

2017

The Reality of Gender Mainstreaming in the Ministry of Political and Parliamentary Affairs in Jordan

Ziena Kharoub

The University of Jordan, Jordan

Amal El Kharouf

The University of Jordan, Jordan, a.alkharouf2002@gmail.com

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/anujr_b

Recommended Citation

Kharoub, Ziena and El Kharouf, Amal (2017) "The Reality of Gender Mainstreaming in the Ministry of Political and Parliamentary Affairs in Jordan," *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*: Vol. 31 : Iss. 7 , Article 4.

Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/anujr_b/vol31/iss7/4

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in An-Najah University Journal for Research - B (Humanities) by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في الأردن

The Reality of Gender Mainstreaming in the Ministry of Political and Parliamentary Affairs in Jordan

زينة خروب، وأمل الخاروف*

Ziena Kharoub & Amal El Kharouf

مركز دراسات المرأة، الجامعة الأردنية، الأردن

*الباحث المراسل: a.alkharouf2002@gmail.com

تاريخ التسليم: (2016/11/14)، تاريخ القبول: (2017/2/14)

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى: واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، وإلى مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي في عين الاعتبار من حيث اعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة، وإلى اتجاهات كل منهم نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية. وإلى العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهاتهم من المتزوجين وغير المتزوجين، نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية. واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وطبق الاستبيان على جميع أفراد المجتمع في الوزارة بواقع (127) موظف وموظفة. تبين وجود تمييز واضح لصالح الموظفين، في الوظائف العليا والدرجات الوظيفية العليا، وفي تمثيلهم في اللجان. في حين كانت الفرص متكافئة في الاستفادة من البعثات التعليمية وفي الالتحاق بالندوات والدورات التدريبية والمؤتمرات التي تعقد داخل المملكة وفي الحصول على مكافآت. وتمثلت اتجاهاتهم نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية ما بين متوسطة ومرتفعة مع تفاوت في طبيعة القرارات بين الموظفين والموظفات. وتبين وجود فروق بين اتجاهات الموظفين والموظفات بشكل عام وللموظفين المتزوجين نحو الأعمال المنزلية، والمشاركة في القرارات الأسرية، والأمور المتعلقة في تمكين المرأة في العمل لصالح الموظفين.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة، إدماج، النوع الاجتماعي، وزارة التنمية السياسية والبرلمانية، الأردن

Abstract

The study aimed to identify: the reality of integrating gender in the Ministry of Political and Parliamentary Affairs. Also, how extent the Ministry would take gender into account in terms of giving equal opportunities for both Male and Female employees, and their attitudes about women participation in the development process. Furthermore, the relationship between demographic, social and economic variables and their attitude about married and unmarried towards women participation in the development process, and the usage of the descriptive and analytical Methodology. The Survey was applied to all members of society in the ministry with an amount of (127) employees from both gender. The outcome showed a clear distinction benefiting male employees in the top and upper positions, and their representation in committees. Whereas, the opportunities were equal for of taking advantage of educational scholarships and participation in seminarsticipation, training courses and attending conferences that are held in the Hashemite Kingdom of Jordanian, and in achieving rewards. As a result, their attitude towards women's participation in the development process was represented between medium and high with the variation in the nature of making decisions between male and female employees. Furthermore, it showed differences in attitudes between male and female employees In general, and for married employees towards household chores, participating in family decisions and matters relating to the empowerment of women in work for the benefit of female employees.

Keywords: Women empowerment, Integration, Gender, Ministry of Political and Parliamentary Affairs, Jordan

المقدمة

واجه المجتمع في السنوات الأخيرة تغييرات مهمة ومختلفة في سعيه نحو تحسين وضع المرأة، والقضاء على الفجوة الاجتماعية والاقتصادية في وضعها مقارنة مع الرجل، ومن أهم هذه التغييرات ظهور مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس). ويركز مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس) على أن الأدوار والمسؤوليات المناطة بالمرأة والرجل محددة من المجتمع ومكتسبة من التنشئة الاجتماعية بناء على الدور الإنجابي، وعلى الرغم من أن الدور الإنجابي لا يتغير إلا

مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 31(7)، 2017

أن الأدوار والمسؤوليات المترتبة عليه لكل من المرأة والرجل تختلف من مكان ووقت لآخر باختلاف الثقافة والطبقة الاجتماعية، وهذا دليل على أن المجتمعات قد توجد نمطية لأدوار المرأة والرجل قد تحرمهم من حقوقهم الإنسانية والشرعية دون أي مبرر. (UNIFEM, 2007) ويتم وصف الأدوار المتعلقة بالجنس على أنها أدوار ذات هيكل مبني اجتماعياً، وهذا يعني بأن تشكيلها قد تم وفقاً لعوامل اجتماعية واقتصادية، كما أنه سيتغير مع التغيرات في تأثيرات التشكيل. ويمكن للتغيرات في الأدوار المتعلقة بالجنس أن تكون عفوية ذاتية ويمكن أن تكون نتيجة لسياسات أو مداخلات مثل السياسات الاقتصادية، والاتفاقات التجارية، والإصلاح الاقتصادي، والبرامج التنموية، كما يمكن لكل هذه الحقائق الخارجية المقدمة والمتنذر إغفالها أن تخلق تغيرات ستؤثر حتماً على العلاقات والأدوار المتعلقة بالجنس، ويتم وصف العلاقات المتعلقة بالجنس على أنها العلاقة والسلطة والقوى غير المتساوية بين النساء والرجال وهي التي تميز أي نظام جنس محدد، إذ تم تخصيص النساء والرجال بأدوار جنسية وليس بفوارق جنسية، وهذا التخصيص غير متساوٍ (نصار، 2007م).

ويعدّ تحليل الجنس أداة تعريفية لوضع أدوار ومسؤوليات الرجال والنساء في المجتمع، وكذلك وصولهم إلى الموارد والمنافع والفرص، كما أنه عبارة عن إطار عمل يمكن من خلاله مقارنة نقاط القوة والضعف التي يواجهها الرجال والنساء في مختلف مجالات الحياة. (اليونيفيم، 1999م). ومن هنا فإن دمج النوع الاجتماعي في سياسات واستراتيجيات وأنظمة المؤسسات يساعد في تحسين وضع المرأة وتقليل الفجوة بينها وبين الرجل، وتعدّ المساواة المتعلقة بالجنس من الأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في عملية الدمج داخل المؤسسات، وهذه المساواة تعني: "أن الناس أحرار في تطوير مقدراتهم الشخصية وأن يقوموا باتخاذ خياراتهم حسب الحدود الموضوعية بالأدوار المتعلقة بالجنس مع مراعاة الاختلافات في السلوك والطموح والاحتياجات لكل من الرجل والمرأة، على أن يتم تقييمها وتفضيلها بشكل متساوٍ وعادل". (نصار، 2007م)، ويجب على المؤسسات التي تقوم بعملية الدمج أن تأخذ بعين الاعتبار أهداف المؤسسة ورسالتها وبرامجها.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في الكشف عن واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية لدى جميع الموظفين والموظفات فيها، وفي إبراز أهمية زيادة مشاركة المرأة وانخراطها في سوق العمل جنباً إلى جنب مع الرجل وخاصة في الأونة الأخيرة. كما تكمن المشكلة في ظل العديد من الضغوط التي قد تتعرض لها المرأة في بيئة العمل، والتمييز الذي قد تتعرض له من قبل أصحاب القرار في العمل، من حيث الوصول إلى المناصب القيادية، والحصول على المكافآت والجوائز، وفي وصولها إلى الموارد المتاحة، والمشاركة في الدورات والبعثات، بالإضافة إلى معرفة اتجاهات كل من الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الاهتمام الذي شهده الأردن بالنهوض بواقع المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسياً، وهذا الاهتمام نابع من توجهات جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم الذي أكد جلالته على تعزيز دور المرأة في مسيرة البناء، واتخاذ الخطوات اللازمة لحماية حقوقها. (www.kingabdullah.jo) وتستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله، والذي يؤثر في نطاق العمل، حيث أنها توفر لأصحاب القرار في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية قاعدة بيانات عن واقع كل من الرجل والمرأة في الوزارة من حيث: التمثيل بالمستويات الوظيفية المختلفة، والالتحاق في الدورات التدريبية والبعثات، ومعرفة رأيهم حول مشاركة المرأة في عملية التنمية مع الرجل وقدرتها على اتخاذ القرار.

وتبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة لحدثة التوجهات البحثية المتعلقة بتحليل واقع إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات المختلفة، الذي يرتبط بقضية توزيع الأدوار على أساس النوع الاجتماعي، وإمكانية تعزيز عنصر الاناث في مراكز صنع القرار وفي اللجان المختلفة، أو بالأحرى تكمن فيها بؤر التقدم الاجتماعي الذي هو في حقيقته التغيير نحو الأفضل. وهذه التوجهات قليلة نسبياً في الدراسات العربية. إضافة إلى ما قد تكتسبه الدراسة من أهمية عملية في إمكانية الاستفادة من المعلومات والنتائج الواردة فيها في عقد دورات تدريبية متعلقة بأهمية مشاركة المرأة إلى جانب الرجل في التنمية، وفي إمكانية استفادة صناع القرار من تعزيز عنصر الاناث في المناصب العليا عند وضع الخطط والاستراتيجيات الجديدة، والتي من شأنها ان تحقق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة التعرف إلى ما يلي: 1. واقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية. 2. مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي في عين الاعتبار من حيث إعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة في الوزارة. 3. اتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية. 4. العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات من المتزوجين وغير المتزوجين، نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية من جهة أخرى.

أسئلة الدراسة

ستقوم هذه الدراسة بالإجابة على العديد من الأسئلة وهي: 1. ما واقع إدماج النوع الاجتماعي (الجنس) في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية من حيث: التمثيل الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي. 2. ما مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي بعين الاعتبار في توفير الفرص المتكافئة والموارد المتاحة للموظفات والموظفين من الحصول على دورات تدريبية وبعثات، التمثيل الوظيفي والترفيه، وحصولها على مكافآت والمشاركة في اللجان المختلفة؟ 3. هل هناك اختلاف في اتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة

المرأة في عملية التنمية: 4. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات - المتزوجين وغير المتزوجين- نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

الإطار النظري

يعدّ إدماج مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) استراتيجية تهدف إلى الوصول إلى المساواة المتعلقة بالجندر، وهي تهتم بالتخطيط والتنظيم والتحسين والتقييم لعمليات السياسة المتقدمة، بحيث يكون المنظور المتعلق بالجندر متحداً ومدمجاً في كافة السياسات التنموية، والاستراتيجيات، والمدخلات على كافة المستويات وفي كافة المراحل من قبل كافة المشاركين، ولكي يكون إدخال مفهوم الجندر مؤثراً يجب اتباع عدد من المراحل الأساسية، وهذا يتضمن جعل الإحصاءات الموجودة مبنية على أساس الجنس وكذلك المعلومات النوعية، بهدف تنفيذ تحليلات جندرية وتطوير أهداف المساواة المتعلقة بالجندر وتحديد الرقابة التي تتمتع بالحساسية المتعلقة بالجندر وأنظمة التقييم والمؤشرات. (نصار، 2007م). وفيما يلي سيتم استعراض نظريات ذات علاقة بموضوع وأهداف الدراسة مثل نظرية الدور، ونظرية التعلم الاجتماعي بإيجاز على النحو الآتي:

1. نظرية الدور The Role Theory

أشار (بارسونز، 1951م) إلى أن النسق الاجتماعي هو مجموعة من الفاعلين في عملية تفاعل ضمن موقف يشمل على الأقل وجهاً فيزيقياً بيئياً، وفاعلين لديهم حوافز لتعظيم المنفعة والرضا إذ تحدد علاقتهم بالموقف بما يتضمن علاقته بالبيئة، والنسق الثقافي للجماعة وما يتضمنه ذلك من رموز مشتركة. وتلعب عملية المأسسة -عند بارسونز- أهمية كبيرة في تشكيل نسق منظم متكامل، من خلال مأسسة أنماط الفعل والعلاقات وبما يستدمجه الفرد ويتمثله من قيم ومعايير ومعايير في بنائه الشخصي، الأمر الذي يربط الفرد بشكل متكامل في علاقاته بما هو اجتماعي ثقافي، وبما يربط السلوك الفردي بتوقعات الجماعة، وتتطلب هذه العملية على المستوى الجماعي تحديد الأهداف الشرعية والوسائل التي تصبح مرجعية التوقعات في إطار الجماعة. انتقل بارسونز في بحثه للنسق الاجتماعي من التركيز على الفعل الاجتماعي والفاعل إلى التركيز على الدور والمكانة، وعدّهما أساس تحليل النسق الاجتماعي، وقد تضمن ذلك انتقالاً من الاهتمام بالعوامل الفردية إلى عدّ البناءات والنظم أساساً في تكوين الفعل الإنساني، ويشير مفهوم الدور أيضاً إلى ما يقوم به شاغله المقيد بما يرتبط بهذا المفهوم من مسؤوليات وحقوق وتوقعات وظيفية للنسق، أما مفهوم المكانة فإنه يشير إلى وضع شاغل الدور التراتبي في البناء الاجتماعي وفي سلم التدرج الاجتماعي، وفي الحالين يختص الفرد الفاعل بما يتضمنه الدور والمكانة من خصائص ضمن التنظيم الاجتماعي، وخصائص الدور والمكانة محددة اجتماعياً؛ لذا فإن اختيارات الفاعل تصبح مقيدة بما يرتبط بهما من توقعات، مما يؤدي إلى انخفاض حرية الاختيار الفردي وبقيدتها بما هو اجتماعي ثقافي، بهذا انتقل من التركيز على البعد الذاتي إلى التركيز على البعد الموضوعي. (Wallace & Wolf, 1986).

إن تقبل الفرد لهذه الأيدولوجية لا يؤثر على تقبله للواقع كما هو، وإنما يؤثر على تصوره لذاته وللآخر، وينعكس هذا على تقبل الفرد لما رسم له من أدوار، وقد يعني تقبل تميز الآخر، لكن بما أن عملية التنشئة لا يمكن أن تكون كاملة، فإن بعض الأشخاص قد يثورون على الأوضاع القائمة وقد يشمل هذا النساء، كما يمكن أن يشمل الرجال. وفي مجتمع الدراسة المتمثل بالمجتمع الأردني، يملك الرجل السلطة ومصادرها، ويحاول من خلال ذلك إبقاء الأوضاع لصالحه، ويساعده في هذا ما طور من ثقافة تحتوي على معانٍ وقيم تخصص للمرأة أدواراً محدّدة، مما يعرقل وصول المرأة إلى المراكز الوظيفية، وخاصة القيادية منها، فالذكورية لا تزال من الظواهر القائمة في المجتمع الأردني ممثلة بشكل خاص في ما يسمى بقوامة الرجل. ومع ذلك لا يُنكر أن الوضع بدأ يتغير نتيجة عوامل عديدة منها: زيادة فرص التعليم للمرأة والتي منحتها المعرفة والمهارات اللازمة للمنافسة على الأدوار التي كانت حكرًا على الرجل، والذي ساهم في زيادة وعي المرأة بأحوالها، مما أدى مع وجود المنظمات النسائية إلى زيادة مطالباتها بحقوقها، وقد تزامن هذا الأمر مع وعي كثير من الرجال بحقوق المرأة، الأمر الذي ساهم في زيادة مكاسب المرأة وتعزيز مكانتها.

والى جانب التعليم، لعب العامل الاقتصادي دوراً هاماً في تغيير الأوضاع لصالح المرأة؛ ف منذ الخمسينيات حتى وقتنا الحاضر شهد الأردن زيادة فرص عمل الرجل في الخارج، مما سمح للمرأة شغل الفراغ الوظيفي في الداخل، حيث يمثل عمل المرأة في المجتمع أحد المقاييس المهمة التي تعبر عن تطور ونمو المجتمع، وانفتاحه على العصر الذي يعيش فيه، فبقدر ما تتمتع به المرأة من مكانة وما يتاح لها من فرص العمل الفعال والإسهام الإنساني إشارة إلى تقدم المجتمع اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، فالمرأة العاملة في المؤسسات العامة ومنظمات الأعمال الخاصة تمثل جزءاً وتشكّل هي مع الرجل كلا متكاملًا، والمرأة في موقعها الاجتماعي ومشاركتها الاجتماعية بالعمل لتنمية المجتمع وتحقيق ذاتها تؤدي دوراً وظيفياً بنائياً إيجابياً، هذا الدور الذي أخذ أشكالاً عدّة بمراكز وظيفية مختلفة، إلا أن المراكز القيادية بقيت في أغلب الأوقات بعيدة جداً عن مسيرة المرأة بترقية نفسها وتعزيز دورها البنائي الوظيفي في إطار المنافسة مع الرجل، ويعود ذلك للمعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة وهي قائمة على أساس عملها، فالمعوقات الوظيفية المتمثلة بعدم إعطاء فرص متساوية لكلا الجنسين في العمل، تعد أبرز البنود التي ركزت عليها النظرية البنائية الوظيفية. وقد تأثرت المرأة العاملة بعدد من المؤثرات في عالمها الوظيفي، فقد جاءت العوامل الاجتماعية والتي تتمثل بوجود تمييز واقعي بين الرجل والمرأة في سوق العمل، والقيود الاجتماعية التي تحد من دخول المرأة في مجال العمل دون توليها مناصب إدارية عليا، والتي ترجع في كثير من الأحيان لأسباب متأصلة في الموروث الاجتماعي والثقافي، وقد جاءت العولمة الحديثة لتفتح للمرأة عبر مجالاتها المختلفة فرصاً وظيفية غير تقليدية، والتي كانت مقتصرة على الرجل لما تتطلبه هذه الوظائف من تدريب وإمكانيات ومهارات، مما دفع المرأة للتغلب على بعض القيم الثقافية المغلوطة لكي تتلائم مع المهارات التي تتطلبها هذه الوظائف.

نستنتج من هذا كله أن مكاسب المرأة الوظيفية تأثرت بمستويين من المتغيرات والعوامل، الأول خاص بالمرأة من حيث اكتسابها للوعي والمعرفة والمهارات، والثاني خاص بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي شهدتها المجتمع الأردني، ومن الجدير بالذكر أن هذين المستويين مرتبطان ببعضهما، وقد تضمننا تغييراً في نظرة المرأة لذاتها وللآخر، وتغييرات في تصور الرجل للمرأة، والأدوار التي يمكن أن تشغلها. ولا بد لنا من القول إن الأسس التشريعية كما جاءت في الدستور تعزز مبدأ المساواة بين المرأة والرجل. وعليه فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحليل واقع اندماج الرجل والمرأة في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، من خلال التعرف إلى مدى إعطاء فرص متكافئة للموظفات والموظفين في مجال البعثات والدورات المحلية والدولية، والدرجات الوظيفية والمكافآت والاستفادة من المصادر وفرصة الوصول إلى المراكز الوظيفية العليا.

وتلعب الاتجاهات دوراً محورياً هاماً في حياة الفرد، ولا يُتصور أن يكون يعيش فرد دون اتجاهات معينة يؤمن بها ويتحمس لها ويدافع عنها، وتتحول بفعل استقرارها وثباتها في داخله إلى مكونات شخصية، وأخرى قد يرفضها بضراوة وعدوان، وثالثة قد يميل إليها مع أنه لا يؤمن بها، ومن المحتمل أن لا تحتل عنده أي اهتمام أو تهيب نفسي. وتتخذ الاتجاهات مما يحيط بالفرد من أشخاص أو عقائد دينية أو طبقات اجتماعية أو نظم اقتصادية أو سياسية موضوعاً لها. (عيد، 2005م). ويُعرف عبد اللطيف محمد خليفة الاتجاه بأنه: حالة وجدانية تتكون بناء على ما يوجد لدى الشخص من تصورات أو معتقدات فيما يتعلق بموضوع ما أو أشخاص معينين، والتي تدفعه بعض الأحيان إلى القيام بعدد من السلوكيات أو الاستجابات حيالها في موقف معين، ويتحدد من خلال هذه الاستجابات مدى قبوله أو رفضه لهذا الموضوع أو لهؤلاء الأشخاص. (خليفة، 1992م).

2. نظرية التعلم الاجتماعي Social Learning Theory

وتعرف هذه النظرية بأسماء عدة مثل نظرية التعلم بالملاحظة والتقليد (Learning by Observing Imitating)، إذ تؤكد هذه النظرية حسب (ألبرت باندور وولتر) (Bandura-Walters, 1963) على مبدأ الحتمية التبادلية "Reciprocal Determinism" في عملية التعلم من حيث التفاعل بين ثلاث مكونات رئيسية هي: السلوك، والمحددات المرتبطة، والمحددات البيئية، وتنطلق هذه النظرية من افتراض رئيسي مفاده أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعة من الأفراد يتفاعل معها ويؤثر ويتأثر فيها، وبذلك يلاحظ سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين، ويعمل على تعلمها من خلال الملاحظة والتقليد. (الزغول، 2003؛ Mead, 1962). ومن هنا فإن دراسة اتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في القرارات المختلفة توضح وعي عينة من الفئة العاملة في المجتمع المدني في دراسة مسحية في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية عن أهمية مشاركة المرأة في العملية التنموية ودورها في المشاركة في اتخاذ القرارات المختلفة.

الدراسات السابقة

دراسة (العوامل والخاروف، 2013م): "واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعات الأردنية الرسمية: دراسة حالة في الجامعة الهاشمية". هدفت التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعة الهاشمية لأعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية من حيث: (الكادر الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، توزيعهما على الوظائف، صفة التعيين، والحصول على إجازة التفرغ العلمي، تقاييم الأداء السنوية، التمثيل في اللجان والمجالس، والابتعاث)، ومدى مراعاة المسؤولين في الجامعة الهاشمية للنوع الاجتماعي بإعطاء فرص متكافئة للعاملين من حيث: (طريقة التعيين، تبوؤ المناصب القيادية، الاشتراك في ورش العمل والدورات التدريبية، المؤتمرات والندوات، واللجان وفرص الحصول على ابتعاث، والجوائز والمكافآت، والأبحاث المنشورة)، إضافة إلى مدى معرفتهم بمفهوم النوع الاجتماعي (الجنس)، واتجاهاتهم في تمكين المرأة في العملية التنموية. توصلت الدراسة إلى أن هناك فجوة واضحة بين الذكور والإناث العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية جاءت لصالح الذكور من حيث: العدد، والتمثيل في الوظائف القيادية والوظائف الخدمية/ الحرفية. وأظهرت فجوة واضحة بين عدد الذكور والإناث من الهيئة الأكاديمية جاءت لصالح الذكور في: الرتب الأكاديمية العليا، المؤهلات العلمية العليا، والتثبيت في الخدمة الدائمة، والحصول على إجازة تفرغ علمي. وفيما يتعلق بالهيئة الإدارية تبين ضعف تمثيل كل من الرجل والمرأة في المؤهلات العلمية العليا، إلا أن نسبة تمثيل المرأة من حملة الشهادة الجامعية الأولى كانت مرتفعة، في حين أظهرت الدراسة ارتفاع نسبة الذكور الذين يحملون مؤهلات علمية تقل عن الثانوية العامة، وفي مجال التثبيت ظهرت فجوة واضحة لصالح المرأة، كما تبين أن الوسيلة الرئيسة لتعيين أعضاء الهيئة الأكاديمية هي الإعلانات الرسمية، في حين كانت الوسيلة هي الوسيلة الرئيسة لتعيين أعضاء الهيئة الإدارية وجاءت لصالح الذكور والإناث على حد سواء. وقد أظهرت النتائج فجوة واضحة لصالح الذكور في تبوؤ المناصب القيادية والاشتراك في اللجان والحصول على ابتعاث، أما في مجال التدريب قد تبين وجود تكافؤ في الفرص بين الذكور والإناث في المستوى المحلي، إلا أن هناك قلة في المشاركة في المؤتمرات الإقليمية والدولية بشكل عام، مع تكافؤ بالفرص في توزيع المكافآت والجوائز رغم أنها شحيحة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية بشكل عام نحو تمكين المرأة في العمل ومشاركتها في العملية التنموية، إلا أن اتجاهات سلبية قد ظهرت نحو عدم الرضا بأن يكون المسؤول في العمل امرأة.

وفي دراسة أجرتها (دبابة والعواد، 2012) بعنوان: "واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص (دراسة تحليلية لمجموعة شركات نقل)" هدفت التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص، وقد تم تحليل واقع الإدماج ممثلاً بالإدارة الإقليمية لمجموعة شركات نقل في الأردن، من خلال محور الموارد البشرية والمحور المؤسسي. وتوصلت الدراسة إلى وجود فجوة في تمثيل الذكور والإناث في الهيكل التنظيمي للمؤسسة سواء من حيث العدد، أو من حيث تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار، والمواقع القيادية العليا في

حين ارتفعت نسبة تمثيلها في الأعمال الإدارية ذات المستوى القاعدي التي تتماشى مع الصورة النمطية لأعمال المرأة، أما فيما يتعلق بالثقافة السائدة والفرص المتاحة فقد كان الحياد الجندي هو الصفة العامة التي تجلت عند اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالعاملات والعاملين في المؤسسة.

وفي دراسة (للخاروف، 2010م): "أبعاد النوع الاجتماعي في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة"، هدفت التعرف إلى مدى مراعاة المسؤولين في المجلس الأعلى للشباب للنوع الاجتماعي من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال الدورات والبعثات والمكافآت والدرجات وفرصة الوصول إلى المراكز القيادية والاستفادة من الموارد، والتعرف إلى مدى معرفة الموظفين والموظفات لمفهوم النوع الاجتماعي. وبينت نتائج الدراسة وجود فجوة جنسية من ذوي الدرجات العليا ووضوحاً، وفي معدل الدخل الشهري لصالح الرجل، وفي تولي المرأة مناصب قيادية في مركز المجلس إذ لوحظ تقارب نسب الموظفين من مجموع الموظفين مع الموظفين من جميع الموظفين في مستويات الوظائف العليا في المديريات، كما لوحظ ارتفاع نسبة الموظفين في مركز المجلس والمديريات ممن يشغلون وظائف دنيا مقارنة بنسبة الموظفين، كما لوحظ أيضاً أنهم لا يحملون كفاءات علمية عالية، وفي مجال صفة التعيين للموظفات والموظفين لوحظ وجود فجوة جنسية لصالح الإناث. كما تبين وجود تفاوت في الراتب الشهري بالنسبة للموظفات والموظفين، ولوحظ أن هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عالية لصالح الموظف، وفي مجال التدريب والتأهيل أظهرت النتائج وجود فجوة في نسبة الالتحاق لصالح الذكور سواء في مجال الدورات الداخلية أو الخارجية لصالح الموظفين في مركز المجلس وفي الميدان، كما لوحظ انخفاض عدد البعثات والمؤتمرات وخصوصاً التي تعقد خارج الأردن لكلا الجنسين. وفيما يتعلق بالمشاركة في الندوات، فكانت فرصة المشاركة بها أفضل لكلا الجنسين، وفي مختلف مواقع العمل، أما في مجال المشاركة في اللجان المختلفة فقد كانت متوفرة لكلا الجنسين مع تمييز الذكور عن الإناث في المجلس. كما تبين وجود فجوة نوعية بشكل بسيط لصالح الذكور في مجال فرصة الحصول على المكافآت، والإجازات. وأظهرت النتائج أن الثقافة المجتمعية السائدة لا زالت هي الأساس لاتجاهات العاملين الذكور أكثر منها للإناث نحو العلاقة بين أدوار الذكور والإناث، كما بينت النتائج أن كلا منهم قد وافق على أهمية المساواة بين الذكور والإناث بشكل كبير في الفرص والحقوق والواجبات بهدف تحقيق العدالة بين الجنسين، إلا أن اتجاهاتهم كانت منخفضة إلى حد ما في مجال وجوب المساواة في الواجبات وتحمل المسؤوليات.

وقامت (مؤتمن وآخرون، 2010) بدراسة حول: "تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن" وهدفت التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن بمختلف وزاراته ودوائره ومؤسساته من منظور تدقيق النوع الاجتماعي، والتعرف إلى نسبة تمثيل كل من الرجال والنساء في السلم الوظيفي للقطاع العام في الأردن والاختلافات في التعيين والترقية فيما بينهما حسب المستويات الوظيفية المختلفة، والوظائف القيادية وغير القيادية، والمسميات الوظيفية، وفئات عينة الدراسة إضافة إلى التعرف إلى أثر نسبة تمثيل

النساء في الوظائف الإدارية العليا على نسبة تمثيلهن في الكادر الوظيفي وفي المراكز القيادية، وإلى مدى استهداف المرأة بشكل خاص أو إدراج بنود خاصة بالمرأة أو النوع الاجتماعي في سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج المؤسسات الحكومية التي ليست لها وحدات معنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي. وخرجت الدراسة بنتائج منها: أن نسبة الإناث الموظفات في المسميات الوظيفية المختلفة في المؤسسات الرسمية التي شكلت عينة الدراسة بلغت (44.9%) من إجمالي عدد الموظفين والموظفات وأن نسبة الإناث تنخفض كلما ارتفعت المسميات الوظيفية باتجاه قمة الهرم الوظيفي. وبلغت نسبة الإناث في المؤسسات الرسمية التي شكلت عينة الدراسة، (17%) في الوظائف القيادية، و(46%) في الوظائف غير القيادية، و(10%) فقط في الوظائف الإدارية العليا و(18%) في الوظائف الإدارية الوسطى، و(46%) في الوظائف الإدارية التنفيذية تركزت النساء بنسبة عالية.

وقدم (العلي وآخرون، 2010م) دراسة بعنوان: "دراسة العوامل التي تشكل الأدوار الجندرية في الأردن". والتي هدفت إلى توفير البيانات للمهتمين في دراسات المرأة وواضعي البرامج والحملات التي تسعى إلى تغيير التوجهات السلبية تجاه المرأة. خلصت الدراسة إلى أن هناك استمرار للصورة النمطية لأدوار الإناث والذكور، على الرغم من وجود مؤشرات تغيير في مختلف المجالات، إذ أظهرت النتائج أن هيمنة الرجل في اتخاذ القرارات الأسرية قد تغيرت بشكل واضح نحو التشاركية، وتفعيل أكثر لدور المرأة داخل الأسرة عدا ما يتعلق بالإنفاق حيث يظهر بوضوح دور الرجل في اتخاذ القرارات بهذا الشأن. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأييد لتأخير سن زواج الفتاة إلى ما بعد (23) عاماً، والذي عكس دور الابنة فيما يتعلق باتخاذ القرارات المتعلقة بها بشكل واضح، وبينت النتائج أيضاً أن هناك تأييداً كبيراً لعمل المرأة على الرغم من وجود قيود تحد من حريتها، وأشارت النتائج إلى أن الصفات البيولوجية للمرأة هي ما يمنعها من القيام بأدوار أو يحد من تفعيل أدوارها الاجتماعية. كما أن هناك تأثير كبير للمجتمع في الحد من تفعيل دور المرأة، فضلاً عن العادات والتقاليد الاجتماعية التي تساهم في رسم صور سلبية للمرأة، على الرغم من وجود استعداد لدى الذكور لتغيير الصورة النمطية لأدوار المرأة من خلال المشاركة في القيام بعدد من الأدوار التي يعارضها المجتمع.

وقامت (UNIFEM, 2007) بدراسة حول: "أبعاد النوع الاجتماعي في مركز وزارة التربية والتعليم ومديرياتها المختلفة". "Gender Dimensions at the Ministry of Education and Various Directorates" هدفت التعرف إلى مدى مراعاة المسؤولين في الوزارة للنوع الاجتماعي في خططهم من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال البعثات، والدورات، والدرجات، والمكافآت والوصول إلى المناصب القيادية، ومراجعة التشريعات من حيث إنصافها للمرأة. ومن النتائج التي أحرزتها: وجود فجوات بين الموظفين والموظفات في المراكز القيادية في الدرجات العليا مقارنة مع الموظفات في مركز الوزارة، وتظهر الفجوات أيضاً بين الموظفات والموظفين في المديريات، من حيث تولي المناصب القيادية، والحصول على الدرجات الوظيفية العليا. وفي مجال التدريب والتأهيل تبين وجود فجوات طفيفة بين الموظفين والموظفات العاملين في مركز الوزارة، وفجوات كبيرة بين

الموظفين والموظفات في مديريات التربية والتعليم، بالرغم من حرص وزارة التربية والتعليم على إعطاء الفرص نفسها لكلا الجنسين في استكمال الدراسات العليا، ووجود فجوة ظاهرة في معدل عدد البعثات التعليمية بين الموظفين والموظفات، وكذلك في مجال انتساب الإناث إلى اللجان المختلفة. أما بالنسبة لاتجاهات الموظفين والموظفات نحو المهن الذكورية والأنثوية أفادت النتائج بأن هناك مهن يتفق كل من الرجال والنساء على أنها ذكورية، واتفقوا أيضا على مهن تناسب كلا الجنسين.

قام كل من (Dollar, Fisman, & Gatti, 2006) بدراسة بعنوان: "هل تعتبر المرأة الجنس الأكثر عدلاً؟ الفساد ودور المرأة في الحكومة" **"Are Women Really the Sex? Corruption and Women in Government"** وقد هدفت إلى معرفة دور المرأة وجودها في المناصب الإدارية العليا، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من النساء اللواتي تنطبق عليهن معايير الدراسة كالحالة الاجتماعية، والمؤهلات العلمية وغيرها. **وخرجت الدراسة بنتائج** كان من أهمها: أن من المشكلات التي تواجه المرأة في العمل التوزيع التقليدي للأدوار والتمثيل غير المتكافئ في المناصب الإدارية العليا الحكومية، كما أن من المشكلات التي تواجهها المرأة في تولي المناصب العليا هي صعوبة الثقة في القرارات التي تتخذها المرأة حتى لو كانت تعمل في مناصب عليا في الدولة.

وقام (Lopez-Claros & Zahidi, 2005) بدراسة بعنوان: "تمكين المرأة: قياس الفجوة العالمية بين الجنسين" **"Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap"** وهدفت الدراسة إلى تقييم حجم الفجوة في التفريق بين الجنسين في عدة مجالات، والتعرف إلى أهم المشاكل التي تنعكس على المرأة نتيجة هذه الفجوة، وكانت عينة الدراسة مجموعة من النساء في (58) دولة احتلت فيها المرأة مناصب عليا، وكانت من نتائج الدراسة أنه حتى عند وصول المرأة إلى مناصب مساوية للرجل إلا أن هناك مشاكل تواجه المرأة منها صعوبة الوصول إلى المناصب العليا؛ لأنها بحاجة إلى تقديم بعض التنازلات في بعض الأحيان إلى درجة قبولها بالوصول إلى مركز محدد وعدم تبوؤها مناصب قيادية عليا.

وفي دراسة (الحسين، 2004): "تجربة المرأة الأردنية في المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم"، التي هدفت التعرف إلى تجربة المرأة الأردنية في المراكز الإدارية القيادية في وزارة التربية والتعليم، والتعرف إلى السمات القيادية والمهارات الإدارية التي تتميز بها المرأة القيادية ومستوى فاعليتها كقيادية في الوزارة. **وخرجت الدراسة بنتائج** أهمها، أن الحالة الاجتماعية لا تعتبر عائقاً أمام وصول المرأة إلى مركز قيادي، ومن الملاحظ أن المرأة القيادية تنتمي لأسر مستواها الاقتصادي فوق المتوسط، و توصلت إلى عدم وجود علاقة بين المؤهل العلمي أو الخبرة أو الدورات التدريبية أو الشكل الخارجي وبين وصول المرأة إلى مركز قيادي. وتبين أيضاً أن المرأة الأردنية تواجه بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية مثل: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، ومحدودية طموحها وعدم ثقتها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمراريتها بالعمل، وتحيز المحسوبة (الواسطة) والعشائرية لصالح الرجل.

والى عدم وجود معايير واضحة وشفافة للتعيينات في المراكز القيادية، وأن فاعلية المرأة القيادية متوسطة.

نلاحظ من الدراسات السابقة أنها تناولت موضوع إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات، ومدى مراعاة المسؤولين أو أصحاب العمل للنوع الاجتماعي في مؤسساتهم، وأشارت الدراسات كذلك إلى الفجوة في التفريق بين الرجل والمرأة في العمل، وأخيراً حددت اتجاهات العاملين والعاملات نحو مشاركة المرأة في التنمية. وتناولت الدراسات أيضاً تمثيل المرأة للمناصب القيادية والمعوقات والتحديات التي تواجهها، وبعض الدراسات تحدثت عن العوامل التي تشكل الأدوار الجندرية، وشملت البحث في القطاعين العام والخاص، ولكن لم تتطرق أي من الدراسات إلى وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، كما أنها أظهرت قيمة الفجوة الجندرية للمتغيرات المختلفة، وبحثت في العلاقة بين المتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية، وهذا ما يميز عن سابقتها. وبهذا تكون هذه الدراسة الأولى حسب علم الباحثان، التي ستتطرق لموضوع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، كمؤسسة ذات أهمية في تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً، ومعرفة مدى مراعاة المسؤولين للنوع الاجتماعي بين الموظفين والموظفات العاملين فيها، والثقافة المجتمعية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية من وجهة نظر الموظفين والموظفات في الوزارة.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تحليل بيانات الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في عام (2014م)، من حيث: الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الكادر الوظيفي، الدرجة الوظيفية، تمثيل كل منهما في الدورات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، والبعثات، ودرجات تقييم الأداء السنوي، من خلال تطبيق استبانة على مجتمع الدراسة التي تم تصميمها بحيث تفي بأهداف الدراسة، وذلك من أجل التعرف إلى واقع المرأة والرجل في المؤسسة من حيث العدالة في التعيين وفي إعطاء الفرص المختلفة، ويركز هذا المنهج على وصف وتحليل دقيق وتفصيل كمي للموضوع الذي يتم تناوله.

مجتمع الدراسة

كون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والموظفات العاملين رسمياً في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، في العام (2014م)، والبالغ عددهم في الوزارة (138) موظفاً وموظفة، (78 ذكوراً، 60 إناثاً) موزعين على كافة المديريات في الوزارة. وطبقت استبانة على جميع أفراد الدراسة بإجراء مسح شامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة، والذي بلغ عددهم (127) موظفاً وموظفة من أصل (138) موظفاً وموظفة، لأن (11) موظف وموظفة كانوا في إجازات رسمية. يبين الجدول (1) خصائص أفراد الدراسة (الفئة العمرية، المستوى التعليمي، مكان السكن، الحالة الزوجية، عدد الأولاد، الدخل الشهري).

جدول (1): توزيع أفراد الدراسة حسب الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية والجنس/ 2014.

المتغير	الفئة	الموظفين		الموظفات		المجموع	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
العمر	29-20	15	20.27	19	35.85	34	26.77
	39-30	29	39.19	26	49.06	55	43.31
	49-40	30	40.54	8	15.09	38	29.92
المستوى التعليمي	ثانوي فما دون	16	21.62	4	7.55	20	15.75
	دبلوم كلية مجتمع	6	8.11	11	20.75	17	13.39
	بكالوريوس	30	40.54	29	54.72	59	46.46
	دبلوم عالي	3	4.05	0	0	3	2.36
	ماجستير	12	16.22	7	13.21	19	14.96
	دكتوراة	7	9.46	2	3.77	9	7.09
	عمان	57	77.0	45	84.9	102	80.3
مكان السكن	المفرق	5	6.8	0	0.0	5	3.9
	مأدبا	7	9.5	8	15.1	15	11.8
	جرش	5	6.8	0	0.0	5	3.9
الحالة الزوجية	متزوج/ة	57	77.03	35	66.04	92	72.44
	أعزب/عزباء	17	22.97	18	33.96	35	27.56
عدد الاولاد	أقل من 3	28	49.1	23	65.7	51	55.4
	3 - 5	25	43.9	12	34.3	37	40.2
	أكثر من 5	4	7.0	0	0.0	4	4.3
الدخل الشهري	أقل من 300	9	12.16	5	9.43	14	11.02
	300-أقل من 600	41	55.41	36	67.92	77	60.63
	600-أقل من 900	21	28.38	10	18.87	31	24.41
	900 دينار فأكثر	3	4.05	2	3.77	5	3.94

مجموع أفراد العينة = 127 (74 موظف، 53 موظفة)

أداة الدراسة

تم تصميم استبانة تحتوي على أسئلة مفتوحة وأسئلة مغلقة، خصصت لجميع الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في المديرية المختلفة وفي الدرجات الوظيفية المختلفة، وقد احتوت الاستبانة على (26) سؤالاً في صورتها النهائية موزعة على ثلاثة محاور وهي: **المحور الأول:** تضمن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية، من حيث (الجنس، العمر، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، مكان السكن، والدخل الشهري). **المحور الثاني:** تضمن (18) فقرة تبين الخصائص المتعلقة بالخدمة العملية، من حيث: (عدد سنوات الخبرة، الوظيفة الحالية، الدرجة الوظيفية، الحالة الوظيفية، الدورات التدريبية، البعثات العلمية، الندوات وورش العمل، المؤتمرات، والجوائز والمكافآت، والمشاركة في اللجان). **المحور الثالث:** تضمن (31) فقرة تكشف عن اتجاهات الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة حول مشاركة المرأة في عملية التنمية، والتعرف إلى الثقافة المجتمعية السائدة لدى الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية نحو مشاركة المرأة في التنمية. وتم تقسيم النقاط حسب المعادلة التالية: (الحد الأعلى للنقاط - الحد الأدنى للنقاط) / عدد المستويات المطلوبة، وعليه يكون طول الفئة = $(5-1) / 3 = 1.33$ ، بحيث يمكن تصنيف الموظفين والموظفات في الدراسة على النحو الآتي: 1- مستوى مرتفع: الموظفين والموظفات الحاصلين على معدل للمتوسطات الحسابية أعلى من (3.66). 2- مستوى متوسط: الموظفين والموظفات الحاصلين على معدل للمتوسطات الحسابية بين (2.34 - 3.66). 3- مستوى متدنٍ: الموظفين والموظفات الحاصلين على معدل للمتوسطات الحسابية أقل من (2.34).

صدق الأداة وثباتها

للتحقق من صدق أداة الدراسة الظاهري، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الجامعة الأردنية، وعددهم (5) من أعضاء الهيئة الأكاديمية. حيث تم تعديل بعض الفقرات، وحذف فقرات وإضافة أخرى، وفي النهاية تم الأخذ بملاحظات الجميع بعين الاعتبار وأجريت التعديلات الملائمة لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية. عدت الإجراءات السابقة دلالة على الصدق الظاهري لأداة الدراسة، كما حسب معامل الاتساق الداخلي للمقياس كرونباخ ألفا وكانت قيمة ذلك المعامل لثلاثة أجزاء مختلفة وهي: المشاركة في القرارات الأسرية، والمشاركة في الأعمال المنزلية، والأمور المتعلقة في تمكين المرأة بالعمل، وكانت النتيجة للموظفين على التوالي: (0.805، 0.844، 0.940)، وللموظفات على التوالي: (0.745، 0.844، 0.932). وقد درجت الإجابات عن الجزء الثالث من الفقرة (1-31) إلى أبعاد هي: أوافق بشدة ولها خمس درجات، أوافق ولها أربع درجات، محايد ولها ثلاث درجات، معارض ولها درجتان، معارض بشدة بدرجة واحدة، وطلب من المشاركين في عينة الدراسة وضع إشارة في العمود المناسب لكل فقرة، وبما يتفق مع رأيهم.

التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، إذ تم استخراج مؤشرات تدل على وجود فجوة بين الموظفين والموظفات العاملين في وزارة الشؤون السياسية

والبرلمانية في مجال الحصول على فرص متساوية في الأمور التي سبق ذكرها، وقد تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي مثل: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات والنسب المئوية، كما استخدم اختبار ت (T-test) للتعرف إلى مدى وجود علاقة بين متوسطات اتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية. وتم استخدام اختبار التباين الأحادي للتعرف إلى مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين العاملين المتزوجين وغير المتزوجين نحو مشاركة المرأة في القرارات الأسرية من جهة، وتلك العوامل والعلاقة بين الموظفات المتزوجات وغير المتزوجات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية من جهة أخرى.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بواقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية

الكادر الوظيفي: تبين من نتائج الدراسة وجود فجوة جنديرية لصالح الموظفين في نسبة تمثيلهم الوزارة، إذ بلغت النسبة (58.27%)، مقابل (41.73%) للموظفات من مجموع الموظفين والموظفات وعددهم (127)، مما يدل على انخفاض نسبة تعيين الموظفات مقارنة مع الموظفين من قبل أصحاب صنع القرار، وقد يعود السبب في ذلك إلى انخفاض إقبال الإناث إلى العمل؛ لأسباب أسرية، بيئية، واجتماعية. وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة (ديابنة والعواودة، 2012) التي توصلت إلى وجود فجوة جنديرية في تمثيل الذكور والإناث في الهيكل التنظيمي للمؤسسة من حيث العدد.

1. الحالة الزوجية

جدول (2): توزيع الموظفين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية حسب الحالة الزوجية والجنس 2014.

المتغير	الفقرة	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجنديرية
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
الحالة الزوجية	متزوج/ة	57	77.03	35	66.04	92	72.44	10.99
	أعزب/عزباء	17	22.97	18	33.96	35	27.56	10.99-
المستوى التعليمي	ثانوي فما دون	16	21.62	4	7.55	20	15.75	14.07
	دبلوم كلية مجتمع	6	8.11	11	20.75	17	13.39	-12.64
	بكالوريوس	30	40.54	29	54.72	59	46.46	-14.18
	دراسات عليا	21	29.73	9	16.98	31	24.41	12.75

مجموع أفراد العينة = 127 (74 موظف، 53 موظفة)

يشير الجدول (2) إلى توزيع الموظفين حسب الحالة الزوجية والجنس، ويبين أن النسبة العليا من الموظفين والموظفات هم من المتزوجون/ات بواقع (77.03%، 66.04%) على التوالي في الوزارة. كما أشارت النتائج إلى ارتفاع نسبة العزوبة عند الموظفات مقارنة مع الموظفين، إذ بلغت (33.96%) للموظفات، في حين بلغت (22.97%) للموظفين، مما يدل على وجود فرق واضح في نسبة العزوبة بين الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة. وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (دبابنة والعواودة، 2012)، التي توصلت إلى أن نسبة العازبات هي النسبة العليا حسب الحالة الزوجية للإناث، وتنسجم أيضاً مع دراسة (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، 2004م)، والتي توصلت كذلك إلى ارتفاع نسبة الإناث العازبات. وتشير البيانات أيضاً إلى أن أعلى نسبة للموظفات الحاصلات على درجة البكالوريوس بنسبة (54.72%)، وفي المقابل كانت نسبة الموظفين من حملة شهادة البكالوريوس حوالي (40.54%)، مما يدل على وجود فجوة جندرية مقدارها (14.18 - %) بشكل واضح لصالح الموظفات من حملة شهادة البكالوريوس، أما بالنسبة لحملة الشهادات العليا فكانت الفجوة الجندرية لصالح الموظفين بمقدار (12.75%)، إذ بلغت النسبة للموظفين من حملة الشهادة العليا (29.73%)، مقارنة بـ (16.98%) للموظفات، وهذا مؤشر على ضعف تمثيل الموظفات في الدرجات العلمية العليا في الوزارة، مما يستدعي لفت انتباه صناع القرار في الوزارة لتأهيل الموظفات وإعطائهن فرصاً للحصول على مؤهلات علمية. وقد يعود سبب عدم إكمال المرأة دراستها العليا كثرة المسؤوليات على المرأة داخل المنزل وخارجه، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (العوامل، 2004م) في أن الرجل له النصيب الأكبر في الترفيه.

2. توزيع العاملين على الوظائف

جدول (3): توزيع الموظفين في الوزارة على الوظيفة الحالية حسب الجنس خلال عام 2014.

الوظيفة الحالية	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
مستشار الوزير	1	1.35	0	0	1	0.79	1.35
مدير مديرية	10	13.51	3	5.66	13	10.24	7.85
مدير مكتب الوزير	1	1.35	0	0	1	0.79	1.35
إداري	16	21.62	21	39.62	37	29.13	18-
رئيس قسم	18	24.32	9	16.98	27	21.26	7.34
قانوني	1	1.35	0	0	1	0.79	0.35
باحث	8	10.81	7	13.21	15	11.81	2.4-
محاسب	0	0	3	5.66	3	2.36	5.66-
مدقق مساعد	0	0	1	1.89	1	0.79	1.89-

...تابع جدول رقم (3)

الفجوة الجنسية	المجموع		الموظفات		الموظفين		الوظيفة الحالية
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
مدخلة بيانات	8.62-	6.3	8	11.32	6	2.7	2
موظف عادي	1.35	0.79	1	0		1.35	1
خازن	0.7	1.57	2	0		2.7	2
طابعة	3.77-	1.57	2	3.77	2	0	
مراقب دوام	1.89-	0.79	1	1.89	1	0	
مراسل	8.11	4.72	6	0		8.11	6
سائق	2.81	6.3	8	0		10.81	8
المجموع		100	127	100	53	100	74

وفي مجال توزيع العاملين حسب الوظيفة الحالية نجد أن تمثيل المرأة في الوظائف العليا ضئيل مقارنة مع الرجل، وأن نسبة الموظفات تنخفض كلما ارتفعت الوظيفة، حيث بلغت النسبة في منصب مدير مديرية من الموظفين (13.51%)، ومن الموظفات بنسبة (5.66%)، مما يدل على وجود فجوة جنسية واضحة لصالح الموظفين مقدارها (7.85%)، وكذلك بالنسبة لوظيفة رئيس قسم، إذ بلغت نسبة الموظفين الذين يشغلون وظيفة رئيس قسم (24.32%)، أما نسبة الموظفات فبلغت (16.98%)، مما يدل على أن فرص ترقى الموظفين كانت أكبر من فرص الموظفات، وهذا مؤشر إلى ارتفاع نسبة الذكور في المراكز القيادية، وقد يعود السبب في ذلك إلى قلة تمثيل الموظفات في المؤهلات العلمية العليا وإلى قلة سنوات الخدمة لديهن، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (Dollar, Fisman, & Gatti, 2006) في أنه من المشكلات التي تواجه المرأة في العمل التمثيل غير المتكافئ في المناصب الإدارية العليا الحكومية، ومن المشكلات التي تواجه المرأة في تولي المناصب العليا هي ضعف ثقة المرأة في القرارات التي تتخذها حتى وإن كانت تعمل في مناصب عليا في الدولة. أما بالنسبة للوظائف المتوسطة كوظيفة الإداري فإن نسبة الموظفين الذين يشغلونها (21.62%)، والموظفات بنسبة (39.62%). وهذا مؤشر على ارتفاع نسبة الإناث في الوظائف الأدنى. وفي المقابل نجد نسبة الموظفات في الوظائف الأقل رتبة - كمدخلة البيانات - أعلى من نسبة الموظفين، إذ بلغت نسبة الموظفات (11.32%) مقابل (2.7%) من الموظفين. وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (مؤتمن وآخرين، 2010م) في أن نسبة الإناث الموظفات في المسميات الوظيفية المختلفة في المؤسسات الرسمية تنخفض كلما ارتفعت المسميات الوظيفية باتجاه قمة الهرم الوظيفي، وتنسجم أيضا مع دراسة (Gatti, 2006) و (Dollar, Fisman, & Gatti, 2006) في أن المشكلات التي تواجه المرأة في العمل التوزيع التقليدي للأدوار. كما تبين النتائج أن أعلى نسبة تمثيل للموظفين كانت في الوظائف الخدمية، (خازن، مراقب دوام، مراسل، سائق) وتعدّ نتيجة طبيعية؛ لأن النسبة العليا للحاصلين على مؤهل علمي أقل من ثانوي كانت من الموظفين، وهو الذي يتيح لهم العمل في تلك الوظائف فقط، فضلاً عن

الثقافة المجتمعية السائدة التي تنتظر لهذه المهام على أنها تصلح للرجل فقط؛ الأمر الذي كان له أثر كبير على زيادة العدد الكلي للموظفين، وتنسجم هذه النتائج مع ما جاءت به نظرية الدور لبارسونز (Parsons) في أن عملية المؤسسة تلعب أهمية كبيرة في تشكيل نسق منظم متكامل من خلال مأسسة أنماط الفعل والعلاقات وبما يستدمجه الفرد ويتمثله من معان وقيم ومعايير في بنائه الشخصي، الأمر الذي يربط الفرد بشكل تكاملي في علاقاته بما هو اجتماعي ثقافي، وبما يربط السلوك الفردي بتوقعات الجماعة وتشتمل هذه العملية على المستوى الجماعي في تحديد الأهداف الشرعية والوسائل التي تصبح مرجعية التوقعات في إطار الجماعة.

3. الدرجة الوظيفية

جدول (4): توزيع الموظفين في الوزارة حسب الدرجة الوظيفية والجنس خلال العام 2014.

الدرجة الوظيفية	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
أولى	4	5.41	4	7.55	8	6.3	-2.14
ثانية	6	8.11	2	3.77	8	6.3	4.34
الثالثة	12	16.22	7	13.21	19	14.96	3.01
رابعة	16	21.62	3	5.66	19	14.96	15.96
خامسة	18	24.32	18	33.96	36	28.35	-9.64
سادسة	14	18.92	15	28.3	29	22.83	-9.38
سابعة	0	0	1	1.89	1	0.79	-1.89
لا يوجد	2	2.7	2	3.77	4	3.15	-1.07
لا إجابة	2	2.70	0	0	3	2.36	-2.42
المجموع	74	100	53	100	127	100	

تشير النتائج حسب الجدول (4) إلى ضعف تمثيل الموظفات في الدرجات العليا بشكل عام، باستثناء الدرجة الأولى والتي حصل عليها نفس العدد من الموظفين والموظفات إلا أن تمثيلها لمجموع الموظفات كان أعلى بسبب انخفاض عدد الموظفات في الوزارة مقارنة بالموظفين، إذ يظهر بشكل واضح في الجدول (4) وجود فجوة جندرية لصالح الموظفين مقدارها (3.01%)، (15.96%، 4.34%) على التوالي بالنسبة للدرجات العليا، حيث حصل الموظفون على النسب (16.22%، 21.62%، 8.11%) على التوالي، وفي المقابل حصلت الموظفات على النسب (13.21%، 5.66%، 3.77%) على التوالي. وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الموظفين هم الذين يشغلون الوظائف العليا في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، وأيضاً بسبب سنوات الخدمة لديهم في الوزارة أكثر من سنوات خدمة المرأة.

4. الحالة الوظيفية

جدول (5): توزيع الموظفين حسب الحالة الوظيفية والجنس خلال العام 2014 (%).

الحالة الوظيفية	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجنديرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
مصنف	29	39.19	22	41.51	51	40.16	-2.32
عقد شامل	1	1.35	3	5.66	4	3.15	-4.31
عقد	3	4.05	2	3.77	5	3.94	0.28
دائم غير مصنف	39	52.7	24	45.28	63	49.61	7.42
شراء خدمات ومكافآت	2	2.7	2	3.77	4	3.15	1.07
المجموع	74	100	53	100	127	100	

وإذا نظرنا إلى توزيع العاملين والعاملات حسب الحالة الوظيفية، يوضح الجدول رقم (5) أن هناك (52.7%) بعقد دائم غير مصنف مقارنة ب (45.28%) فقط من الموظفات، مما يدل على وجود فجوة جنسية لصالح الموظفين مقدارها (7.42%)، وفي المقابل بلغت نسبة الموظفين (39.19%) بعقد مصنف، مقارنة مع (41.51%) من الموظفات، مما يدل على أن هنا فجوة جنسية مقدارها (-2.32%). وربما يعود السبب إلى نسب صغر سن الموظفات حيث كانت النسبة الكبرى من الموظفات في الفئة العمرية (30-39) بنسبة 49.06% والفئة العمرية (20-29) سنة بنسبة 35.85%، وفي المقابل كانت النسبة الكبرى للموظفين في الفئة العمرية (40-49) بنسبة 40.54%، يليها في الفئة العمرية (30-39) بنسبة 39.19%. وذلك بسبب توقف التعيين على حساب التقاعد أو الموظف الدائم وإنما أصبح التعيين بعقد لجميع الموظفين والموظفات. وربما يعود السبب إلى اختلاف طريقة التعيين في الدولة، إذ استبدل تعيين على نظام الخدمة المدنية والذي يكون فيه الموظف مصنف، إلى نظام العقود التي تجدد سنوياً الأمر طبق على جميع المؤسسات الحكومية.

5. اللجان

جدول (6): عدد اللجان التي شارك فيها الموظفين عن طريق وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية حسب الجنس 2014 (%).

الفجوة الجنسية	المجموع		الموظفات		الموظفين		عدد لجان العمل المشاركة/ فيها بالوقت الحاضر	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
	0.54	98.43	125	98.11	52	98.65	73	أقل من 3
	-0.54	1.57	2	1.89	1	1.35	1	من 3 إلى 5
		100	127	100	53	100	74	المجموع

من مؤشرات تمكين المرأة في الوزارة زيادة نسبة مشاركتها في اللجان، مما يجعلها تحظى بفرصة لمناقشة سياسات وخطط الوزارة، تبين النتائج أن معظم الموظفين والموظفات كان لهم مشاركة متساوية نوعاً ما في اللجان المختلفة بواقع (أقل من 3 لجان) بنسبة (98.11%)، (98.65%) على التوالي، مما يدل على مراعاة صانعي القرار للنوع الاجتماعي في الوزارة في إتاحة الفرص للموظفين والموظفات للمشاركة في اللجان المختلفة، على الرغم من أن نسبة المشاركة لكل من الموظفين والموظفات ب (3-5) لجان منخفضة، وتبلغ نسبة كل منهما (1.35%، 1.89%) على التوالي. وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة (UNIFEM, 2007) في وجود فجوة ظاهرة في مجال انتساب الإناث إلى اللجان المختلفة، ودراسة (الخاروف، 2010) والتي أكدت على أن اللجان كانت متوفرة لكلا الجنسين.

ثانياً: النتائج المتعلقة بمدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي في عين الاعتبار

1. الحصول على بعثات، والمشاركة في دورات تدريبية

جدول (7): عدد البعثات التعليمية التي شارك فيها الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية 2014 (%).

المتغير	الفقرة	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
عدد البعثات التعليمية التي شاركت بها	أقل من 3	72	97.3	51	96.23	123	96.85	1.07
	3 بعثات فأكثر	2	2.7	2	3.77	4	3.14	-1.07
عدد الدورات	لآخر ثلاث سنوات داخل المملكة							
	أقل من 3	32	43.24	22	41.51	54	42.52	1.73
	3 دورات فأكثر	42	56.76	31	58.50	73	57.48	-1.74
	لآخر ثلاث سنوات خارج المملكة							
	أقل من 3	57	77.03	49	92.45	106	83.46	-15.42
	3 دورات فأكثر	17	22.97	4	7.55	21	16.57	15.42

مجموع أفراد العينة = 127 (74 موظف، 53 موظفة)

وفيما يتعلق بفرص الحصول على البعثات التعليمية لكل من الموظفين والموظفات في الوزارة، تشير النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (7) إلى أن معظم الموظفين والموظفات لم يسبق لهم الحصول على ثلاث بعثات فأكثر بواقع (3.14%)، وتبظهر لنا فجوة جندرية لصالح الموظفين بمقدار (1.07 - %)، مما يدل على أن سياسة البعثات في الوزارة محدودة على أقل من 3 بعثات، إذ بلغت نسبة الموظفين المشاركين بأقل من 3 بعثات (97.3%) والإناث (96.23%)، وربما يعود السبب أن فرصة الابتعاث تمنح مرة أو مرتين لاستكمال الدراسة، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف، 2010) في انخفاض عدد البعثات لكلا الجنسين في المجلس الأعلى للشباب. كما يفيد في اهتمام الوزارة بإعطاء فرص متساوية للموظفين والموظفات في تأهيلهم ورفع مستواهم الأكاديمي من إيمانها بأهمية التعليم في تمكين الموظف والموظفة على السواء والذي يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء لديهم.

وبين الجدول أيضا أن النسب متقاربة بين الموظفين والموظفات من حيث المشاركة في الدورات التدريبية التي يقل عددها عن ثلاث دورات داخل المملكة، إذ بلغت نسبة الموظفين (43.24%)، ونسبة الموظفات بلغت (41.51%)، كذلك بالنسبة للمشاركة في أكثر من 3 دورات حيث بلغت نسبة مشاركة الموظفين والموظفات (56.76%، 58.50%) على التوالي، بفجوة جندرية منخفضة لصالح الموظفات (1.74 - %)، مما يؤكد على المساواة بين الموظفين والموظفات في الوزارة، وحصولهم على فرص متساوية في المشاركة في الدورات التدريبية داخل المملكة. أما فيما يتعلق بالدورات الخارجية، فكانت الفجوة الجندرية لصالح الموظفات في الدورات التي يقل عددها عن (3) دورات ومقدارها (15.42 - %)، إذ بلغت نسبتهم (92.45%) مقابل (77.03%) فقط من الموظفين، وفي المقابل كانت الفجوة الجندرية لصالح الموظفين في الدورات الخارجية التي يتراوح عددها ثلاث دورات فأكثر ومقدار هذه الفجوة (15.42%)، إذ بلغت نسبة الموظفين (22.97%)، وفي المقابل بلغت نسبة الموظفات (7.55%). مما يدل على أنه يجب لفت انتباه أصحاب القرار إلى إتاحة الفرص للموظفين والموظفات في الوزارة المشاركة في الدورات التدريبية الخارجية. وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، 2004م) والتي أظهرت أن هناك تكافؤ في الفرص بين الرجال والنساء في الدورات التدريبية. وكذلك دراسة (العوامل والخاروف، 2013م).

2. الندوات أو ورش العمل، والمؤتمرات

جدول (8): عدد الندوات أو ورش العمل التي شارك فيها الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية 2014.

المتغير	الفقرة	الفئة	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
			العدد	%	العدد	%	العدد	%	
عدد الندوات/ ورش العمل	المحلية	أقل من 3	35	47.3	18	33.96	53	41.73	13.34
		3 ندوات فكثر	39	52.71	35	66.04	74	58.27	-13.33
	المنعقدة (خارج الأردن)	أقل من 3	69	93.24	50	94.34	119	93.7	-1.1
		3 ندوات فكثر	5	6.75	3	5.66	8	6.30	1.09
عدد المؤتمرات	المحلية	أقل من 3	51	68.92	42	79.25	93	73.23	-10.33
		3 ندوات فكثر	23	31.08	11	20.75	34	26.77	10.33
	المنعقدة (خارج الأردن)	أقل من 3	71	95.95	53	100.00	124	97.64	-4.05
		3 ندوات فكثر	3	4.05	0	0.00	3	2.36	4.05

مجموع أفراد العينة = 127 (74 موظف، 53 موظفة)

فيما يتعلق بفرص الالتحاق بورش العمل والندوات للموظفين والموظفات في الوزارة، تشير النتائج كما يبين الجدول رقم (8) إلى حصول الموظفين المشاركين في أقل من (3) ورش عمل أو ندوات محلية بنسبة (47.3%) مقابل نسبة (33.96%) من الموظفات، مما يدل على وجود فجوة جندرية لصالح الموظفين مقدارها (13.34%)، وربما يعود ذلك لزيادة عدد الموظفين في الوزارة، كما أتيح للموظفين الالتحاق بثلاث ندوات فأكثر محلية بنسبة (52.71%)، مقابل (66.04%)، مما يدل على وجود فجوة جندرية لصالح الموظفات مقدارها (13.33%). أما فيما يتعلق بتوزيع عدد الندوات أو الورش الخارجية، فقد كانت النسب شبه

متساوية بين الموظفين والموظفات الملتحقين بأقل من (3) ندوات أو ورش عمل خارجية، إذ بلغت النسبة للموظفين (93.24%، 94.34%) على التوالي. مما يدل على مراعاة المسؤولين في الوزارة للنوع الاجتماعي في اختيار الموظفين للمشاركة في الندوات وورش العمل الخارجية. وفيما يتعلق بالمشاركة في ثلاث ندوات خارج المملكة، فكانت النسب منخفضة لكل من الموظفين والموظفات إذ بلغت النسب (6.75%، 5.66%) على التوالي، مما يعني شح نسب الترشيح للمشاركة في الورش الخارجية لكلا الجنسين. ويبين الجدول السابق أن نسبة مشاركة الموظفين والموظفات في المؤتمرات المحلية تزيد في المؤتمرات التي يقل عددها عن ثلاث مؤتمرات، إذ بلغت نسبتهم (79.25%) مقابل (68.92%) من الموظفين، بينما كانت تقل مشاركتها كلما زاد عدد المؤتمرات، إذ بلغت نسبة الموظفات اللاتي شاركن بثلاث مؤتمرات فأكثر (20.75%) ونسبة الموظفين (31.08%)، وهنا تظهر الفجوة الجندرية لصالح الموظفين ومقدارها (10.33%)، وهنا على الوزارة أن تزيد من فرصة المشاركة في المؤتمرات المحلية لكل من الجنسين. كما يبين الجدول أن مشاركة الموظفات في المؤتمرات الخارجية فعالة في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، إذ كانت نسبة الموظفات المشاركات في أقل من ثلاث مؤتمرات (100%)، ونسبة الموظفين (95.95%)، وهنا تظهر الفجوة الجندرية لصالح الموظفات ومقدارها (4.05%)، ولكن يتبين لنا من الجدول نفسه أن المشاركة في ثلاث مؤتمرات أو أكثر كانت متدنية ومقتصرة على العنصر الذكوري، حيث بلغت نسبة الموظفين المشاركين في (4.05%)، بينما لم تسجل أي نسبة لدى الموظفات. وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف، 2010م) والتي بيّنت انخفاض عدد المؤتمرات ولا سيما التي تعقد خارج الأردن لكلا الجنسين.

3. الجوائز والمكافآت

جدول (9): عدد الجوائز والمكافآت التي حصل عليها الموظفون حسب الجنس 2014.

عدد الجوائز والمكافآت	الفئة	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
عدد الجوائز التي حصلت عليها	أقل من 3	74	100.00	50	94.34	124	97.64	5.66
	3 جوائز فأكثر	0	0.00	3	5.66	3	2.36	-5.66
عدد المكافآت التي حصلت عليها	أقل من 3	72	97.3	49	92.45	121	95.28	4.85
	3 جوائز فأكثر	2	2.70	4	7.54	6	4.72	-4.84

مجموع أفراد العينة = 127 (74 موظف، 53 موظفة).

أما بالنسبة لفرص حصول الموظفين على جوائز ومكافآت، فيوضح الجدول رقم (9) توزيع الجوائز والمكافآت على الموظفين، وبلغت نسبة الموظفين اللواتي حصلن على أقل من ثلاث جوائز حوالي (94.34%)، وفي المقابل (100%) من الموظفين. مما يعني أن هناك فجوة جندرية لصالح الموظفين ومقدارها (5.66%). أما الجوائز التي يبلغ عددها 3 جوائز فأكثر فكانت لصالح الموظفين، وقد بلغت نسبتها (5.66%) مقابل ولا جائزة للموظفين. أما فيما يتعلق بحصولهم على المكافآت فبلغت نسبة الموظفين الذين حصلوا على أقل من ثلاث مكافآت (97.3%)، والموظفات بنسبة (92.45%)، وهنا تظهر الفجوة الجندرية لصالح الموظفين ومقدارها (4.85%)، بينما المكافآت التي يبلغ عددها 3 مكافآت فأكثر فكانت النسبة لصالح الموظفين وبلغت (7.54%)، مقابل (2.7%) للموظفين، مما يستدعي لفت انتباه صانعي السياسات في الوزارة إلى تلك النسبة، لأن الجوائز والمكافآت تحفيزية، وتعمل على زيادة رغبة العاملين في العمل. وتمثلت نوع المكافآت التي حصل عليها الموظفون والموظفات خلال فترة عملهم في الوزارة، بمكافآت على شكل كتاب شكر، أو مكافأة مالية أو منح دراسية، ومكافأة الموظف المثالي، وأخيراً الترفيع لدرجة وظيفية أعلى. وتعدّ الجوائز والمكافآت نوع من التحفيز والتشجيع للعاملين مما يساهم في العمل والإنجاز والتميز الذي يؤثر بدوره على تقدم الوزارة. وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصل إليه "ألبرت باندور وولتر" في نظرية التعلم الاجتماعي التي أكدت على مبدأ الحتمية التبادلية في عملية التعلم من حيث التفاعل، وتفترض هذه النظرية أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعة من الأفراد يتفاعل معها ويؤثر ويتأثر فيها، ويمكننا النظر إلى أن عملية التفاعل بين الأفراد تعتمد على التبادل في الأخذ والعطاء. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الدستور الأردني لم يفرق بين المرأة والرجل بل كانت بنوده تسعى إلى تكافؤ الفرص بينها وبين الرجل، حيث جاء في المادة (6) البند (1): "أن الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين"، و جاء في البند (2): "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين"، كما جاء في المادة (22) البند (1): "لكل أردني الحق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة في القانون أو الأنظمة"، والبند (2): "التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات". وجاء في المادة (23) البند (1): "أن العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به" (الدستور الأردني، 2014).

ثالثاً: النتائج المتعلقة باتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية

1. اتجاهات الموظفين نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية

جدول (10): اتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في القرارات الاسرية حسب الحالة الزوجية.

الجنس	الفقرة	متزوج/ة		غير متزوج/ة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
موظفون	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	3.84	0.94	3.88	0.70
	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	3.77	0.91	3.82	0.95
	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	3.74	0.86	3.76	0.90
	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	3.72	0.84	3.71	0.92
	من حق الزوجة العمل خارج المنزل	3.63	0.94	3.24	1.25
	من حق الابنة العمل خارج المنزل	3.53	0.98	3.82	1.01
	إن تعليم الإناث غير مجد لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل	2.91	1.18	3.59	1.23
	المشاركة في القرارات الأسرية	3.59	0.64	3.69	0.68
موظفات	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	4.51	0.56	4.22	0.81
	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	4.46	0.56	4.22	0.81
	من حق الابنة العمل خارج المنزل	4.37	0.6	4.39	0.61
	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	4.29	0.75	4.22	0.65
	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	4.23	0.69	4.50	0.62
	إن تعليم الإناث غير مجد لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل	3.23	1.68	3.56	1.50

... تابع جدول رقم (10)

الجنس	الفقرة	متزوج/ة		غير متزوج/ة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المجموع	المشاركة في القرارات الأسرية	4.18	0.52	4.19	0.57
	إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربوات بيوت في المستقبل	4.03	0.84	4.00	0.87
	من حق الابنة العمل خارج المنزل	4.00	0.83	3.97	0.89
	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	3.99	0.87	4.20	0.72
	من حق الزوجة العمل خارج المنزل	3.97	0.88	4.03	0.82
	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	3.90	0.89	3.77	1.17
	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	3.85	0.95	4.11	0.87
	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	3.03	1.39	3.57	1.36
	المشاركة في القرارات الأسرية	3.82	0.66	3.95	0.67

مستوى الاتجاه: مرتفع: المتوسط الحسابي (أعلى من 3.66)؛ متوسط: (3.34-3.66)؛ متدني: (أقل من 3.34)

يبين الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في القرارات الأسرية حسب الحالة الزوجية، إذ تبين أن اتجاهات الموظفين كانت بالإجمالي بدرجة متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.59) للمتزوجين، ولغير المتزوجين بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.69)، وتشابهت درجة اتجاهاتهم نحو القرارات المختلفة مع تفاوت في المتوسطات الحسابية، وجاءت في الرتبة الأولى للمتزوجين وغير المتزوجين الفقرة المتعلقة بـ "مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين" بمتوسط حسابي مرتفع وهو (3.84، 3.88) على التوالي، مما يدل على إعطاء المرأة الحق في المشاركة في القرارات المتعلقة بعدد الأطفال المنجبين، يلي ذلك "مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة" بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي (3.77، 3.82)، ثم وبدرجة مرتفعة أيضاً في القرارات المتعلقة بـ "مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء" بمتوسط حسابي (3.74، 3.76)، وبقرار "مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية" بمتوسط حسابي (3.72، 3.71)، وجاءت في الرتبة الأخيرة لدى المتزوجين منهم الفقرة المتعلقة بـ "إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربوات بيوت في المستقبل" بمتوسط حسابي متوسط وهو (2.91)، وهذا تأكيد على إيمانهم بحق المرأة في التعليم مثلها مثل

الرجل، بينما كانت اتجاهات الموظفين غير المتزوجين سلبية نحو "من حق الزوجة العمل خارج المنزل" مقابل اتجاهات الموظفات المرتفعة بمتوسط حسابي (4.22)، مما يشير إلى قلة رغبة الموظفين من خروج المرأة للعمل، وربما يعود السبب إلى معاناتهم من خروج زوجاتهم إلى العمل من حيث طول ساعات العمل، وعدم وجود تسهيلات مثل حضانة للأطفال في مكان العمل، وتنسجم هذه النتيجة مع نظرية الدور إذ أشار بارسونز فيها إلى أن خصائص الدور والمكانة محددة اجتماعياً، لذلك فإن اختيارات الفاعل تصبح مقيدة بما يرتبط بهما من توقعات، مما يؤدي إلى انخفاض حرية الاختيار الفردي وبقيدتها بما هو اجتماعي ثقافي. وفيما يتعلق باتجاهات الموظفات نحو المشاركة في القرارات الأسرية تبين من نتائج التحليل أن اتجاهاتهن بشكل عام كانت بدرجة مرتفعة للمتزوجات وغير المتزوجات، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.18)، (4.19) على التوالي. إلا أن اتجاهاتهن اختلفت باختلاف الفئات، فقد جاءت في الرتبة الأولى للمتزوجات الفقرة المتعلقة بـ "مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء" بمتوسط حسابي مرتفع (4.51)، يلي ذلك الفقرة المتعلقة بـ "مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية" بمتوسط حسابي (4.46) ثم الفقرة المتعلقة بـ "من حق الأبناء العمل خارج المنزل" بمتوسط حسابي (4.37). في حين جاءت في الرتبة الأولى لغير المتزوجات الفقرة المتعلقة بـ "مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين" بمتوسط حسابي مرتفع وهو (4.50)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة بـ "إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل" بمتوسط حسابي (3.56) وهو مستوى متوسط، مما يشير إلى اهتمام المتزوجات وغير المتزوجات بتعليم الإناث؛ على اعتبار أنه يساهم في تمكينهن واعطائهن الفرص للعمل والمنافسة مع الرجل على المناصب القيادية والعليا، يلي ذلك المشاركة في القرار المتعلق بـ "من حق الابنة العمل خارج المنزل" مما يشير إلى وعي المرأة بأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل الذي يساعد على تمكينها وزيادة ثقتها بنفسها. ومن ناحية أخرى يمكن تفسير هذه النتيجة في العبء الذي تتلقاه المتزوجة عند خروجها للعمل مما يستدعي العمل على توفير التسهيلات اللازمة التي تساعد على الاستمرار في عملها. وتشابهت اتجاهات المتزوجات مع غير المتزوجات في اتجاهاتهن الإيجابية نحو الفقرة المتعلقة بـ "إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل" بمتوسط حسابي (3.23) وهو مستوى متوسط. أما فيما يتعلق باتجاهات الموظفين والموظفات معاً نحو المشاركة في القرارات الأسرية تبين أن الاتجاهات كانت بالإجمالي بدرجة مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.82) للمتزوجين/ات، ولغير المتزوجين/ات بدرجة مرتفعة أيضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.95).

جدول (11): اتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية حسب الحالة الزوجية.

الرقم	الفقرة	متزوج		غير متزوج	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
موظفون	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	3.61	0.86	3.76	0.97
	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	3.6	1	3.59	1.12
	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	3.47	0.95	3.76	1.03
	المشاركة في الاعمال المنزلية	3.56	0.82	3.71	0.91
موظفات	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	4.49	0.56	4.44	0.62
	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	4.4	0.69	3.78	1.00
	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	4.31	0.8	4.17	0.71
	المشاركة في الاعمال المنزلية	4.4	0.56	4.13	0.62
المجموع	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	3.95	0.87	4.11	0.87
	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	3.87	0.99	3.89	0.96
	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	3.83	0.97	3.77	1.00
	المشاركة في الاعمال المنزلية	3.88	0.84	3.92	0.79

مستوى الاتجاه: مرتفع: المتوسط الحسابي (أعلى من 3.66)؛ متوسط: (3.34-3.66)؛ متدني: (أقل من 3.34).

ويبين الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية حسب الحالة الزوجية، وقد كانت بدرجة مرتفعة للموظفين غير المتزوجين والموظفات المتزوجات وغير المتزوجات بواقع (3.71، 4.4، 4.13) على التوالي، في حين كانت درجة اتجاهات الموظفين المتزوجين متوسطة بشكل عام للموظفين المتزوجين بمتوسط حسابي (3.56)، مما يشير إلى عدم رغبتهم

بشكل كبير مساعدة زوجاتهم في الأعمال المنزلية، وجاءت في الرتبة الأولى للمتزوجين الفقيرة المتعلقة بـ "مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل" بمتوسط حسابي (3.60) وهو مستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقيرة المتعلقة بـ "مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام" بمتوسط حسابي (3.47) وهو مستوى متوسط. أما بالنسبة للموظفين غير المتزوجين فجاءت أعلى الاتجاهات لديهم للفقرتين المتعلقةتين بـ "تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل" و "مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل" بمتوسط حسابي مرتفع (3.76) لكل منهما، وهذا يشير إلى التأكيد على تقاسم الأدوار بين الرجل والمرأة، وعدم تحديد وظائف خاصة لكل منهما، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقيرة المتعلقة بـ "مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام" بمتوسط حسابي (3.59) وهو مستوى متوسط، وهذا يعني أن بعض أفراد العينة يؤيدون فكرة تقاسم الأدوار بين كل من الرجل والمرأة، إلا أن البعض الآخر لا زال يتمسك بالثقافة السائدة والصورة النمطية لأدوار كل من الرجل والمرأة في المجتمع. وفيما يتعلق باتجاهات الموظفين فتبين أن الفقيرة المتعلقة بـ "مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل" جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.49)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقيرة المتعلقة بـ "مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام" بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.31)، ولغير المتزوجات جاءت في الرتبة الأولى لغير المتزوجات الفقيرة المتعلقة بـ "مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل" بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.44)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقيرة المتعلقة بـ "تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل" بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.78). وهنا أيضاً تأكيد من قبل أفراد العينة على تقاسم الأدوار بين كل من الرجل والمرأة، وتغيير الصورة النمطية المتمثلة بتحديد الأعمال المنزلية للمرأة فقط. أما فيما يتعلق باتجاهات كل من الموظفين والموظفات معاً نحو المشاركة في الأعمال المنزلية، فتبين أن اتجاهات المتزوجين/ات كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.88)، واتجاهات غير المتزوجين/ات كانت بدرجة مرتفعة أيضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.92). وتنسجم النتائج مع رأي (ألبرت باندور وولتر) في أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعة من الأفراد يتفاعل معها ويؤثر ويتأثر فيها، وبذلك يلاحظ سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين، ويعمل على تعلمها من خلال الملاحظة والتقليد.

1186 "واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية و"

جدول (12): اتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل.

الرقم	الفقرة	موظفون		موظفات	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا	3.91	0.80	4.43	0.60
2	ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين	3.88	0.88	4.47	0.61
3	علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل	3.85	0.95	4.49	0.64
4	ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين	3.84	0.92	4.47	0.72
5	يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والإناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما	3.81	0.82	4.26	0.62
6	الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصبا قياديا في عملها	3.81	0.97	4.38	0.63
7	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات	3.80	0.88	4.55	0.61
8	يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام	3.78	0.82	4.32	0.55
9	ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية	3.77	0.93	4.34	0.81
10	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث	3.76	0.82	4.34	0.59
11	يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجيات العمل	3.72	1.04	3.98	0.93
12	يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة	3.69	1.01	4.47	0.61
13	المرأة قادرة على العمل كالرجل تماما	3.66	0.90	4.25	0.78
14	اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل	3.66	0.93	4.11	0.75
15	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية	3.57	0.88	4.43	0.64
16	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على علاقاتها الشخصية	3.49	0.95	3.89	1.14

مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 31(7)، 2017

...تابع جدول رقم (12)

الرقم	الفقرة	موظفون		موظفات	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
17	قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل	3.46	0.91	4.40	0.72
18	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على خبراتها	3.45	0.97	4.25	0.78
19	الحالة الزوجية للإناث تلعب دوراً هاماً عند تعيينهن للعمل بالوزارة	3.36	0.93	3.98	1.05
20	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي	3.31	1.02	3.72	1.36
21	يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور	3.30	1.03	3.72	1.06

مستوى الاتجاه: مرتفع: المتوسط الحسابي (أعلى من 3.66)؛ متوسط: (3.34-3.66)؛ متدني: (أقل من 3.34).

يبين الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة في تمكين المرأة في العمل حيث كانت اتجاهات الموظفين بشكل عام بدرجة مرتفعة، وكانت اتجاهاتهم مرتفعة نحو الفقرة "علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جداً" بمتوسط حسابي (3.91)، والفقرة "ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين" بمتوسط حسابي (3.88)، ويعزى ذلك إلى تغير في نظرة المجتمع للمرأة بعد أن أثبتت وجودها وقدرتها على الإنجاز في المواقع المختلفة التي شغلتها. وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة (العوامل والخاروف، 2013م) والتي أظهرت وجود اتجاهات إيجابية بشكل عام نحو تمكين المرأة في العمل ومشاركتها في العملية التنموية. وكانت اتجاهاتهم بدرجة متوسطة في مجال "المرأة قادرة على العمل كالرجل تماماً"، مما يدل على أن بعض أفراد العينة مع قدرة المرأة على العمل كالرجل تماماً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.66). وفي مجال "اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل" إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.66) وسبب ذلك أن بعض الأفراد يرون أن المرأة العاملة تتعرض لسماع ألفاظ غير لائقة من الرجال، وقد يُنظر إليها نظرة متدنية، وقد يتسبب ذلك بمشاكل اجتماعية ونفسية للمرأة العاملة، وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف، 2010م) فيما يتعلق بوجود اتجاهات سلبية نحو تفضيل الاختلاط بين الجنسين.

بينما كانت اتجاهات الموظفين بشكل عام بدرجة مرتفعة، حيث جاءت في الرتبة الأولى الفقرة المتعلقة بـ "علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل" إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.49)، يلي ذلك الفقرات المتعلقة بـ "ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين"، و"ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين"، و"يساعد

1188 "واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية و"

راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة"، إذ بلغ المتوسط الحسابي لكل منها (4.47). وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرات المتعلقة بـ "يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي"، و "يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور" بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.72)، مما يدل على أن اتجاهاتهن لازالت تتمثل بالصورة النمطية لعمل المرأة والرجل في المجتمع.

جدول (13): اتجاهات الموظفين والنوظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل حسب الحالة الزوجية.

الرقم	الفقرة	موظفون				موظفات			
		متزوج		غير متزوج		متزوجة		غير متزوجة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا	3.95	0.79	3.76	0.83	4.51	0.51	4.28	0.75
2	علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل	3.89	0.88	3.71	1.16	4.54	0.56	4.39	0.78
3	تعتبر إغناء فرص مساهمة لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين	3.88	0.89	3.88	0.86	4.49	0.51	4.44	0.78
4	ضرورة تساوي الإناث في الوزارة بين الجنسين	3.84	0.92	3.82	0.95	4.46	0.78	4.5	0.62
5	يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والإناث بما يتواءم الاختلاف الجنسي لكل منهما	3.81	0.81	3.82	0.88	4.34	0.54	4.11	0.76
6	يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام	3.81	0.81	3.71	0.85	4.29	0.52	4.39	0.61
7	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البحث والدراسات	3.79	0.9	3.82	0.81	4.54	0.51	4.56	0.78
9	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث	3.75	0.81	3.76	0.9	4.37	0.55	4.28	0.67
11	ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية	3.68	0.95	4.06	0.83	4.46	0.78	4.11	0.83
12	يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجيات العمل	3.67	1.04	3.88	1.05	4.17	0.89	3.61	0.92
13	المرأة قادرة على العمل كالأرجل تماماً	3.63	0.9	3.76	0.9	4.26	0.82	4.22	0.73
14	اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل	3.6	0.92	3.88	0.93	4.11	0.72	4.11	0.83
15	تعتبر من فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية	3.56	0.89	3.59	0.87	4.46	0.56	4.39	0.78
16	قيمة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قيمة الرجل	3.49	0.89	3.35	1	4.4	0.65	4.39	0.85
17	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على علاقتها الشخصية	3.4	0.96	3.76	0.9	3.86	1.06	3.94	1.3
18	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على خبراتها	3.37	0.96	3.71	0.99	4.14	0.77	4.44	0.78
19	الحالة الزوجية للإناث تلعب دوراً هاماً عند تعيينهن للعمل بالوزارة	3.3	0.87	3.59	1.12	4.2	0.96	3.56	1.1
20	يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور	3.25	1.06	3.47	0.94	3.74	0.98	3.67	1.24
21	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي	3.21	1.03	3.65	0.93	3.83	1.32	3.5	1.47
	الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل	3.64	0.61	3.74	0.69	4.27	0.39	4.15	0.55

مستوى الاتجاه: مرتفع: المتوسط الحسابي (أعلى من 3.66)؛ متوسط: (3.34-3.66)؛ متدني: (أقل من 3.34)

يبين الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفين في الوزارة نحو الأمور المتعلقة في تمكين المرأة في العمل حسب الحالة الزوجية إذ كانت اتجاهاتهم بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.64) للمتزوجين، وكانت اتجاهاتهم مرتفعة نحو الفقرة المتعلقة بـ "علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جداً" بمتوسط الحسابي (3.95)، والفقرة المتعلقة بـ "علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل" بمتوسط حسابي (3.89)، يلي ذلك في الأمور المتعلقة بإعطاء فرص متساوية للموظفين والموظفات في الترقى وفي تساوي الراتب وفي إعطاء المهام الوظيفية... الخ، مثل: "ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين" بمتوسط حسابي (3.88)، يلي ذلك "ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين" بمتوسط حسابي (3.84). وكانت اتجاهاتهم بدرجة متوسطة في مجال "يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي"، مما يدل على أن بعض أفراد العينة مع اختيار المرأة للعمل بناءً على كفاءتها، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.21). بينما كانت اتجاهات غير المتزوجين بشكل عام بدرجة مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.74)، وجاءت في الرتبة الأولى لغير المتزوجين الفقرة المتعلقة بـ "ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية" إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.06)، يلي ذلك الفقرة المتعلقة بـ: "الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصبا قيادياً في عملها" بمتوسط حسابي (3.94)، ثم الأمور المتعلقة بإعطاء فرص متساوية لكلا الجنسين مثل الفقرة المتعلقة بـ: "ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين" والفقرة المتعلقة بـ: "يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجيات العمل"، والفقرة المتعلقة بـ: "اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل" وبلغ المتوسط الحسابي (3.88) لكل منها، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة بـ "قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل" بدرجة متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.35)، مما يدل على أن اتجاهاتهم نحو قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط ما زالت متوسطة، إذ يبدو أن هذا الأمر لم يكتمل في ذهن كلا الجنسين. وفيما يتعلق بالموظفات فقد كانت اتجاهاتهم نحو تمكين المرأة في العمل بشكل عام بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.27، 4.15) للمتزوجات وغير المتزوجات على التوالي، وجاءت في الرتبة الأولى للمتزوجات الفقرة المتعلقة بـ "ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات" و"علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل" بدرجة مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.54)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة بـ "يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكر" بدرجة مرتفعة أيضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.74). وتشابهت الرتبة الأولى لغير المتزوجات مع المتزوجات بمتوسط حسابي (4.56)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة بـ "يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي" بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.50).

1190 "واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية و....."

رابعاً: النتائج المتعلقة بمدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

جدول (14): نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في القرارات الأسرية حسب الجنس والحالة الزوجية.

الحالة الزوجية	الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المجموع	من حق الزوجة العمل خارج المنزل	ذكر	74	3.54	1.02	4.84	0.000
		أنثى	53	4.32	0.67		
	من حق الابنة العمل خارج المنزل	ذكر	74	3.59	0.99	5.11	0.000
		أنثى	53	4.38	0.60		
	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	ذكر	74	3.85	0.89	3.24	0.000
		أنثى	53	4.32	0.67		
	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	ذكر	74	3.78	0.91	3.20	0.002
		أنثى	53	4.26	0.71		
	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	ذكر	74	3.72	0.85	4.72	0.000
		أنثى	53	4.38	0.66		
	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	ذكر	74	3.74	0.86	4.75	0.000
		أنثى	53	4.42	0.66		
	المشاركة في القرارات الأسرية	ذكر	74	3.61	0.65	5.48	0.000
		أنثى	53	4.20	0.52		

مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 31(7)، 2017

...تابع جدول رقم (14)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	الفقرات	الحالة الزواجية
0.000	4.01	0.94	3.63	57	ذكر	من حق الزوجة العمل خارج المنزل	المتزوجون والمتزوجات
		0.59	4.34	35	أنثى		
0.000	4.58	0.98	3.53	57	ذكر	من حق الابنة العمل خارج المنزل	
		0.60	4.37	35	أنثى		
0.038	2.10	0.94	3.84	57	ذكر	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	
		0.69	4.23	35	أنثى		
0.006	2.81	0.91	3.77	57	ذكر	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	
		0.75	4.29	35	أنثى		
0.000	4.60	0.84	3.72	57	ذكر	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	
		0.56	4.46	35	أنثى		
0.000	4.77	0.86	3.74	57	ذكر	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	غير المتزوجون والمتزوجات
		0.56	4.51	35	أنثى		
0.000	5.48	0.65	3.61	74	ذكر	المشاركة في القرارات الأسرية	
		0.52	4.20	53	أنثى		
0.009	2.77	0.70	3.88	17	ذكر	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	
		0.62	4.50	18	أنثى		
0.006	2.92	1.25	3.24	17	ذكر	من حق الزوجة العمل خارج المنزل	
		0.83	4.28	18	أنثى		
0.052	2.01	1.01	3.82	17	ذكر	من حق الابنة العمل خارج المنزل	
		0.61	4.39	18	أنثى		
0.000	5.48	0.65	3.61	74	ذكر	المشاركة في القرارات الأسرية	
		0.52	4.20	53	أنثى		

يبين الجدول رقم (14) نتائج اختبار (ت) للفروقات بين متوسطات اجابات أفراد عينة الدراسة على جميع الفقرات المتعلقة بالمشاركة في القرارات الأسرية حسب متغير الجنس والحالة الزوجية، ويلاحظ بالمجموع وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (0.05)، بحيث أن هذه الفروق كانت لصالح الموظفين صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، حيث كانت اتجاهات الموظفين متوازنة جندرياً. أي أن الاتجاهات كانت منمطة وتقليدية لأنها لأحد الجنسين دون الآخر، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (العلي وآخرين، 2010م) التي خلصت إلى استمرار للصورة النمطية لأدوار الذكور والإناث. كما تبين النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين والموظفات على الفقرات التي تمثل اتجاهات الموظفين والموظفات المتزوجين في الوزارة نحو المشاركة في القرارات الأسرية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (0.05)، بحيث أن هذه الفروق كانت لصالح الموظفين صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، أي أن اتجاهاتهن غير تقليدية مقارنة مع اتجاهات الموظفين التقليدية. وتشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين والموظفات غير المتزوجين في الوزارة على مستوى الفقرة نحو المشاركة في القرارات الأسرية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (0.05)، للفقرات المتعلقة ب: "من حق الزوجة العمل خارج المنزل" التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (0.006)، والفقرة "مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين" بمستوى دلالة (0.009)، وكانت هذه الفروق كانت لصالح الموظفين صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، إذ كانت اتجاهاتهن غير تقليدية مقارنة مع اتجاهات الموظفين التقليدية.

جدول (15): نتائج اختبار "ت" للفروق بين متوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية حسب الجنس.

الحالة الزوجية	الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المجموع	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	ذكر	57	3.47	0.95	5.01	0.000
		أنثى	35	4.40	0.69		
	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	ذكر	57	3.60	1.00	3.60	0.001
		أنثى	35	4.31	0.80		
	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	ذكر	57	3.61	0.86	5.32	0.000
		أنثى	35	4.49	0.56		

...تابع جدول رقم (15)

الحالة الزوجية	الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
متزوجون و متزوجات	المشاركة في الأعمال المنزلية	ذكر	74	3.61	0.65	5.48	0.000
		أنثى	53	4.20	0.52		
	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	ذكر	57	3.47	0.95	5.01	0.000
		أنثى	35	4.40	0.69		
	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	ذكر	57	3.60	1.00	3.60	0.001
		أنثى	35	4.31	0.80		
	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	ذكر	57	3.61	0.86	5.32	0.000
		أنثى	35	4.49	0.56		
	المشاركة في الأعمال المنزلية	ذكر	74	3.61	0.65	4.48	0.000
		أنثى	53	4.20	0.52		
	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	ذكر	17	3.76	0.97	2.49	0.018
		أنثى	18	4.44	0.62		
غير متزوجون وغير متزوجات	المشاركة في الأعمال المنزلية	ذكر	74	3.61	0.65	5.48	0.000
		أنثى	53	4.20	0.52		

وتشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول رقم (15) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين والموظفات على الفقرات التي تمثل اتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية؛ حسب الجنس والحالة الزوجية وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (0.05)، بحيث إن هذه الفروق كانت لصالح الموظفين صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين بالمجموع. وبهذا تعتبر اتجاهات الموظفين غير تقليدية، على العكس من اتجاهات الموظفين التقليدية نحو مشاركة المرأة في الأعمال المنزلية. وتشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين والموظفات على مستوى الفقرة بين اتجاهات الموظفين والموظفات المتزوجين في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (0.05)، بحيث إن هذه الفروق كانت لصالح الموظفين صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، مما يدل على أن اتجاهات الموظفين غير تقليدية مقارنة مع اتجاهات الموظفين التقليدية. ويبين الجدول أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الفقرة بين اتجاهات الموظفين والموظفات غير المتزوجين في الوزارة

نحو المشاركة في الأعمال المنزلية؛ للفقرة المتعلقة ب: "مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل" بمستوى دلالة (0.018)، وكانت هذه الفروق لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، والتي تشير إلى أن تصوراتهن غير تقليدية مقارنة مع اتجاهات الموظفين التقليدية في مجال مساعدة الزوج لزوجته في شراء حاجيات المنزل.

جدول (16-أ): نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل حسب الجنس (للمتزوجين والمتزوجات).

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المرأة قادرة على العمل كالرجل تماماً	ذكر	57	3.63	0.90	3.35	0.001
	أنثى	35	4.26	0.82		
يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام	ذكر	57	3.81	0.81	3.11	0.002
	أنثى	35	4.29	0.52		
يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث	ذكر	57	3.75	0.81	3.98	0.000
	أنثى	35	4.37	0.55		
يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والإناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما	ذكر	57	3.81	0.81	3.46	0.001
	أنثى	35	4.34	0.54		
اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل	ذكر	57	3.60	0.92	2.83	0.006
	أنثى	35	4.11	0.72		
يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور	ذكر	57	3.25	1.06	2.25	0.027
	أنثى	35	3.74	0.98		
ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات	ذكر	57	3.79	0.90	4.52	0.000
	أنثى	35	4.54	0.51		
ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية	ذكر	57	3.56	0.89	5.34	0.000
	أنثى	35	4.46	0.56		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي	ذكر	57	3.21	1.03	2.50	0.014
	أنثى	35	3.83	1.32		
قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل	ذكر	57	3.49	0.89	5.24	0.000
	أنثى	35	4.40	0.65		

...تابع جدول رقم 16-أ

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	الفقرات
0.037	2.11	0.96	3.40	57	ذكر	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على
		1.06	3.86	35	أنثى	علاقاتها الشخصية
0.000	4.04	0.96	3.37	57	ذكر	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على
		0.77	4.14	35	أنثى	خبراتها
0.005	2.87	1.00	3.77	57	ذكر	الشعور بالفخر عند تولي الزوجة
		0.63	4.31	35	أنثى	منصبها قيادياً في عملها
0.000	4.00	0.98	3.72	57	ذكر	يساعد راتب الزوجة في تخفيف
		0.61	4.46	35	أنثى	العبء المادي للأسرة
0.001	3.28	0.92	3.84	57	ذكر	ضرورة تساوي الرواتب في
		0.78	4.46	35	أنثى	الوزارة بين الجنسين
0.000	3.69	0.89	3.88	57	ذكر	ضرورة إعطاء فرص متساوية
		0.51	4.49	35	أنثى	لتولي الوظائف في الوزارة بين
0.001	4.64	0.87	3.30	57	ذكر	الحالة الزوجية للإناث تلعب
		0.96	4.20	35	أنثى	دوراً هاماً عند تعيينهن للعمل
0.000	4.05	0.95	3.68	57	ذكر	ضرورة توعية المرأة والرجل
		0.78	4.46	35	أنثى	بنظام الخدمة المدنية
0.019	2.38	1.04	3.67	57	ذكر	يجب على صانعي القرار مراعاة
		0.89	4.17	35	أنثى	الجنس عند وضع استراتيجية
0.000	3.79	0.79	3.95	57	ذكر	علاقتي مع زملائي وزميلاتي
		0.51	4.51	35	أنثى	جيدة جداً
0.000	3.89	0.88	3.89	57	ذكر	علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد
		0.56	4.54	35	أنثى	من إنتاجيتي في العمل
0.000	5.32	0.82	3.56	57	ذكر	الأمور المتعلقة في تمكين المرأة
		0.56	4.40	35	أنثى	من العمل

وتشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول رقم (16-أ) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الفقرة بين اتجاهات الموظفين والموظفات المتزوجين في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (0.05)، للفقرات المتعلقة ب: "ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات

والدورات" وفي "ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية"، وفي " قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل"، وفي الفقرة المتعلقة ب: "يتم اختيار المرأة للعمل بناء على خبرتها"، وفي "الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصباً قيادياً في عملها"، وأيضاً في "يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة"، وأخيراً في "ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين". بحيث أن هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، مما يفيد بأن النظرة المجتمعية نحو مشاركة المرأة في العمل من قبل الموظفين ما زالت تقليدية.

جدول (16ب): نتائج اختبار "ت" للفروق بين متوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل حسب الجنس (لغير المتزوجين وغير المتزوجات).

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام	ذكر	17	3.71	0.85	2.74	0.010
	أنثى	18	4.39	0.61		
ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات	ذكر	17	3.82	0.81	2.71	0.010
	أنثى	18	4.56	0.78		
ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية	ذكر	17	3.59	0.87	2.87	0.007
	أنثى	18	4.39	0.78		
قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل	ذكر	17	3.35	1.00	3.31	0.002
	أنثى	18	4.39	0.85		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على خبراتها	ذكر	17	3.71	0.99	2.46	0.019
	أنثى	18	4.44	0.78		
الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصباً قيادياً في عملها	ذكر	17	3.94	0.90	2.15	0.039
	أنثى	18	4.50	0.62		
يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة	ذكر	17	3.59	1.12	3.00	0.005
	أنثى	18	4.50	0.62		
ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين	ذكر	17	3.82	0.95	2.50	0.017
	أنثى	18	4.50	0.62		
ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين	ذكر	17	3.88	0.86	2.02	0.051
	أنثى	18	4.44	0.78		
علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل	ذكر	17	3.71	1.16	2.05	0.048
	أنثى	18	4.39	0.78		

تشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول رقم (16-ب) إلى وجود دلالة إحصائية على مستوى الفقرة بين الموظفين والموظفات غير المتزوجين وغير المتزوجات نحو تمكين المرأة في العمل لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (0.05)، لل فقرات التالية: "يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الاعلام" التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (0.010)، والفقرة "ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات" التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (0.010)، والفقرة "ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية" التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (0.007)، والفقرة "قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل" التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (0.002)، والفقرة "يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على خبراتها" التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (0.019)، والفقرة "الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصباً قيادياً في عملها" التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (0.039)، والفقرة "يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة" بمستوى دلالة (0.005)، والفقرة "ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين" بمستوى دلالة (0.017)، والفقرة "علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل" بمستوى دلالة (0.048)، إذ تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الفقرات بين الموظفين والموظفات غير المتزوجين لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من (0.05)، إذ إن هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، إذ إن اتجاهاتهن غير تقليدية مقارنة باتجاهات الموظفين التقليدية. ويمكن تفسير ذلك بأن التنشئة الاجتماعية في المجتمع هي التي تلعب دوراً كبيراً وهاماً في ترسيخ أن المرأة لا تصلح للعمل في ذهن الرجل، وأن مكانها المناسب هو رعايتها لأطفالها واهتمامها في بيتها، مما يجعله يرفض فكرة إعطاء المرأة الحق في العمل والوصول للمناصب القيادية. كما ورد "من أسباب عدم وصول المرأة للمناصب القيادية أن المرأة لديها أكثر من دور مثل الإنجاب وهذا يستهلك وقت المرأة، والانتاجي حيث يمكن للمرأة أن ترفض فرص كثيرة بسبب الأسرة وعوامل ذاتية لأنها تعطي الأولوية لأسرتها، إضافة إلى وجود عوامل اجتماعية تحد من فرصة وصول المرأة للمناصب القيادية"، وتنسجم هذه النتيجة مع نظرية الدور والتي أشارت إلى أن خصائص الدور والمكانة محددة اجتماعياً لذلك فإن اختيارات الفاعل تصبح مقيدة بما يرتبط بهما من توقعات، مما يؤدي إلى انخفاض حرية الاختيار الفردي ويقيد بها بما هو اجتماعي ثقافي، بهذا انتقل من التركيز على البعد الذاتي إلى التركيز على البعد الموضوعي، وإن تقبل الفرد لهذه الأيدولوجية لا يؤثر على تقبله للواقع كما هو وإنما يؤثر على تصوره لذاته وللآخر، وينعكس هذا على تقبل الفرد لما رسم له من أدوار، وقد يعني تقبل تميز الآخر، كما أشارت إلى تكوين الاتجاه. فقد نجد في كل بيئة اجتماعية مجموعة من العادات والتقاليد والاتجاهات تكون إطاراً ثقافياً تؤثر في الفرد من خلال تعامله مع الآخرين، وتلعب دوراً هاماً في تحديد اتجاهاته، وتعد الأسرة أول الجماعات التي تؤثر في اتجاهات الأبناء، فمثلاً لو أن للوالدين في أسرة ما اتجاهات إيجابية نحو مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية والسياسية والتنموية، فهذا يؤكد أن اتجاههم سيؤثر في تكوين اتجاهات إيجابية عند أبنائهم نحو مشاركة بقية أفراد الأسرة، وقد أشارت دراسات أن الاتجاهات تتأثر بطريقة التربية والسلوك العقلي للأبوين أكثر من تأثرها بالتوجيه اللفظي، وكذلك يؤثر

أصدقاء الشخص في المدرسة أو خارجها في تكوين اتجاهاته سواء أكانت اتجاهات إيجابية أو سلبية.

الخلاصة

أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع نسبة الموظفين مقارنة بالموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، وقد كان تمثيل المرأة في الدرجات العليا وفي المراكز القيادية ضئيلاً مقارنة بالرجل، في حين ارتفعت نسبة الموظفات المصنفات ولديهن عقد شامل مقارنة بالموظفين. وتبين أيضاً أن أصحاب القرار في الوزارة قد أتاحوا فرص الالتحاق في اللجان، والدورات والندوات والبعثات وأيضاً منح المكافآت لكلا الجنسين ولكن بنسب بسيطة أعلى في بعض الأحيان لصالح الموظفين وأحياناً أخرى لصالح الموظفات. وتمثلت اتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية ما بين متوسطة ومرتفعة مع تفاوت في طبيعة القرارات بينهم. وتبين وجود فروق بين اتجاهات الموظفين والموظفات بشكل عام وللموظفين المتزوجين نحو الأعمال المنزلية، والمشاركة في القرارات الأسرية، والأمور المتعلقة في تمكين المرأة في العمل لصالح الموظفات.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة تبرز الباحثة مجموعة من التوصيات: 1. العمل على التوعية بأهمية مشاركة المرأة في التنمية مما يعود بزيادة الإنتاجية في العمل. 2. العمل على التوعية في أهمية المشاركة في الأمور المنزلية بين المرأة والرجل. 3. العمل على زيادة عدد الموظفات في الكادر الوظيفي في المواقع الوظيفية المختلفة. 4. اعتماد مبدأ الكفاءة في العمل؛ لتهيئة بيئة تدعم الحصول على الحقوق والفرص المتكافئة لكل من الموظفين والموظفات في العمل. 5. توعية الموظفين والموظفات بحقوقهم وواجباتهم خلال العمل، من خلال عقد دورات تدريبية وورشات عمل تتعلق بالنوع الاجتماعي، وزيادة وعيهم بأهمية مشاركة المرأة في العمل. 6. إجراء دراسات مستقبلية في مجال تحليل أنظمة وتشريعات العمل في الوزارة، ودراسات متعلقة بالموظفين والموظفات من حيث دراسة احتياجاتهم ومشاكلهم.

References

First: Books:

- Dababneh, A. (2010). *Analysis of Reality of Gender in the Public Sector (Qualitative Study of the Ministry of Labour)*, Amman, Jordan, P: 4.
- Eid, M. (2005). *Introduction to Social Psychology*, (edition 2), Cairo: Egyptian Anglo library.

- Khalifa, M. (1992). *Beliefs and Attitudes towards Mental Illness*, (edition1), Cairo: House for Culture, Publishing and Distribution.
- Mead, G., H., (1962). *Mind, Self Sociology*, Chicago, Univ. Of Chicago Press.
- Mu'tamen, M. Et al. (2010). *Auditing Reality of Gender Mainstreaming in the Public Sector in Jordan*, Amman: the National Library, P: 20.
- Nassar, H. (2007). *Women's Economic Empowerment*, Cairo, Egypt.
- Parsons, T., (1951). *The Social System*, Glencoe,III., Free Press.
- The Constitution of the Hashemite Kingdom of Jordan (2014).
- UNIFEM, 2007. *Gender Dimensions At The Ministry Of Education And Various Directorates*. Amman.
- UNIFEM, (1999). *The Detector in Gender and Development: Reference Kit*, the Office of West Asia.
- Wallace, R., & Wolf, A. (1986). *Contemporary Sociological Theory: Continuing The Classical Tradition*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Zghoul, Imad (2003). *Learning Theories*, (edition 1), Amman, Dar Al Shourouk for publication and distribution.

Second: Journals

- Al Kharouf, A. (2010). *Gender Dimensions at the Supreme Council for Youth and its Various Directories*. *Jordan Journal of Social Sciences*. 3(3), P: 216.
- Awamleh, A. and Al Kharouf. A (2013). *Reality of Gender Mainstreaming in the Public Jordanian Universities: a Case Study at the Hashemite University*, *Jordan Journal of Social Sciences*. 2015 vol. 8, No. 2, Amman, Jordan, P: 20.

1200 "واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية و....."

- Dababneh, A. and Awawda, A. (2012). Reality of Gender Integration in the Private Sector (Analytical Study of a Group of Transfer Companies). *Jordan Journal of Social Sciences*. 5 (1).
- Dollar, F., G. (2006), Are Women Really The "Fairer" Sex? Corruption And Women In Government, *Journal Of Economic Behavior And Organization*, 46 (4) pp 423-429.

Third: Internet

- Ali, Y. Et al. (2010). *Study of the Factors that Shape Gender Roles in Jordan*, (www.amanjordan.org)
- His Majesty King Abdullah II official website: www.kingabdullah.jo
- Lopez-C. A. & Zahidi, S. (2005) Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, Geneva: World Economic Forum <http://www.weforum.org>

مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 31 (7)، 2017

ملحق رقم 1

المحور الأول: الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية

1. الجنس: 1. ذكر 2. أنثى
2. العمر: 1. أقل من 20 (2 20-29 3 30-39 4 40-49 5 50 فما فوق)
3. المستوى التعليمي: 1. دبلوم كلية مجتمع 2. بكالوريوس 3. دبلوم عالي 4. ماجستير 5. دكتوراة 6. ثانوي أو أقل
4. مكان السكن (المحافظة):
5. الحالة الزوجية: 1. متزوج/ة 2. أعزب/عزباء 3. مطلق/ة 4. أرمل/ة 5. منفصل(ة)
6. إذا كنت متزوجاً/ة، فما عدد الأولاد (ذكوراً وإناثاً)؟ ()
7. الدخل الشهري: 1. أقل من 300 2. 300-600 3. 600-900 4. 900 دينار فأكثر

المحور الثاني: الخصائص المتعلقة بالخدمة العملية

8. عدد سنوات الخبرة: 1. أقل من 5 (2 5-9 3 10-14 4 15 سنة فأكثر)
9. الوظيفة الحالية: 1. مدير إدارة (2 مديروية (3 رئيس قسم (4 اداري (5 باحث (6 أخرى.....
10. الدرجة الوظيفية: 11. الفئة الحالية:
12. الحالة الوظيفية: 1. مصنف (2 بعقد موازنة (3 بعقد مشروع
13. الدائرة:
14. هل تقوم بعمل اضافي تتقاضى عليه أجراً: 1. نعم 2. لا
15. عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها في آخر ثلاث سنوات: 1. داخل المملكة: () 2. خارج المملكة: ()
16. عدد البعثات التعليمية التي شاركت بها: ()
17. عدد الندوات أو ورش العمل المحلية التي شاركت بها: ()
18. عدد الندوات أو ورش العمل المنعقدة (خارج الأردن) التي شاركت بها: ()
19. عدد المؤتمرات المحلية التي شاركت بها: ()
20. عدد المؤتمرات المنعقدة (خارج الأردن) التي شاركت بها: ()
21. عدد الجوائز التي حصلت عليها: ()
22. عدد المكافآت التي حصلت عليها: ()

1202 "واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية و....."

23. نوع المكافأة: (.....)
 24. سبب الحصول على المكافأة:.....
 25. عدد لجان العمل المشارك/ة فيها في الوقت الحاضر: ()
- المحور الثالث: مفهوم الجندر لدى العاملين والعاملات في الوزارة**
26. هل سبق أن سمعت بمصطلح النوع الاجتماعي (الجندر)؟ 1. نعم 2. لا
 27. إذا كانت الإجابة بنعم، فهل شاركت في دورات تدريبية أو ورشات عمل متعلقة بمفهوم النوع الاجتماعي؟ 1. نعم 2. لا
 28. هل تعتقد/ين أن النوع الاجتماعي له علاقة بجنس الفرد؟ 1. نعم 2. لا
 29. وضحي:
 30. كيف يمكن التعريف بمفهوم الجندر في الوزارة؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)
 1. عقد ورش عمل 2. عقد مؤتمرات 3. عن طريق الصحف 4. عن طريق التلفاز 5. عن طريق الراديو
 6. عن طريق مطبوعات 7. عن طريق الإنترنت 8. عن طريق آليات أخرى (اذكريها، اذكرها).....

المحور الرابع: واقع المرأة العاملة في الوزارة

31. هل تعتقد/ين أن هناك مساواة بين الرجل والمرأة في الأمور الآتية:
1. الفرص: 1. نعم 2. لا
2. الحقوق: 1. نعم 2. لا
3. الواجبات: 1. نعم 2. لا
4. المسؤوليات: 1. نعم 2. لا
5. الاستفادة من المصادر: 1. نعم 2. لا
32. هل تعتقد/ين بأن هناك مساواة بين الموظفين والموظفات في الوزارة؟ 1. نعم 2. لا
33. إذا كانت الإجابة (لا)، فهل عدم المساواة يمس الموظفين: 1. الرجال 2. النساء 3. كليهما
34. ما أهم ثلاثة أوجه لعدم المساواة؟
1.
2.
3.

35. كيف يمكن تحقيق المساواة في رأيك؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)
1. إتاحة الفرص بشكل مساوٍ
 2. تعديل بعض النظم المستخدمة
 3. رفع قدرات العاملات
 4. إشراك العاملات في اتخاذ القرارات
 5. تشكيل لجنة للموظفين من الجنسين
 6. تهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين
 7. أخرى (حدد/ي) -----
36. هل هناك قسم في الوزارة لديه أنشطة تتعلق بالجنس؟ 1. نعم 2. لا
37. إذا كانت الإجابة (نعم)، فما هي المهام التي يجب أن يقوم بها القسم من وجهة نظرك؟
38. هل تعتقد/ين أن هناك ضرورة لنشر البيانات الإحصائية مبوبة حسب الجنس؟ 1. نعم 2. لا
39. هل تفضل/ين أن يكون مديرك: 1. امرأة 2. رجل 3. لا فرق
39. لماذا؟

المحور الخامس: اتجاهات العاملين والعاملات في الوزارة نحو الذكورة والأنوثة

40. الرجاء وضع إشارة (✓) أمام الفقرات الآتية حسب وجهة نظرك:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1.	المرأة قادرة على العمل كالرجل تمامًا					
2.	يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام					
3.	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث					
4.	يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والإناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما					
5.	اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل					
6.	يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور					
7.	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات					
8.	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية					
9.	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي					
10.	قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل					
11.	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على علاقاتها الشخصية					
12.	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على خبراتها					

1204 "واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية و....."

13.	من حق الزوجة العمل خارج المنزل				
14.	من حق الابنة العمل خارج المنزل				
15.	الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصباً قيادياً في عملها				
16.	يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة				
17.	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين				
18.	ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين				
19.	ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين				
20.	الحالة الزوجية للأنثى تلعب دوراً هاماً عند تعيينهن للعمل بالوزارة				
21.	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل				
22.	إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربوات بيوت في المستقبل				
23.	ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية				
24.	يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجيات العمل				
25.	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة				
26.	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام				
27.	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل				
28.	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية				
29.	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء				
30.	علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا				
31.	علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل				