

تبدّل اتجاهات الأردنيين لمكانة المرأة في سوق العمل:

- دراسة ميدانية على عينة من العاملين في مدينة اربد في ضوء عدد من المتغيرات-

صفوت الروسان و يوسف الشرمان*

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن تبدل اتجاهات العاملين في المؤسسات الأردنية في مدينة إربد لمكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني. وبيان ما إذا كانت هذه الاتجاهات تختلف باختلاف بعض المتغيرات مثل (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، نوع العمل، الدين، الحالة الزوجية، مستوى الدخل). وقد اعتمدت الدراسة على عينة تكونت من 746 موظفا أردنيا من العاملين في مؤسسات مدينة إربد ممن تزيد أعمارهم عن 20 عاما، اختيروا بأسلوب العينة المتعمدة بعد الحصول على موافقة إدارة مؤسساتهم على إجراء مقابلات معهم وتم مراعاة إجراء المقابلات لتشمل موظفين من الجنسين ولتغطي العينة معظم متغيرات الدراسة.

وقد استخدمت الدراسة مقياسا مكونا من (12) فقرة تم تصميمه لقياس اتجاهات العاملين في مدينة إربد نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني. وتم استخدام اختبار (ت) t-test، واختبار التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات المقياس.

وبعد تحليل النتائج توصلت إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني لصالح الموظفين الذكور. كما تبين أن هناك فروق في المتوسطات الحسابية وفي قيمة ف لأداء الأفراد حسب العمر، فكلما زاد العمر كانت معه الدلالة سلبية نحو المكانة. وأن هناك علاقة إيجابية بين المستوى العلمي للمبحوث واتجاهه العام نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني، إذ كلما زاد المستوى العلمي للمبحوث كلما اتسم اتجاهه العام بالإيجابية نحو مكانة المرأة في المجتمع. وتوصلت الدراسة إلا أنه لا يوجد تأثير لمجال العمل على نظرة المبحوثين لمكانة المرأة العاملة. ولم تظهر النتائج فروقا دالة إحصائية تعزى لمتغير الدين. وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء المبحوثين تعزى لحالتهم الزوجية، فالمبحوثين العازبين كانوا أكثر إيجابية نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع من المتزوجين والمطلقين، وبينت الدراسة أن المبحوثين ذوي الدخل المتدنية أقل إيجابية نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع من المبحوثين أصحاب الدخل المرتفعة، بمعنى أن هناك علاقة إيجابية بين الدخل ومكانة المرأة العاملة في المجتمع، إذ أنه كلما زاد الدخل كلما كانت النظرة نحو مكانة المرأة العاملة إيجابية أكثر.

لتصل الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الاتجاه العام في المجتمع الأردني هو اتجاه إيجابي نحو مكانة المرأة الأردنية العاملة وهو مؤشر لنضوج المجتمع باتجاه قيم إيجابية نحو العدالة والمساواة بين أفراد المجتمع ذكورهم وإناثهم.

© جميع الحقوق محفوظة للجمعية العلمية لكلليات الآداب في الجامعات الأعضاء في اتحاد الجامعات العربية 2011.

* قسم العلوم التربوية والاجتماعية، كلية عجلون الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، عجلون، الأردن.

مقدمة

حظي موضوع العلاقة بين المرأة والرجل باهتمام الباحثين وتحديدًا منذ ثمانينيات القرن الماضي الذي رافق إحداث تغييرات حقيقية في التشريعات القانونية التي أنصفت المرأة الأردنية من حيث الحقوق والواجبات الأمر الذي فتح أمامها الفرص الكافية لاستلام مختلف المراكز في مؤسسات الدولة لتبدأ المرأة بتحقيق الانجازات التي كانت حكرًا على الرجال. فمنذ ستينيات القرن الماضي تعرض المجتمع الأردني في بنيته إلى مجموعة من التحولات الاجتماعية والسياسية والتعليمية والاقتصادية، أثرت بقوة في بنيته الثقافية، الأمر الذي ولد حاجات ثم تصورات جديدة لأفراد المجتمع عن واقعهم الذي يعيشون. لقد تعرض دور المرأة الأردنية لعدد من التحولات بدأ أولاً بتغيير النظرة لصورة المرأة العاملة ثم بالسماح لها بالمساهمة في العملية الإنتاجية، وصولاً إلى الدعوة إلى تخليص المرأة والمجتمع من كل صور التمييز وفي كل الحقول. والمرأة الأردنية التي بدأت تمثل شريحة واسعة من العمال وفي مختلف القطاعات بدأت تطمح كغيرها من نساء العالم بمستقبل قائم على المساواة. لذلك حظي موضوع العلاقة بين المرأة والرجل ومكانة المرأة باهتمام الباحثين.

تمنح ثقافة المجتمع الأردني الرجل مكان الصدارة انطلاقاً من الاعتقاد السائد بأن دورية المرأة هي ظاهرة طبيعية مردها عوامل بيولوجية. وهي أفكار ومواقف لا زالت تسود المجتمع على الرغم من أن الدراسات أثبتت أنها ترجع إلى عوامل ثقافية ودليل ذلك اختلاف مكانة المرأة من مجتمع إلى آخر. وعلى الرغم من ظهور بوادر للمجتمع الأردني بطابعه الحديث ومع الدخول القوي للمرأة إلى سوق العمل بفعل حاجة هذا المجتمع الحديث لوجودها في بعض الميادين وتحديدًا التعليم والصحة، إضافة إلى حاجة الأسرة إلى دخل إضافي الأمر الذي ساعد على الدعم والمطالبة بتحرير المرأة من القيود الاجتماعية و القيمية ثم لاحقاً المطالبة بحقوقها المدنية والعمالية، الأمر الذي انعكس بدوره على مكانتها الاجتماعية ليعاد توزيع التراتب الاجتماعي في ضوء هذه التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

إلا أن المرأة الأردنية اليوم لا زالت تشعر بأنها تلقى معاملة تختلف عن المعاملة التي يلقيها الرجل في المجتمع وفي سوق العمل. وفي حين لا تزال مشاركة المرأة العربية في النشاطات الاقتصادية من أدنى المعدلات في العالم وهي لا تتجاوز 22%، تتركز في القطاع العام وفي وظائف محددة وهو أمر يعود إلى ثقافة هذه المجتمعات التي تتركز فيها البنية الأبوية القائمة على سلطة الرجل، مما يجعل المرأة من أكثر الفئات تهميشاً في العملية التنموية، ولا يجعلها تتمتع بنفس حقوق الرجل. (يونيفيم، 2001: 10-11)

يظهر التراث العربي ميلا جارفا باتجاه تفضيل إنجاب الأبناء الذكور، فالمولود الذكر هو سند لأبيه وأسرته وعشيرته، والمجتمع رسم له أدوارا ترتبط بالقوة والاستقلالية والقدرة على حماية أمه وأخواته. أما الأنثى فدورها الذي رسمه المجتمع يقوم على الاتكالية والضعف والحاجة الدائمة لحماية الذكر، فهي رمز الضعف وهي عالة وهم لأسرتها. (الأمم المتحدة، 1995: 6) لقد عانت المرأة العربية طويلا من الأسر والاضطهاد من الأسرة والزواج والمجتمع، وعلى الرغم من مشاركتها في النشاط الاقتصادي، فإنه أمر لم يسمح لها ويعطيها الحق في حرية التصرف بما تنتجه من مال، لان من يحركه تبقى إما للأسرة أو الزوج، إلا أن الظروف الاقتصادية الصعبة التي تعيشها المجتمعات العربية ساهمت ودفعت المرأة للمشاركة في العمل لغايات دعم الأسرة ماديا. (السعداوي، 1977)

إن المجتمع العربي الذي تنتشر فيه الأمية، وتقل فيه النساء المديرات، وتنتشر فيه حالة الضعف في الوعي السياسي والاجتماعي للمجتمع وللمرأة التي تجهل حقوقها، أمور ساهمت في عزل المرأة عن المشاركة الفعلية في النشاط الاقتصادي. وهي حالة تحتاج إلى تكاتف الجهود المجتمعية للتنوعية بأهمية مشاركة المرأة وتخليصها من حالة القهر التي تعانيها، فالمجتمع العربي مجتمع أبوي بطيركي السلطة، والقرار فيه بيد الأب، وتقوم التنشئة الاجتماعية في الأسرة العربية على تفضيل الأبناء الذكور على الإناث، والمرأة فيه تحتل مركزا دونيا، والأدوار داخل الأسرة توزع على أساس الجنس، وهو من الأمور التي تحتاج إلى النظر بعمق لهذه البنية سعيا لتغييرها. (بركات، 2000: 385)

والمرأة الأردنية كغيرها من النساء العربيات عانت من القهر والتمييز والدونية والتجاهل، فجاءت أدوارها في حدود هذه الدونية التاريخية. فالمجتمع الأردني قديما لم يهتم بتنشئتها تنشئة متكاملة، لذلك بقيت المرأة الأردنية تحوم في أدوارها التقليدية المرتبطة بالأسرة. (حركة، 1989: 45) وقد خطى المجتمع الأردني خطوات كبيرة في مجال التعليم والصحة والصناعة، وفي النشاط التجاري والخدمات، وكان الأهم تطور التشريعات والقوانين التي كفلت للمواطن حرية العمل والمشاركة، الأمر الذي انعكس إيجابا على المرأة. وهو الأمر الذي ساهم في تغير بعض المفاهيم المرتبطة بعملها وفتح أمامها مجال المشاركة. فالدولة كانت بحاجة لقوى عاملة كما هي حاجة الأسرة لتحسين أوضاعها وتعزيز موقفها الاقتصادي. (أبو صايمة، 1997)

ومن أهم الانجازات التي حققتها المرأة الأردنية ما تضمنه الدستور الأردني الذي نص في احد بنوده على عدم التفرقة على أساس الجنس بين المواطنين، وقد حققت المرأة الأردنية نصيبا كبيرا في مجال التعليم، لتشير المسوحات الرسمية انه هناك ما يزيد على 49% من طلبة المدارس وحوالي 45% من طلبة الجامعات الأردنية هم من النساء. وأن نسبة الأمية بين النساء

الأردنيات التي تزيد أعمارهن عن 15 سنة اقل من 10%، وهي تعتبر من المؤشرات المهمة. (الموقع الالكتروني للملكة نور، نساء الأردن)

تتركز مشاركة الأردنيات في القطاع العام، وبحسب تقرير الأمم المتحدة لعام 1994، ان مؤشر مشاركة النساء في القطاع العام يزيد عنه في القطاع الخاص. وتشكل النساء في الأردن 37% من القوى العاملة في القطاع العام. (سعيد، 1998) يتركز عمل المرأة الأردنية في قطاع الخدمات، التمريض 88% وفي التعليم 61.5%، وباقي المهن الكتابية 33.5%، أما في المهن المتخصصة لا تزيد المشاركة عن 20%. (الإحصاءات العامة الأردنية، 1997)، إلا أن تقرير عام 2001 لدائرة الإحصاءات أشار إلى أن النساء الأردنيات في قوة العمل هي 15.5%، وان نسبة النساء من مجموع المشتغلين هي 14.2% ومعدل البطالة لدى الإناث هو 21% ولدى الذكور 12.3%. فالتشريعات الأردنية حققت للمرأة اكبر قدر من المساواة في الفرص، سعياً لتجاوز الصورة النمطية التي تنظر للمرأة كشخص غير كامل، واعتبارها فرداً فاعلاً مع مراعاة احتياجاتها الخاصة. وقانون العمل الأردني أعطاها حق إجازة الأمومة. وتجسد هذا الاهتمام بتوقيع الأردن على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 1980م والذي كان من أهم الانجازات للمرأة الأردنية. (يونيفيم، 2002: 4)

ففي ظل ارتفاع الأسعار عالمياً ومحلياً لم يعد عمل المرأة يعتبر أمراً غير مرغوب به بل من الأمور المهمة لبناء الأسرة الأردنية، حيث أشارت الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة لعام 2008 ان متوسط دخل الفرد السنوي في الأردن يبلغ حوالي (1350) ديناراً. كما أشارت دراسة الفقر لعام 2006 عن دائرة الإحصاءات العامة أن نسبة الفقر في الأردن تبلغ 13%. وأكدت دراسات جمعية حماية المستثمر المحلي في الأردن أن خروج المرأة للعمل يحقق إضافة إلى العائد المادي عائد نفسي واجتماعي ويحسن من وضع الأسرة، أما آخر الإحصائيات عن معدل مشاركة المرأة في سوق العمل تبين أن النساء في القطاع الخاص يشكلن 16% بينما في القطاع الحكومي 37%.

لقد أبدت الحكومات الأردنية المتعاقبة اهتماماً واضحاً بالمرأة الأردنية لا سيما في المجال الحقوقي الذي يضمن تكافؤ الفرص. وقد جاء تعديل قانون الانتخاب الأردني تجسيداً حقيقياً إذ ضمن مقاعد بنسب ثابتة للمرأة في مجلس النواب أو ما يطلق عليه (الكوتة النسائية) كما أن تشكيلة الحكومات الأردنية منذ تسعينيات القرن الماضي لم تخلو من العنصر النسائي. وقد بدا واضحاً وجود المرأة في مختلف المواقع الإدارية العليا مع التركيز مؤخراً على المناصب في الجهاز القضائي برتبة قاض.

الدراسات السابقة:

نال موضوع مساواة المرأة مع الرجل في المجتمع العربي رواجاً واسعاً في الدراسات الاجتماعية، وكان للمرأة الأردنية نصيب من هذا الاهتمام في مختلف مجالات الحياة بجوانبها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتشريعية، وركزت معظم الدراسات على وجود تمييز ضد المرأة لصالح الرجل في كل مجالات الحياة، مما جعلها دراسات تتشابه في النتائج والتفسيرات. فهناك مجموعة من الدراسات ارتكزت على المعايير الثقافية والقيمية كمحددات أساسية في توزيع الأدوار بين الذكور والإناث. لأن المجتمعات غالباً ما تفضل أن تقوم المرأة بأدوارها التقليدية في البيت، وهي تفضلها على الأدوار الجديدة في السياق الاقتصادي العام، وهذه حالة مقرونة بشيوع النظرة التقليدية للمرأة التي تقوم على عزلها وتقديم الرجل عليها باعتماد تفوق جنسه، وهذا التقسيم (الجندري) يبدأ مع التنشئة الاجتماعية النابعة من الثقافة التي تقوم بتفصيل الأدوار حسب الجنس تمليه بنية المجتمع المعرفية والثقافية. ومن هذه الدراسات دراسة (الدسوقي، 1982)، (عبد العظيم، 1988)، (التكريتي وأبو عمرة، 1995)، (التل وصويص، 1996)، (لييب، 1998)، (شتيوي، 1999)، (شحاتة، 1999).

وهناك مجموعة من الدراسات التي اعتبرت أن المجتمع العربي له خصوصية ثقافية تركز على بنية قيمية في عمق تركيبة النظام الاجتماعي، وهي تقوم على تفضيل إنجاب الأبناء الذكور على إنجاب الإناث، وهذه تفضيلات لا ترتبط فقط بالمنظومة القيمية الراهنة للمجتمع العربي وإنما بالسياق التاريخي والاجتماعي ونمط الإنتاج الذي كان قائماً آنذاك، فالأسرة العربية كانت بحاجة إلى يد عاملة قوية قادرة على العمل والقتال هذا ما جاءت به كل من دراسة (جلال الدين، 1984)، (النجار، 1995)، (الطراح، 1999)، فتشير هذه الدراسات إلى تفضيل المجتمع لإنجاب الذكور مرتبط بحاجة المجتمع لذلك، لكنها بقيت قيم مفضلة على الرغم من زوال هذه الحاجات. فالتحولات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع العربي شغلت اهتمام الحكومات والمهتمين والباحثين، فهناك توجه للاهتمام بتعليم المرأة وتشجيعها للخروج للعمل، وهو ما ولد اهتمامات بحثية جديدة حول أدوار المرأة خارج المنزل ودخله. وتجد هذه الدراسات أن المرأة العربية تمكنت من تحقيق بعض المكاسب في العديد من المجالات، وهو الذي بدأ ينعكس على تبدل صورتها في المجتمع وفي تبدل صورة أدوارها.

إلا أن عمل المرأة لا زال حتى اليوم يحاط بالكثير من أشكال التحفظ والتساؤلات، فالمرأة العربية تلاقى في سوق العمل الكثير من المعارضة والمنافسة والتهميش من قبل الرجال، وذلك لاستمرار شيوع الاعتقاد بأن مملكة المرأة هو بيتها. وهو ما تؤكده دراسات (زكريا، 1986)، (الزغل، 1992)، (محارمة، 1993)، (شتيوي والدغستاني، 1994)، (ظاهر، 1997)، مع العلم

أن دراسة (التكريتي وأبو عمرة، 1995) وكذلك دراسة (الشرعة، 1998)، التي توصلت إلى نتائج توحى بأن هذه النظرة في طريقها إلى الزوال في ظل انتشار التعليم في الأردن، ونظرا لوجود مطلب حقيقي يدعو المرأة للمشاركة في سوق العمل لتعزيز موقف أسرتها اقتصاديا.

وهناك الدراسات التي تناولت التشريعات وعلاقتها بدفع المرأة لسوق العمل ومساواتها مع الرجل. حيث تجد هذه الدراسات أن هناك دور محوري للتشريعات المنصفة في دعم عمل المرأة ومشاركتها، أو في إعاقه مسيرتها بهذا الاتجاه إذا كانت تمثل نوعا من التمييز، مع عدم إغفال أهمية التشريعات الدينية التي أنصفت المرأة في جانب وكانت عائقا أمام مشاركتها في العمل في الجانب الآخر، وهو ما انعكس على النظرة العامة في المجتمع العربي التي ترى أن المرأة لا تصلح لتولي المناصب القيادية لأنها لا تملك الكفاءة الكافية لتصبح قائدا فقراراتها تتسم بالعاطفية الزائدة وبالمزاجية، (عارف، 1996)، (مؤسسة الشرق الأوسط، 1997)، (Berberian, 1999)، (Silia, 2000)، (Barbara, 2000)، (Yitzhat, David, 1999)، (Worklife, 2000)، (Lews, Fagenson, 1998)

وفي دراسة الروسان (2003) حول وجهة نظر العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لفجوة النوع الاجتماعي أشارت نتائج الدراسة إلى وجود اختلاف في حجم فجوة النوع الاجتماعي (الجنس) في المؤسسات غير الحكومية عنها في المؤسسات الحكومية وفيما يتعلق بالمكانة والنوع الاجتماعي جاءت النتائج لتؤكد وجود اختلاف حيث تقل هذه الفجوة في المؤسسات غير الحكومية عنها في المؤسسات الحكومية علما بأن الباحث اعتمد على نوع المؤسسة كعامل مستقل.

وفي دراسة قام بها الصرايرة (2004) حول معوقات عمل المرأة العاملة في القطاع العام الأردني، أشارت النتائج إلى تدني مساهمة المرأة في عملية صنع القرار الإداري مقارنة مع الذكور، ويعزى ذلك غالبا إلى عدم الموضوعية في تقسيم العمل على الرغم من تساوي القدرات بين الذكور والإناث، إلا أن هناك تمييز لصالح الذكور فيما يتعلق بالدورات التدريبية. وتعزى بعض هذه الأسباب إلى أن العاملات الإناث يجدن صعوبة في التوفيق بين الأعمال الوظيفية والأعمال المنزلية، الأمر الذي يولد صراع وغموض في أدوارهن فالمرأة تتنازعها قيود الأدوار التقليدية وقيود الأدوار الحديثة وهو أمر ينعكس في بعض الأحيان على دور ومكانة المرأة العاملة.

لنقول بالمجمل أن الدراسات التي تم استعراضها توصلت إلى نتائج متباينة في جوانب ومتشابهة في أخرى، الأمر الذي قد يعود إلى اختلاف الإجراءات البحثية التي تم الاعتماد عليها، أو إلى الاختلاف في مجتمع الدراسة وعينتها والظروف التي تمت بها، أو لطبيعة المتغيرات التي استندت إليها هذه الدراسات ومدى توافقها للواقع ومستجداته، فهناك عدد من المتغيرات التي

أشارت إليها هذه الدراسات والتي وجدت فيها سببا في إعاقة مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أنها كانت قد تركزت في بعض الجوانب دون غيرها.

مشكلة الدراسة:

تندرج مشكلة الدراسة ضمن الاهتمام الواسع الذي يثار منذ زمن حول موضوع مساواة المرأة بالرجل من قبل المنظمات والهيئات النسائية العاملة في مجالات حقوق الإنسان والتنمية ومن قبل النساء الأردنيات وعدد كبير من الباحثين والمهتمين. حيث تسعى هذه الدراسات والجهود مجتمعة لإدماج المرأة في المجتمع وإزالة جميع أشكال التمييز ضدها والاعتراف الحقيقي بإنسانيتها الذي يحتم احترام مكانتها. وهو نابع من الاعتقاد عند معظم هذه الجهات باستمرار شيوع نظرة دونية في بنية المجتمع الثقافية تجاه المرأة والتي خلقت بالتالي حالة من التمايز في توزيع الأدوار والوظائف، وتراتب غير منصف في المكنات.

وتأتي هذه الدراسة كمحاولة متواضعة ضمن مجموعة البحوث الاجتماعية على مستوى المجتمع الأردني لمحاولة التحقق من طبيعة وشكل التبدل في اتجاهات العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة في سوق العمل وتتجه هذه الدراسة تحديدا لرصد التحولات في النظرة إلى مكانة المرأة الأردنية العاملة. وبمعنى أكثر تحديدا البحث في تبدل اتجاهات الأردنيين لمكانة المرأة في سوق العمل في ضوء عدد من المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية.

أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

هدفت هذه الدراسة لمحاولة الكشف عن التبدل في اتجاهات المجتمع وأفراده إلى مكانة المرأة الأردنية العاملة وتحديد العاملين منهم في مدينة اربد شمال الأردن، وذلك باعتماد عدد من المتغيرات وهي (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، نوع العمل، الدين، الحالة الزوجية، الدخل) من خلال محاولتها الإجابة عن التساؤل الآتي: هل اختلفت اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد نحو عمل المرأة ومكانتها والذي يتفرع منه التساؤلات الآتية:

- 1- هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف نوعهم الاجتماعي؟
- 2- هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف أعمارهم؟
- 3- هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف مستواهم التعليمي؟

- 4- هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف نوع العمل؟
- 5- هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف ديانتهم؟
- 6- هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف حالتهم الزوجية؟
- 7- هل تختلف اتجاهات تصورات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف مستوى دخلهم؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في سعيها لفهم تبدل اتجاهات أفراد المجتمع لمكانة المرأة الأردنية العاملة من خلال عينة عاملة في مدينة اربد، وباعتماد عدد من المتغيرات انطلاقاً من أن الاعتقاد بوجود تبدل ايجابي نحو مكانة المرأة العاملة هو تبدل بنيوي في ثقافة المجتمع الأردني قد تؤثر على التطور الايجابي لهذا المجتمع باتجاه القيمة الإنسانية الحقيقية للمرأة فيه لأنها تعكس اعتقادات الناس واختلاف نظرتهم للخطأ والصواب، والتي تنعكس على سلوكياتهم وبالتالي هي تعبير حقيقي يجسد فكرة المساواة، فالتغير فيها يعني وجود تحولات في النسق العام للمجتمع الأردني.

والدراسة تحاول الوصول بعمق إلى فهم التحولات التي تمس بنية المجتمع الثقافية والمعرفية، بما يتعلق بمشاركة المرأة في سوق العمل، وهو الأمر المهم والضروري في التخطيط التنموي، ليتمكن هذا التخطيط من مراعاة الاختلافات ويساعده في العمل نحو بناء علاقات متوازنة بين الرجال والنساء اللازمة لإنجاح أي خطة أو برنامج، وإزالة معوقات الإنتاج برفع مستوى كفاءة العاملين، لان اعتماد الجنس أساساً في توزيع الأدوار يخلق نوع من التمايز ضحيته المرأة غالباً، فهي تقف في الصف الثاني خلف الرجل وهو أمر يعيق التطور الاقتصادي والتنموي، لذلك يكون فهم التغير في اتجاهات الناس لمكانة المرأة العاملة سبيلاً لفهم التغيرات الايجابية التي حدثت في المجتمع الأردني والأمور التي ساهمت بذلك. لان فهم تبدل الاتجاه عند المجتمع قد يؤدي إلى حراك بنيوي ايجابي نحو مجموعة من القيم الأمر الذي قد يساعد في إمكانية الاستفادة منه من قبل صناع القرار.

تعريف المفاهيم:

الاتجاه: يفهم الاتجاه على انه يمثل ميلا للاستجابة نحو عدد من المثيرات ويعرف البرت (G.Alport) الاتجاه بأنه حالة من التهيؤ العقلي والعصبي التي تنظمها أفكار سابقة والتي بدورها توجه استجابات الفرد للموقف (Alport, 1973, 57). كما عرفها دانيال كاتز (kats) بأنها ميل أو استعداد لدى الفرد لتقييم بعض الرموز أو المواضيع أو الأفكار في محيطه أما بطريقة ايجابية أو سلبية (Kats,1960,164-204) ولغايات هذه الدراسة تعبر الاتجاهات عن الاهتمام والميل والرغبة التي قد تحقق مواقف ايجابية أو سلبية نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني.

مكانة المرأة: لقد استخدم ماكس فيبر المكانة على أساس أنها تمثل احد أوجه مصادر عناصر التدرج الاجتماعي عند الحديث عن التمايز بين الطبقات. فالمكانة تشتمل على عدد من المعايير المتفق عليها اجتماعيا فيما يتعلق بالتراتب على السلم الاجتماعي (معن، 2000، 400). إن المجتمع الأردني وهو يخطو اليوم حثيثا باتجاه التنمية والديمقراطية كان لزاما عليه مراعاة مجموعة القضايا التي تعنى بتمكين المرأة ابتداء بوجودها الإنساني والحقوقى، والاعتراف الحقيقي بمكانتها ومساهمتها في سوق العمل على اختلاف مجالاته. إن الحديث عن مكانة المرأة الأردنية في سوق العمل هو حديث لا يمكن أن يتجاوز المنظومة الثقافية وما أفرزته من تغيرات في شكل العلاقات المجتمعية ورغم ذلك فان نسق القيم المجتمعية السائدة ما زالت تنظر إلى المرأة باعتبارها العنصر الأضعف لتبقى تعيش لفترة قريبة نسبيا في حجر الأسرة ظلا لأبيها، أو تابعا لزوجها، أو مرفوعة لمديرها.

الطريقة والإجراءات:

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مدينة اربد في مؤسسات حكومية وأهلية يزيد عدد العاملين فيها عن خمسة موظفين في عام 2008 وأعمارهم تزيد عن 20 عاما وقد تم اختيار هذه المؤسسات في مدينة اربد لسهولة الوصول إليها كما تم تحديد حجم العينة بخمس عمال وذلك وفقا للقانون الأردني الذي يلزم أي مؤسسة يزيد عدد العاملين فيها عن الخمسة عمال بوجوب إشراكهم في مظلة الضمان الاجتماعي وبالتالي تكون هذه العينة غالبا من النوع المستقر وظيفيا.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (746) موظفا أردنيا من العاملين في مؤسسات مدينة اربد ممن تزيد أعمارهم عن (20) عاما، اختيروا بأسلوب العينة المتعمدة بعد الحصول على موافقة إدارة

مؤسساتهم على إجراء مقابلات معهم وتم مراعاة إجراء المقابلات لتشمل موظفين من الجنسين ولتغطي العينة معظم متغيرات الدراسة كما يبين الجدول رقم (1).

جدول رقم (1): خصائص أفراد العينة

المتغير	العدد	النسبة المئوية	المتغير	العدد	النسبة المئوية
1- الجنس			2- العمر		
رجل	453	60.72	29-20	368	49.3
امراة	293	39.3	39-30	248	33.2
			49-40	112	15.2
			50 فأكثر	18	2.41
3- المستوى التعليمي			4- الحالة الزوجية		
أساسي	12	1.6	أعزب	303	40.6
ثانوي	114	15.3	متزوج	435	58.3
دبلوم	243	32.6	مطلق	8	1.1
جامعي	333	44.6			
ماجستير	40	5.4			
دكتورة	4	0.54			
5- الديانة			6- مجال العمل		
مسلم	605	81.1	صحة	332	44.5
مسيحي	141	18.9	اتصالات	83	11.1
			تجارة	159	21.4
			بنوك	172	23.1
7- الأجر الشهري					
200 فأقل	117	15.7			
400-201	402	53.9			
600-401	197	26.4			
800- 601	22	2.9			
801 فأكثر	8	1.1			

أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة مقياس مكون من (12) فقرة تم تصميمه لقياس اتجاهات العاملين في مدينة اربد نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني، تم تصميمه بناء على مراجعة نقدية

لأدبيات الموضوع وقد تم التحقق من نوعين من الصدق للأداة هما: صدق المحتوى، وصدق البناء.

أولاً: صدق المحتوى:

بعد إعداد الأداة بصورتها الأولية، تم عرضها على (10) محكمين من مختلف التخصصات والأقسام (علم الإجماع والخدمة الاجتماعية، وعلم النفس الاجتماعي، والقياس والتقويم، واللغة العربية)، وطلب منهم بيان مناسبة ووضوح كل فقرة ومدى دقة وسلامة الصياغة اللغوية، واقتراح أي تعديلات لتصبح أكثر مناسبة ووضوح، وبعد ذلك رصدت آراء المحكمين وملاحظاتهم، لتعديل أي فقرة اتفق عليها عدة محكمين على أنها غير واضحة.

ثانياً: صدق البناء الداخلي:

تم استخراج صدق البناء الداخلي لل فقرات من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من الفقرات والعلامة الكلية على المقياس، وقد وجد أن قيم معاملات الارتباط لل فقرات تراوحت بين (0.55 – 0.89) وهي قيم عالية. وجميع هذه القيم موجبة، أن مثل هذه الفقرات ذات الارتباط العالي مع الاختبار تكون متسقة داخليا، وهذا الاتساق هو مؤشر على صدق البناء. أما بالنسبة لمعاملات الارتباط بين الفقرات المختلفة المكونة للاختبار من جهة، وبينها وبين الاختبار الكلي من جهة أخرى، فقد اعتبرت مؤشرات جيدة على صدق بناء هذا الاختبار. أن معاملات ارتباط كل فقرة من الفقرات المكونة للاختبار والاختبار الكلي أعلى من قيم معاملات الارتباط بين كل من هذه الفقرات مع بعضها البعض.

ثالثاً: ثبات الأداة:

تم استخراج ثبات الأداة بطريقتين: الطريقة الأولى: هي الطريقة النصفية كأحد مؤشرات الاتساق الداخلي على عينة مكونة من 30 فردا وكان معامل الثبات بهذه الطريقة (0.87). الطريقة الثانية: طريقة إعادة الاختبار، حيث بلغت الفقرة الزمنية بين المرتين أسبوعين، وقد بلغ معامل الارتباط بين مرتي التطبيق (معامل ثبات الإعادة) 0.82 وتم تحكيمها عن طريق عرضها على عدد من أساتذة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء (كلية عجلون) لضمان صدقها ليصل إلى معامل ثبات مقداره (0.81) وهو معدل مرتفع. أما معامل ثبات فقرات المقياس في الدراسة كان (0.73) وقد اعتبر معاملا مقبولا لأغراض هذه الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل البيانات بعد تفرغها وتم إجراء اختبار ت (t- teste) على متغير النوع والدين واختبار (التباين الأحادي) على باقي متغيرات

الدراسة لمقارنة نتائج إجابات المبحوثين على فقرات المقياس لقياس الاتجاه نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

سؤال الدراسة الأول "هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف جنسهم" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المقياس حسب أداء الذكور والإناث، ومن ثم تم حساب قيمة الاختبار الإحصائي (ت) لمعرفة هل هناك فروق تعزى للجنس نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع. وكانت النتائج كما في الجدول رقم (2).

جدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمتوسطات أداء أفراد العينة حسب النوع الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	إناث		ذكور		الفقرة
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
0.87	9.370	1.01	2.451	1.04	2.762	المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها
*0.045	0.43	0.914	2.531	1.021	2.563	الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة
0.34	2.86	0.967	2.500	0.969	2.512	الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلاً
0.54	2.36	0.943	2.436	0.03	2.587	الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة
*000	3.731	0.97	2.460	1.028	2.607	المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال
0.954	5.230	0.973	2.539	1.032	2.682	المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل
*0.064	5.319	0.982	2.604	1.163	2.849	النساء أكثر تغيباً من الرجال عن العمل
0.862	3.721	0.929	2.556	0.875	2.578	لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة
0.874	4.675	0.93	2.467	0.969	2.872	المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة
*0.012	5.722	1.014	2.56	0.843	2.629	التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء
0.546	3.43	0.996	2.365	1.047	2.786	هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل
*0.016	4.992	0.981	2.461	1.064	2.554	الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف
*0.000	4.417	0.912	2.452	1.032	2.623	المجموع الكلي

يتبين من الجدول رقم (2) أن متوسط أداء الأفراد الكلي نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع عند الذكور (2.623) أعلى من متوسط الإناث الكلي والذي بلغ (2.452). وكذلك الحال بالنسبة لجميع الفئات فقد كانت متوسطات الذكور أعلى من متوسطات الإناث، كما يبين اختبار (ت) للعينات المستقلة بأن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع وفي خمس فئات من فقرات المقياس. ويمكن القول إن هذه الاختلافات ذات دلالة إحصائية في الاتجاه العام نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع تعزى لمتغير الجنس. وبالمعنى التفصيلي أظهر العاملون الذكور اتجاهًا إيجابيًا أكبر من الإناث لمكانة المرأة العاملة في مجتمعهم، وللوهلة الأولى قد تبدو هذه النتيجة فيها جزء من الغرابة إلا أن حقيقة الأمر تشير أن الموظف الذكر يشعر بارتياح أكبر في حال كان يعمل مع موظفات إناث وهو نوع من التغير في شعور الأردنيين لقدرة المرأة على إنجاز الأعمال بنفس القدر أو أكثر من الذكور.

وهذه النتيجة تشير إن هناك نوع من التحولات التي طرأت على ثقافة المجتمع الأردني وهي قد تعني تحولات تمس بنية المجتمع الأردني الثقافية والتي ارتكزت قديماً حسب تعبير حليم بركات (2000) على سلطة الذكر في مجتمع أبوي، بمعنى أن معيار توزيع الأدوار على أساس الجنس لم يعد كما كان سابقاً، في ظل وجود تحولات اقتصادية واجتماعية تقوم على مبدأ الربح والمنافسة، وتحديدًا في القطاع الخاص المعني بالخبرة والكفاءة، وهو ما أتاح أمام النساء فرصاً كانت حكرًا على الرجال. وهي نتيجة تتفق وما جاءت به دراسة (الصالح، 1994)، فارتفاع مستوى التعليم وتبدل ثقافة المؤسسة يدعم الانجاز لان التعامل يكون مع الكفاءة بدلا من الجنس كمعيار، هو الأمر الذي يفتح الفرص أمام الجميع ذكورا وإناثا، فلا يتم مساواة العامل النشيط مع غير النشيط، وهو ما أكدته نتائج دراسة (الزغل، 1992) ودراسة (محارمة، 1993).

وهو ما أشارت له نتائج دراسة (Susan.A; 1999)، أن وجود الذكور والإناث في المؤسسة يدفع للمنافسة والانجاز، فوجود عامل التهديد الوظيفي وعامل المنافسة يعني أن لا مكان للموظف المتذمر ولا مكان لموظف لا يثقيد بالتعليمات بغض النظر عن جنسه.

سؤال الدراسة الثاني "هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف أعمارهم" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المقياس حسب أداء الأفراد على متغير العمر، ومن ثم تم إجراء تحليل التباين الأحادي لمعرفة هل يوجد فروق نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع تعزى لمتغير عمر المبحوث. ونلاحظ بأن المتوسطات تتناقص مع العمر إلى حد ما. وكانت النتائج كما يبينها الجدول رقم (3).

جدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة حسب العمر

التقيرة	50 فأكثر		40 - 49		30 - 39		20 - 29	
	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بينها	0.881	2.459	0.957	2.614	0.957	2.14	1.063	2.089
الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة	1.962	2.619	1.094	2.754	0.944	1.888	0.892	2.921
الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلا	1.985	2.57	1.891	2.57	1.891	2.218	1.006	2.874
الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة	1.925	2.557	1.018	2.557	1.018	2.981	1.023	2.933
المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال	1.757	2.354	1.105	2.345	1.105	2.001	0.976	2.015
المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل	1.115	2.071	0.941	2.883	0.941	2.069	0.929	2.054
النساء أكثر تقييا من الرجال عن العمل	0.805	2.371	1.024	2.553	1.024	2.126	0.942	2.148
لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة	1.088	2.861	0.836	2.736	0.836	2.929	1.049	2.242
المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة	0.921	2.433	0.942	2.434	0.942	2.08	1.007	2.151
التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء	0.987	2.589	0.994	2.652	0.991	2.078	0.966	2.181
هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل	0.931	2.485	1.032	2.704	1.032	2.834	1.011	2.23
الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف	0.891	2.729	0.893	2.74	0.893	3.088	0.767	3
المجموع الكلي	1.548	2.299	1.544	2.887	0.612	2.154	0.652	2.634

يتبين من الجدول رقم (3) أن هناك فروق في المتوسطات الحسابية لأداء الأفراد حسب العمر، لتتناسب نظرة المبحوثين عكسيا مع أعمارهم تجاه عمل المرأة فالشباب أكثر حماسة للعمل مع الإناث في حين أن من أعمارهم أكثر من 40 عاما تتكون لديهم نظرة سلبية أكبر تجاه العمل مع النساء.

ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في الجدول رقم (3) ويبين الجدول قيمة (ف) حيث كانت (43.65) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$). وكانت دالة إحصائية لجميع الفقرات حيث تراوحت قيمة (ف) (2.831 - 2.838). بمستوى دلالة (0.000 - 0.38).

جدول رقم (4): تحليل التباين الأحادي لأداء أفراد العينة حسب العمر

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الفقرة
0.000	23.214	0.896	742	665.036	المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها
0.038	2.831	0.971	742	720.228	الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة
0.000	20.376	0.905	742	672.184	الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلا
0.000	6.687	0.955	742	708.939	الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة
0.000	8.780	0.947	742	703.060	المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال
0.000	14.969	0.787	742	651.455	المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل
0.000	23.838	0.894	742	663.485	النساء أكثر تغيبا من الرجال عن العمل
0.000	15.395	0.923	742	685.109	لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة
0.000	22.603	0.898	742	666.562	المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة
0.000	8.147	0.949	742	704.828	التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء
0.000	13.808	0.926	742	689.331	هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل
0.000	12.560	0.933	742	692.690	الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف
0.000	4.912	0.806	742	598.709	المجموع الكلي

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$

جدول رقم (5): نتائج المقارنات البعدية لمتغير العمر (بطريقة شيفيه)

العمر	29- 20	39 - 30	49 - 40	50 فأكثر
29- 20		*0.245	*0.765	*0.141
39- 30			*0.180	*0.458
49 - 40				*0.456
50 فأكثر				

ويتضح من الجدول رقم (5) أن المبحوثين ذوي الأعمار الأصغر أكثر ايجابية نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع من المبحوثين أصحاب الأعمار الكبيرة، بمعنى أن هناك علاقة سلبية بين مكانة المرأة العاملة في المجتمع والعمر، إذ أنه كلما زاد العمر كلما كانت النظرة نحو مكانة المرأة العاملة سلبية. وهذه النتيجة تشير إلى أن القيم التقليدية تتركز عند الفئات العمرية الأكبر التي لا زالت لا تؤمن بعمل المرأة وتنظر لها بمنظار دوني، وهي نتيجة جاءت لتتفق ونتائج الدراسات التي ترى بأن هناك تمييز في توزيع الأدوار باعتماد الجنس، وأن المؤسسات والمنظمات هي ذات تراث يعتمد على تقسيم الأدوار والمكانات حسب الجنس، كما جاءت به نتائج دراسة (التل وصويص، 1996)، ودراسة (Silva and Barbara: 2000) ودراسة (Joan Acker: 2000)

سؤال الدراسة الثالث "هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف مستواهم التعليمي" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الأفراد حسب المستوى التعليمي وكانت النتائج كما في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الأفراد حسب المستوى التعليمي

الفرقة	أساسي					
	ماجستير	جامعي	دبلوم	ثانوي	الانحراف المتوسط	الانحراف المتوسط
دكتوراة	2.341	2.277	1.049	2.789	0.661	4.403
0.45	1.876	0.938	2.341	0.975	2.277	3.583
0.5	1.175	0.891	2.609	0.983	2.301	3.5
0.65	2.25	0.749	2.414	0.969	2.289	3.083
0.5	1.76	0.73	2.341	0.943	2.33	2.833
0.816	2	0.873	2.707	0.965	2.289	2.916
0.577	2.521	0.867	2.349	0.98	2.335	2.897
0.5	2.752	0.833	2.609	1.023	2.324	3.75
0.786	2.034	0.891	2.39	0.941	2.374	2.76

دكتوراة	ماجستير	جامعي	دبلوم	ثانوي		أساسي		الفقرة				
				المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف					
0.787	3.011	0.702	2.609	0.945	2.339	0.942	2.944	0.691	3.35	0.668	3.416	المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة
0.5	2.371	0.945	2.675	0.974	2.394	0.907	2.738	0.576	2.886	0.514	2.916	التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء
0.456	2.65	1.027	2.512	0.951	2.219	1.032	2.939	0.849	3.219	1.138	2.75	هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل
0.5	1.098	1.045	2.39	0.961	2.327	1.087	2.708	1.024	2.782	1.232	2.65	الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف

جدول رقم (7): نتائج تحليل التباين لأداء الأفراد حسب المستوى التعليمي

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الفقرة
0.000	41.326	0.853	742	632.828	المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها
0.005	30.080	0.887	742	658.48	الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة
0.004	8.708	0.962	742	743.446	الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلاً
0.012	20.479	0.919	742	682.089	الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة
0.000	12.689	0.947	742	702.522	المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال
0.000	22.390	0.913	742	677.245	المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل
0.000	53.947	0.817	742	606.318	النساء أكثر تفصيلاً من الرجال عن العمل
0.000	35.563	0.889	742	659.924	لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة
0.000	18.546	0.870	742	645.710	المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة
0.000	27.532	0.926	742	687.048	التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء
0.004	13.321	0.896	742	664.585	هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل
0.003	29.474	0.944	742	700.812	الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف
0.000	32.830	51.506	742	38114.667	المجموع الكلي

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

يتضح من الجدول رقم (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء المبحوثين تعزى للمستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة الإحصائي (F) 32.830 وهي دالة إحصائية للمجموع الكلي عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ ، وتراوح على جميع فقرات المقياس بين (8.707 -

53.947). ولتحديد لصالح من كانت الفروق تم إجراء المقارنات البعدية بطريقة شيفيه وكانت النتائج كالتالي كما هي موضحة في الجدول رقم (8)

جدول رقم (8): نتائج المقارنات البعدية لمتغير التعليم (بطريقة شيفيه)

المستوى التعليمي	أساسي	ثانوي	دبلوم	جامعي	ماجستير	دكتوراة
أساسي				-0.5650	-0.8743	-0.5810
ثانوي			-0.5783	-0.5861	-0.3039	-0.5011
دبلوم					-0.7509	-0.7245
جامعي						-0.4369
ماجستير						
دكتوراة						

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

يتبين من الجدول رقم (8) إن الفروق في الاتجاه العام لمكانة المرأة العاملة في المجتمع كانت لصالح المستوى التعليمي الأعلى، وعليه يمكن الاستنتاج أن هناك علاقة ايجابية بين المستوى العلمي للمبحوث واتجاهه العام نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني، إذ كلما زاد المستوى العلمي للمبحوث كلما اتسم اتجاهه العام بالإيجابية نحو مكانة المرأة في المجتمع. وربما إن هذه النتيجة ذات مغزى منطقي تربط التعليم بالنظرة إلى مكانة المرأة بمعنى أن الإنسان المتعلم والمتقف يحمل أفكارا انفتاحية لمشاركة المرأة في سوق العمل ويعتبرها شريكا للرجل. وهذه النتيجة تتفق وما جاءت به دراسة الدسوقي 1982 والتي ترى أن التعليم عامل مؤثر في تصورات الناس الإيجابية لمكانة المرأة. لكن التعليم الذي سهل أمام المرأة فرص المشاركة ساعد في تغيير هذه الصورة النمطية، لاسيما مع تحقيق المرأة لوجودها في كل المجالات التي دخلتها، مع الإشارة إلى أن مكانة المرأة المنتجة في المجال الاقتصادي أفضل من المرأة غير المنتجة. وهو الأمر الذي يتفق وأفكار التحديث في التعليم على مستوى الوطن العربي الذي يسعى إلى تغيير القيم التقليدية الخاطئة لتواكب مستجدات الواقع المعاصر دون أن تتعارض مع المنظومة القيمية الراسخة ببعدها الإيجابي والتي يغلب عليها مصدرها الديني.

سؤال الدراسة الرابع " هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف نوع العمل" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الأفراد حسب نوع العمل، وكانت النتائج كما يبينها الجدول رقم (9)

ولفحص الفروق بين المتوسطات في الجدول رقم (9) وهل هي دالة إحصائية أم لا، حسب متغير مجال العمل اجري تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (10) يلخص النتائج.

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة حسب مجال العمل

بنوك		تجارة		الاتصالات		الصحة		الفقرة
الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.3	2.301	0.919	2.465	0.614	2.807	0.961	3.093	المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها
0.963	2.426	0.979	2.534	0.676	2.698	0.947	2.864	الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة
0.923	2.491	1.003	2.296	0.606	2.783	0.928	2.786	الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلا
0.97	2.398	0.92	2.339	0.741	2.012	1.028	2.816	الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة
0.996	2.468	0.933	2.383	0.729	2.93	1.019	2.825	المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال
1.031	2.474	0.988	2.415	0.671	2.81	0.958	3.001	المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل
1.002	2.518	0.986	2.484	0.843	2.819	1.026	3.241	النساء أكثر تنغيبا من الرجال عن العمل
0.966	2.503	0.923	2.415	0.723	2.834	0.736	2.871	لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة
0.94	2.433	0.976	2.36	0.821	2.096	0.832	3.182	المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة
1.045	2.43	0.97	2.55	0.71	2.16	0.8	2.83	التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء
1.02	2.452	0.95	2.232	0.695	2.93	0.95	3.13	هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل
1.031	2.64	0.923	2.321	0.8	2.048	1.08	2.762	الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف

جدول رقم (10): تحليل التباين الأحادي لأداء أفراد العينة حسب مجال العمل

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الفقرة
0.045	23.732	0.806	742	598.466	المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها
0.015	23.210	0.871	742	646.320	الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة
0.034	12.842	0.873	742	647.786	الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلا
0.002	23.098	0.888	742	659.485	الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة
0.005	7.532	0.926	742	687.652	المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال
0.040	43.650	0.967	742	717.345	المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل
0.043	32.521	0.897	742	665.623	النساء أكثر تغيبا من الرجال عن العمل
0.000	23.974	0.914	742	678.823	لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة
0.040	17.361	0.895	742	664.143	المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة
0.000	9.631	0.899	742	667.628	التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء
0.000	16.932	0.914	742	678.567	هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل
0.000	31.341	0.985	742	731.321	الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف
0.000	31.043	39.841	742	29562.210	المجموع الكلي

* دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

يتضح من الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء المبحوثين تعزى لمجال العمل، حيث بلغت قيمة الإحصائي (F) 31.043 وهي غير دالة إحصائياً للمجموع الكلي عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، وتراوحت على جميع فقرات المقياس بين (7.532 – 43.650) وهي قيم غير دالة إحصائياً، بمعنى أنه لا يوجد تأثير لمجال العمل على نظرة المبحوثين لمكانة المرأة العاملة، وهي نتيجة تتعارض ونتيجة دراسة (Work life report: 2000) التي ترى أن وضع النساء في القطاع الحكومي أفضل منه في القطاع الخاص ومع دراسة (work life report: 2000) التي وجدت أن النساء اقدر على العمل في التسويق لأنهن يمثلن القطاع الأكبر من المستهلكين، وهو ما يخالف نتائج دراسة (Yitzhaky, Samuel and Haim: 2000) ودراسة (شحاتة، 1999) ودراسة (Silvia and Barbara: 2000).

سؤال الدراسة الخامس "هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العامل باختلاف ديانتهم" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة حسب الديانة وكانت النتائج كما يبينها الجدول رقم (11).

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة حسب الديانة

الفقرة	مسلم		مسيحي	
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها	2.74	1.022	2.221	0.983
الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة	2.634	1	2.272	0.932
الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلاً	2.532	0.98	2.391	0.92
الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة	2.59	1	2.262	0.941
المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال	2.61	1.01	2.331	0.974
المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل	2.69	1.02	2.371	1.02
النساء أكثر تغييباً من الرجال عن العمل	2.834	1.12	2.404	0.964
لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة	2.613	0.88	2.383	0.961
المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة	2.811	0.963	2.31	0.914
التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء	2.7	0.87	2.323	1.033
هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل	2.72	1.032	2.234	1.1
الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف	2.563	1.03	2.321	1.23

يظهر الجدول تقارباً في إجابات المبحوثين على فقرات المقياس بمعنى عدم وجود دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين تعزى لاختلاف ديانتهم عند الدلالة الإحصائية للدراسة وهي نتيجة غالباً ما تتفق مع نتائج الدراسات التي أجريت على المجتمع الأردني والتي أظهرت توافقاً في معظمها بين المسلمين والمسيحيين باعتبار أن العامل الثقافي المشترك بين أفراد المجتمع محكوم ببعد ثقافي اشمل من البعد الديني. وهو أيضاً يوافق نتائج دراسة (work life report,2000) التي ترى أن القيود والاختلافات هي قيود ثقافية واجتماعية.

سؤال الدراسة السادس "هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف حالتهم الزوجية" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الأفراد حسب حالتهم الزوجية وكانت النتائج كما يبينها الجدول رقم (12). ثم تم إجراء تحليل التباين الأحادي جدول رقم (13)، لمعرفة هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لنظرة الأفراد لمكانة المرأة العاملة في المجتمع ولصالح من كانت هذه الفروق تم حساب المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما يبينها الجدول رقم (14)

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة حسب الحالة الزوجية

الفقرة	أعزب	متزوج	مطلق
المتوسط الانحراف	المتوسط الانحراف	المتوسط الانحراف	المتوسط الانحراف
المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها	3.211	0.896	2.234
الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة	3	0.861	2.218
الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلاً	2.92	0.845	2.257
الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة	2.907	0.994	2.273
المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال	2.943	0.966	2.269
المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل	3.141	0.859	2.285
النساء أكثر تغييباً من الرجال عن العمل	3.415	0.883	2.288
لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة	2.976	0.648	2.301

اتجاهات الأردنيين لمكانة المرأة في سوق العمل

الفقرة	أعزب	متزوج	مطلق	المتوسط الانحراف	المتوسط الانحراف	المتوسط الانحراف
المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة	3.29	0.751	2.391	0.903	3.25	0.886
التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء	2.904	0.759	2.172	0.952	2.5	1.17
هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل	3.251	0.867	2.278	0.923	3.234	1.246
الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف	2.851	1.073	2.261	0.934	2.843	0.991

جدول رقم (13): تحليل التباين الأحادي لأداء أفراد العينة حسب الحالة الزوجية

الفقرة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها	698.473	743	0.940	33.672	*0.041
الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة	665.543	743	0.897	21.910	*0.062
الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلاً	658.932	743	0.900	7.671	*0.034
الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة	659.498	743	0.900	21.518	*0.000
المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال	659.934	743	0.900	13542	*0.005
المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل	701.852	743	0.945	31.572	*0.040
النساء أكثر تغييباً من الرجال عن العمل	690.632	743	0.929	24.823	*0.000
لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة	692.482	743	0.932	21.823	*0.000
المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة	704.414	743	0.948	16.812	*0.031
التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء	654.589	743	0.881	10.412	*0.016
هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل	697.945	743	0.939	26.532	*0.000
الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف	687.721	743	0.925	34.711	*0.000
المجموع الكلي	30742.421	743	41.376	42.514	*0.041

يتضح من الجدول رقم (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء المبحوثين تعزى للحالة الزوجية، حيث بلغت قيمة الإحصائي (F) 42.514 وهي دالة إحصائية للمجموع الكلي عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ ، وتراوحت على جميع فقرات المقياس بين (7.671 - 34.711). ولتحديد لصالح من كانت الفروق تم إجراء المقارنات البعدية بطريقة شيفيه وكانت النتائج كالتالي كما هي موضحة في الجدول رقم (14).

جدول رقم (14): نتائج المقارنات البعدية لمتغير الحالة الزوجية (بطريقة شيفيه)

الحالة الزوجية	أعزب	متزوج	مطلق
أعزب		*0.965	*0.634
متزوج			*0.838
مطلق			

ويتضح من الجدول رقم (14) إن المبحوثين العازبين كانوا أكثر ايجابية نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع من المتزوجين والمطلقين، وكذلك كانت نظرة المبحوثين المتزوجين أكثر ايجابية نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع من المطلقين. ولكن كان الاتجاه الأكثر ايجابية لدى الأفراد العازبين. ويمكن تفسير مثل هذه النتيجة بأن مكانة المرأة في سوق العمل هي انعكاس بصورة أو بأخرى لمكانتها في المجتمع المتجذرة تاريخياً في ثقافته. (الأمم المتحدة، 1995). فالمساواة بالمكانة تتطلب مساواة في الإنتاج وامتلاك الحق في التصرف فيما ينتج وهو ما يجعلها تمتلك القوة في صنع القرار وفي الإنتاج، فمكانة المرأة في المؤسسات الأردنية هي نتاج لمكانتها في المجتمع.

سؤال الدراسة السابع هل تختلف اتجاهات الأردنيون العاملون في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف مستوى دخلهم " تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لادعاء الأفراد حسب مستوى الدخل وكانت النتائج كما يبينها الجدول رقم (15). ثم تم إجراء تحليل التباين الأحادي جدول رقم (16)، لمعرفة هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لنظرية الأفراد لمكانة المرأة العاملة في المجتمع ولصالح من كانت هذه الفروق تم حساب المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما يبينها الجدول رقم (17).

جدول رقم (15): المتوسطات والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة حسب الدخل

الفرقة	200 فأقل	201 - 400	401 - 600	601 - 800	800 فأكثر
المتوسط الانحراف	0.56	2.463	2.475	2.5	2.714
المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها	3.521	1.021	2.475	2.5	2.714
الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة	3.4	0.974	2.64	2.56	2.86
الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلا	2.78	1.012	2.6	2.682	2.43
الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة	2.863	0.98	2.53	2.54	2.86
المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال	3.2	0.983	2.571	2.73	2.43
المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل	3.247	0.994	2.67	2.55	2.571
النساء أكثر تقبلا من الرجال عن العمل	3.615	1.131	2.7	2.682	3.143
لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة	2.95	0.931	2.652	2.455	2.86
المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة	3.462	0.973	2.58	2.54	3.23
التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء	2.915	0.91	2.51	2.78	2.571
هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل	3.3	1.043	2.407	2.41	3.3
الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف	2.8	1.11	2.41	2.32	3

جدول رقم (16): تحليل التباين الأحادي لأداء أفراد العينة حسب الدخل

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الفقرة
0.000	31.346	0.921	741	682.828	المكان الطبيعي للمرأة يجب أن يكون بيتها
0.005	23.340	0.929	741	688.48	الرجل أكثر قدرة في ميادين العمل من المرأة
0.004	8.745	0.962	741	713.446	الأفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلاً
0.012	25.469	0.826	741	612.089	الرجل في المواقع القيادية يعطيه سلطة أكبر من المرأة
0.000	16.651	0.988	741	723.522	المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال
0.000	20.431	0.841	741	623.445	المرأة في العمل أكثر دقة من الرجل
0.010	33.567	0.856	741	634.343	النساء أكثر تغيباً من الرجال عن العمل
0.000	35.076	0.915	741	678.564	لا تختلف دقة العمل بين الرجل والمرأة
0.032	12.326	0.884	741	655.560	المرأة يجب أن تعمل في ميادين محددة
0.031	22.432	0.883	741	654.548	التعليمات والقوانين تساوي بين الرجال والنساء
0.014	15.501	0.843	741	624.485	هناك مهام الأفضل أن تقوم النساء بها في ميادين العمل
0.045	23.348	0.991	741	734.543	الأفضل أن يكون زميلي في العمل من جنس مختلف
0.030	37.143	48.871	741	36213.568	المجموع الكلي

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

يتضح من الجدول رقم (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء المبحوثين تعزى للدخل، حيث بلغت قيمة الإحصائي (F) 37.143 وهي دالة إحصائية للمجموع الكلي عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ ، وتراوحت على جميع فقرات المقياس بين (8.745 - 35.076). ولتحديد لصالح من كانت الفروق تم إجراء المقارنات البعدية بطريقة شيفيه وكانت النتائج كالتالي كما هي موضحة في الجدول رقم (17)

جدول رقم (17): نتائج المقارنات البعدية لمتغير الدخل (بطريقة شيفيه)

الدخل	200 فأقل	400 - 201	600 - 401	800- 601	801 فأكثر
200 فأقل	-0.365*	-0.852*	-0.431*	-0.841*	
400 - 201		-0.950*	-0.533*	-0.751*	
600 - 401			-0.523*	-0.690*	
800 - 601			-0.456*	-0.343*	
801 فأكثر					

ويتضح من الجدول رقم (17) ان المبحوثين ذوي الدخل القليلة اقل ايجابية نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع من المبحوثين أصحاب الدخل الكبيرة، بمعنى أن هناك علاقة ايجابية بين مكانة المرأة العاملة في المجتمع والدخل، إذ انه كلما زاد الدخل كلما كانت النظرة نحو مكانة المرأة العاملة ايجابية أكثر. وهذه النتيجة تتفق وما جاءت به نتائج دراسات الأمم المتحدة (1995) ومركز اليونيفم (2002) ودراسة الروسان (2003) التي توصلت إلى أن الاتجاه العام نحو مكانة المرأة العاملة يتأثر بشكل كبير بدخل الفرد وحالته الاقتصادية التي تعطيه انفتاحا اكبر في التعامل مع النساء إلا إنها وفي نفس الوقت تختلف بعض الدراسات التي اجريت في الوطن العربي والتي توصلت الى أن وضع الرجل المادي المرتفع يجعله يعتقد بعدم جدوى عمل المرأة في المجتمع.

تلخيص النتائج والتوصيات:

تجد الدراسة أن هناك تبدل ايجابي في اتجاهات الأردنيين نحو مكانة المرأة الأردنية العاملة، حيث بينت النتائج وجود اثر واضح لبعض المتغيرات في الاتجاه الايجابي نحو مكانة المرأة العاملة. وهو مؤشر على تبدل منظومة القيم والمعايير الثقافية المرتبطة بالتمييز بين الرجال والنساء في المجتمع، وذلك نحو قيم ايجابية تؤمن بالمساواة وتحترم الإنسان وتقدر مكانته بغض النظر عن جنسه، على الرغم من أن فكرة المساواة بصورتها المطلقة إن جاز التعبير لم تزل فكرة غير مكتملة، لان ذهنية المجتمع الأردني المشتقة من الذهنية العربية بكل ما تحويه من بنى معرفية لا زالت تفضل الرجل على المرأة في كل المجالات لا سيما في سوق العمل، وهو الأمر الذي يستمر نسبيا في الهيمنة على تفكير الناس واعتقاداتهم بان المرأة اقل شأنا من الرجل، لتصل الدراسة إلى محصلة تجد فيها تحولا ايجابيا نحو مكانة المرأة الأردنية العاملة، وقد أظهرت بعض المتغيرات اتجاها ايجابيا عاما نحو مكانة المرأة العاملة الا أن بعض المتغيرات لم تشر بوضوح لمثل هذا التبدل وبالمعنى الإحصائي لم تظهر فروقا دالة إحصائية. وبشكل تفصيلي فان نتائج الدراسة جاءت على النحو الآتي:

فيما يتعلق بالتساؤل الأول هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف جنسهم؟ أظهرت النتائج وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني لصالح الموظفين الذكور. بمعنى أن الموظفين الذكور يظهرون احتراماً وتقديراً أكبر للمرأة العاملة من الموظفات الإناث.

وفيما يتعلق بالتساؤل الثاني هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف أعمارهم؟ أظهرت النتائج أن هناك فروق في المتوسطات الحسابية وفي قيمة ف لأداء الأفراد حسب العمر، فكلما زاد العمر كانت معه الدلالة سلبية نحو المكانة، بمعنى أن الموظفين ذوي الأعمار الصغيرة ترتفع لديهم النظرة الايجابية لمكانة المرأة.

وفيما يتعلق بالتساؤل الثالث هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف مستواهم التعليمي؟ أظهرت النتائج أن هناك علاقة ايجابية بين المستوى العلمي للمبحوث واتجاهه العام نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الأردني، إذ كلما زاد المستوى العلمي للمبحوث كلما اتسم اتجاهه العام بالاييجابية نحو مكانة المرأة في المجتمع

وفيما يتعلق بالتساؤل الرابع هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف نوع العمل؟ أظهرت النتائج بأنه لا يوجد تأثير لمجال العمل على نظرة المبحوثين لمكانة المرأة العاملة.

وفيما يتعلق بالتساؤل الخامس هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف ديانتهم؟ لم تظهر النتائج فروقا دالة إحصائية تعزى لمتغير الدين، بمعنى أن الموظفين المسلمين والموظفين المسيحيين يتشابهون في نظرتهم لمكانة المرأة العاملة.

وفيما يتعلق بالتساؤل السادس هل تختلف اتجاهات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف حالتهم الزوجية؟ أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء المبحوثين تعزى لحالتهم الزوجية فالمبحوثين العازبين كانوا أكثر ايجابية نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع من المتزوجين والمطلقين.

وفيما يتعلق بالتساؤل السابع هل تختلف اتجاهات تصورات الأردنيين العاملين في مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة باختلاف مستوى دخلهم؟ أظهرت النتائج إن المبحوثين ذوي الدخل المتدنية اقل ايجابية نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع من المبحوثين أصحاب الدخل

المرتفعة، بمعنى أن هناك علاقة ايجابية بين مكانة المرأة العاملة في المجتمع ومستوى الدخل، إذ انه كلما زاد الدخل كلما كانت النظرة نحو مكانة المرأة العاملة ايجابية أكثر.

لتصل الدراسة إلى محصلة إجمالية في الإجابة على تساؤلها الرئيسي: هل يختلف اتجاه الأفراد العاملين في المجتمع الأردني العاملون من مدينة اربد لمكانة المرأة العاملة في مجتمعهم؟

إن الاتجاه العام في المجتمع الأردني هو اتجاه ايجابي نحو مكانة المرأة الأردنية العاملة وهو كذلك عند أفراد المجتمع العاملين، وهو مؤشر لنضوج المجتمع باتجاه قيم ايجابية نحو العدالة والمساواة بين أفراد المجتمع ذكورهم وإناثهم.

وفي ضوء النتائج التي خلصت إليها الدراسة فإنها توصي بما يأتي:

- الاهتمام بوضع وصياغة الخطط التنموية لتمكين المرأة في المجتمع الأردني، ومراعاة أهمية مشاركتها في سوق العمل.
- مراعاة التوازن النوعي أثناء عمليات اختيار الموظفين وفي اسناد المهام لهم، بحيث تسهم هذه المؤسسات في ردم الاتجاه السلبي لدى المجتمع عن قصور النساء وأفضلية الرجال.
- إجراء دراسات معمقة لواقع المرأة العاملة ولمكانتها في المجتمع الأردني، ليتسنى على ضوئها لصاحب القرار أن يخطط وفق ما تتطلبه معطيات الواقع الحقيقية.
- اعتماد البرامج الثقافية التشاركية كأداة عمل في تطوير البرامج الحكومية والأهلية الداعمة للمساواة بين شرائح المجتمع.

The Changing Attitudes towards the Jordanian Women Status in the Labor Market: An Empirical Study on a Sample of Employees in the City of Irbid

Safwat Al-Rousan and Yousef Al-Shorman, *Department of Educational and Social Sciences, Faculty of Ajloun, Al-Balqa Applied University, Irbid, Jordan.*

Abstract

The changing attitudes towards the Jordanian women status in the labor market: a empirical study on a sample of employees in the city of Irbid.

The study aimed at revealing the effect of some variables in changing the attitudes of the employees at the Jordanian institutions in the city of Irbid towards the status of the worker woman in the Jordanian community. It also aimed to explain whether those attitudes are changed according to some variables, such as (age, education level, kind of work, religion, marital status, and income).

The sample of the study consisted of (746) Jordanian employees in the institutions of the city of Irbid. Those employees were over the age of twenty. The sample was chosen purposefully. After having the approval of such institutions, the researchers made interviews with all employees, males and females.

The instrument used in the sample consisted of (12) paragraphs to measure the attitudes of those employees towards the worker woman's status in the Jordanian community. T-test, one-way Anova were used to test the significant differences among the mean scores of the answers of the members of the sample.

After analyzing the data, the results showed statistically significant differences between males and females towards the working woman's status in the Jordanian community in favor of the males. There were also differences in the mean scores and in f-value in accordance with the age; as the age was older, the significant was negative towards the working woman's status.

There was a positive relation between the education level of the employees and their general attitude towards the working woman's status. The study also revealed that there was no effect for the kind of work for women on the employees' attitudes towards the working woman's status.

The results showed statistically significant differences due to the variable of religion. In addition, there were statistically significant differences between the mean scores of the employees due to their marital status. The single employees were more positive towards the working woman's status than the married and divorced employees.

The study showed that the employees of low income were less positive towards the working woman's status than those of high income. In other words, there was a positive

relation between the income and the working woman's status in the Jordanian community.

The study came up with a final result indicates that the general attitude in the Jordanian community towards the working woman's status is positive, which is an indicator to the maturity of the community towards positive values of justice and equality among all the members of the community, males and females.

قدم البحث للنشر في 2010/3/23

وقبل في 2010/10/24

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- أبو صايمة، عائدة عبد الله. (1997). *المرأة في الوطن العربي*. ط1 الأردن: المكتبة الوطنية.
- ألصاحي، سوزان ناجي. (1994). *المحددات الاجتماعية لمشاركة المرأة في مجال العمل السياسي في عمان*. الجامعة الأردنية رسالة ماجستير غير منشورة.
- الأمم المتحدة، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث. (1995). *المرأة العربية اتجاهات وإحصاءات ومؤشرات*.
- بدري، بلقيس. (1999). *المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة، التغيرات المفاهيمية والقانونية. النشرة السكانية 47*. ص 1- 66.
- بركات، حليم. (2000). *المجتمع العربي في القرن العشرين بحث في تغير الأحوال والعلاقات*. ط1 بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- التكريتي، ناديا وأبو عمرة، بسام. (1995). *محددات مشاركة المرأة الأردنية في النشاط الاقتصادي. نشرة السكان والتنمية، 2*. ص 3- 165.
- التل، سهير وصويص، سليمان. (1996). *أوضاع المرأة الأردنية. دراسة ميدانية في ثمانية بلدان عربية*. تونس: المعهد العربي لحقوق الإنسان. ص 14- 65.
- جلال الدين، محمد العوض. (1984). *التمييز بين الذكور والإناث وانعكاساته على وضع المرأة ودورها في المجتمع، مثال الأردن والسودان. مجلة العلوم الاجتماعية، عدد 3 مجلد 12*.
- حركة، أمل. (1989). *النسق القرابي في الأردن دراسة من خلال الأمثال الشعبية*. الأردن: اربد جامعة اليرموك.

- دائرة الإحصاءات العامة. (2001) تموز، الأردن بالأرقام، عدد (3) عمان.
- الدسوقي، كريمة. (1982). دور المرأة الاجتماعي وعلاقته بمفهومها عن ذاتها. مجلة العلوم الاجتماعية 10 (4). 311-317.
- الروسان، صفوت محمود. (2003) الجندر النوع الاجتماعي في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة اربد من وجهة نظر العاملين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك: اربد
- الزغل، علي. (1992). اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة في المجتمع الأردني. مجلة أبحاث اليرموك 8 (2) ص 107-149.
- زكريا، خضر. (1993). عمل المرأة في الوطن العربي الواقع والآفاق. مجلة العلوم الاجتماعية، 14(3) ص 113-138.
- السعداوي، نوال. (1977). الوجه العاري للمرأة العربية. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- سعيد، منى. (1998). العمالة في القطاع العام وأسواق العمل في البلدان العربية، التطورات الحديثة والمضامين السياسية. (ترجمة مكتب العمل العربي)، القاهرة: منظمة العمل العربية.
- شتوي، موسى والداغستاني، أمل. (1993). مشاركة المرأة في الحياة السياسية. عمان: مركز الدراسات الإستراتيجية الجامعة الأردنية.
- شتيوي، موسى. (1999). الأدوار الجندرية في الكتب المدرسية للمرحلة الأساسية في الأردن. عمان: صندوق الأمم المتحدة الإنمائي.
- شحاتة، عبد المنعم. (1999). المرأة العاملة في المجال الأكاديمي كما يراها زملاؤها. مجلة العلوم الاجتماعية، 27 (1) ص 73-87.
- الشرعة، حسين. (1998). علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي. مؤتة للبحوث والدراسات 13 (5).
- الصباغ، أمل. (1998). قضايا نوع الجنس والمؤشرات الإحصائية المرتبطة بها في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة السكان والتنمية. 4. ص 49-78.

صرايرة، اكثم عبد المجيد. (2004). تحليل معوقات عمل المرأة العاملة في القطاع العام الأردني / دراسة ميدانية في مدينتي جرش وعجلون. المنارة للبحوث والدراسات، المجلد 10 العدد 5 ص 81-126.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب المنطقة العربية (اليونيفيم). (2001). إدماج الجندر اطار مفاهيمي منهجية وعرض لممارسات جديدة في البلاد العربية. عمان. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب المنطقة العربية (اليونيفيم). (2001). مفهوم النوع الاجتماعي. عمان.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب المنطقة العربية. (اليونيفيم). (2001). إدماج الجندر في التنمية. عمان.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب المنطقة العربية. (اليونيفيم). (2001). التخطيط والتحليل النوعي. عمان.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب غرب آسيا (اليونيفيم). (1999). الكاشف في الجندر والتنمية. عمان.

الطراح، علي. (1999). التنشئة الاجتماعية وقيم الذكورة في المجتمع الكويتي. مجلة العلوم الاجتماعية 28(2). ص 71-94.

ظاهر، احمد جمال. (1987). المرأة العربية والسياسة، دراسة ميدانية للمرأة الأردنية. عمان: دار الكندي للنشر.

عارف، ناظم. (1996). مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل دراسة مقارنة. مؤتة للبحوث والدراسات 1 (1). ص 285-319.

عبد العظيم، حمدي. (1988). اثر قيمة التعليم وعمل المرأة على نوع النشاط الاقتصادي المصري. مجلة العلوم الاجتماعية 16(3) ص 119-137.

عمر، معن خليل. (2000). معجم علم الاجتماع المعاصر. دار الشروق: عمان الاردن.

ليبب، هالة. (1968). تدعيم دور المرأة في التنمية المتواصلة. المؤتمر الثاني بجامعة الأزهر للبنات. تحرير عنايات إبراهيم. ط 1 ص 189-287.

محارمة، ثامر. (1993). تحليل المناخ التنظيمي في أجهزة الخدمة المدنية الأردنية دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية.

مؤسسة الشرق الأوسط للدراسات والاستشارات التسويقية. (1998). **مشاركة المرأة في الانتخابات النيابية 1997 كناخبة ومرشحة**. مركز الأميرة بسمة لشؤون المرأة. عمان.
موقع الملكة نور - شبكة الانترنت- النساء في الأردن. 2003.

المراجع الأجنبية

- Acker, J. (2000). Gendered contradictions in organizational equity projects. *Organization*, nov 2000v 0107 issue 4p.25.(5849281).
- Andermahr, S., Lovell, T. and Wolkowitz, c. (1997). *A glossary of feminist theory*. London; Arnold, a member of the hodder headline group.
- Danial, K. (1960). The function approach to study of attitudes, *Public Opinion Quarty*, 24 summer, p. 164-204.
- Gherardi, S. and Poggio, B. (2001).creating and recreating gender order in organizations, *Journal of World Business*, 10909516, vol.36. issue 3 business source premier.
- G-W.Alport. (1953) '*Attitudes*' in Murchison, Ed, A hand book of social psychology. worcester. sec smith, Brewster , political attitudes in j. knuston a hand book of *Political Psychology*. 1973. p. 57
- Lewis, A.E. and Fagenson, E.A. (2001). the influence of gender and Organization level on perceptions of leadership behaviors. A self and supervisor comparison. *Women & language* 87554550. vol.24 issue 1 EBSCO host (496255).
- Olson. (1994). *Theory and practice of international relations* (ninth edition). New jersey; prentice H all.
- Susan. A. (2001). gender and race in PRO- FEMINIST progressive, Mixed-gender-race. Organization. *Women & language* 87554550. vol.24 issue 1 EBSCO host (4962332).
- Work life report. (2000). Gender and organizational performance. *Work life report* 2000 vol. 12 issue 4 p 2-4 EBSCO host (3536936).
- Yitzha, y., fried and Samuel, me lamed and parid, ben, haim. (2002). The joint effects of noise job complexity, and gender on employee sickness absence; *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 1999 09631798, jun v 0175 issue p.131 EBSCONOST (6908691).
- Ytzhaky, H. and Ribney, D.S. (1999). gender values and the work place considerations for immigrant acculturation. *International social work* 42 s. p 127-138.