييد لأن المصلحة العامة للمنظمة تستوجب اتخاذ القرارات سريعة.

وترى الباحثة أنه على الرغم من وجود نظريات قيادية عديدة إلا أنه لا توجد نظرية متكاملة يمكن استخدامها في المؤسسات كلها، فالقيادة عملية ديناميكية تتأثر بمتغيرات ومواقف مختلفة، فما يناسب موقفاً من سلوك قيادي ربما لا يناسب موقفاً آخر.

أما فيما يتعلق بصفات القيادات النسائية الأكاديمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية فتلخصها الباحثة كما يأتي:

- يغلب عليها الاهتمام بعملها وتحبه، دقيقة بعملها، تتميز بمصداقية عالية، لديها المقدرة على الاشراف، متزنة، لبقة في التعامل مع الاخرين، تتحمل المسؤولية، لديها ثقة عالية بنفسها، تتمتع

بدافعية عالية، تمتلك سرعة البديهة، متعاونة، تتمتع بالمتابعة والاجتهاد، تطبق التعليمات بحرفية، حازمة غير أنها غير مرنة في التعامل.

- وتجدر الإشارة إلى أن بعض أفراد العينة قد تطرقوا إلى المهارات الادارية التي لمسوها عند تعاملهم مع المرأة القيادية في مجالس الأمناء خلال الإجابة عن أسئلة المقابلة المفتوحة بيد أنها قد تفاوتت بدرجات ذكرها إذ أن الباحثة لم تحاول فرض أي رأي أو تساؤل وتركت لأفراد العينة الحرية المطلقة بالاجابة عن أسئلتها المفتوحة:

- ذكر بعض أفراد عينة الدراسة أن المرأة القيادية في مجالس الأمناء لديها المقدرة على العمل بروح الفريق وذكر أحدهم مثلاً أنها تتجز المهام المطلوبة منها أسرع من الرجل وحرفية عالية "إذا ما رغبت بذلك" وذكر آخر "طبيعة البشر بتسيطر على الكل،،، فكل شخص بحب إنه يكون متميز بين المجموعة وكل يلي بتسمعيه عن العمل بروح الفريق هو إدعاء".

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة غير قادرة على إتخاذ القرار وأنها تتردد في اتخاذ القرار و"انها تفضل تنسب القرار رغبةً منها بعدم تحمل مسؤولية تبعاته" وذكر أحدهم " من السهل التأثير عليها بتغير رأيها بثوانٍ وبفضل إنها تنفذ القرار مش تاخده عشان بتخاف تغلط وتتحمل مسؤولية غلطها" في حين ذكر عدد اخر من افراد عينة الدراسة أنها تجيد اتخاذ القرارات.

- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن المرأة تفكر جيداً قبل اتخاذ القرار "هي غير متسرعة باتخاذ القرارات" "لما بتاخذ قرار ولا ممكن تتراجع عنه".

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة تدير وقت الاجتماعات بفاعلية وأنها منظمة ودقيقة وتثري الاجتماعات " لما اتكون معنا مرا بالاجتماع بتحس في انضباط ومافي مجال إنشت عن محاور الاجتماع".

- في حين ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة لا تمتلك مهارة إدارة الوقت "كثير بتضيعوا وقت بالمجاملات" " إذا بتحكيها رأيك غلط عندها استعداد اتضل اتجادلك بالساعات حتى لو عارفة انها غلط ".
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة لا تتوفر فيها صفة المبادرة والمبادرة.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة تأخذ عملها على محمل الجد وأنها غير مرنة في التعامل مع الآخرين، في حين ذكر أحدهم أنها "متعاونة ومرنة في التعامل".
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن المرأة تأخذ الأمور بحساسية وبشكل شخصي مما يؤثر في سير العمل "انتوا حساسات ويتعطوا المواضيع أكبر من حجمها".
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن "المرأة غير ملتزمة بحضور الاجتماعات" وعزى ذلك لالتزاماتها الاسرية "يادوب أتلحق بين أولادها وزوجها وعيلة زوجها هادا إذا اعتبرنا عيلتها ما رح يعنبوا عليها إذا قصرت معهم".
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة تجيد فن التفاوض "بتأخدوا حقكم وزيادة قد ما انتوا ملسنات" "فش اشطر منكم بالحكي وما بيصير غير الي ببالكم".
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن المرأة لديها المقدرة على التفاعل مع المجتمع المحلي للجامعة فكثيراً ما توصل للمجلس مشكلات الطلبة لإيجاد حلول لها "المرأة بتتعاطف مع الطلاب ويتسمعلهم أكثر من الرجل".
- وفيما يأتي الجدول (14) الذي يبين عدد من ذكروا وجود الصفة في المرأة القيادية عضو مجالس أمناء الجامعات الرسمية.

الجدول (14): المهارات الإدارية التي تتمتع بها المرأة القيادية عضو مجالس أمناء الجامعات الرسمية.

عدد من ذكروا وجود هذه المهارة	عدد من ذكروا وجود هذه الصفة في المرأة القيادية عضو مجالس أمناء الجامعات الرسمية	المهارة
1	6	العمل بروح فريق
0	1	انجاز المهمات المطلوبة منها أسرع من الرجل وحرفية عالية
7	3	اتخاذ القرار
3	5	إدارة الوقت بفاعلية
4	0	المبادأة والمبادرة
6	1	مرنة في التعامل
0	1	حساسة وتشخصن الامور
1	0	الالتزام بحضور الاجتماعات
0	3	فن التفاوض
0	1	التفاعل مع المجتمع المحلي

توضيح الإجابات:

- تجدر الإشارة إلى أن الباحثة قد قامت بجمع عدد من ذكر المهارة من أفراد العينة سواء بالإشارة لوجودها في المرأة القيادية من عدمه وبناء عليه أخرجت النسبة المئوية وليس بناء على العدد الكلي لأفراد العينة مثال: عدد من ذكر مهارة العمل بروح الفريق (7) أفراد ستة منهم أقروا بوجودها واختلف الأخير فذكر أنها تفتقر لها، فكان تحديد النسبة بناء على المعادلة الآتية:
- $$\left(\frac{6}{7} \times 100 = 85.7\%\right) \text{ أقروا بوجود هذه الصفة، } \left(\frac{1}{7} \times 100 = 14.2\%\right) \text{ نفى وجود هذه الصفة.}$$

1. العمل بروح الفريق: (85.7%) مقابل (14.2%) لاتعمل بروح الفريق.
2. اتخاذ القرار: (30%) تستطيع اتخاذ قرار مقابل (70%) لا تستطيع اتخاذ القرار.
3. إدارة الوقت بفاعلية (62.5%) تدير الوقت بفاعلية مقابل (37.5%) لا تدير الوقت بفاعلية.
4. مرنه بالتعامل (14.2%) مرنه مقابل (85.7%) غير مرنه.

قبل تلخيص المهارات الإدارية التي تتمتع بها المرأة القيادية في مجالس أمناء الجامعات لا بد للباحثة أن تشير إلى ما ذكره نيل وآخرون (Nel, Etal.,2017) حول الأنواع الثلاثة من المهارات اللازمة للإداري القائد كالمهارات التصورية والتي تعني المقدرات المكتسبة لدى القائد على التصور الذهني والعقلي للأمور المحيطة به في المؤسسة، وللمتغيرات الداخلية والخارجية والعلاقات القائمة بينهما، فالقائد الذي لديه هذه المهارة يكون فعالاً في ابتكار أفكار جديدة. وتكون لديه مقدرة على التنبؤ بالمشكلات، وبالتالي يضع الحلول والاستراتيجيات والأولويات والخطط العلاجية قبل حدوث المشكلة. والنوع الثاني هو المهارات الإنسانية والمقصود بهذه المهارات بأنها مجموعة المقدرات المكتسبة لدى المدير كقائد فعال، ومقدرته على التفاعل المؤثر مع تابعيه والمجتمع المحلي من جهة، ومع رؤسائه من جهة أخرى. كذلك تدل على مقدرته على تنسيق الجهود في مؤسسته وقيادتها نحو تحقيق الأهداف المرجوة. وعلى مقدرته على تكوين جو من الديمقراطية، يسوده روح التعاون والجماعة، وتبادل الأفكار والخبرات بين أفراد المنظمة الواحدة. أما المهارات الفنية الواجب توافرها بالقائد فتشير إلى معرفة القائد المتعمقة في علوم المعرفة والتخصص العلمي، وهذه تكتسب عن طريق الخبرة والدراسة والتدريب وهو على رأس عمله.

وبناء على ما سبق وحسب النسب وتفاوت الإجابات، يمكن تلخيص المهارات الإدارية التي تتمتع بها المرأة القيادية في مجالس أمناء الجامعات بالمهارات الآتية:

قادرة على العمل بروح الفريق، إدارة الوقت بفاعلية، وإنجاز المهمات المطلوبة منها أسرع من الرجل وبدقة وحرفية عالية، وتجيد فن التفاوض، ولديها المقدرة على التفاعل مع المجتمع المحلي. لكنها لا تستطيع اتخاذ القرار، ولا تتوفر لديها المقدرة على المبادرة والمبادرة، وهي غير مرنة في التعامل ولا تلتزم بحضور الاجتماعات.

- وتجدر الإشارة إلى أن بعض أفراد العينة قد تطرقوا إلى المعوقات التي تواجه المرأة القيادية الأكاديمية خلال توليها للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية خلال الإجابة عن أسئلة المقابلة المفتوحة وفيما يأتي الصفات التي تم ذكرها بيد أنها قد تتفاوت بدرجات ذكرها إذ أن الباحثة لم تحاول فرض أي رأي أو تساؤل وتركت لأفراد العينة الحرية المطلقة بالإجابة عن أسئلتها المفتوحة:

- تبنت غالبية أفراد عينة الدراسة أن بعد الجامعة عن مكان سكنها قد يشكل معيقاً وذكر أحدهم مثال ذلك أنه هو نفسه يجد صعوبة في السير بمركبته للجامعة التي عين فيها عضو مجلس أمناء إذ أنها تبعد عن العاصمة وأردف "فما بالك بالمرأة!"; وبلغت نسبة الذين تطرقوا لهذا الجانب وتبنوا هذا الرأي من أفراد عينة الدراسة (63.6%).

- ذكر عدد من أفراد العينة أن المعوقات ذاتها التي تواجه المرأة تواجه الرجل عند تولي المناصب بمجالس أمناء الجامعات "المعوقات وحدة للرجل والمرأة مافي فرق".

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن المرأة تواجه مشكلة في التشبيك مع باقي أعضاء مجالس الأمناء "يمكن لأنه احنا اكثره بتلاقيها بحالها" "المجتمع يفرض عليها قيود لهيك بتلاقيها كثير حريصة بعملية التشبيك يمكن ما بدها يتاخذ عنها فكرة غلط بس بالمجمل صعب عليها التشبيك احنا في بيانا تلفونات وسهرات وطلعات يعني العلاقة بيانا بتتحول مع الوقت لصداقة فهي بتحس حالها غريبة ومافي مواضيع مشتركة تحكي فيها معنا الا المتعلقة بالشغل وحتى هي المواضيع احنا بنكون مناقشينها كثير أوقات لما بنكون طالعين مع بعض".

- ذكر أحد أفراد العينة أن صوت المرأة القيادية في مجالس الأمناء غير مسموع في حال خالفت المجموعة إذ أنها أقلية وتجد صعوبة في حشد التأييد لرأيها ذلك أن طريقة تفكير الغالبية من

الرجال تتوافق مع بعضهم بعضاً "أوقات كثير ما يكون عندها حجة قوية تقنعنا او يمكن ما بتعرف اتوصللنا فكرتها بطريقة صح".

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن الإلتزامات والمسؤوليات الاسرية تشكل عائقاً فقد تتخلف عن حضور الاجتماعات بسببها "كثير أوقات ما بتلتزم بالحضور بكون عندها التزام عائلي بتقديري تسألني وتتأكدي اغلب النسوان بيحضرش الاجتماعات".

وفيما يأتي الجدول (15) الذي يبين المعوقات التي تواجه المرأة القيادية الأكاديمية خلال توليها للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية.

الجدول (15)

المعوقات التي تواجه المرأة القيادية الأكاديمية خلال توليها للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية.

النسبة المئوية	تكرارات وجود هذا المعيق	المعوقات
77	17	الإلتزامات والمسؤوليات الاسرية تشكل عائقاً
63.6	14	بعد مسافة الجامعة عن مكان السكن
31.8	7	عدم مقدرة المرأة على التشبيك مع باقي الاعضاء
13.6	3	المعوقات ذاتها التي تواجه المرأة تواجه الرجل
0.045	1	صوت المرأة القيادية في مجالس الأمناء غير مسموع

توضيح الإجابات:

- تجدر الإشارة إلى أن الباحثة قد قامت بجمع عدد من ذكر وجود المعيق من أفراد العينة وبناء عليه أخرجت النسبة المئوية وليس بناء على العدد الكلي لأفراد العينة مثال: عدد من ذكر معيق الإلتزامات والمسؤوليات الاسرية (17) فرد من أصل (22) فرد، فكان تحديد النسبة بناء على المعادلة الآتية: $(\frac{17}{22} \times 100 = 77\%)$ أفروا بوجود هذا المعيق.

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني: ما معوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والقيادات التربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟

أولاً: المجال الاجتماعي

أجاب عن هذا السؤال كل من وزيرة الدولة السابقة لشؤون المرأة الأردنية ووزراء للتعليم العالي والبحث العلمي وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية. وفيما يأتي المعوقات التي تم ذكرها:

- ذكر أحد أفراد العينة أن تدني دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل هو أحد معوقات وصولها لمجالس الأمناء فهي تدرك بانها تعيش في مجتمع ذكوري وأن فرصها محدودة.
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن سبب عدم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية يعزى إلى قلة تقبل المجتمع الأردني لدور المرأة القيادي " المجتمع لسه مش متقبلها كقيادية".
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن ضعف مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل هو سبب ضعف تنسيبها لعضوية مجلس أمناء الجامعات الرسمية/لا تلتزم بحضور الاجتماعات.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن من أسباب عدم تطور المرأة الوظيفي وبالتالي الحصول على رتبة أستاذ وتوليها منصب عضو مجلس أمناء يعزى إلى رعايتها للأطفال في مرحلة الطفولة وقلة توفير حضانات بالحرم الجامعي سيؤدي إلى التزامها بالمنزل ريثما يشتد عود أطفالها وبالتالي عند تقدمها بالعمر تجد نفسها لاتزال بالخانة ذاتها.
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن أحد أسباب عدم تنسيب المرأة لعضوية مجالس الأمناء تعزى إلى أنها لن تضيف شيئاً يعجز الذكر عن إضافته للمجلس ولا علاقة لجنس عضو مجلس

الأمناء بإثراء المجلس لذلك فلا داعي إلى وجود نسبة تمثيل للمرأة الأكاديمية بالمجلس فالاختيار دائماً يكون حسب الكفاءة وسبب عدم وجود النساء في آخر تشكيل هو بسبب أن نسبة الحاصلين على رتبة أستاذية من الاناث هي قليلة مقارنة مع نسبة الحاصلين على الرتبة ذاتها من الذكور وهو تقصير من الاكاديميات بإجراء البحوث والدراسات قد يعزى للإلتزامات الاسرية "التقصير يكون من الاكاديميات ما تعبوا على حالهم كيف بدك يوصلوا،، لكل مجتهد نصيب".

وعليه أجمع غالبية أفراد عينة الدراسة أن المسؤوليات والإلتزامات الأسرية الملقاة على عاتق المرأة؛ كأم مسؤولة عن أبناء وزوج، ستعيق تقدمها وتحول دون توليها أي منصب قيادي إذا لم يوفر لها أفراد أسرتها الدعم. وذكر أحد أفراد العينة أن فرص المرأة العازبة لتتدرج وظيفياً في السلم الوظيفي أعلى من نظيرتها المتزوجة نظراً إلى أن العزباء متفرغة أكثر من المتزوجة. كما أجمع أغلب أفراد عينة الدراسة أن المجتمع الأردني ذكوري يتحيز للرجل.

كما لاحظت الباحثة أن بعض أفراد العينة يرون أن الرجل هو من أهم المعوقات التي تحول دون تولي القيادات النسائية لأي مناصب، وعزوا ذلك إلى أن الرجل لا يؤمن ولا يثق بمقدرة المرأة وكفاءتها.

ورأى بعض أفراد العينة أن المرأة هي من أهم المعوقات أمام المرأة، فبعض النساء يفتقرن إلى الثقة بالنفس وبقدراتهن ويفتقرن أيضاً للطموح فلا توجد لديهن الرغبة في تولي المناصب وعزى أحدهم ذلك إلى خوف المرأة من زيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقها وذكر أحدهم على سبيل المثال أن عرض منصب عضو مجلس أمناء لإحدى القيادات النسائية في جامعة رسمية خارج العاصمة سيقابل بالرفض لأن المرأة ستضطر للعمل لفترات طويلة، وللتنقل من وإلى مناطق بعيدة عن مكان سكنها.

كما ذكر أحدهم أن القيادة المتسلطة ستعطي أنموذجاً سلبياً عن باقي النساء وتحول دون تعيين غيرها من النساء، كما أن المرأة تعيق المرأة عندما تقوم بتنشئة جيل لا يثق بمقدرات المرأة فهي الأساس في المنزل ويقع على عاتقها تنشئة جيل يؤمن بتكافؤ الفرص بين الذكر والانثى.

- تجدر الإشارة إلى أن خمسة أفراد من أفراد عينة الدراسة أجابوا على هذا السؤال بأنه لا توجد معيقات سوى عدم رغبة المرأة بتولي المناصب.

توضيح الإجابات:

- تجدر الإشارة إلى أن الباحثة قد قامت بجمع عدد من ذكر وجود المعيق من أفراد العينة وبناء عليه أخرجت النسبة المئوية وليس بناء على العدد الكلي لأفراد العينة مثال: عدد من ذكر معيق الإلتزامات والمسؤوليات الاسرية (17) فرد من أصل (22) فرد، فكان تحديد النسبة بناء على المعادلة الآتية: $(\frac{17}{22} \times 100 = 77\%)$ أقروا بوجود هذا المعيق.

وفيما يأتي الجدول (16) الذي يبين أهم المعوقات الاجتماعية والتكرارات والنسب الخاصة لكل معيق.

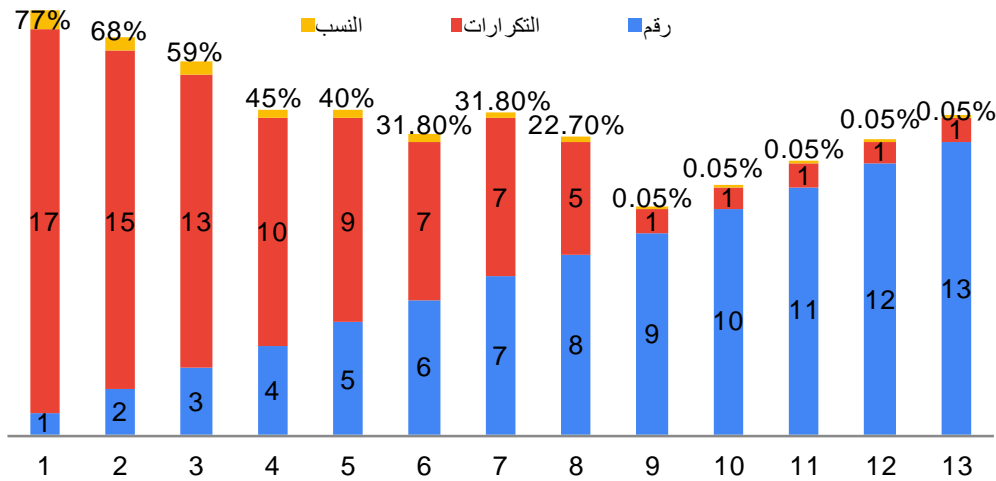
الجدول (16): أهم المعوقات الاجتماعية والتكرارات والنسب الخاصة لكل معيق.

رقم	المعوقات	التكرارات	النسب المئوية
1	المسؤوليات والالتزامات الأسرية	17	77
2	ضعف مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل	15	68
3	المجتمع الأردني ذكوري يتحيز للرجل	13	59
4	المرأة تعيق المرأة عندما تقوم بتنشئة جيل لا يثق بمقدرات المرأة	10	45
5	الرجل لا يؤمن ولا يثق بمقدرة المرأة وكفاءتها	9	40
6	رعايتها للأطفال في مرحلة الطفولة وقلة توفير حضانات بالحرم الجامعي	7	31.8
7	النساء يفتقرن للثقة بالنفس وبمقدراتهن ويفتقرن أيضاً للطموح	7	31.8
8	لا توجد معيقات إجتماعية	5	22.7
9	تدني دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل.	1	0.045

رقم	المعوقات	التكرارات	النسب المئوية
10	قلة تقبل المجتمع الأردني لدور المرأة القيادي.	1	0.045
11	لا تلتزم بحضور الاجتماعات.	1	0.045
12	نسبة الحاصلين على رتبة أستاذية من الاناث هي قليلة مقارنة مع نسبة الحاصلين على الرتبة ذاتها من الاناث تقصير من الاكاديميات.	1	0.045
13	القيادية المتسلطة ستعطي انموذجاً سلبياً عن باقي النساء.	1	0.045

وفيما يأتي رسم توضيحي (1) يبين أهم المعوقات الاجتماعية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.

الرسم التوضيحي (1) أهم المعوقات الاجتماعية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.



ثانياً: المجال الإقتصادي.

أجاب عن هذا السؤال كل من وزيرة الدولة السابقة لشؤون المرأة الأردنية ووزراء التعليم العالي

والبحث العلمي وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية.

وفيما يأتي المعوقات التي تم ذكرها:

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تدني الدعم المادي من المجتمع للمرأة (منح/قروض/دورات تأهيلية) يؤدي إلى عدم تأهيلها للوصول لأكمال دراستها العليا أو تفرغها للبحوث وبالتالي تدرجها الوظيفي.
- ذكر بعض أفراد العينة أن تولي المرأة ذات الدخل المادي العالي والمنحدرة من أسرة سلطوية للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية يؤثر في فرص ذوات الدخل المتدني إذ أن للواسطة دوراً في عملية التنسيب وقال أحد أفراد عينة الدراسة "فلنكن واقعين فنحن لا نعيش بالمدينة الفاضلة".
- ذكر عدد من أفراد العينة أن أصحاب القرار يفضلون دعم الذكور ظناً منهم انهم المسؤولون عن الصرف على العائلة.
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن نظام الترقيات والعلاوات والمزايا الممنوحة للمرأة غير متكافئة مع تلك الممنوحة للرجل في الجامعات الرسمية. وذكر مثال على ذلك الابتعاث.
- أجاب غالبية أفراد العينة أن عدم توفر الاستقلالية المادية هي من أهم المعوقات إذ أن المرأة غير المستقرة مادياً لن يكون لديها الخيار بمتابعة دراستها بالخارج أو أخذ الدورات القيادية والإدارية التي سترفع من مهاراتها وكفاءتها لتولي أي منصب. وأضاف ثلاثة من أفراد عينة الدراسة أن العائلة الأردنية تعطي الأولوية للذكور من أبنائها لاكمال تعليمهم في الخارج.
- وشدد عددٌ من أفراد العينة على أن الغيابات المتكررة التي تأخذها المرأة بسبب الحمل والولادة ستؤدي إلى ضعف إنتاجية العمل وبالتالي ترقيتها وذكر عددٌ آخر أن عدم مقدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية تحول دون تدرجها الوظيفي للترقية الامر الذي سينعكس سلباً عليها فيحول دون توليها المناصب.

- ذكر عدد من أفراد العينة أن الوضع الاقتصادي للمرأة وأسرتها هو أحد المعوقات إذ أنها لا تستطيع دفع تكاليف الحضانات المرتفع ولا تستطيع أن تستعين بمن يعينها بالاعمال المنزلية لتتفرغ لعملها وتبدع فيه وبالتالي ستقل من إجراء الأبحاث المطلوبة منها للحصول على الترقية إلى رتبة أستاذ مما سينعكس على فرص توليها منصب عضو مجلس أمناء.
- تجدر الإشارة إلى أن خمسة أفراد من أفراد عينة الدراسة أجابوا عن هذا السؤال بأنه لا توجد معوقات اقتصادية بالمجمل.
- وفيما يأتي الجدول (17) الذي يبين أهم المعوقات الاقتصادية والتكرارات والنسب الخاصة لكل معيق.

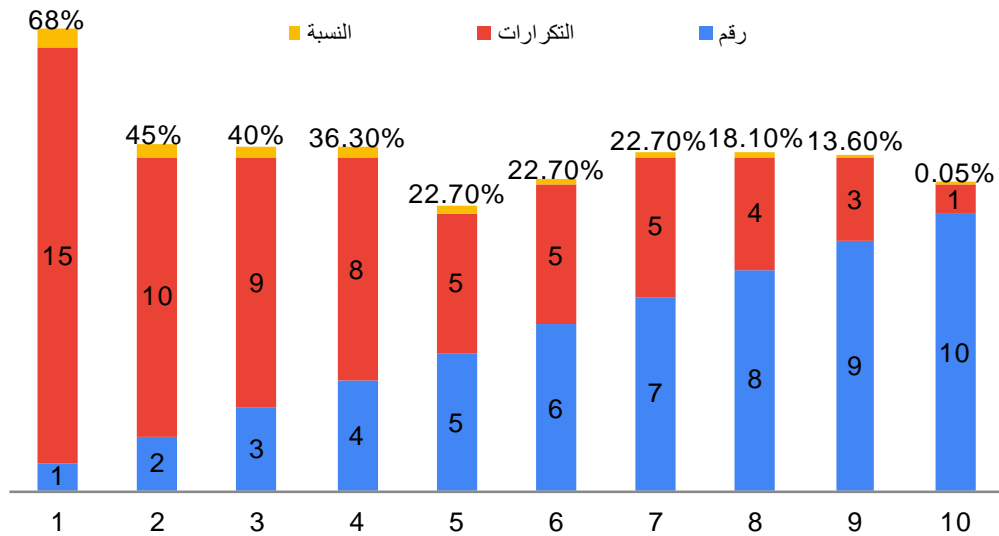
الجدول (17): أهم المعوقات الاقتصادية والتكرارات والنسب الخاصة لكل معيق

رقم	المعوقات	التكرارات	النسبة المئوية
1	عدم توفر الاستقلالية المادية للمرأة	15	68
2	الغيابات المتكررة بسبب الحمل والولادة	10	45
3	أصحاب القرار يفضلون دعم الذكور ظناً منهم أنهم المسؤول عن الصرف على العائلة	9	40
4	عدم مقدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية	8	36.3
5	تدني الدعم المادي من المجتمع للمرأة	5	22.7
6	للاوسطة دور في عملية التسبيب	5	22.7
7	لا توجد معوقات	5	22.7
8	الوضع الاقتصادي للمرأة وأسرتها	4	18.1
9	العائلة الأردنية تعطي أولوية الانفاق بهدف التعليم للذكور من أبنائها	3	13.6
10	نظام الترقيات والعلاوات والمزايا الممنوحة للمرأة غير متكافئة مع تلك الممنوحة للرجل في الجامعات الرسمية	1	0.045

وفيما يأتي رسم توضيحي (2) الذي يبين أهم المعوقات الاقتصادية والتكرارات والنسب المئوية

الخاصة لكل معيق.

الرسم التوضيحي (2) أهم المعوقات الاقتصادية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.



ثالثاً: المجال السياسي والتشريعي.

أجاب عن هذا السؤال كل من وزيرة الدولة السابقة لشؤون المرأة الأردنية ووزراء التعليم العالي

والبحث العلمي وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية.

وفيما يأتي المعوقات التي تم ذكرها:

- ذكر ثلاثة من أفراد عينة الدراسة ان هناك تحيزاً للتشريعات المتعلقة بالذكور. و اضاف أحدهم بأنه عند وضع التشريعات بالسابق لم تكن هناك أنثى لتشارك في وضعها وهذا هو سبب التحيز.
- ذكر أحد أفراد العينة أن عدم اقتناع أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية يحول دون تنسيب أسمها لعضوية مجالس الأمناء. وأضاف أن متخذ هذا القرار في الغالب رجل فمن الطبيعي أن يدعم الرجل.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن ضعف مطالبة المرأة بتحصيل حقوقها يعوقها من تولي المناصب القيادية. وذكر أحدهم مثلاً أن المرأة تخجل من المطالبة بحقوقها ولا تعرف كيف تسوق لنفسها.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن محدودية الالتزام بأهداف التنمية المستدامة المتماشية مع توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني (الهدف الخامس) ومع المعاهدات الدولية (بيجين اسيداو) تحول دون توليها المناصب وذكر أحدهم أن هذه الاتفاقيات تُعد ملزمة أكثر من القانون المحلي بعد أن صادقت عليها دولة الأردن وإنه بموجب هذه الاتفاقيات يجب ألا يقل تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار عن (30%) كحد أدنى.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن عدم الالتزام بأحكام الدستور الأردني، المادة (6) والتي تؤكد على المساواة بين الجنسين "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين." تُعد أحد المعوقات.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن ضعف وجود معايير ضابطة للتعين أو التنسيب لعضوية مجالس الأمناء هي من أهم المعوقات. وذكر أحدهم أن المعيار الوحيد لمقاعد الأكاديميين هي حصولهم على رتبة الاستاذية ولمقاعد ذوي الخبرة والرأي هي حصولهم على البكالوريوس.
- ذكر بعض أفراد العينة الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير) وبالتالي يتحيز للرجل. وذكر أحدهم أن هذه المعايير متقلبة ومتغيرة حسب صاحب القرار .
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن هناك تحيزاً ذكورياً في تنسيب التعيينات بمجالس أمناء الجامعات يعزى لاختيار المعارف وأبناء العشيرة والاصدقاء.
- تجدر الإشارة إلى أن خمسة أفراد من أفراد عينة الدراسة أجابوا عن هذا السؤال بأنه لا توجد معوقات سياسية او تشريعية بالمجمل.
- وفيما يأتي الجدول (18) الذي يبين أهم المعوقات السياسية والتشريعية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.

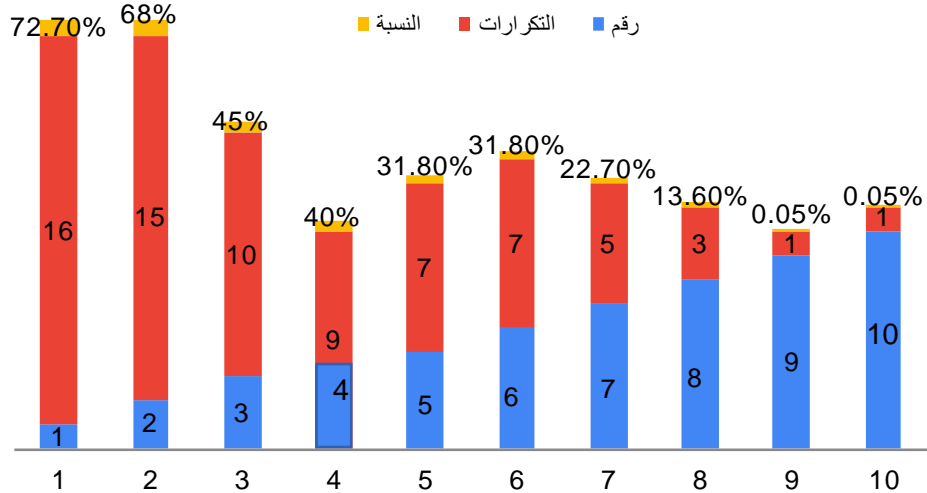
الجدول (18): أهم المعوقات السياسية والتشريعية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق

رقم	المعوقات	التكرارات	النسبة المئوية
1	ضعف وجود معايير ضابطة للتعينين أو التنسيب لعضوية مجالس الأمناء	16	72.7
2	المرأة لا تمكن المرأة	15	68
3	ضعف مطالبة المرأة بتحصيل حقوقها	10	45
4	عدم الالتزام بأحكام الدستور الأردني المادة (6)	9	40
5	محدودية الالتزام بأهداف التنمية المستدامة المتماشية مع توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني (الهدف الخامس) ومع المعاهدات الدولية (بيجين اسيداو)	7	31.8
6	الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير)	7	31.8
7	لا توجد معوقات	5	22.7
8	تحيز للتشريعات المتعلقة بالذكور	3	13.6
9	تحيز ذكوري في تنسيب التعيينات	1	0.045
10	عدم اقتناع أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة للمناصب	1	0.045

وفيما يأتي رسم توضيحي (3) يبين أهم المعوقات السياسية والتشريعية والتكرارات والنسب المئوية

الخاصة لكل معيق.

الرسم التوضيحي (3) أهم المعوقات السياسية والتشريعية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق



رابعاً: في المجال الأيديولوجي

أجاب عن هذا السؤال كل من وزيرة الدولة السابقة لشؤون المرأة الأردنية ووزراء التعليم العالي والبحث العلمي وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية. وفيما يأتي المعينات التي تم ذكرها:

- أجب عدد من أفراد عينة الدراسة بأن هناك تحيزاً ثقافياً (العادات والتقاليد والأعراف) ضد للمرأة.
- أجب عدد من أفراد عينة الدراسة أن المجتمع الأردني يحبذ التزام المرأة بالمنزل. في حين ذكر أحدهم أن المجتمع الأردني قد تغيرت نظرتة لعمل المرأة وأنه لا توجد معينات بدليل أن الشاب حالياً أصبح يبحث عن شريكة حياة بوظيفة لتساعده بالمصاريف الاسرية.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تبني بعض رجال الدين الرأي بحرمة الاختلاط بين الجنسين، يمنع المرأة من تولي المناصب القيادية كعضو في مجالس أمناء الجامعات الرسمية. في حين أن عدداً من أفراد عينة الدراسة ذكروا أن لا علاقة للدين بعمل المرأة وذكر أحدهم قصصاً لقيادات نسائية إسلامية.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة المناصب قيادية هو أحد معينات توليها فهم يفضلون ترشيح رجل من أبناء العشيرة. وذكر أحدهم أنه قام بترشيح أسم امرأة لمنصب عضو مجلس أمناء غير أنه عند صدور القوائم تفاجيء بوجود اسم زوجها عوضاً عن أسمها.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن التنشئة المجتمعية للمرأة منذ صغرها تحول دون تحملها للمسؤولية واتخاذ القرارات.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية وأضاف أحدهم إنها لن تستطع اتخاذ القرارات الصائبة بسبب عاطفتها.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تقصير وسائل الإعلام الأردنية بتسليط الضوء على دور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة يحول دون توليها المناصب.
- تجدر الإشارة إلى أن خمسة أفراد من أفراد عينة الدراسة أجابوا على هذا السؤال بأنه لا توجد معيقات أيديولوجية بالمجمل. وفيما يأتي الجدول (19) يبين أهم المعيقات الأيديولوجية والتكرارات والنسب الخاصة لكل معيق.

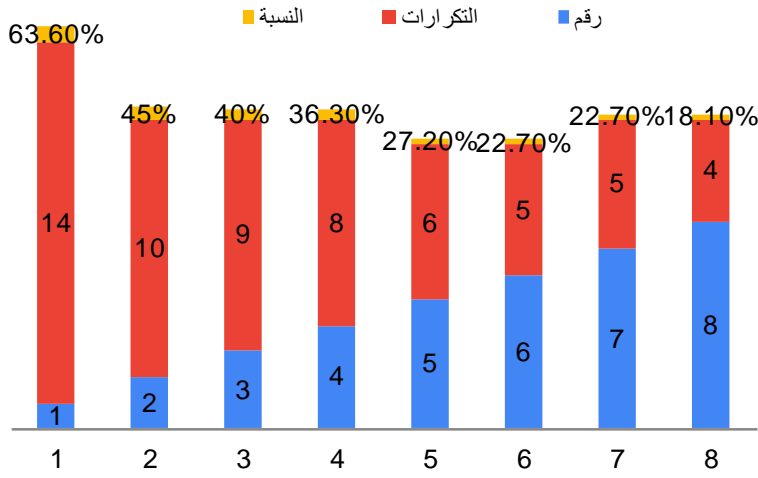
الجدول (19): أهم المعيقات الأيديولوجية والتكرارات والنسب الخاصة لكل معيق.

رقم	المعيقات	التكرارات	النسبة المئوية
1	التحيز الثقافي (العادات والتقاليد والأعراف) ضد للمرأة.	14	63.6
2	تقصير وسائل الإعلام الأردنية بتسليط الضوء على دور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة	10	45
3	وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية	9	40
4	التنشئة المجتمعية للمرأة.	8	36.3
5	لا توجد معيقات.	6	27.2
6	تبني بعض رجال الدين الرأي بحرمة الاختلاط بين الجنسين	5	22.7
7	عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة مناصب قيادية	5	22.7
8	المجتمع الأردني يحبذ التزام المرأة بالمنزل	4	18.1

وفيما يأتي الرسم التوضيحي (4) الذي يبين أهم المعيقات الأيديولوجية والتكرارات والنسب المئوية

الخاصة لكل معيق.

الرسم التوضيحي (4) أهم المعوقات الايدولوجية والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل معيق.



وتلخص الباحثة المعوقات من وجهة نظر القيادات التربوية والإدارية كما يأتي:

1. المسؤوليات الأسرية سواء الأطفال أم الزوج.
2. المجتمع الأردني ذكوري يتحيز للرجل.
3. الرجل لا يؤمن بمقدرة المرأة وكفاءتها.
4. محدودية طموح المرأة.
5. عدم ثقة المرأة بنفسها وبقدراتها.
6. عدم رغبة المرأة في تولي المناصب نتيجة خوفها من زيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقها.
7. المرأة القيادية المتسلطة تعطي انموذجاً سلبياً عن باقي النساء وتحول دون تعيين غيرها من النساء.
8. المرأة تعيق المرأة عندما تقوم بتنشئة جيل لا يثق بمقدرات المرأة.
9. تدني الدعم المادي من المجتمع للمرأة.
10. للواسطة دور في عملية التنسيب.
11. أصحاب القرار يفضلون دعم الذكور لأنهم المسؤولون عن الصرف على العائلة.

12. نظام الترقيات والعلاوات والمزايا الممنوحة للمرأة غير متكافئة مع الممنوحة للرجل.
13. عدم توفر الاستقلالية المادية للمرأة.
14. الغيابات المتكررة التي تأخذها المرأة بسبب الحمل والولادة.
15. تحييز التشريعات للذكور.
16. عدم اقتناع أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية.
17. ضعف مطالبة المرأة بتحصيل حقوقها.
18. محدودية الالتزام بأهداف التنمية المستدامة المتماشية مع توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني (الهدف الخامس) ومع المعاهدات الدولية (بيجين اسيداو).
19. عدم الالتزام بأحكام الدستور الأردني المادة (6) والتي تؤكد على المساواة بين الجنسين "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".
20. ضعف وجود معايير ضابطة للتعيين أو التنسيب لعضوية مجالس الأمناء.
21. الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير) وبالتالي يتحيز للرجل.
22. التحيز ذكوري في التنسيب للتعيينات.
23. المرأة لا تمكن المرأة.
24. التحيز الثقافي (العادات والتقاليد والأعراف) ضد للمرأة.
25. المجتمع الأردني يحبذ التزام المرأة بالمنزل.
26. تبني بعض رجال الدين الرأي بحرمة الاختلاط بين الجنسين.
27. عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة المناصب قيادية .
28. التنشئة المجتمعية للمرأة منذ صغرها تحول دون تحملها للمسؤولية واتخاذ القرارات.
29. الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية .
30. تقصير وسائل الإعلام الأردنية بتسليط الضوء على دور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة.

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث: ما الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب بمجالس أمناء الجامعات الرسمية من وجهة نظر تصورات القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟

أجاب عن هذا السؤال كل من وزيرة الدولة السابقة لشؤون المرأة الأردنية ووزراء التعليم العالي والبحث العلمي وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية.

وفيما يأتي الحلول المقترحة التي تم ذكرها:

أولاً: المجال الاجتماعي

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض عبر نشر الوعي تجاه فكرة أن بالتعاون قوة هو من أهم الحلول المقترحة. وأضاف أحد أفراد العينة أن النساء غير متعاونات مع بعضهن بعضاً وأن بعض النساء يغرن من نجاحات النساء الأخريات.
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن توفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي قد يكون من أحد الحلول. وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة للقيادة هي من أحد الحلول.
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية ضروري. وأضاف لتفجع الآخرين عليها أن تكون مقتنعة بأهمية وجودها بمراكز صنع القرار.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي بضرورة اهتمام الاسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الاناث من أبنائها مهم جداً.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة هو أمر ضروري. وذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل مهم جداً فهي تفتقر للطموح.

- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل متلاحم ومزدهر هو أمر مهم. وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل هو من الأمور الضرورية.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تعزيز مقدرة المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر إخضاعها لدورات تأهيلية. وأضاف أحد أفراد العينة أن المرأة تكون مؤهلة علمياً لكن ينقصها التأهيل العملي والخبرة العملية في التعامل مع مجريات الاحداث.

تجدر الإشارة إلى أن اثنين من أفراد عينة الدراسة أجابا عن هذا السؤال بأنه على الرغم من عدم وجود معيقات لكن إقترحا بعض الأمور التي قد تعزز من وجود المرأة بمناصب أمناء مجالس الجامعات الرسمية. وتجدر الإشارة إلى أن ثلاثة أفراد من أفراد عينة الدراسة أجابوا عن هذا السؤال بأنه لا توجد حلول لعدم وجود معيقات في هذا المجال. وفيما يأتي الجدول (20) يبين أهم الحلول الاجتماعية المقترحة والتكرارات والنسب الخاصة لكل مقترح.

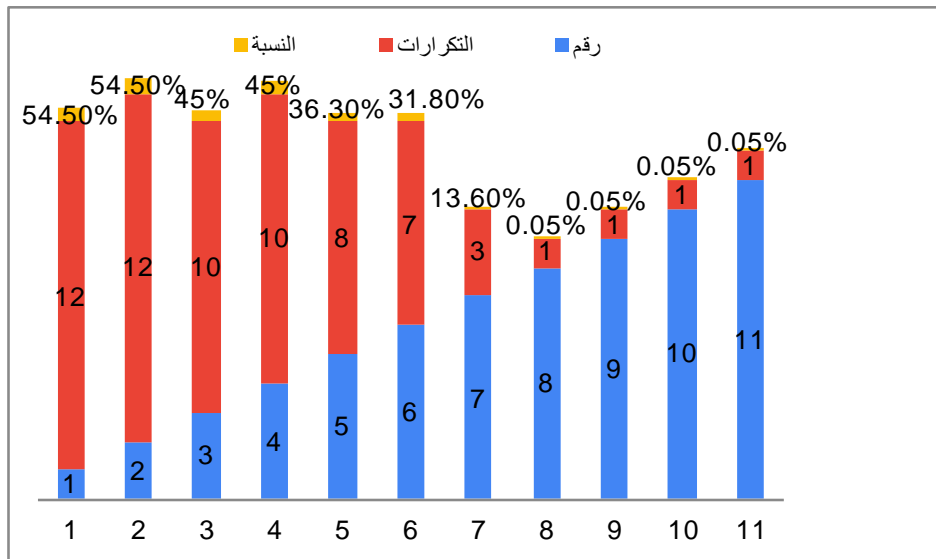
الجدول (20): أهم الحلول الاجتماعية المقترحة والتكرارات والنسب الخاصة لكل مقترح.

رقم	الحلول المقترحة	التكرارات	النسبة المئوية
1	تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض	12	54.5
2	نشر الوعي بضرورة اهتمام الاسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الاناث من أبنائهن	12	54.5
3	تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة على القيادة	10	45
4	تعزيز مقدرة المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر إخضاعها لدورات تأهيلية	10	45
5	تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل	8	36.3
6	نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة	7	31.8
7	لا توجد حلول لعدم وجود معوقات في هذا المجال.	3	13.6
8	توفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي	1	0.045
9	اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية	1	0.045
10	رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل	1	0.045
11	تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة	1	0.045

وفيما يأتي الرسم التوضيحي (5) يبين أهم الحلول الاجتماعية المقترحة والتكرارات والنسب

الخاصة لكل مقترح.

الرسم التوضيحي (5) أهم الحلول الاجتماعية المقترحة والتكرارات والنسب الخاصة لكل حل مقترح.



ثانياً: المجال الاقتصادي

أجاب عن هذا السؤال كل من وزيرة الدولة السابقة لشؤون المرأة الأردنية ووزراء التعليم العالي والبحث العلمي وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية. وفيما يأتي الحلول المقترحة التي تم ذكرها:

- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة لتوفير مزيد من فرص الرعاية للأطفال هو أمر ضروري ليساعد المرأة في التدرج الوظيفي، وذكر بعض أفراد عينة الدراسة أن توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة ضروري جداً.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الإنفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور هو أمر مهم. وضاف أحد أفراد العينة "بفضل الإنفاق على تعليم بناتي عشان الشهادة سلاح والواحد ما بيعرف شو المستقبل مخيلهم ام الشباب فيبقروا يدبروا حالهم ويشغلوا أي شغلة حتى من دون شهادات بس البنات كثير صعب عليهم يلاقوا شغل محترم وما معهم شهادة".
- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة قد يساعد المرأة في سعيها للوصول إلى المناصب، كما ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن تضيق فجوة التمييز في الاجور بين الرجال والنساء قد يزيد من دافعية المرأة. غير أن الباحثة كانت قد ناقشت هذا الموضوع مع عدد من أفراد مجتمع الدراسة خارج أفراد العينة للاستفسار عن مدى حجم هذه الفجوة فكان ردهم أن الفجوة موجودة بالمؤسسات الخاصة وليس بالمؤسسات الرسمية فالفارق الوحيد بالاجور حسب ما ذكر أحدهم هو بمعدل دينارين عن كل طفل يعطى للاكاديمي في الجامعات الرسمية وهي لم تتمكن من التحقق من هذه المعلومة.

- كما ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن وجود عدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية هو أمر مهم. غير أن الباحثة كانت قد ناقشت هذا الموضوع مع عدد من أفراد مجتمع الدراسة خارج أفراد العينة للاستفسار عن مدى وجود عدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية فتفاوتت الإجابات بين مؤيد ومعارض بين أن الأغلبية عزت التأخر بالترقيات إلى أن تقصير الأكاديميات بتقديم الأبحاث بسبب الإلتزامات الاسرية هو سبب رئيس لتأخرهن بالحصول على الترقية.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن توعية المرأة بحقوقها المهنية في الجامعات الرسمية هو من أحد الحلول، كما ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تمكين المرأة بآليات ضاغطة من خلال الحشد والتأييد للمطالبة بحقوقها في حال تم أستثنائها من الترقية التي تستحقها هو من أحد الحلول، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن توفير حوافز من الحكومة للمؤسسات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص هو من أحد الحلول.

- تجدر الإشارة إلى أن اثنين من أفراد عينة الدراسة أجابا عن هذا السؤال بأنه على الرغم من عدم وجود معوقات لكن إقترحا بعض الأمور التي قد تعزز من وجود المرأة بمناصب أمناء مجالس الجامعات الرسمية.

وتجدر الإشارة إلى أن ثلاثة من أفراد عينة الدراسة أجابوا عن هذا السؤال بأنه لا توجد حلول لعدم وجود معوقات. وفيما يأتي الجدول (21) يبين أهم الحلول الاقتصادية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح.

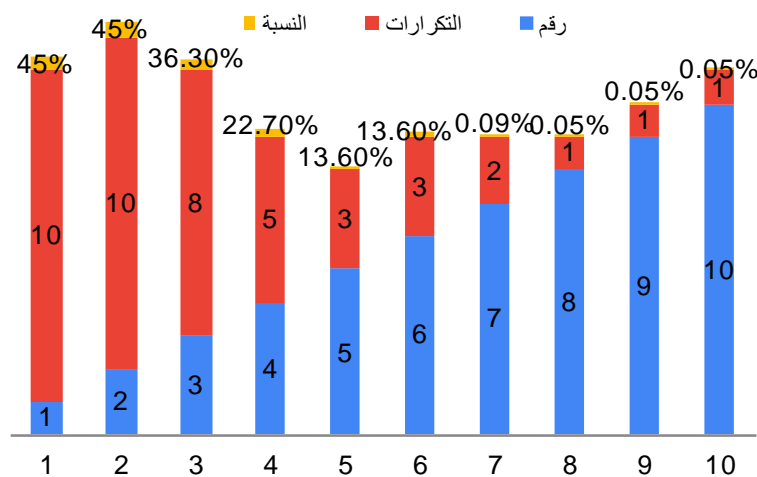
الجدول (21): أهم الحلول الاقتصادية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح.

رقم	الحلول المقترحة	التكرارات	النسبة المئوية
1	توعية المرأة بحقوقها المهنية في الجامعات الرسمية	10	45
2	تمكين المرأة بآليات ضاغطة للمطالبة بحقوقها في حال تم أستثنائها من الترقية	10	45
3	توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة	8	36.3
4	توفير حوافز من الحكومة للمؤسسات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص	5	22.7
5	نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الأنفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور	3	13.6
6	لا توجد حلول لعدم وجود معيقات في هذا المجال.	3	13.6
7	توفير مقومات للحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة	2	0.090
8	ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة	1	0.045
9	تضييق فجوة التمييز في الاجور بين الرجال والنساء قد تزيد من دافعية المرأة	1	0.045
10	وجود عدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية	1	0.045

وفيما يأتي الرسم التوضيحي (6) يبين أهم الحلول الاقتصادية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية

الخاصة لكل مقترح.

الرسم التوضيحي (6) أهم الحلول الاقتصادية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل حل مقترح.



ثالثاً: المجال السياسي والتشريعي.

أجاب عن هذا السؤال كل من وزيرة الدولة السابقة لشؤون المرأة الأردنية ووزراء التعليم العالي والبحث العلمي وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية.

وفيما يأتي الحلول المقترحة التي تم ذكرها:

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تجديد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية وإيجاد إطار تشريعي مؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة هو من أهم الحلول.

- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي بين أصحاب القرار في السلطة التشريعية بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية هو من أحد الحلول.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة (تكافؤ فرص-بيئة عمل خالية من التحرش-توفير حضانات-الأنصاف بالأجور-تأمين المواصلات والإنارة للطرق) لتزيد انتاجيتها عندما تشعر بالأمان الوظيفي هو من أهم الحلول.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار كمجالس أمناء الجامعات الرسمية؛ بما يعزز صورة المرأة الأردنية على الأصعدة كافة.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها هو من أهم الحلول. وأضاف أحد أفراد العينة أن تمثيل النساء في النقابات ضعيف جداً "فالنساء يشكلن نسبة (67%) من المعلمين ومع ذلك خلى مجلس النقابة منهن لدورتين متتاليتين" "لازم يكون في جهات داعمة للنساء وينشر الوعي بهل موضوع مشكلتنا بالأردن بس حدا يحكي حشد

تأييد فوراً بينحكى عنه انه بيشتغل ضد الحكومة مع أنه حشد التأييد هو بالأساس لأبراز قضية والدفاع عنها والتعاون مع الحكومة للخروج لأفضل الحلول بخصوص هي القضية".

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن الالتزام بأحكام الدستور الأردني (المادة 6) "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". وتفعيل القوانين الخاصة بحقوق المرأة ومساواتها بالرجل هو من أهم الحلول.

- ذكر عدد كبير من أفراد عينة الدراسة ضرورة وجود معايير ضابطة للتعيين بمناصب أمناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها، " لما يكون في معايير وينحط الشخص المناسب بالمكان المناسب ويتم اختيار نساء كفؤ ما ينفتح المجال لأي شخص يحكي أنه النساء الي عم يستلموا مناصب ما بينجزوا".

- ذكر بعض أفراد عينة الدراسة أن فرض الكوتا المرحلية (3-5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية لإتاحة المجال للمرأة بأن تثبت جدارتها ريثما يتقبل المجتمع وجودها بمجالس الأمناء هو أمر ضروري "لما تنفرض عليهم المرا وتثبت نفسها وأنها عندها مهارات القيادة ببيلش المجتمع يتعود على وجودها بعدها أتوقع ما حيكون في داعي للكوتة".

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار من الأمور المهمة.

تجدر الإشارة إلى أن اثنين من أفراد عينة الدراسة أجابا عن هذا السؤال بأنه على الرغم من عدم وجود معيقات لكن إقترحا بعض الأمور التي قد تعزز من وجود المرأة بمناصب أمناء مجالس الجامعات الرسمية.

وتجدر الإشارة إلى أن ثلاثة من أفراد عينة الدراسة أجابوا عن هذا السؤال بأنه لا توجد حلول لعدم وجود معيقات.

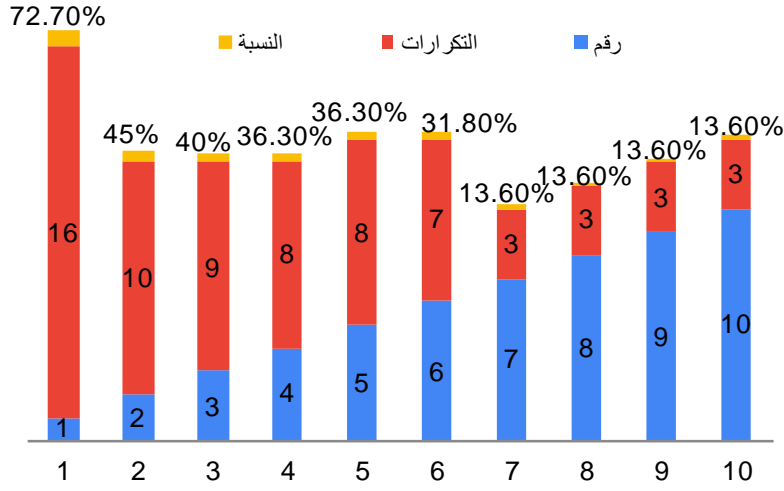
وفيما يأتي الجدول (22) يبين أهم الحلول السياسية والتشريعية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح.

الجدول (22): أهم الحلول السياسية والتشريعية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح

رقم	الحلول المقترحة	التكرارات	النسبة المئوية
1	ضرورة وجود معايير ضابطة للتعين بمناصب أمناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها	16	72.7
2	فرض الكوتا المرحلية (3-5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية	10	45
3	الالتزام بأحكام الدستور الأردني (المادة 6)	9	40
4	تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة	8	36.3
5	حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها هو من أهم الحلول	8	36.3
6	رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار كمجالس أمناء الجامعات الرسمية	7	31.8
7	تجديد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية	3	13.6
8	تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار	3	13.6
9	نشر الوعي بين أصحاب القرار في السلطة التشريعية بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية	3	13.6
10	لا توجد حلول لعدم وجود معوقات في هذا المجال.	3	13.6

وفيما يأتي الرسم التوضيحي (7) يبين أهم الحلول السياسية والتشريعية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح.

الرسم التوضيحي (7) أهم الحلول السياسية والتشريعية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل حل مقترح



رابعاً: المجال الأيديولوجي.

أجاب عن هذا السؤال كل من وزيرة الدولة السابقة لشؤون المرأة الأردنية ووزراء التعليم العالي

والبحث العلمي وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية.

وفيما يأتي الحلول المقترحة التي تم ذكرها:

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي حول تغيير نمط الاستجابة (للعادات وللتقاليد وللأعراف المتحيزة) ضد المرأة شرط ألا تتعارض مع خصوصية مجتمعنا من الأمور المهمة.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر من الأمور المهمة.
- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن التركيز في المناهج على العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة بشكل عام وعلى التعامل بوعي مع متغير الدين المتعلق بمشاركة المرأة بالحياة

المجتمعية بشكل خاص هو أمر مهم.وأضاف أحد أفراد العينة أن التغيير يجب أن يبدأ من المناهج هذا إذا كنا جادين به.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي لتغيير الصورة النمطية لدور المرأة الأنثوي التقليدي الذي يحول دون تكافؤ الفرص ومساواتها بالرجل هو أمر مهم.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على حقوق المرأة الأردنية ودورها في المجالات المختلفة مهم جداً.

- ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي بضرورة اسهام المرأة في القيادة يُعد مهم.

- ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على قصص نجاح لقيادات في المجالات المختلفة من الأمور المهمة.

تجدر الإشارة إلى أن اثنين من أفراد عينة الدراسة أجابا عن هذا السؤال بأنه على الرغم من عدم وجود معيقات لكن إقترحا بعض الأمور التي قد تعزز من وجود المرأة بمناصب أمناء مجالس الجامعات الرسمية.

وتجدر الإشارة إلى أن ثلاثة أفراد من أفراد عينة الدراسة أجابوا عن هذا السؤال بأنه لا توجد حلول لعدم وجود معيقات. وفيما يأتي الجدول (23) يبين أهم الحلول الايدولوجية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح.

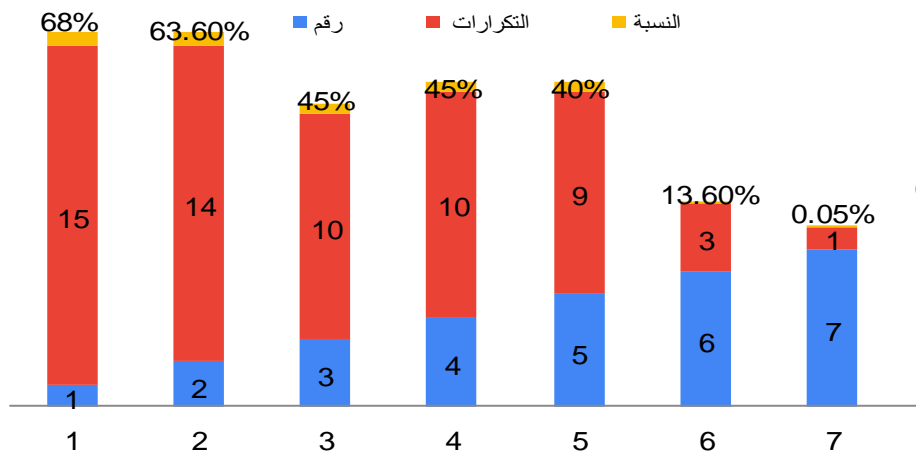
الجدول (23): أهم الحلول الايدولوجية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل مقترح

رقم	الحلول المقترحة	التكرارات	النسبة المئوية
1	التركيز في المناهج على العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة بشكل عام وعلى التعامل بوعي مع متغير الدين المتعلق بمشاركة المرأة في الحياة المجتمعية بشكل عام.	15	68
2	نشر الوعي حول تغيير نمط الاستجابة (للعادات والتقاليد وللأعراف المتحيزة) ضد المرأة	14	63.6
3	تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على حقوق المرأة الأردنية ودورها في المجالات المختلفة	10	45
4	تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على قصص نجاح لقيادات في المجالات المختلفة	10	45
5	نشر الوعي لتغيير الصورة النمطية لدور المرأة الأنثوي التقليدي	9	40
6	لا توجد حلول لعدم وجود معيقات في هذا المجال.	3	13.6
7	نشر الوعي بضرورة اسهام المرأة في القيادة يُعد مهماً	1	0.045
8	تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة	1	0.045

وفيما يأتي الرسم التوضيحي (8) يبين أهم الحلول الايدولوجية المقترحة والتكرارات والنسب

المئوية الخاصة لكل مقترح.

الرسم التوضيحي (8) أهم الحلول الايدولوجية المقترحة والتكرارات والنسب المئوية الخاصة لكل حل مقترح.



وتلخص الباحثة الحلول المقترحة من وجهة نظر القيادات التربوية والإدارية كما يأتي:

1. تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض عبر نشر الوعي تجاه فكرة أن بالتعاون قوة.
2. توفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي.
3. تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة على القيادة هو من أحد الحلول.
4. اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية.
5. نشر الوعي بضرورة اهتمام الاسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الاناث من أبنائها.
6. نشر الثقافة المجتمعية يعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة.
7. رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل.
8. تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة.
9. تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل.
10. تعزيز مقدرة المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر إخضاعها لدورات تأهيلية.
11. ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة.
12. توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة ضروري جداً.
13. نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الأنفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور.
14. توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة.
15. تضييق فجوة التمييز في الاجور بين الرجال والنساء قد يزيد من دافعية المرأة.
16. وجود عدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية.
17. توعية المرأة بحقوقها المهنية في الجامعات الرسمية.
18. تمكين المرأة بآليات ضاغطة للمطالبة بحقوقها.
19. توفير حوافز من الحكومة للمؤسسات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص.

20. تجديد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية.
21. إيجاد إطار تشريعي مؤسسي داعم للمرأة.
22. نشر الوعي بين أصحاب القرار في السلطة التشريعية بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية.
23. تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة.
24. رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار .
25. حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها.
26. الالتزام بأحكام الدستور الأردني (المادة 6) التي تنص على " الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين.".
27. ضرورة وجود معايير ضابطة للتعيين بمناصب امناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها.
28. فرض الكوتا المرحلية (3-5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية.
29. تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار .
30. نشر الوعي حول تغيير نمط الاستجابة (للعادات وللثقافة وللأعراف المتحيزة) ضد المرأة.
31. تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة.
32. التركيز في المناهج على التعامل بوعي مع متغير الدين المتعلق بمشاركة المرأة في الحياة المجتمعية.
33. نشر الوعي لتغيير الصورة النمطية لدور المرأة الأنثوي التقليدي.
34. تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على حقوق المرأة الأردنية ودورها في المجالات المختلفة.
35. نشر الوعي بضرورة اسهام المرأة في القيادة.
36. تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على قصص نجاح لقيادات في المجالات المختلفة.

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الرابع: ما معيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (24) ذلك.

الجدول (24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المعيقات
3	معيقات سياسية وتشريعية	3.86	0.88	1	مرتفعة
4	معيقات ايدولوجية	3.40	0.84	2	متوسطة
1	معيقات اجتماعية	3.20	0.66	3	متوسطة
2	معيقات اقتصادية	2.84	0.72	4	متوسطة
	الدرجة الكلية لتصورات المعوقات	3.35	0.63		متوسطة

يلاحظ من الجدول (24) أن درجة معيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.35) وانحراف معياري (0.63)، وجاءت مجالات الأداة في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.84 - 3.86)، وجاء في الرتبة الأولى مجال " معيقات سياسية وتشريعية"، بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.88) وبدرجة معيقات مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاء مجال " معيقات ايدولوجية" بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة معيقات متوسطة، وجاء في الرتبة قبل الاخيرة مجال "معيقات اجتماعية" بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (0.66)

وبدرجة معيقات متوسطة، وجاء في الرتبة الاخيرة مجال معيقات اقتصادية" بمتوسط حسابي (2.84) وانحراف معياري (0.72) وبدرجة معيقات متوسطة. أما بالنسبة لفقرات كل مجال مرتبة حسب الرتب التي حصلت عليها فكان النتائج على النحو الآتي:

1- مجال معيقات سياسية وتشريعية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (25) ذلك.

الجدول (25): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معيقات سياسية وتشريعية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المعوقات
24	هناك تحيز ذكوري في تنسيب التعيينات بمجالس أمناء الجامعات.	4.32	0.95	1	مرتفعة
23	الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير).	4.08	1.13	2	مرتفعة
22	ضعف وجود معايير ضابطة للتعين أو التنسيب بالمناصب القيادية بمجالس أمناء.	4.07	1.15	3	مرتفعة
18	عدم اقتناع أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية (لذلك لا يتم اختيارها لعضوية مجالس الأمناء).	3.92	1.07	4	مرتفعة
25	المرأة لا تُمكن المرأة.	3.92	1.12	4	مرتفعة
21	عدم الالتزام بأحكام الدستور الأردني المادة (6) والتي تؤكد على المساواة بين الجنسين "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".	3.85	1.10	6	مرتفعة
19	ضعف المطالبة بتحصيل حقوق المرأة لتولي المناصب القيادية.	3.74	1.12	7	مرتفعة
20	محدودية الالتزام بأهداف التنمية المستدامة المتماشية مع توجهات جلالة الملك عبد الله الثاني (الهدف الخامس) ومع المعاهدات الدولية (بيجين اسيداو).	3.58	1.10	8	متوسطة
17	تحيز التشريعات للذكور.	3.28	1.28	9	متوسطة
	الدرجة الكلية للمعوقات السياسية والتشريعية	3.86	0.88		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (25) أن درجة معيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معيقات سياسية وتشريعية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.86) وانحراف معياري (0.88)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة بإستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.32 - 3.28)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (24) التي تنص على " هناك تحيّر ذكوري في تنسيب التعيينات بمجالس أمناء الجامعات"، بمتوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.95) وبدرجة معيقات مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (23) التي تنص على " الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير)"، بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (1.13)، وبدرجة معيقات مرتفعة، تلتها الفقرة (22) التي تنص على ضعف وجود معايير ضابطة للتعيين أو التنسيب بالمناصب القيادية بمجالس أمناء"، بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (1.15)، " وبدرجة معيقات مرتفعة، تلتها الفقرة (18) التي تنص على " عدم اقتناع أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية (لذلك لا يتم اختيارها لعضوية مجالس الأمناء)"، بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (1.07)، " وبدرجة معيقات مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (20) التي تنص على " محدودية الالتزام بأهداف التنمية المستدامة المتماشية مع توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني (الهدف الخامس) ومع المعاهدات الدولية(بيجيناسيداو)" بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة معيقات متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (17) التي تنص على " تحيّر التشريعات للذكور" بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (1.28) وبدرجة معيقات متوسطة.

2- مجال معيقات ايديولوجية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (26) ذلك.

الجدول (26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معيقات ايديولوجية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المعوقات
26	التحيز الثقافي (العادات والتقاليد والأعراف) ضد للمرأة.	3.76	0.92	1	مرتفعة
31	وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية (لن تستطيع اتخاذ القرارات الصائبة).	3.75	1.20	2	مرتفعة
32	تقصير وسائل الإعلام الأردنية بتسليط الضوء على دور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة.	3.66	1.04	3	متوسطة
27	يحبذ المجتمع الأردني التزام المرأة بالمنزل.	3.54	1.00	4	متوسطة
28	تبني بعض رجال الدين الرأي بحرمة الاختلاط بين الجنسين، يمنع المرأة من تولي المناصب القيادية كعضوة في مجالس أمناء الجامعات الرسمية.	3.23	1.30	5	متوسطة
30	تحول التنشئة المجتمعية للمرأة منذ صغرها دون تحملها للمسؤولية واتخاذ القرارات.	3.02	1.12	6	متوسطة
29	عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة لمناصب قيادية.	2.89	1.27	7	متوسطة
	الدرجة الكلية للمعوقات الايديولوجية	3.40	0.84		متوسطة

يلاحظ من الجدول (26) أن درجة معيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في

مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات

الرسمية لمجال معيقات ايدولوجية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.40) وانحراف معياري (0.84)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.89 - 3.76)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (26) التي تنص على " التحيز الثقافي (العادات والتقاليد والأعراف) ضد للمرأة"، بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة معيقات مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (31) التي تنص على " وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية (لن تستطيع إتخاذ القرارات الصائبة)"، بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.20) وبدرجة معيقات مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (30) التي تنص على " تحول التنشئة المجتمعية للمرأة منذ صغرها دون تحملها للمسؤولية واتخاذ القرارات " بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (1.12) وبدرجة معيقات متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (29) التي تنص على " عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة لمناصب قيادية" بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (1.27) وبدرجة معيقات متوسطة.

3- مجال معيقات اجتماعية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (27) ذلك.

الجدول (27): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معوقات اجتماعية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المعوقات
2	ضعف اقتناع المجتمع بشراكة المرأة للرجل (لا يتم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية/ لن تضيف شيء يذكر بعضويتها).	3.70	1.13	1	مرتفعة
8	ضعف ثقة المجتمع الأردني بمقدرة المرأة للقيادة (يثق المجتمع بالرجل لذا يتم تنسيبه لعضوية مجالس أمناء الجامعات الرسمية).	3.49	1.10	2	متوسطة
5	قلة تقبل المجتمع الأردني لدور المرأة القيادي (لا يتم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية).	3.44	1.25	3	متوسطة
1	تحد الإلتزامات الأسرية للمرأة من سعيها للتقدم في عملها.	3.35	1.02	4	متوسطة
6	تحد طبيعة متطلبات المناصب من (سفر والعمل لأوقات متأخرة) من رغبة المرأة لتولي المناصب.	3.28	1.04	5	متوسطة
9	الواجبات المنزلية الملقاة على عاتق المرأة تعيقها من القيام بعملها وبالتالي تدرجها الوظيفي للوصول للمناصب.	3.19	0.85	6	متوسطة
4	قلة توفير أماكن رعاية للأطفال (الحضانات) الأمر الذي يؤثر في سعي المرأة نحو وصولها إلى المناصب القيادية.	3.03	1.18	7	متوسطة
3	تدني دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل لإدراكها بانها تعيش في مجتمع ذكوري.	2.79	1.10	8	متوسطة
7	ضعف مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل (سبب بعدم اختيارها لعضوية مجلس أمناء الجامعات الرسمية/لا تلتزم بحضور الاجتماعات).	2.48	1.00	9	متوسطة
	الدرجة الكلية للمعوقات الاجتماعية	3.20	0.66		متوسطة

يلاحظ من الجدول (27) أن درجة معيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معيقات اجتماعية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.20) وانحراف معياري (0.66)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة بإستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.48 - 3.70)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على "ضعف اقتناع المجتمع بشراكة المرأة للرجل (لا يتم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية/ لن تضيف شيء يذكر بعضويتها)"، بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.13) وبدرجة معيقات مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (8) التي تنص على "ضعف ثقة المجتمع الأردني بمقدرة المرأة للقيادة (يثق المجتمع بالرجل لذا يتم تنسيبه لعضوية مجالس أمناء الجامعات الرسمية)"، بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة معيقات متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (3) التي تنص على "تدني دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل لإدراكها بأنها تعيش في مجتمع ذكوري" بمتوسط حسابي (2.79) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة معيقات متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (7) التي تنص على "ضعف مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل (سبب بعدم اختيارها لعضوية مجلس أمناء الجامعات الرسمية/ لا تلتزم بحضور الاجتماعات" بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (1.00) وبدرجة معيقات متوسطة.

4- مجال معيقات اقتصادية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (28) ذلك.

الجدول (28): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمعوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معوقات اقتصادية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المعوقات
15	يحبذ أصحاب القرار إعطاء المنصب للذكور ظناً منهم أنه المسؤول عن الصرف على العائلة.	3.81	1.24	1	مرتفعة
11	قلة تمتع المرأة الأردنية بالاستقلالية المادية لإكمال تعليمها في الخارج بسبب نظرة المجتمع بإعطاء الأولوية للذكور من أبنائها.	3.32	1.07	2	متوسطة
12	تحول إجازات الامومة المتكررة للمرأة دون التدرج الوظيفي بالجامعات الرسمية صعوداً لتوليها المناصب القيادية (كعضوة في مجالس أمناء الجامعات الرسمية).	3.16	0.93	3	متوسطة
10	تدني الدعم المادي من المجتمع للمرأة (منح/قروض/دورات تأهيلية)، لإكمال تعليمها العالي).	3.12	1.15	4	متوسطة
16	تدني الدعم المادي من المجتمع للمرأة (منح/قروض/دورات تأهيلية)، لعمل البحوث العلمية.	2.84	1.51	5	متوسطة
14	تولي المرأة ذات الدخل المادي العالي للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية يؤثر على ذوات الدخل المتدني.	1.99	1.22	6	منخفضة
13	تدني انتاجية العمل بسبب ضعف مقدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية.	1.62	0.77	7	منخفضة
	الدرجة الكلية للمعوقات الاقتصادية	2.84	0.72		متوسطة

يلاحظ من الجدول (28) أن درجة معوقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال معوقات اقتصادية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.84) وانحراف معياري (0.72)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجات المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.81 - 1.62)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (15) التي تنص على "يحبذ أصحاب القرار إعطاء المنصب للذكور ظناً منهم أنه المسؤول عن الصرف على العائلة"،

بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (1.24) وبدرجة معيقات مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (11) التي تنص على "قلة تمتع المرأة الأردنية بالاستقلالية المادية لإكمال تعليمها في الخارج بسبب نظرة المجتمع بإعطاء الأولوية للذكور من أبنائها"، بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.07) وبدرجة معيقات متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (14) التي تنص على "تولي المرأة ذات الدخل المادي العالي للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية يؤثر على نوات الدخل المتدني" بمتوسط حسابي (1.99) وانحراف معياري (1.22) وبدرجة معيقات منخفضة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (13) التي تنص على "تدني انتاجية العمل بسبب ضعف مقدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية" بمتوسط حسابي (1.62) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة معيقات منخفضة.

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الخامس: ما الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (29) ذلك.

الجدول (29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية مرتبة تنازلياً حسب المجالات.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحلول
3	حلول مقترحة سياسية وتشريعية	4.47	0.60	1	مرتفعة
4	حلول مقترحة أيدلوجية	4.36	0.62	2	مرتفعة
2	حلول مقترحة اقتصادية	4.35	0.63	3	مرتفعة
1	حلول مقترحة اجتماعية	4.29	0.62	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية لتصورات الحلول المقترحة	4.37	0.55		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (29) أن درجة الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.37) وانحراف معياري (0.55)، وجاءت مجالات الأداة في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.47 - 4.29)، وجاء في الرتبة الأولى مجال " حلول مقترحة سياسية وتشريعية "، بمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.60) وبدرجة حلول مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاء مجال " حلول مقترحة أيولوجية" بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال " حلول مقترحة اقتصادية " بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (0.63) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال حلول مقترحة اجتماعية" بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة حلول مرتفعة. أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكان النتائج على النحو الآتي:

1- مجال حلول مقترحة سياسية وتشريعية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية ووجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (30) ذلك.

الجدول (30) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة سياسية وتشريعية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحلول
29	تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار.	4.64	0.54	1	مرتفعة
27	ضرورة وجود معايير ضابطة للتعين بمناصب امناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها.	4.63	0.72	2	مرتفعة
24	رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار كمجالس أمناء الجامعات الرسمية؛ بما يعزز صورة المرأة الأردنية على كافة الأصعدة.	4.56	0.74	3	مرتفعة
26	تطبيق أحكام الدستور الأردني (المادة 6) "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين." كتنفيذ القوانين الخاصة بحقوق ومساواة المرأة بالرجل.	4.56	0.69	3	مرتفعة
23	تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة في الجامعات الرسمية (تكافؤ فرص-بيئة عمل خالية من التحرش-توفير حضانات-الأنصاف بالأجور-تأمين المواصلات والإتارة للطرق) لتزيد إنتاجيتها عندما تشعر بالأمان.	4.51	0.82	5	مرتفعة
20	تجديد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية.	4.46	0.76	6	مرتفعة
21	إيجاد إطار تشريعي مؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة.	4.44	0.73	7	مرتفعة
22	نشر الوعي بين أصحاب القرار في السلطة التشريعية بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية.	4.44	0.84	7	مرتفعة
25	حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها.	4.39	0.82	9	مرتفعة
28	فرض الكوتا المرحلية (3-5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية لإتاحة المجال للمرأة بأن تثبت جدارتها ريثما يتقبل المجتمع وجودها بمجالس الأمناء.	4.10	1.19	10	مرتفعة
	الدرجة الكلية للحلول المقترحة السياسية والتشريعية	4.47	0.60		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (30) أن درجة الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة سياسية وتشريعية كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.47) وانحراف معياري (0.60)، وجاءت فقرات هذا المجال جميعها في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.64 - 4.10)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (29) التي تنص على "تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار"، بمتوسط حسابي (4.64) وانحراف معياري (0.54) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (27) التي تنص على "ضرورة وجود معايير ضابطة للتعيين بالمناصب امناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها"، بمتوسط حسابي (4.63) وانحراف معياري (0.72) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (25) التي تنص على "حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها" بمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.82) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (28) التي تنص على "فرض الكوتا المرحلية (3-5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية لإتاحة المجال للمرأة بأن تثبت جدارتها ريثما يتقبل المجتمع وجودها بمجالس الأمناء" بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة حلول مرتفعة.

2- مجال حلول مقترحة أيولوجية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (31) ذلك.

الجدول (31): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة أيولوجية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحلول
31	تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر.	4.50	0.70	1	مرتفعة
35	نشر الوعي بضرورة اسهام المرأة بالقيادة.	4.42	0.71	2	مرتفعة
30	نشر الوعي حول تغير نمط الاستجابة (للعادات وللتقاليد وللأعراف المتحيزة) ضد المرأة شرط ألا تتعارض مع خصوصية مجتمعنا.	4.41	0.72	3	مرتفعة
36	تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على قصص نجاح لقيادات في المجالات المختلفة.	4.39	0.82	4	مرتفعة
33	نشر الوعي لتغيير الصورة النمطية لدور المرأة الأثنوي التقليدي الذي يحول دون تكافؤ الفرص ومساواتها بالرجل.	4.34	0.77	5	مرتفعة
32	التركيز في المناهج على بناء أهمية مشاركة المرأة بالحياة المجتمعية من النواحي الدينية والاجتماعية	4.27	0.85	6	مرتفعة
34	تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على حقوق ودور المرأة الأردنية ودورها في المجالات المختلفة.	4.19	0.81	7	مرتفعة
	الدرجة الكلية للحلول المقترحة الأيولوجية	4.36	0.62		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (31) أن درجة الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة أيولوجية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.36) وانحراف معياري (0.62)، وجاءت فقرات هذا المجال جميعها في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات

الحسابية بين (4.50 - 4.19)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (31) التي تنص على " تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر "، بمتوسط حسابي (4.50) وانحراف معياري (0.70) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (35) التي تنص على " نشر الوعي بضرورة اسهام المرأة بالقيادة "، بمتوسط حسابي (4.42) وانحراف معياري (0.71) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (32) التي تنص على " التركيز في المناهج على بناء أهمية مشاركة المرأة بالحياة المجتمعية من النواحي الدينية والاجتماعية" بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.85) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (34) التي تنص على " تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على حقوق المرأة الأردنية ودورها في المجالات المختلفة" بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة حلول مرتفعة.

3- مجال حلول مقترحة اقتصادية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية ل فقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (32) ذلك.

الجدول (32): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة اقتصادية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحلول
19	توفير حوافز من الحكومة للجامعات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص.	4.54	0.78	1	مرتفعة
18	تمكين المرأة بالجامعات الرسمية بآليات ضاغطة للمطالبة بحقها في حال تم أستثنائها من الترقية التي تستحقها.	4.53	0.76	2	مرتفعة
17	توعية المرأة بحقوقها المهنية في الجامعات الرسمية.	4.47	0.77	3	مرتفعة
11	ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة لتوفير مزيد من فرص الرعاية للأطفال.	4.40	0.66	4	مرتفعة
14	توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة.	4.33	0.74	5	مرتفعة
16	عدالة في نظام الابتعاث في الجامعات الرسمية.	4.33	0.95	5	مرتفعة
15	توفير حوافز مادية للباحث المتميزة في الجامعات الرسمية.	4.24	1.03	7	مرتفعة
13	نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الأنفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور.	4.20	0.92	8	مرتفعة
12	توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة.	4.10	0.78	9	مرتفعة
	الدرجة الكلية للحلول المقترحة الاقتصادية	4.35	0.63		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (32) أن درجة الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة اقتصادية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.35) وانحراف معياري (0.63)، وجاءت فقرات هذا المجال جميعها في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات

الحسابية بين (4.54- 4.10)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (19) التي تنص على " توفير حوافز من الحكومة للجامعات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص"، بمتوسط حسابي (4.54) وانحراف معياري (0.78) و بدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (18) التي تنص على " تمكين المرأة بالجامعات الرسمية بآليات ضاغطة للمطالبة بحقها في حال تم أستثنائها من الترقية التي تستحقها"، بمتوسط حسابي (4.53) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (13) التي تنص على " نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الأنفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور" بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (12) التي تنص على " توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة " بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.78) وبدرجة حلول مرتفعة.

4- مجال حلول مقترحة اجتماعية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية ل فقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (33) ذلك.

الجدول (33): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة اجتماعية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الحلول
3	تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة للقيادة.	4.47	0.81	1	مرتفعة
6	نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة.	4.41	0.71	2	مرتفعة
5	نشر الوعي بضرورة اهتمام الاسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الاناث من أبنائها.	4.39	0.76	3	مرتفعة
8	تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل متلاحم ومزدهر.	4.38	0.82	4	مرتفعة
2	توفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي للأطفال من ابناء اعضاء هيئة التدريس.	4.31	0.69	5	مرتفعة
4	اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية.	4.29	0.89	6	مرتفعة
10	تعزيز مقدرة المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر إخضاعها لدورات تأهيلية.	4.21	0.76	7	مرتفعة
1	تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض عبر نشر الوعي تجاه فكرة أن بالتعاون قوة.	4.20	0.99	8	مرتفعة
9	تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل.	4.18	0.77	9	مرتفعة
7	رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل.	4.08	0.84	10	مرتفعة
	الدرجة الكلية للحلول المقترحة الاجتماعية	4.29	0.62		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (33) أن درجة الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمجال حلول مقترحة اجتماعية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.29) وانحراف معياري (0.62)، وجاءت فقرات هذا المجال جميعها في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات

الحسابية بين (4.47- 4.08)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) التي تنص على " تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة للقيادة "، بمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (6) التي تنص على " نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة"، بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.71) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (9) التي تنص على " تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل " بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة حلول مرتفعة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (7) التي تنص على " رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل " بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة حلول مرتفعة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تمهيد

تضمن هذا الفصل مناقشة النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة والاجابة عن الأسئلة، والحلول المقترحة والتصورات التي تمكن المرأة من تولي مناصب في القيادات الأكاديمية في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية، وذلك من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية وهذه المعوقات والحلول والتصورات تتمحور في عدة مجالات وهي (الاجتماعي والاقتصادي والأيدولوجي والسياسي والتشريعي)، ثم وضع التوصيات التي تتعلق بمجال هذه الدراسة، وتوصيات مستقبلية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟

إن تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية والتي تتمحور في المجالات الآتية:

إن أهم المعوقات التي تواجه المرأة القيادية الأكاديمية خلال توليها للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية تتمثل بالالتزامات والمسؤوليات الاسرية تشكل عائقاً، بعد مسافة الجامعة عن مكان السكن، عدم مقدرة المرأة على التشبيك مع باقي الاعضاء، وصوت المرأة القيادية في مجالس الأمناء غير مسموع، تُعد جميعها من المعوقات للمرأة.

فإن الحلول المقترحة لتلك المعوقات وتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب بمجالس أمناء الجامعات الرسمية من وجهة نظر تصورات القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية، من خلال تطرق بعض أفراد العينة إلى ذكر صفات المرأة القيادية بشكل عام وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة المقابلة المفتوحة. وبناء على نتائج الدراسة يبدو أن الحلول التي تمكن المرأة من تولي القيادات الأكاديمية المناصب بمجالس أمناء الجامعات الرسمية، وذلك من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية وهي مرتبة من حيث الأهمية تنازلياً:

- 1- أن تكون المرأة قيادية ينبغي عليها أن تهتم بعملها وتحبه.
- 2- أن تكون المرأة قيادية ينبغي عليها أن تكون دقيقة بعملها، ولبقة بالتعامل مع الآخرين.
- 3- أن تكون المرأة قيادية ينبغي عليها أن يكون لديها ثقة عالية بنفسها وتتميز بمصداقية عالية.
- 4- أن تكون المرأة قيادية ينبغي عليها أن يكون لديها القدرة على الاشراف، ومتعاونة، وأن تطبق التعليمات بحرفية.

- 5- أن تكون المرأة قيادية ينبغي عليها أن تتمتع بالدافعية عالية، وتحمل المسؤولية.
- 6- أن تكون المرأة قيادية ينبغي عليها أن تتمتع بالمثابرة والاجتهاد، وأن تكون حازمة.
- 7- أن تكون المرأة قيادية ينبغي عليها أن تكون متزنة، ومرنة بالتعامل، وتتمتع بسرعة بديهة.

من جهة أخرى أظهرت نتائج الدراسة من خلال المقابلات بعض الحلول الأخرى التي ينبغي

على المرأة القيادية أن تتصف بها وهي مرتبة من حيث الأهمية تنازلياً:

- 1- العمل بروح الفريق.
- 2- أن تجيد اتخاذ القرارات وعدم التسرع وعند اتخاذها للقرار لا تتراجع عنه.
- 3- وتدير وقت الاجتماعات بفاعلية، وأن تملك مهارة إدارة الوقت.

4- أن تكون مبادرة وأن تأخذ عملها على محمل الجد.

5- تجنب أخذ الأمور بحساسية ويشكل شخصي مما يؤثر في سير العمل.

6- أن تلتزم بالاجتماعات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما معيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والقيادات التربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟

إن أهم المعيقات التي تواجه المرأة في تولي القيادات الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والقيادات التربوية في المملكة الأردنية الهاشمية تتمحور في المجالات الآتية:

المجال الاجتماعي

أجمع غالبية أفراد عينة الدراسة أن المسؤوليات والالتزامات الأسرية الملقاة على عاتق المرأة؛ كأم مسؤولة عن أبناء وزوج، ستعيق تقدمها وتحول دون توليها أي منصب قيادي إذا لم يوفر لها أفراد أسرتها الدعم. وذكر أحد أفراد العينة أن فرص المرأة العازبة لتتدرج وظيفياً في السلم الوظيفي أعلى من نظيرتها المتزوجة نظراً إلى أن العزباء متفرغة أكثر من المتزوجة. كما أجمع أغلب أفراد عينة الدراسة أن المجتمع الأردني ذكوري يتحيز للرجل. كما لاحظت الباحثة إعتبار بعض أفراد العينة أن الرجل هو من أهم المعيقات التي تحول دون تولي القيادات النسائية لأي منصب، وعزوا ذلك إلى أن الرجل لا يؤمن ولا يثق بمقدرة وكفاءتها المرأة. كما أعتبر بعض أفراد العينة أن المرأة هي من أهم معيقات أمام المرأة، فبعض النساء يفتقرن للثقة بالنفس وبقدراتهن ويفتقرن أيضاً للطموح فلا تلاحظ لديهن الرغبة في تولي المناصب وعزى أحدهم ذلك إلى خوف المرأة من زيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقها وذكر أحدهم على سبيل مثال أن عرض منصب عضو مجلس أمناء لإحدى

القيادات النسائية في جامعة رسمية خارج العاصمة سيقابل بالرفض لأن المرأة ستُضطر للعمل لفترات طويلة، وللتنقل من وإلى مناطق بعيدة عن مكان سكنها. كما ذكر أحدهم أن القيادية المتسلطة ستعطي أنموذجاً سلبياً عن باقي النساء وتحول دون تعيين غيرها من النساء، كما أن المرأة تعيق المرأة عندما تقوم بتنشئة جيل لا يثق بمقدرات المرأة فهي حجر الزاوية في المنزل ويقع على عاتقها تنشئة جيل يؤمن بتكافؤ الفرص بين الذكر والانثى.

المجال الإقتصادي

أجاب غالبية أفراد العينة أن عدم توفر الاستقلالية المادية هو من أهم المعوقات ذلك أن المرأة غير المستقرة مادياً لن يكون لديها الخيار بمتابعة دراستها في الخارج أو أخذ الدورات القيادية والإدارية التي سترفع من مهاراتها وكفاءتها لتولي أي منصب. وأضاف ثلاثة أفراد من أفراد عينة الدراسة أن العائلة الأردنية تعطي الأولوية للذكور من أبنائها لإكمال تعليمهم في الخارج. وشدد عددٌ من أفراد العينة على أن الغيابات المتكررة التي تأخذها المرأة بسبب الحمل والولادة ستؤدي إلى ضعف انتاجية العمل وذكر عددٌ آخر أن عدم مقدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية يحول دون تدرجها الوظيفي للترقية الامر الذي سينعكس سلباً عليها فيحول دون توليها المناصب. وذكر عدد من أفراد العينة أن الوضع الاقتصادي للمرأة وأسرتها هو من أحد المعوقات إذ أنها لن تستطيع دفع تكاليف الحضانات المرتفعة ولن تستطيع أن تستعين بمن يعينها بالاعمال المنزلية لتتفرغ لعملها وتبدع فيه وبالتالي سنقل من عمل الأبحاث المطلوبة منها للحصول على الترقية إلى رتبة أستاذ مما سينعكس على فرص توليها منصب عضو مجلس أمناء.

المجال السياسي والتشريعي

ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن ضعف وجود معايير ضابطة للتعيين أو التنسيب لعضوية مجالس الأمناء هو من أهم المعوقات. وذكر أحدهم أن المعيار الوحيد لمقاعد الأكاديميين هي حصولهم

على رتبة الاستاذية ولمقاعد ذوي الخبرة والرأي هي حصولهم على البكالوريوس. كما ان بعض أفراد العينة أشار إلى أن الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير) وبالتالي يتحيز للرجل. وذكر أحدهم أن هذه المعايير متقلبة ومتغيرة حسب صاحب القرار. كما ذكر أحد أفراد عينة الدراسة وجود تحيز ذكوري في تنسيب التعيينات بمجالس أمناء الجامعات يعزى لاختيار من يعرفونهم وأبناء العشيرة والأصدقاء.

المجال الأيديولوجي

أجاب عدد من أفراد عينة الدراسة على أن هناك تحيزاً ثقافياً (العادات والتقاليد والأعراف) ضد المرأة. كما أجاب عدد من أفراد عينة الدراسة أن المجتمع الأردني يحبذ التزام المرأة بالمنزل. في حين أن أحدهم ذكر أن المجتمع الأردني قد تغيرت نظرته لعمل المرأة وأنه لا توجد معوقات بدليل أن الشاب حالياً أصبح يبحث عن شريكة حياة بوظيفة لتساعده بالمصاريف الاسرية، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تبني بعض رجال الدين الرأي بحرمة الاختلاط بين الجنسين، يمنع المرأة من تولي المناصب القيادية كعضو في مجالس أمناء الجامعات الرسمية. في حين أن عدداً من أفراد عينة الدراسة ذكروا أن لا علاقة للدين بعمل المرأة وذكر أحدهم قصصاً لقيادات نسائية إسلامية، ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة لمناصب قيادية هو أحد معوقات توليها فهم يفضلون ترشيح رجل من أبناء العشيرة. وذكر أحدهم أنه قام بترشيح أسم امرأة لمنصب عضو مجلس أمناء غير أنه عند صدور القوائم تفاجيء بوجود اسم زوجها عوضاً عن أسمها، ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن التنشئة المجتمعية للمرأة منذ صغرها تحول دون تحملها للمسؤولية واتخاذ القرارات. كما ان عدداً من أفراد عينة الدراسة ذكروا أن وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية وأضاف أحدهم أنها لن تستطيع إتخاذ القرارات الصائبة بسبب عاطفتها. كذلك

ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تقصير وسائل الإعلام الأردنية بتسليط الضوء على دور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة يحول دون توليها المناصب.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب بمجالس أمناء الجامعات الرسمية من وجهة نظر تصورات القيادات الإدارية والتربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟

إن أهم الحلول للمعيقات التي تواجه المرأة في تولي القيادات الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والقيادات التربوية في المملكة الأردنية الهاشمية تتمحور في المجالات الآتية:

المجال الاجتماعي

ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض عبر نشر الوعي تجاه فكرة أن بالتعاون قوة هو من أهم الحلول المقترحة. وأضاف أحد أفراد العينة أن النساء غير متعاونات مع بعضهن بعضاً وأن بعض النساء يغرن من نجاحات النساء الأخريات. كما ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن توفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي قد يكون من أحد الحلول فضلاً عن ذلك فإن عدداً من أفراد عينة الدراسة ذكروا أن تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة للقيادة هو من أحد الحلول، وذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية ضروري. وأردف لتقنع الآخرين وعليها أن تكون مقتنعة بأهمية وجودها بمراكز صنع القرار، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي بضرورة اهتمام الاسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الاناث من أبنائها مهم جداً، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة هو أمر ضروري. وذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل مهم جداً فهي تفتقر

للطموح، وذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل متلاحم ومزدهر هو أمر مهم، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل هو من الأمور الضرورية، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تعزيز مقدرة المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر إخضاعها لدورات تأهيلية. وأضاف أحد أفراد العينة أن المرأة تكون مؤهلة علمياً لكن ينقصها التأهيل العملي والخبرة العملية في التعامل مع مجريات الاحداث.

المجال الاقتصادي

ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة لتوفير مزيد من فرص الرعاية للأطفال هو أمر ضروري يساعد المرأة في التدرج الوظيفي، وذكر بعض أفراد عينة الدراسة أن توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة ضروري جداً، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الانفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور هو أمر مهم. وأضاف أحد أفراد العينة أنه يفضل الانفاق على تعليم بناته كي يكن مسلحات بالعلم فهو لا يعلم ما يخبئه المستقبل لهن أم الأبناء فبإمكانهم العلم بأي مكان حتى ولم يكن لديهم الشهادات العلمية المرموقة. كما ان أحد أفراد عينة الدراسة ذكر أن توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة قد يساعد المرأة في سعيها للوصول للمناصب، وذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن تضيق فجوة التمييز في الاجور بين الرجال والنساء قد يزيد من دافعية المرأة. غير أن الباحثة كانت قد ناقشت هذا الموضوع مع عدد من أفراد مجتمع الدراسة خارج أفراد العينة للاستفسار عن مدى حجم هذه الفجوة فكان ردهم أن الفجوة موجودة في المؤسسات الخاصة وليس في المؤسسات الرسمية فالفارق الوحيد بالاجور حسب ما ذكر أحدهم هو بمعدل دينارين عن كل طفل يعطى

للأكاديمي في الجامعات الرسمية وهي لم تتمكن من التحقق من هذه المعلومة. كما ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن وجود عدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية هو أمر مهم. غير أن الباحثة كانت قد ناقشت هذا الموضوع مع عدد من أفراد مجتمع الدراسة خارج أفراد العينة للاستفسار عن مدى وجود عدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية فتفاوتت الإجابات بين مؤيد ومعارض بين أن الأغلبية عزت التأخر بالترقيات إلى أن تقصير الأكاديميات بتقديم الأبحاث بسبب الإلتزامات الاسرية هو السبب الرئيس لتأخرهن بالحصول على الترقية، ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن توعية المرأة بحقوقها المهنية في الجامعات الرسمية هو من أحد الحلول. كما ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تمكين المرأة بآليات ضاغطة للمطالبة بحقوقها في حال تم أستثنائها من الترقية التي تستحقها هو من أحد الحلول. وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن توفير حوافز من الحكومة للمؤسسات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص هو من أحد الحلول. وتجدر الإشارة إلى أن اثنين من أفراد عينة الدراسة أجابا على هذا السؤال بأنه على الرغم من عدم وجود معايير لكن إقترحا بعض الأمور التي قد تعزز من وجود المرأة بمناصب أمناء مجالس الجامعات الرسمية.

المجال السياسي والتشريعي

ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تجدد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية، ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة (تكافؤ فرص-بيئة عمل خالية من التحرش-توفير حضانات-الأنصاف بالأجور-تأمين المواصلات والإتارة للطرق) يزيد من إنتاجيتها عندما تشعر بالأمان الوظيفي وهذا يعد من أهم الحلول، كما ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار كمجالس أمناء الجامعات الرسمية؛ بما يعزز صورة المرأة الأردنية على

الأصعدة كافة، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها هو من أهم الحلول. وأضاف أحد أفراد العينة أن تمثيل النساء في النقابات ضعيف جداً فالنساء يشكلن نسبة (67%) من المعلمين ومع ذلك خلى مجلس النقابة منهن لدورتين متتاليتين. وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن الالتزام بأحكام الدستور الأردني (المادة 6) "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين." وتفعيل القوانين الخاصة بحقوق ومساواة المرأة بالرجل هو من أهم الحلول، وأضاف عدد كبير من أفراد عينة الدراسة ضرورة وجود معايير ضابطة للتعيين بمناصب أمناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها. وذكر بعض أفراد عينة الدراسة أن فرض الكوتا المرحلية (3-5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية لإتاحة المجال للمرأة بأن تثبت جدارتها ريثما يتقبل المجتمع وجودها بمجالس الأمناء هو أمر ضروري، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار من الأمور المهمة.

المجال الايديولوجي

ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي حول تغيير نمط الاستجابة (للعادات وللتقاليد وللأعراف المتحيزة) ضد المرأة شرط الأ يتعارض مع خصوصية مجتمعنا من الأمور المهمة، كما ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر من الأمور المهمة، وأضاف عدد من أفراد عينة الدراسة أن التركيز في المناهج على العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة بشكل عام وعلى التعامل بوعي مع متغير الدين المتعلق بمشاركة المرأة بالحياة المجتمعية بشكل خاص هو أمر ضروري. وأضاف أحد أفراد العينة أن التغيير يجب أن يبدأ من المناهج هذا إذا كنا

جادين به. كما ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي لتغيير الصورة النمطية لدور المرأة الأنثوي التقليدي الذي يحول دون تكافؤ الفرص ومساواتها بالرجل هو أمر مهم.

المجال الاجتماعي

ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض عبر نشر الوعي تجاه فكرة أن بالتعاون قوة هو من أهم الحلول المقترحة. وأضاف أحد أفراد العينة أن النساء غير متعاونات مع بعضهن بعضاً وأن بعض النساء يغرن من نجاحات النساء الأخريات. كما ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن توفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي قد يكون من أحد الحلول فضلاً عن ذلك فإن عدداً من أفراد عينة الدراسة ذكروا أن تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة للقيادة هو من أحد الحلول، وذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية ضروري. وأردف لتقنع الآخرين وعليها أن تكون مقتنعة بأهمية وجودها بمراكز صنع القرار، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي بضرورة اهتمام الاسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الاناث من أبنائها مهم جداً، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة هو أمر ضروري. وذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل مهم جداً فهي تفتقر للطموح، وذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل متلاحم ومزدهر هو أمر مهم، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل هو من الأمور الضرورية، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تعزيز مقدرة المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر

إخضاعها لدورات تأهيلية.وأضاف أحد أفراد العينة أن المرأة تكون مؤهلة علمياً لكن ينقصها التأهيل العملي والخبرة العملية في التعامل مع مجريات الاحداث.

المجال الاقتصادي

ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة لتوفير مزيد من فرص الرعاية للأطفال هو أمر ضروري يساعد المرأة في التدرج الوظيفي، وذكر بعض أفراد عينة الدراسة أن توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة ضروري جداً، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الانفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور هو أمر مهم. واطاف أحد أفراد العينة أنه يفضل الانفاق على تعليم بناته كي يكن مسلحات بالعلم فهو لا يعلم ما يخبئه المستقبل لهن أم الأبناء فيإمكانهم العلم بأي مكان حتى ولم يكن لديهم الشهادات العلمية المرموقة. كما ان أحد أفراد عينة الدراسة ذكر أن توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة قد يساعد المرأة في سعيها للوصول للمناصب، وذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن تضييق فجوة التمييز في الاجور بين الرجال والنساء قد يزيد من دافعية المرأة. غير أن الباحثة كانت قد ناقشت هذا الموضوع مع عدد من أفراد مجتمع الدراسة خارج أفراد العينة للاستفسار عن مدى حجم هذه الفجوة فكان ردهم أن الفجوة موجودة في المؤسسات الخاصة وليس في المؤسسات الرسمية فالفارق الوحيد بالاجور حسب ما ذكر أحدهم هو بمعدل دينارين عن كل طفل يعطى للأكاديمي في الجامعات الرسمية وهي لم تتمكن من التحقق من هذه المعلومة. كما ذكر أحد أفراد عينة الدراسة أن وجود عدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية هو أمر مهم. غير أن الباحثة كانت قد ناقشت هذا الموضوع مع عدد من أفراد مجتمع الدراسة خارج أفراد العينة للاستفسار عن مدى وجود عدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية فتفاوتت الإجابات

بين مؤيد ومعارض بين أن الأغلبية عزت التأخر بالترقيات إلى أن تقصير الاكاديميات بتقديم الأبحاث بسبب الإلتزامات الاسرية هو السبب الرئيس لتأخرهن بالحصول على الترقية، ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن توعية المرأة بحقوقها المهنية في الجامعات الرسمية هو من أحد الحلول. كما ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تمكين المرأة بآليات ضاغطة للمطالبة بحقوقها في حال تم أستثنائها من الترقية التي تستحقها هو من أحد الحلول. وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن توفير حوافز من الحكومة للمؤسسات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص هو من أحد الحلول. وتجدر الإشارة إلى أن اثنين من أفراد عينة الدراسة أجابا على هذا السؤال بأنه على الرغم من عدم وجود معيقات لكن إقترحا بعض الأمور التي قد تعزز من وجود المرأة بمناصب أمناء مجالس الجامعات الرسمية.

المجال السياسي والتشريعي

ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تجدد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية، ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة (تكافؤ فرص-بيئة عمل خالية من التحرش-توفير حضانات-الأنصاف بالأجور-تأمين المواصلات والإتارة للطرق) يزيد من إنتاجيتها عندما تشعر بالأمان الوظيفي وهذا يعد من أهم الحلول، كما ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار كمجالس أمناء الجامعات الرسمية؛ بما يعزز صورة المرأة الأردنية على الأصدقاء كافة، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها هو من أهم الحلول.وأضاف أحد أفراد العينة أن تمثيل النساء في النقابات ضعيف جداً فالنساء يشكلن نسبة (67%) من المعلمين ومع ذلك خلى مجلس النقابة منهن لدورتين متتاليتين. وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن الإلتزام بأحكام الدستور الأردني (المادة 6) "الأردنيون أمام

القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين." وتفعيل القوانين الخاصة بحقوق ومساواة المرأة بالرجل هو من أهم الحلول، وأضاف عدد كبير من أفراد عينة الدراسة ضرورة وجود معايير ضابطة للتعيين بمناصب أمناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها. وذكر بعض أفراد عينة الدراسة أن فرض الكوتا المرحلية (3-5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية لإتاحة المجال للمرأة بأن تثبت جدارتها ريثما يتقبل المجتمع وجودها بمجالس الأمناء هو أمر ضروري، وذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار من الأمور المهمة.

المجال الايديولوجي

ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي حول تغيير نمط الاستجابة (للعادات وللتقاليد وللأعراف المتحيزة) ضد المرأة شرطاً لا يتعارض مع خصوصية مجتمعنا من الأمور المهمة، كما ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر من الأمور المهمة، وأضاف عدد من أفراد عينة الدراسة أن التركيز في المناهج على العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة بشكل عام وعلى التعامل بوعي مع متغير الدين المتعلق بمشاركة المرأة بالحياة المجتمعية بشكل خاص هو أمر ضروري. وأضاف أحد أفراد العينة أن التغيير يجب أن يبدأ من المناهج هذا إذا كنا جادين به. كما ذكر عدد من أفراد عينة الدراسة أن نشر الوعي لتغيير الصورة النمطية لدور المرأة الأنثوي التقليدي الذي يحول دون تكافؤ الفرص ومساواتها بالرجل هو أمر مهم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما معيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهن؟

معيقات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية تتمحور في المعوقات في المجالات الآتية مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية:

معيقات في مجال السياسية والتشريعات

جاءت المعوقات السياسية والتشريعية في الرتبة الأولى من حيث أهم المعوقات التي تعيق المرأة بتولي مناصب قيادية أكاديمية في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية وبدرجة مرتفعة، وذلك بسبب التحيز الذكوري في تنسيب التعيينات بمجالس أمناء الجامعات، ذلك أن الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير)، ويوجد ضعف في معايير ضابطة للتعيين أو التنسيب للمرأة بالمناصب القيادية بمجالس أمناء، عدم اقتناع أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية (لذلك لا يتم اختيارها لعضوية مجالس الأمناء)، عدم الالتزام بأحكام الدستور الأردني المادة (6) والتي تؤكد على المساواة بين الجنسين "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين"، ضعف المطالبة بتحصيل حقوق المرأة لتولي المناصب القيادية، محدودية الالتزام بأهداف التنمية المستدامة المتماشية مع توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني (الهدف الخامس) ومع المعاهدات الدولية (ببجين اسيداو)، وتحيز التشريعات للذكور.

معيقات في المجال الأيديولوجي

جاءت المعوقات الايديولوجية في الرتبة الثانية من حيث أهم المعوقات التي تعيق المرأة بتولي مناصب قيادية أكاديمية في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية

الأكاديمية في الجامعات الرسمية وبدرجة متوسطة، وذلك بسبب التحيز الثقافي (العادات والتقاليد والأعراف) ضد للمرأة، وبسبب وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية (لن تستطيع اتخاذ القرارات الصائبة)، يوجد تقصير وسائل الإعلام الأردنية بتسليط الضوء على دور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة، و يحبز المجتمع الأردني التزام المرأة بالمنزل، وسبب تبني بعض رجال الدين الرأي بحرمة الاختلاط بين الجنسين، وتحول التنشئة المجتمعية للمرأة منذ صغرها دون تحملها للمسؤولية واتخاذ القرارات، وبسبب عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة المناصب قيادية.

معيقات في المجال الاجتماعي

جاءت المعوقات الاجتماعية في الرتبة الثالثة من حيث أهم المعوقات التي تعيق المرأة بتولي مناصب قيادية أكاديمية في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية وبدرجة متوسطة، وذلك بسبب ضعف اقتناع المجتمع بشراكة المرأة للرجل (لا يتم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية/ لن تضيف شيء يذكر بعضويتها)، وضعف ثقة المجتمع الأردني بمقدرة المرأة للقيادة (يثق المجتمع بالرجل لذا يتم تنسيبه لعضوية مجالس أمناء الجامعات الرسمية)، وقلة تقبل المجتمع الأردني لدور المرأة القيادي (لا يتم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية)، وتحد الالتزامات الأسرية للمرأة من سعيها للترقية في عملها، وتحد طبيعة متطلبات المناصب من (سفر والعمل لأوقات متأخرة) من رغبة المرأة لتولي المناصب، وسبب الواجبات المنزلية الملقاة على عاتق المرأة تعيقها من القيام بعملها وبالتالي تدرجها الوظيفي للوصول للمناصب، وقلة توفير أماكن رعاية للأطفال (الحضانات) الامر الذي يؤثر في سعي المرأة نحو وصولها إلى المناصب القيادية، ويوجد تدني دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل لإدراكها بانها تعيش في مجتمع ذكوري، وضعف مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة

اليومية والتزامات العمل (سبب بعدم اختيارها لعضوية مجلس أمناء الجامعات الرسمية/لا تلتزم بحضور الاجتماعات).

معيقات في المجال الاقتصادي

جاءت المعوقات الاقتصادية في الرتبة الرابعة والأخيرة من حيث أهم المعوقات التي تعيق المرأة بتولي مناصب قيادية أكاديمية في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية وبدرجة متوسطة، وذلك بسبب أنه يحد أصحاب القرار إعطاء المنصب للذكور ظناً منهم أنه المسؤول عن الصرف على العائلة، و قلة تمتع المرأة الأردنية بالاستقلالية المادية لإكمال تعليمها في الخارج بسبب نظرة المجتمع بإعطاء الأولوية للذكور من بنائهما، وتحوّل إجازات الامومة المتكررة للمرأة دون التدرج الوظيفي بالجامعات الرسمية صعوداً لتوليها المناصب القيادية (كعضوة في مجالس أمناء الجامعات الرسمية، وتدني الدعم المادي من المجتمع للمرأة (منح/قروض/دورات تأهيلية)، لإكمال تعليمها العالي) ، وتدني الدعم المادي من المجتمع للمرأة (منح/قروض/دورات تأهيلية)، لعمل البحوث العلمية، وتولي المرأة ذات الدخل المادي العالي للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية يؤثر في ذوات الدخل المتدني، تدني انتاجية العمل بسبب ضعف مقدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهن؟

أن درجة الحلول المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية كانت مرتفعة، وذلك حسب المجالات التالية مرتبة من حيث الأهمية تنازلياً:

حلول مقترحة سياسية وتشريعية

يبدو أن الحلول السياسية والتشريعية المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية جاءت في الرتبة الأولى من حيث الأهمية وبدرجة مرتفعة، وذلك من خلال الحلول المقترحة والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على ممارسة هذه الحلول من قبل الجامعات الرسمية، والتي يرى المستجيبون من افراد عينة الدراسة بأنها حلول مقنعة تحقق الهدف المطلوب وهي مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً لما يأتي:

- 1- أن تشارك المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار .
- 2- ضرورة وجود معايير ضابطة للتعيين بمناصب امناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها.
- 3- رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار كمجالس أمناء الجامعات الرسمية؛ بما يعزز صورة المرأة الأردنية على الأصعدة كافة.
- 4- تطبيق أحكام الدستور الأردني (المادة 6) "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". كتفعيل القوانين الخاصة بحقوق ومساواة المرأة بالرجل.
- 5- تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة في الجامعات الرسمية (تكافؤ فرص-بيئة عمل خالية من التحرش- توفير حضانات-الأنصاف بالأجور-تأمين المواصلات والإنارة للطرق) لتزيد إنتاجيتها عندما تشعر بالأمان.
- 6- تجديد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية.

7- إيجاد إطار تشريعي مؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة.

8- نشر الوعي بين أصحاب القرار في السلطة التشريعية بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية.

9- حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها.

10- فرض الكوتا المرحلية (3-5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية لإتاحة المجال للمرأة بأن تثبت جدارتها ريثما يتقبل المجتمع وجودها بمجالس الأمناء.

حلول مقترحة أيولوجية

نجد أن الحلول الأيدولوجية المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية جاءت في الرتبة الثانية من حيث الأهمية وبدرجة مرتفعة، وذلك من خلال الحلول المقترحة والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على ممارسة هذه الحلول من قبل الجامعات الرسمية، بوصفها حلولاً تحقق الغرض المنشود وهي مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للآتي:

1- تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر .

2- نشر الوعي بضرورة اسهام المرأة بالقيادة.

3- نشر الوعي حول تغيير نمط الاستجابة (للعادات وللثقافة وللأعراف المتحيزة) ضد المرأة شرط ألا تتعارض مع خصوصية المجتمع الأردني.

4- تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على قصص نجاح لقيادات في المجالات المختلفة.

5- نشر الوعي لتغيير الصورة النمطية لدور المرأة الأنثوي التقليدي الذي يحول دون تكافؤ الفرص ومساواتها بالرجل.

6- التركيز في المناهج على بناء أهمية مشاركة المرأة بالحياة المجتمعية من النواحي الدينية والاجتماعية.

7- تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على حقوق المرأة الأردنية ودورها في المجالات المختلفة.

حلول مقترحة اقتصادية

ان الحلول الاقتصادية المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية جاءت في الرتبة الثالثة من حيث الأهمية وبدرجة مرتفعة، وذلك من خلال الحلول المقترحة والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على ممارسة هذه الحلول من قبل الجامعات الرسمية، لكونها من الحلول المجدية التي تحقق ما وضعت لأجله وهي مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً لما يأتي:

1- توفير حوافز من الحكومة للجامعات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص.

2- تمكين المرأة بالجامعات الرسمية بآليات ضاغطة للمطالبة بحقوقها في حال تم استثناءها من الترقية التي تستحقها.

3- توعية المرأة بحقوقها المهنية في الجامعات الرسمية.

4- ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة لتوفير مزيد من فرص الرعاية للأطفال.

5- توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة.

6- لا بد من العدالة في نظام الابتعاث في الجامعات الرسمية.

7- توفير حوافز مادية للأبحاث المتميزة في الجامعات الرسمية.

8- نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الإنفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور.

9- توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة.

حلول مقترحة اجتماعية

ان الحلول الاجتماعية المقترحة لتولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الرسمية جاءت في الرتبة الأخيرة من حيث الأهمية وبدرجة مرتفعة، وذلك من خلال الحلول المقترحة والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على ممارسة هذه الحلول من قبل الجامعات الرسمية، لقناعتها بأنها حلول تناسب الواقع وتحقق الغرض المنشود وهي مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للآتي:

1- تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة للقيادة.

2- نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة.

3- نشر الوعي بضرورة اهتمام الاسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الاناث من أبنائها.

4- تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل متلاحم ومزدهر.

5- توفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي للأطفال من ابناء اعضاء هيئة التدريس.

6- اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية.

7- تعزيز مقدرة المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر إخضاعها لدورات تأهيلية.

8- تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض عبر نشر الوعي تجاه فكرة أن بالتعاون قوة.

9- تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل.

10- رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية توصي الباحثة بما يأتي:

أولاً: أن يأخذ المسؤولون في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بعين الاعتبار المعوقات التي تم

التوصل إليها في هذه الدراسة والعمل على التغلب عليها.

ثانياً: أن يعمل المسؤولون في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على دراسة الحلول التي توصلت

إليها الدراسة الحالية تمهيداً لتنفيذها في ضوء القناعة التي تولد لدى المسؤولين.

ثالثاً: ضرورة وجود معايير ضابطة لعمليات التنسيب والترشيح والتعيين في مجالس الأمناء.

رابعاً: زيادة نسبة تمثيل المرأة الأكاديمية في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية.

خامساً: إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على الجامعات الأردنية الخاصة ومقارنة نتائجها بنتائج

الدراسة الحالية.

قائمة المراجع

المراجع العربية

أبو بكر، محمد خليل والزواهرة، رامي أبراهيم (2017). حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني وأثره على تنمية الموارد البشرية، مؤتمر المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل، جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، عمان، الأردن.

أبو خضير، إيمان بنت سعود (2012). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للتعليم العالي. (7) 78-124. مركز البحوث والدراسات في التعليم العالي. المملكة العربية السعودية.

أبو شعر، هند (2003). دراسات في تاريخ الأردن الاقتصادي والاجتماعي، عمان: دار سندباد للنشر.

أبو هندي، هناء عبد الوهاب (2003). الخصائص النفسية والإبداعية للمرأة العاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

إدعيس، منير (2019). النساء العاملات في القطاع العام، منشورات جمعية معهد تضامن النساء الأردني. عمان. الأردن.

الاسكوا (الجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا) (2005). وضع المرأة العربية 2005: تاريخ الحركات النسائية في العالم، الأمم المتحدة. بيروت، لبنان.

الأمم المتحدة (2017)، أهداف التنمية المستدامة، الهدف الخامس: تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات. منشورات مكتبة الأمم المتحدة. نيويورك. الولايات المتحدة الأمريكية.

الأمم المتحدة (1945). مؤتمر سان فرانسيسكو. منشورات مكتبة الأمم المتحدة. نيويورك. الولايات المتحدة الأمريكية.

البراك، ماجد لافي (2005). أثر المعوقات الاجتماعية والتنظيمية والشخصية على تولي المرأة في المراكز الوزارات الأردنية القيادية من وجهة نظر الموظفين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة. الكرك. الأردن.

البشاشة، عبير طایل (2006). درجة ممارسة المرأة القيادية بوزارة التربية والتعليم الأردنية للمهارات الابداعية في عملها. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية. عمان، الأردن.

البنك الدولي (2018). تقرير رقم 125254. الأردن: الآفاق الاقتصادية-أبريل 2018.

البنك الدولي (2013). تقرير رقم ACS5158. المملكة الأردنية الهاشمية: التقييم القطري للمساواة بين الجنسين حول مواضيع المشاركة الاقتصادية والقدرة على الاختيار والوصول إلى العدالة في الأردن، مجموعة التنمية الاجتماعية والاقتصادية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، واشنطن. الولايات المتحدة الأمريكية.

بني سلامه، محمد تركي (2018). مجالس امناء الجامعات الرسمية والمهام الصعبة. تم الاقتباس 26-نيسان 2019. <https://www.jo24.net/post.php?id=283161>

بني عودة، سمر (2002). معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.

بوعلی، ياسين (1998). حقوق المرأة في الكتابة العربية منذ عصر النهضة، دمشق: دار الطليعة الجديدة.

التقرير الوطني للمملكة الأردنية الهاشمية (2015). منشورات مكتب الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية.

التل، سهير (2008). تاريخ الحركة النسائية الأردنية، عمان: منشورات اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

التل، سهير (2014). تاريخ الحركة النسائية الأردنية: 1944-2008، عمان: أزمنة للنشر والتوزيع.

تميم، ختام حسين (1998). المرأة العربية السورية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.

الجارودي، ماجدة (2011)، قيادة التحويل في المنظمات مدخل إلى نظريات القيادة، الرياض، المملكة العربية السعودية، قرطبة للنشر والتوزيع.

الجامعة الأردنية (2019). الموارد البشرية، اعداد موظفي الجامعة الأردنية. عمان.الأردن.

جمعية رابطة الأكاديميات الأردنيات (2017). التقرير الوطني لواقع الأكاديميات في الأردن. منشورات جمعية رابطة الأكاديميات الأردنيات. عمان، الأردن.

الحزب الشيوعي الأردني (1951). مبادئ وأهداف الحزب. عمان، الأردن.
<http://www.jordanpolitics.org/ar/>

الحسين، إيمان بشير (2004)، تجربة المرأة الأردنية في المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم. (اطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان، الأردن.

الخطيب، حنيفة (1984). تاريخ تطور الحركة النسائية اللبنانية، وارتباطها بالعالم العربي. بيروت: دار الحدائق للطباعة والنشر.

دائرة الإحصاءات العامة (2017). تقرير المرأة الأردنية في صورة إحصائية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة السنوي، مسح العمالة والبطالة الربع الثاني 2017، عمان، الأردن.

الدخيل، هيفاء وآل عنزان، سارة (2016). واقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين الإداري للقيادات النسائية في الوزارات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. مؤتمر التنمية الإدارية في ظل التحديات الاقتصادية. المملكة العربية السعودية. ص 8.

درة، عبدالباري والمدهون، موسى توفيق والجزراوي، ابراهيم محمد علي (2002). الإدارة الحديثة المفاهيم والعمليات منهج علمي تحليلي. عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.

درويش، محمد أحمد (2009). نظريات القيادة واستراتيجيات الاستحواذ على القوة، القاهرة: دار عالم الكتب.

ديوان الخدمة المدني (2017-2018). واقع عملية العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية لحملة المؤهل الجامعي والدبلوم الشامل لكليات المجتمع. عمان. الأردن

رحامنة، محمد أحمد ودبابنة، عبير بشير والبحري، قانتة يوسف، (2019). مدى إسهام المشرع الأردني في ترسيخ الدور النمطي للمرأة دراسة قانونية اجتماعية لمجالي العمل والمعاملة العقابية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 46(1)، 12-23.

رمزي، ناهد (2002). المرأة العربية والعمل الواقع والآفاق: دراسة في ثلاثة مجتمعات عربية، مجلة العلوم الاجتماعية، 30(3)، 579-607.

الرؤية الملكية (2015). التنمية، رؤية 2025. متوفر على الموقع أدناه، تم الاقتباس 30-آذار 2019. <https://kingabdullah.jo/ar/page/vision/> التنمية

زين الدين، نظيرة (2010). السفور والحجاب، ط2، بيروت: شركة المطبوعات للتوزيع والنشر.

السكران، محمد (2007). أساليب تدريس الدراسات الاجتماعية، عمان: دار الشروق، 149.

السليحات، ملوح مفضي بركات (2014). انعكاسات ثورات الربيع العربي على الوعي السياسي لطلبة الجامعات الأردنية في إقليم الوسط، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 20 (1)، 349-377.

صالح، أحمد وإبراهيم، إبراهيم (2019). القيادة الاستراتيجية-أجندة العقل الجوال في الاستخدام الذكي للقوة والتحفيز. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 62-64.

الطراونة، ياسين محمود (1999). مشاركة المرأة في القوى العاملة الأردنية: تطبيق على إقليم الشمال-دراسة تحليلية قياسية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

طيفور، هيفاء علي (2006). تصورات القادة التربويين لتنمية الأدوار القيادية للمرأة الأردنية في وزارة التربية والتعليم. (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

عاشور، إياس محمود (2003). المشاركة السياسية للمرأة الأردنية (1989-2001)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، المعهد الدبلوماسي الأردني، عمان، الأردن.

عبابنة، عبدالله (2018). مؤشرات الموارد البشرية في الأردن 2017، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الجبيهة، عمان، الأردن.

عبيدات، سليمان (1995). دراسة في عادات المجتمع الأردني، عمان: الأهلية للنشر والتوزيع.

العدوان، واصف توفيق (2018). درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية. دراسات، العلوم التربوية، 45، (4)، 79-92.

عسكر، علي غلوم ومعصومة، أحمد (2003). الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي. مجلة العلوم الاجتماعية، 31 (4)، 857-879.

العطوي، رويدا محمد ومرعي، كائكان فواز (2018). أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية 2030. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*. 4(2). 125-151.

العمامرة، محمد حسن والسرابي، سهام محمد الحاج علي (2007). درجة موافقة طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة بالأردن على تسلّم المرأة الأردنية المتعلّمة للمناصب القيادية، *مجلة العلوم الاجتماعية*، 35(1)، 15-35.

العوامل، أماني و الخاروف، أمل (2015)، واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعات الرسمية: دراسة حالة في "الجامعة الهاشمية"، *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، 8(2)، 201-235.

الغامدي، فوز سعيد (2012). *معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.

الغلابيني، مصطفى وزين الدين، نظيرة (2012). *السفور والحجاب ونظرات في كتاب السفور والحجاب*. بيروت: دار الكتاب اللبناني للطباعة والنشر والتوزيع.

فلاق، محمد وبن نافلة، قدور (2011). أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين: دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية Orange، *الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، الجزائر*.

القاطرجي، نهى عدنان (2018). *الغزو الناعم: دراسات حول أثر العولمة على المرأة والأسرة والمجتمع*، لندن، دار إي-كتب.

القحطاني، سالم بن سعيد (2008). *القيادة الإدارية: التحول نحو نموذج القيادي العالمي، الرياض، المملكة العربية السعودية*، 2.

القيروتي، محمد قاسم (2012). *السلوك التنظيمي "دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في منظمات الأعمال"*، عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، 6.

كائنكان، فواز مرعي (2001). معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين دراسة ميدانية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

كشكوشة، نجوى متولي (2013). القيادات الإدارية النسائية، مجلة الأمن والحياة، (380)، 54 – 55. متوفر على الموقع أدناه، تم الاقتباس 23-نيسان 2019.

<http://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/57187>

كلادة، ظاهر (2002). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2014). التقرير الوطني للمملكة الأردنية الهاشمية. (بيجين+20). عمان، الأردن.

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2018). بيان اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بمناسبة يوم المرأة العالمي، عمان، الأردن.

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2018). بيان صحفي. عمان: منشورات اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. الأردن.

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2012). استراتيجية الائتلاف الوطني لدعم المرأة في الانتخابات (2013-2017). عمان، الأردن.

مجلة الرائد (1945). العدد 9 تاريخ 20 أيلول 1945.

المعجم الوسيط (د.ت). الجزء الأول، مجمع اللغة العربية في القاهرة، إسطنبول: المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع.

ملاك، سميرة (2015). المرأة القائد بالإدارة في الجزائر. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة سطيف، الجزائر، 29.

المملكة الأردنية الهاشمية (2009). قانون رقم 23. صادر بالجريدة الرسمية رقم (4987) تاريخ 2009/9/28.

المملكة الأردنية الهاشمية (2018). **قانون رقم 18**، قانون الجامعات، صادر بالجريدة الرسمية رقم (5513) تاريخ 2018/5/2.

مؤتمر المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية(2017): **التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل**، جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، عمان، الأردن.

الموسوعة الفلسطينية، **المؤتمر العالمي للمرأة (كوبنهاغن 980م)**، فلسطين: منشورات هيئة الموسوعة الفلسطينية.

الميثاق الوطني الأردني (1989). البند الثامن: المساواة بتحديد مصطلح الأردنيين. عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي (2018). **قانون رقم 17(2018)**. قانون التعليم العالي والبحث العلمي. عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي (2018). **قانون رقم 18(2018)**. قانون الجامعات الرسمية. عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2017)، **أدرس في الأردن**. عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2020/2019). **اعتماد مؤسسات التعليم العالي**. عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(2014). **الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (2014-2018)**. عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(2015). **التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن: مسيرة التعليم العالي في ربع قرن وعهد جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين**، عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وثيقة الخطة الاستراتيجية (2015-2018). عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، احصائيات (2013/2012أ). **الملتحقون بالتعليم العالي لمستوى البكالوريوس**. عمان. الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، احصائيات (2013/2012ب). **الملتحقون بالدراسات العليا حسب المستوى والجنس**. عمان. الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إحصائيات (2017/2016). أعداد الطلبة الملتحقين في الجامعات الأردنية حسب الدرجة العلمية والجامعة. عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إحصائيات (2018/2017). توزيع الطلبة الملتحقين في الجامعات الأردنية لمستوى البكالوريوس حسب الحقل والجامعة والسنة. عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي (د.ت). نبذة عن قطاع التعليم العالي في الأردن. عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية

- Arenfeldt, P. & Al-Hassan, N. (2012). **Mapping Arab Women's Movements: A Century of Transformations from Within**. Cairo. The American University in Cairo Press.
- BBC. (16/12/2019). Obama Interview. <https://www.bbc.com/arabic/world-50807473>
- Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R. & Topalova, P. (2009). Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias? **Quarterly Journal of Economics**, 124(4), 1497-1540.
- Bertrand, M., Goldin, C. and Katz, L. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors, **American Economic Journal: Applied Economics**, 2(3), 228-255.
- Cambridge English Dictionary (2020). Cambridge: Cambridge University Press, www.worldcat.org/title/oclc/page=citation
- Chicago. IL 60654-2682. United States.
- Cole, G. (2013). **Personnel and Human Resource Management**. Publisher: Southwestern cengage learning. Natorp Boulevard Mason. OH 45040. United States.
- Davidhizar, R. & Cramer, C. (2000). Gender differences in leadership in the health professions. **Health Care Manag (Frederick)**. Bethel College, Mishawaka, Indiana, USA; 18(3):18-24.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Baumgarten, P. (2007). **Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver**. Paris, France: McKinsey & Company.
- Fitzgerald, T. (2014). **Women Leaders in Higher Education Shattering the Myths**. London, UK: Routledge & SRHE.
- Gallup** (2015). State of the American Manager Report. London. UK.

- Gamble, S. (2002). **Feminism and Postfeminism**, Published by: Routledge, (2), 15-41.
- Heckman, M. (2013). **Where the Women Are: Measuring Female Leadership in the New Journalism Ecology Thesis**. (Unpublished Master Thesis) Northeastern University. Boston, Ma.
- Huddy, L. and Terkildsen, N. (1993). Gender Stereotypes and the Perception of Male and Female Candidates, **American Journal of Political Science**. 37 (1), 119-147.
- Hunt, V., Yee, L., Prince, S. & Dixon-Fyle, S. (2018). **Delivering through diversity**. Copyrights @ McKinsey & Company. 335 - 8th Avenue SW, Suite 2210 Calgary, AB T2P 1C9. Canada.
- Kass, R., Souba, W. & Thorndyke, L. (2006). Challenges confronting female surgical leaders, overcoming the barriers. **Journal of Surgical Research**, 132(2), 179-187.
- Koneck, C. M. (2006). **A study of women leadership styles and the glass ceiling**. (Unpublished Doctoral Dissertation) Capella University, Minneapolis, Minnesota, USA. (Order No. 3239058). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304910437).
- Krishnan, H. & Park, D. (2005). A few good women- on top management teams. **Journal of Business Research**, 58(12), 1712-1720.
- Lamson, M. (2018). Why We Need More Women Managers: How we can leverage Diversity in our workforce. **Inc. magazine**. Published by Mansueto Ventures. New York City, US.
- Madsen, S. R., Kemp, L., & Davis, J. (2014, February). Women in business leadership: A comparative study of countries in the Gulf Arab states. Paper presented at the Academy of Human Resource Development, **International Conference on Higher Education**, Houston, USA.
- Maxwell, G. & Ogden, S. (2006). Career development of female managers in retailing : Inhibitors and enablers, **Journal of Retailing and Consumer Services**, 13(2), 111–120.

- Mihalčová, B., Pružinský, M., Gontkovičová, B.(2014), The Consequences of Gender Stereotypes in The Work of Managers, **2nd Global Conference on Business: Economics, Management and Tourism**, 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic, University of Economics in Bratislava, Faculty of Business Economics in Košice, Tajovského 13, 041 30 Košice, Slovakia.1260-1265.
- Nel, P., Etal. (2017). **Human resource management**. New York: Oxford University Press.10.
- Pande, R. & Tapalova, P. (2013).Women in Charge. **Finance & Development, INTERNATIONAL** Monetary Fund, 700 19th Street, N.W., Washington, D.C. 20431. 50(2).
- Petru, A. (2015). **What Does Women's Leadership Mean in 2015?** A 3p Series WOMEN IN LEADERSHIP in Partnership with MGM Resorts Foundation. TriplePundit. St. Michael's College. University of Toronto.
- Rouleau-Carroll, L. (2014). **Attributes and characteristics that contribute to successful female leadership in secondary education**. (Unpublished Doctoral Dissertation).Drake University. Des Moines. Iowa. (Order No. 3615852). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1525824701).
- Rowbotham, S. (2014).**Women, Resistance and Revolution**. Brooklyn. New York: Published by Verso books.
- Seneca falls convention**. (1848), United States history. Encyclopedia Britannica.
- UNIFEM (2007). **Gender Dimensions at the Ministry Of Education and Various Directorates**. Amman.Jordan.
- White paper**, (2013).Women: The next emerging market.published by Ernst and Young.London.UK.
- World Economic Forum, (2012). **The Global Gender Gap Report**, Geneva: World Economic Forum.

الملحقات

الملحق (1)



المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التعليم العالي

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الشرق الأوسط

تحكيم استبانة

كلية العلوم التربوية

حضرة الأستاذة/ة الدكتور/ة :..... المحترم/ة

تعد الباحثة دراسة بعنوان تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة، تهدف الدراسة إلى محاولة الكشف عن تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد أداة الدراسة بعد إجراء مقابلات مع قيادات تربوية وإدارية عن تصوراتهم حول هذا الموضوع إذ ستستعمل هذه الأداة على التحقق من أداة المقابلة ولمعرفة ما تصورات القيادات النسائية الأكاديمية أنفسهن حول المعوقات التي تحول دون توليهن المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية و ما تصوراتهن للحلول المقترحة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما تصورات القيادات النسائية الأكاديمية للمعوقات التي تحول دون توليهم المناصب في مجالس أمناء

الجامعات الأردنية الرسمية وتتكون من (28) فقرة موزعة على أربعة مجالات.

2. ما تصورات القيادات النسائية الأكاديمية للحلول المقترحة لتوليهم المناصب في مجالس أمناء الجامعات

الأردنية الرسمية وتتكون من (30) فقرة موزعة على أربعة مجالات.

ولتحقيق الصدق للمقياس ولما عرف عنكم من خبرات وقدرات عالية في مجال البحث العلمي، أتمنى إبداء

ملاحظاتكم ومقترحاتكم على فقرات ومجالات المقياسين ودرجة ملاءمتها لهدف الدراسة الحالي، ومدى مناسبة

الفقرات لعينة الدراسة وسلامة الفقرات لغوياً، كما أتمنى وضع اقتراحاتكم لأي إضافات ترونها مناسبة. وسيتم تدرج

مستوى الإجابة عن كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي وسيحدد بخمس مستويات كما يأتي: بدرجة كبيرة جداً،

بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً.

	الاسم
	الرتبة الأكاديمية
	التخصص
	جهة العمل (الجامعة)

اسم الباحثة: تمارا سمير البغدادى

اسم المشرف: أ.د. عاطف المقابلة

القسم الأول: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

يرجى وضع إشارة X أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

- سنوات الخدمة: () أقل من خمس سنوات () من 5-أقل من 10 سنوات
- () 10 سنوات فأكثر
- مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي: () عربي () أجنبي
- المسمى الوظيفي: () عميدة كلية () رئيسة قسم () عضوة هيئة تدريس

القسم الثاني: استبانة تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة.

*أرجو وضع إشارة X في مربع العبارة المناسبة

*تصورات المعوقات

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرات للمقياس		انتماء الفقرات للمجال		سلامة اللغة	
		لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم
المجال الأول: معوقات اجتماعية							
1	الالتزامات الأسرية للمرأة تحد من سعيها للتقدم في عملها.						
2	اقتناع المجتمع بشراكة المرأة للرجل.						
3	تدني دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل لإدراكها بانها تعيش في مجتمع ذكوري.						
4	قلة توفير الحضانات يؤثر في سعي المرأة نحو وصولها إلى المناصب القيادية.						
5	تقبل المجتمع الأردني لدور المرأة القيادي.						
6	طبيعة متطلبات المناصب من (سفر والعمل لأوقات متأخرة) تحد من رغبة المرأة لتولي المناصب.						
7	مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل.						
المجال الثاني: معوقات اقتصادية							
8	الدعم المادي المتدني من المجتمع للمرأة (منح/قروض/دورات تأهيلية).						

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرات للمقياس		انتماء الفقرات للمجال		سلامة اللغة	
		نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا
9	قلة تمتع المرأة الأردنية بالاستقلالية المادية لإكمال تعليمها في الخارج بسبب نظرة المجتمع بإعطاء الأولوية للذكور من أبنائها.						
10	تحويل إجازات الامومة المتكررة دون تولي المرأة للمناصب القيادية.						
11	ضعف انتاجية العمل بسبب عدم مقدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية.						
12	تولي المرأة ذات الدخل المادي العالي للمناصب وبالتالي يؤثر على ذوات الدخل المتدني.						
المجال الثالث: معوقات سياسية وتشريعية							
13	تحيز التشريعات للذكور.						
14	عدم اقتناع أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية.						
15	ضعف المطالبة بتحصيل حقوق المرأة لتولي المناصب القيادية.						
16	محدودية الالتزام بأهداف التنمية المستدامة المتماشية مع توجيهات جلالة الملك عبدالله الثاني (الهدف الخامس) ومع المعاهدات الدولية (بيجين اسيداو).						
17	عدم تطبيق أحكام الدستور الأردني المادة (6) والتي تؤكد على المساواة بين الجنسين "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".						
18	عدم وجود معايير ضابطة للتعيين أو التنسيب بالمناصب القيادية بمجالس أمناء.						
19	الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير).						
20	هناك تحيز ذكوري في تنسيب التعيينات بمجالس أمناء الجامعات.						
21	المرأة لا تمكن المرأة.						

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرات للمقياس		انتماء الفقرات للمجال		سلامة اللغة	
		نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا
المجال الرابع: معيقات أيدلوجية							
22	التحيز الثقافي (العادات والتقاليد والأعراف) ضد المرأة.						
23	يجذب المجتمع الأردني التزام المرأة بالمنزل.						
24	تبنى بعض رجال الدين الرأي بحرمة الاختلاط بين الجنسين، يمنع المرأة من تولي المناصب القيادية.						
25	عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة المناصب قيادية.						
26	التنشئة المجتمعية للمرأة منذ صغرها تحول دون تحملها للمسؤولية واتخاذ القرارات.						
27	الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية (لن تستطيع اتخاذ القرارات الصائبة).						
28	تقصير وسائل الإعلام الأردنية بتسليط الضوء على ودور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة.						

*تصورات الحلول المقترحة

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرات للمقياس		انتماء الفقرات للمجال		سلامة اللغة	
		نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا
المجال الأول: حلول مقترحة اجتماعية							
1	تحفيز النساء على دعم بعضهن بعضاً عبر نشر الوعي اتجاه فكرة أن بالتعاون قوة.						
2	توفير حضانات بأماكن العمل بعد الدوام المدرسي.						
3	تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة للقيادة.						
4	اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية.						
5	نشر الوعي بضرورة اهتمام الأسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الإناث من أبنائها.						
6	نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة.						
7	رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل.						

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرات للمقياس		انتماء الفقرات للمجال		سلامة اللغة	
		نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا
8	تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل متلاحم ومزدهر.						
9	تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل.						
10	تعزيز مقدره المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر إخضاعها لدورات تأهيلية.						
المجال الثاني: حلول مقترحة اقتصادية							
11	ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة لتوفير المزيد من فرص الرعاية للأطفال.						
12	توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة.						
13	نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الأنفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور.						
14	توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة.						
15	تضييق فجوة التمييز في الاجور بين الرجال والنساء (24.5 في المائة في قطاع التعليم).						
المجال الثالث: حلول مقترحة سياسية وتشريعية							
16	تجديد التشريعات عبر تحديثها للضغط على المشرعين لضمان تعديلها.						
17	إيجاد إطار تشريعي مؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة.						
18	نشر الوعي بين أصحاب القرار في السلطة التشريعية بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية.						
19	تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة لتزيد إنتاجيتها عندما تشعر بالأمان الوظيفي.						
20	رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار بما يعزز صورة المرأة الأردنية على كافة الأصعدة.						

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرات للمقياس		انتماء الفقرات للمجال		سلامة اللغة	
		لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم
21	دعم النقابات في المفاوضات الجماعية لتشجيع المرأة على التفاوض بشأن حقوقها.						
22	تطبيق أحكام الدستور الأردني (المادة 6) "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين." وتفعيل القوانين الخاصة بحقوق ومساواة المرأة بالرجل.						
23	ضرورة وجود معايير ضابطة للتعيين بالمناصب امناء الجامعات الرسمية أو التسبب لها.						
24	فرض الكوثة المرحلية (5 سنوات) لإتاحة المجال للمرأة بأن تثبت جدارتها ريثما يتقبل المجتمع وجودها بمجالس الأمناء.						
25	تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار.						
المجال الرابع: حلول مقترحة أيديولوجية							
26	نشر الوعي حول تغير نمط الاستجابة (للعادات والتقاليد والأعراف المتحيزة) ضد المرأة شرط ألا تتعارض مع خصوصية مجتمعنا.						
27	تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متاح ومزدهر.						
28	التركيز في المناهج على التعامل بوعي مع متغير الدين المتعلق بمشاركة المرأة بالحياة المجتمعية.						
29	نشر الوعي على ضرورة تغير الصورة النمطية لدور المرأة الأنثوي التقليدي مما يحول دون تكافؤ الفرص ومساواتها بالرجل من خلال التنشئة المجتمعية وعقد دورات وورشات عمل لطلاب المدارس.						
30	تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على حقوق ودور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة.						

الملحق (2)
قائمة بأسماء السادة المحكمين

الجامعة	التخصص	اسم المحكم	الرقم
الجامعة الأردنية	الإدارة تربوية	أ.د أنمار الكيلاني	1
الجامعة الأردنية	الإدارة تربوية	أ.د أحمد بطاح	2
الجامعة الأردنية	الإدارة تربوية	أ.د بسام العمري	3
الجامعة الأردنية	الإدارة تربوية	أ.د سيناريا عبد الجبار	4
الجامعة الأردنية	اصول التربية	أ.د محمد الزبون	5
الجامعة الأردنية	الإدارة تربوية	أ.د هاني عبد الرحمن الطويل	6
الجامعة الأردنية	الإدارة تربوية	أ.د عبد السلام العوامرة	7
الجامعة الأردنية	تمريض صحة الأم والطفل	أ.د انعام خلف	8
جامعة الشرق الاوسط	الإدارة تربوية	أ.د أحمد أبو كريم	9
جامعة الشرق الاوسط	مناهج وطرق تدريس	د. عثمان منصور	10

الملحق (3)

أداة الدراسة بصورتها النهائية

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التعليم العالي

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة الدراسة



حضرة الأستاذة الدكتورة/ الدكتورة المحترمة

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم التربوية تخصص الإدارة والقيادة التربوية. وقد أعدت الباحثة الاستبانة بهدف التحقق من البيانات التي حصلت عليها من خلال المقابلات التي أجرتها مع القيادات الإدارية والتربوية.

شاكرين لكم بدايةً حسن تعاونكم آمليين أن تمنحونا من وقتكم الثمين في الإجابة عن فقرات الاستبانة المرفقة بوضع إشارة أمام كل فقرة تعبر عن وجهة نظركم من الأبدال الخمسة، وكلنا ثقة بدقة وموضوعية إجاباتكم، لأن أهمية الدراسة ونتائجها تعتمد في المقام الأول على المعلومات المقدمة من قبلكم، علماً بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط.

واقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: تمارا سمير محمد البغدادي

القسم الأول: الخصائص الديموغرافية

يرجى وضع إشارة X أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

- سنوات الخدمة: () أقل من خمس سنوات () من 5-أقل من 10 سنوات () 10 سنوات فأكثر
- مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي: () عربي () أجنبي
- المسمى الوظيفي: () عميدة كلية () رئيسة قسم () عضوة هيئة تدريس

القسم الثاني: استبانة تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول المقترحة.

*أرجو وضع إشارة X في مربع العبارة المناسبة

أ- استبانة تصورات المعوقات

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبير	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
المجال الأول: معوقات اجتماعية						
1	تحد الالتزامات الأسرية للمرأة من سعيها للتقدم في عملها.					
2	ضعف اقتناع المجتمع بشراكة المرأة للرجل (لا يتم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية/لن تصيف شيء يذكر بعضويتها).					
3	تدني دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل لإدراكها بانها تعيش في مجتمع ذكوري.					
4	قلة توفير الحضانات الذي يؤثر في سعي المرأة نحو وصولها إلى المناصب القيادية.					
5	قلة تقبل المجتمع الأردني لدور المرأة القيادي (لا يتم تنسيبها لعضوية مجالس الأمناء بالجامعات الرسمية).					
6	تحد طبيعة متطلبات المناصب من (سفر والعمل لأوقات متأخرة) من رغبة المرأة لتولي المناصب.					
7	ضعف مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل (سبب بعدم اختيارها لعضوية مجلس أمناء الجامعات الرسمية/لا تلتزم بحضور الاجتماعات).					

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبير	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
8	ضعف ثقة المجتمع الأردني بمقدرة المرأة للقيادة (يثق المجتمع بالرجل لذا يتم تنسيبه لعضوية مجالس أمناء الجامعات الرسمية).					
9	الواجبات المنزلية الملقاة على عاتق المرأة تعيقها من القيام بعملها وبالتالي تدرجها الوظيفي للوصول للمناصب.					
المجال الثاني: معيقات اقتصادية						
10	تدني الدعم المادي من المجتمع للمرأة (منح/قروض/دورات تأهيلية).					
11	قلة تمتع المرأة الأردنية بالاستقلالية المادية لإكمال تعليمها في الخارج بسبب نظرة المجتمع بإعطاء الأولوية للذكور من أبنائها.					
12	تحول إجازات الامومة المتكررة للمرأة دون التدرج الوظيفي بالجامعات الرسمية صعوداً لتوليها المناصب القيادية (كعضوة في مجالس أمناء الجامعات الرسمية).					
13	تدني انتاجية العمل بسبب ضعف مقدرة المرأة على ادارة الوقت بفاعلية.					
14	تولي المرأة ذات الدخل المادي العالي للمناصب في مجالس أمناء الجامعات الرسمية يؤثر على ذوات الدخل المتدني.					
15	يجذب أصحاب القرار إعطاء المنصب للذكور ظناً منهم أنه المسؤول عن الصرف على العائلة.					
16	نظام الترقيات والعلاوات والمزايا الممنوحة للمرأة غير متكافئة مع الممنوحة للرجل في الجامعات الرسمية.					
المجال الثالث: معيقات سياسية وتشريعية						
17	تحيز التشريعات للذكور.					
18	عدم اقتناع أصحاب القرار بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية (لذلك لا يتم اختيارها لعضوية مجالس الأمناء).					
19	ضعف المطالبة بتحصيل حقوق المرأة لتولي المناصب القيادية.					

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
20	محدودية الالتزام بأهداف التنمية المستدامة المتماشية مع توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني (الهدف الخامس) ومع المعاهدات الدولية (بيجين اسيداو).					
21	عدم تطبيق أحكام الدستور الأردني المادة (6) والتي تؤكد على المساواة بين الجنسين "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".					
22	ضعف وجود معايير ضابطة للتعيين أو التنسيب بالمناصب القيادية بمجالس أمناء.					
23	الرجل هو من يضع (الأسس والقوانين والتعليمات والمعايير).					
24	هناك تحيز ذكوري في تنسيب التعيينات بمجالس أمناء الجامعات.					
25	المرأة لا تمكن المرأة.					
المجال الرابع: معيقات ايدولوجية						
26	التحيز الثقافي (العادات والتقاليد والأعراف) ضد المرأة.					
27	يحبذ المجتمع الأردني التزام المرأة بالمنزل.					
28	تبني بعض رجال الدين الرأي بحرمة الاختلاط بين الجنسين، يمنع المرأة من تولي المناصب القيادية كعضو في مجالس أمناء الجامعات الرسمية.					
29	عدم موافقة بعض أبناء العشيرة على تولي المرأة المناصب قيادية.					
30	تحول التنشئة المجتمعية للمرأة منذ صغرها دون تحملها للمسؤولية واتخاذ القرارات.					
31	وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية (لن تستطيع اتخاذ القرارات الصائبة).					
32	تقصير وسائل الإعلام الأردنية بتسليط الضوء على ودور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة.					

ب- استبانة تصورات الحلول المقترحة

الرقم	الفقرات	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
المجال الأول: حلول مقترحة اجتماعية						
1	تحفيز النساء على دعم بعضهن لبعض عبر نشر الوعي اتجاه فكرة أن بالتعاون قوة.					
2	توفير حضانات بأماكن العمل (الجامعات الرسمية) بعد الدوام المدرسي.					
3	تعزيز ثقة المجتمع بمقدرة المرأة للقيادة.					
4	اقناع المرأة بأهمية توليها للمناصب القيادية.					
5	نشر الوعي بضرورة اهتمام الاسرة الأردنية بتنمية المهارات (القيادية والشخصية) لدى الاناث من أبنائهن.					
6	نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع الأردني الدور القيادي للمرأة.					
7	رفع دافعية المرأة الأردنية للمنافسة مع الرجل.					
8	تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل متلاحم ومزدهر.					
9	تنمية روح الريادة لدى المرأة لتعزيز مكانتها في مختلف المحافل.					
10	تعزيز مقدرة المرأة على التعامل الإيجابي مع التحديات عبر إخضاعها لدورات تأهيلية.					
المجال الثاني: حلول مقترحة اقتصادية						
11	ضمان حصول المرأة العاملة على رعاية أطفال ميسورة التكلفة لتوفير المزيد من فرص الرعاية للأطفال.					
12	توجيه الدعم المادي نحو قضايا المرأة.					
13	نشر وعي الأسرة الأردنية بضرورة الأنفاق على تعليم الإناث من أبنائها أسوة بالذكور.					
14	توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة.					

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
15	تضييق فجوة التمييز في الاجور بين الرجال والنساء.					
16	العدالة في نظام العلاوات والترقيات في الجامعات الرسمية.					
17	توعية المرأة بحقوقها المهنية في الجامعات الرسمية.					
18	تمكين المرأة بآليات ضاغطة للمطالبة بحقها في حال تم استثنائها من الترقية التي تستحقها.					
19	توفير حوافز من الحكومة للمؤسسات الرسمية التي تطبق تكافؤ الفرص.					
المجال الثالث: حلول مقترحة سياسية وتشريعية						
20	تجديد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية.					
21	إيجاد إطار تشريعي مؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة.					
22	نشر الوعي بين أصحاب القرار في السلطة التشريعية بأهمية تسلم المرأة للمناصب القيادية.					
23	تأمين بيئة عمل صديقة للمرأة (تكافؤ فرص- بيئة عمل خالية من التحرش-توفير حضانات- الأنصاف بالأجور-تأمين المواصلات والإنارة للطرق) لتزيد انتاجيتها عندما تشعر بالأمان الوظيفي.					
24	رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار كمجالس أمناء الجامعات الرسمية؛ بما يعزز صورة المرأة الأردنية على كافة الأصعدة.					
25	حشد التأييد من قبل النقابات لحصول المرأة على حقوقها.					
26	تطبيق أحكام الدستور الأردني (المادة 6) "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في					

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
	الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين. "وتفعيل القوانين الخاصة بحقوق ومساواة المرأة بالرجل.					
27	ضرورة وجود معايير ضابطة للتعيين بالمناصب امناء الجامعات الرسمية أو التنسيب لها.					
28	فرض الكوتا المرحلية (5 دورات) بمجالس أمناء الجامعات الرسمية لإتاحة المجال للمرأة بأن تثبت جدارتها ريثما يتقبل المجتمع وجودها بمجالس الأمناء.					
29	تشاركية المرأة مع الرجل عند وضع التشريعات المتعلقة في عملية صنع القرار.					
المجال الرابع: حلول مقترحة أيولوجية						
30	نشر الوعي حول تغير نمط الاستجابة (للعادات وللثقافة وللأعراف المتحيزة) ضد المرأة شرط ألا تتعارض مع خصوصية مجتمعنا.					
31	تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر.					
32	التركيز في المناهج على التعامل بوعي مع متغير الدين المتعلق بمشاركة المرأة بالحياة المجتمعية.					
33	نشر الوعي لتغيير الصورة النمطية لدور المرأة الأنثوي التقليدي الذي يحول دون تكافؤ الفرص ومساواتها بالرجل.					
34	تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على حقوق ودور المرأة الأردنية في المجالات المختلفة.					
35	نشر الوعي بضرورة اسهام المرأة بالقيادة.					
36	تسليط وسائل الإعلام الأردنية الضوء على قصص نجاح لقيادات في المجالات المختلفة.					

الملحق (4)

كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: در/خ/387/22
التاريخ: 2019/11/13

معالي الأستاذ الدكتور "محي الدين" شعبان توف الأكرم
وزير التعليم العالي والبحث العلمي
عمان - المملكة الأردنية الهاشمية

تحية طيبة وبعد،

فيسعدني أن أبعث لمعاليتكم بأطيب التحيات وأصدق الأمنيات، راجياً إعلامكم أن الباحثة تمارا سمير محمد البغدادي تقوم بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول " استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالإيعاز لرؤساء وأعضاء مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التعليم.

ونحن إذ نشكر معاليتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، ونؤكد أن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ...

رئيس الجامعة

أ.د. محمد محمود الحيليت



الملحق (5)

كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: در/خ/386/22
التاريخ: 2019/11/13

معالي الأستاذ الدكتور "محي الدين" شعبان توفيق الأكرم
وزير التعليم العالي والبحث العلمي
عمان - المملكة الأردنية الهاشمية

تحية طيبة وبعد،

فيسعدني أن أبعث لمعاليتكم بأطيب التحيات وأصدق الأمنيات، راجياً إعلامكم أن الباحثة تمارا سمير محمد البغدادي، تقوم بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول " استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالإيعاز لرؤساء الجامعات الأردنية الرسمية بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التعليم.

ونحن إذ نشكر معاليتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، ونؤكد أن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...


رئيس الجامعة

أ.د. محمد محمود الحيلة
MEU
President Office
Amman - Jordan
MIDDLE EAST UNIVERSITY



الملحق (6)

كتاب تسهيل المهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى رؤساء الجامعات الأردنية الرسمية


 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ٤٥١٣ / ح م
 التاريخ ١٤٤١ / ح ب
 الموافق ٢٠٢٠ / ٣ / ١٧

الأساتذة رؤساء الجامعات الرسمية

الموضوع: تسهيل مهمة

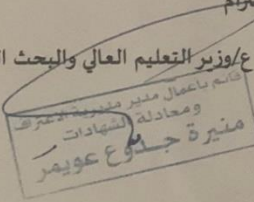
تحية طيبة، وبعد،

أرفق طياً صورة عن كتاب الاستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط رقم د ر/خ/٢٢/٣٨٦ تاريخ ٢٠١٩/١١/١٣، المتضمن طلب تسهيل مهمة الطالبة (تمارا سمير محمد البغدادي) في جامعتكم لعمل دراسة ميدانية بعنوان (تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

أرجو التكرم بالاطلاع، والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة الطالبة "تمارا البغدادي" في جامعتكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي



 قائم بأعمال مدير تنفيذية الدراسات
 ومعادلة الشهادات
 منيرة جلدوع عويمر

لسطه إلى -
 الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط
 ر- ق شرون مؤسسات التعليم العالي (مع المرفق)
 ح م ت ٢٠٢٠/٥/٢٧

المملكة الأردنية الهاشمية
 هاتف: ٩٢٢ ٦ ٥٢١٦٧١ فاكس: ٩٢٢ ٦ ٥٢١٩٠٧٩ ص.ب ٢٥٦٢٢ عمان ١١١٨٠ الأردن الموقع الإلكتروني: WWW.MOHE.GOV.JO

الملحق (7)

كتاب تسهيل المهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى رؤساء الجامعات الأردنية الرسمية


 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم م ٤٥١٤ / ٥
 التاريخ ٢٤ / ٥ / ٢٠١٩
 الموافق ١٦ / ٣ / ٢٠١٩

الأساتذة رؤساء الجامعات الرسمية

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة، وبعد،


أرفق طياً صورة عن كتاب الاستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط رقم د ر/خ/٣٨٧/٢٢ تاريخ ٢٠١٩/١١/١٣، المتضمن طلب تسهيل مهمة الطالبة (تمارا سمير محمد البغدادي) في جامعتكم لعمل دراسة ميدانية بعنوان (تصورات تولي القيادات النسائية الأكاديمية المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية الرسمية: المعوقات والحلول)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

أرجو التكرم بالاطلاع، والإيعاز لرؤساء وأعضاء مجلس الأمناء في جامعتكم بتسهيل مهمة الطالبة "تمارا البغدادي".

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام



ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

قائم باعمال مدير مكتب تسهيل المهمات
 ومعادلة المعاملات
 منيرة جدوع عويمو

نسعه الى :-
 الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط
 ر - ق شؤون مؤسسات التعليم العالي (مع المرفق)
 م / ع م ٢٠٢٠ / ٥ / ٢٧


الملحق الأردني المأمنة
 هاتف: ٥٢٤٧٦٧١ - ٩٦٢٦ فاكس: ٥٢٤٩٠٦٩ - ٩٦٢٦ ص.ب: ٢٥٢٢٢ عمان ١١١٨ الأردن المرفق الإلكتروني: WWW.MOHE.GOV.JO

الملحق (8)
البراءة البحثية

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN

المكتبة
JU Library

الرقم: 205/2019/98
التاريخ: 2019/03/17

إلى من يهمه الأمر

تحية طيبة، وبعد،

إشارة الى طلب الباحثة تمارا سمير محمد البغدادي/ جامعة الشرق الأوسط.
لمنحها البراءة البحثية للعنوان التالي:
(المشكلات التي تواجه القيادات النسائية لتولي المناصب في مجالس أمناء الجامعات الأردنية والحلول
المقترحة)

يرجى العلم أن العنوان الوارد غير متوافر في قاعدة بيانات الرسائل الجامعية في مكتبة الجامعة الأردنية لغاية
تاريخ 2019/03/17.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

مديرة وحدة المكتبة
د. نشروان طه

مكتبة الجامعة الأردنية
The Library of The University of Jordan

هوره علاله
Thp

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ / ٥٣٥٥٠٩٩ (٩٦٢-٦) فاكس: ٥٣٠٠٨٠٥ (٩٦٢-٦) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6) 5355000 / 5355099 Fax: (962-6)5300805 Amman11942 Jordan
E-mail: library@ju.edu.jo