



اتجاهات منتسبي الجامعات اليمنية نحو تولي النساء مناصب قيادية
(جامعة صنعاء أنموذجاً)

**Attitudes Towards Women as Managers and Leaders in Yemeni
Universities (Case Study - Sana'a University)**

Abdul Wahab Abdul Qader

*Researcher - Center for Gender and Development Research
and Studies - Sana'a University - Yemen*

عبدالوهاب عبدالقادر

باحث – مركز أبحاث ودراسات النوع الاجتماعي والتنمية
جامعة صنعاء- اليمن

Eilham Al-Reda

*Researcher - Center for Gender and Development Research
and Studies - Sana'a University - Yemen*

الهام الرضا

باحثه – مركز أبحاث ودراسات النوع الاجتماعي والتنمية
جامعة صنعاء- اليمن

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاتجاهات نحو تولي النساء مناصب إدارية وقيادية في جامعة صنعاء؛ إذ تكمن أهمية الدراسة في أنها ستساعد على التعرف على العوامل التي تحول دون وصول النساء إلى مستويات قيادية عليا. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستبانة التي طُوِّرت لهذا الغرض، كما اعتمدت على البيانات الثانوية التي جُمِعَتْ من الإدارات المختلفة للجامعة للتعرف على مستوى تمثيل النساء في المستويات الإدارية والأكاديمية المختلفة. وقد أُخذت عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها 60 مشاركاً ومشاركة من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس طبقاً للدرجات العلمية والوظيفية. وقد أظهرت النتائج ثبات أداة القياس، وإيجابية اتجاهات العاملين والعاملات في الجامعة نحو عمل المرأة باستثناء الاتجاهات التي ترى أنه من غير المرغوب فيه للنساء أن يعملن في وظائف تتطلب مسؤولية أكبر، وأنه ليس من المقبول أن تتولى المرأة الأدوار القيادية مثل الرجل، فضلاً عن أن هناك اختلافات في اتجاهات المستجوبين/ت تقوم على أساس النوع والمؤهل الدراسي، وكذا وجود تأثير في مجال النوع والمؤهل الدراسي في الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات، وقد أوصت الدراسة بأنه: يجب تعزيز الاتجاهات الإيجابية من صانعي السياسات في الجامعة، وغيرها من المؤسسات لما لها من تأثير في سلوك أفرادها وقناعاتهم.

الكلمات المفتاحية: النساء المديرات القياديات، الاتجاهات، السقف الزجاجي.

Abstract:

This study aimed to identify the attitudes towards women as a managers and leaders at Sana'a University. The importance of the study stems from the fact that it will help to identify the factors that prevent women from reaching higher leadership levels. The study relied on the descriptive and analytical approach through the questionnaire that was developed for this purpose. It also relied on secondary data collected from the various departments of the university to identify the level of representation of women at the different administrative and academic levels. A sample of 60 participants, male and female, was taken from employees and faculty members, according to administrative and academic ranking. The results showed that the internal consistency of the (WAMS) scale is acceptable and reliable. The attitudes of male and female workers at the university were also positive towards women's work, except for the attitudes that it is undesirable for women to work in jobs that require greater responsibility. In addition, the attitude that state it is not acceptable for women to assume leadership roles as often as men. The result also indicated that there are differences in the attitudes of the respondents based on gender and academic qualification. The results also demonstrated that there is an impact of gender and academic qualification on attitudes towards women as managers and leaders. The study recommended that: Positive attitudes should be reinforced by policy makers in the university and other institutions because of their impact on the behavior and convictions of their members.

Keywords women as managers, Attitudes, glass ceiling.

المقدمة:

اليمني على توظيف الرجال في القطاعات الاقتصادية

المختلفة وفي المناصب العليا لاعتقاده أنهم أكثر قدرة على القيام بالأدوار الانتاجية وأن المرأة لا تصلح إلا

حظيت المرأة اليمنية لعقود من الزمن بفرص عمل

أقل مقارنة بنظرائها من الرجال؛ إذ اعتاد المجتمع

المرتبة 155 في عام 2021 بسبب الحرب الحالية (Forum (WEF), 2021). ويشير التقرير إلى أن مشاركة الرجال في القوى العاملة لعام 2021، وصل الي 72.2% مقابل 6.3% للإناث. وزيادة على ذلك ، يشير التقرير إلى أن المديرات من الإناث تمثل 4.1% في حين أن المديرين من الرجال يمثلون 95.9% للرجال، والسبب الرئيس في ذلك ليس لأن النساء تقتصر إلى المهارات القيادية، ولا يعود السبب إلى طبيعتهن كما يرى بعض الرجال، ولكن بسبب الاستبعاد الذي عانت منه النساء في المجتمع اليمني منذ عقود.

مشكلة الدراسة:

مع أن تمثيل النساء في المناصب القيادية قد ارتفع في عدد من البلدان إلا أنه لا يزال أقل بكثير من مستوى التكافؤ بين الجنسين في كثير من دول العالم التي تأتي من ضمنها اليمن التي تأخذ مرتبة متدنية ، حيث إن نسبة النساء في المواقع الإدارية العليا لا يزال منخفضاً، طبقاً للتقارير التي سبق الإشارة إليها، وقد يعزي هذا إلى أسباب عديدة منها: مواقف الأفراد واتجاهاتهم نحو أخذ النساء مناصب عليا؛ لهذا نضع سؤالاً: هل لا تزال هناك اتجاهات سلبية نحو قدرة المرأة على أخذ مناصب عليا ، وهل تمثيل النساء في المناصب العليا في الجامعة محل الدراسة لم يخرج عن الموقف التقليدي لدور المرأة في المجتمع الذي يري أنه من غير المقبول للمرأة أن تأخذ مناصب قيادية كالرجال، وأنها لا تملك المهارات والسمات التي تؤهلها لشغل هذه المناصب العليا؛ وبناءً على ما سبق، فقد تركزت مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

للأدوار الإنجابية، وهذا الاعتقاد في المجتمع قلل من فرص مشاركة المرأة لسنوات طويلة. ويميل أصحاب هذا الرأي إلى الاعتقاد أن تقسيم العمل بين الجنسين يقوم على أساس بيولوجي؛ فالرجال والنساء يقومون بالوظائف التي يصلحون لها بيولوجياً، ووفقاً للنظرية الوظيفية التي يرى أصحابها أن هناك أدوار لكل من المرأة والرجل في المجتمع، فدور المرأة يقتصر على العمل الإنجابي وهو تربية الأطفال، والسهر على تدبير أمور المنزل، في حين أن العمل الإنتاجي يقوم به الرجال خارج المنزل، وعلى هذا الأساس توزع الأدوار بين الجنسين؛ مما يجعل الرجل يأخذ مكانة اجتماعية أعلى داخل الأسرة وخارجها (مناد، 2019).

ومع ذلك، مرت اليمن بأحداث عديدة أدت إلى إعادة هيكلة عقلية المجتمع اليمني؛ مما أدى إلى تغيير في معتقداتهم نحو قدرة المرأة على أن تكون عضواً فاعلاً في المؤسسات العامة والخاصة. وعلى الرغم من وجودها في هذه المؤسسات فإن عملها ما زال مقصوراً على المستويات الإدارية الدنيا. ومن النادر أن نجد النساء يعملن بدرجة عالية في المناصب العليا حيث إن عمل المرأة قد تركز في الغالب على المهام الإدارية في المستويات الإدارية الدنيا، و في أفضل الحالات في المستويات الوسطي باستثناء قلة من النساء استطعن الوصول إلى المناصب العليا (Forum (WEF), 2021).

أظهر تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين - الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي - للمشاركة الاقتصادية للمرأة، تدهور الفجوة بين الجنسين في اليمن التي أخذت المرتبة 135 (Hausmann, Tyson and Zahidi, 2012). في حين أخذت

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى اتجاهات منتسبي جامعة صنعاء نحو تولي النساء مناصب قيادية.

فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

1- لا يوجد مستوى أعلى من المتوسط النظري لمستوى الاتجاهات منتسبي الجامعة نحو النساء القياديات في جامعة صنعاء نسبة بالمتوسط الحسابي والنسبة المئوية.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% فأقل في إجابات عينة الدراسة حول الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات في جامعة صنعاء، تبعاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية.

3- لا يوجد تأثير معنوي للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية) في الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات في جامعة صنعاء.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% فأقل في اجابات عينة الدراسة حول الاتجاهات نحو النساء كمديرات وقياديات في جامعة صنعاء، تبعاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية.

5- لا توجد علاقة بين المستويات الأكاديمية والإدارية والجنس.

الإطار النظري للدراسة:

الاتجاهات نحو النساء المديرات

أشارت الدراسات المتعلقة بتقدم المرأة المهني إلى أن هناك عوامل شخصية، وأخرى متعلقة بالبيئة الداخلية

ما مستوى اتجاهات منتسبي جامعة صنعاء نحو تولي النساء مناصب قيادية. أهمية الدراسة:

تركز الدراسة على التعرف على مستوى اتجاهات الأفراد نحو تولي النساء مناصب إدارية وقيادية في جامعة صنعاء التي تعدّ إحدى أكبر المؤسسات التعليمية في اليمن حيث يوجد بها مخزون بشري متنوع من الأكاديميين /ات والإداريين /ات، والاهتمام باحتياجات كل من المرأة والرجل وإمكانياتهما، وبما يسهم في دفع عجلة التنمية.

وسيسهم هذا البحث وغيره من الأبحاث في هذا المجال في التعرف على العوامل التي تحدّ من قدرة النساء على الوصول إلى المناصب الإدارية العليا؛ ممّا سيفضي إلى ردم الفجوة بين الجنسين، ويضع اليمن في مستويات أعلى ممّا هي عليه؛ إذ يساعد فهم الاتجاهات نحو النساء المديرات والقيادات على تعزيز قدرة المرأة في المشاركة في التنمية جنباً إلى جنب مع أخيها الرجل، وزيادة قدرتها على المشاركة في مواقع صنع القرار على أساس أن تحقيق التنمية مرتبط بوجود العدالة وتكافؤ الفرص.

كما تتبع أهمية الدراسة في التعرف على مستوى اتجاهات الأفراد نحو تولي النساء مناصب إدارية وقيادية في جامعة صنعاء التي تعدّ من أكبر وأعرق الجامعات اليمنية الذي سينعكس بدوره على الجامعات اليمنية الأخرى؛ ممّا يسهم في تعزيز الرؤية الوطنية التي تسعى الى التنمية الشاملة، والتأكيد على الالتزامات بالموثيق الدولية التي تنصّ على المساواة والعدالة الاجتماعية لكل من أفراد المجتمع.

أهداف الدراسة:

في المجتمع التي يمكن أن تتغير وفقاً للمعطيات المختلفة، فضلاً عن أن هذه الصور النمطية يتم تكرارها والالتزام بها حتي دون أعمال النظر فيها؛ مما يجعلها ثابتة على مرّ الزمن (مناد، 2019) .

إن هذه المجموعة من المعتقدات، قد عززت فكرة "المدير المفكر" و "الرجل المفكر" وهي فكرة عالمية، حيث إن هذا المناخ في مكان العمل يشير إلى أن الخصائص المنسوبة إلى المديرين الناجحين هي أكثر ارتباطاً بالصورة النمطية للذكور التي تم ترسيخها (Daniya and Bhinekawati, 2019)؛ وبناء على ذلك فإنه من المعتقد أن النساء أقلّ فعالية وكفاءة في الأدوار الإدارية مقارنة بنظرائهن من الرجال؛ لأن النساء في الواقع لا تستطيع الصعود إلى المناصب القيادية العليا في منظماتهن بسبب توقعات الأدوار السلبية نحوهن. وتظهر الأبحاث - عامة- حول تصورات النساء المديرات أن كلاً من الرجال والنساء يأخذون في الاهتمام أن المديرين الناجحين (الإدارة الوسطى والعليا) لديهم خصائص ومهارات تخصّ الرجال ولا تخصّ النساء، فالمدراء الذكور يحملون الصور النمطية نفسها والمختلفة عن النساء وكذلك عامّة الأشخاص الذين يعتقدون بقوة أن النجاح الإداري هو النجاح المرتبط بخصائص الذكور (Chullen et al., 2017). ويرى الباحثون أنه عندما يصف الناس مدير فعال، فإنهم يستخدمون الصورة النمطية للذكور. وتظهر الأبحاث -أيضاً- أن تصور خصائص المدير الذكوري ظلّ دون تعديل لمدة طويلة من الزمن (Balgiu, 2013; Chullen et al., 2017). وقد بينت كثير من الدراسات إلى أن هذه الأنماط والمعتقدات تقضي إلى إدراك ما يسمّى بالسقف الزجاجي، وهو المصطلح الذي حظي باهتمام

التي تعمل فيها المنظمة، ومن هذه العوامل البيئية: ثقافة المنظمة؛ إذ ترى هذه الدراسات أن السياق الثقافي للمنظمة يحدد القيم المتعلقة بالعمل والأنماط الاجتماعية المتعلقة بالأدوار الاجتماعية تجاه إدارة المرأة للمنظمة ، فعلى سبيل المثال يرى Peter Koka, Arslan and Aşçı (1993) كما أشار (2011) إلى أن المنظمات التي تسيطر عليها ثقافة ذكورية تعدّ عائقاً أمام نجاح المرأة في هذه المنظمات ، والسبب يعود إلى أن المرأة تجد صعوبة في الارتباط بشبكة الاتصالات الإدارية التي غالباً ما يسيطر عليها الذكور (Koca et al., 2011). كما أشارت العديد من الأبحاث إلى أن المديرين من الإناث والذكور ينظر إليهم، ويعاملون معاملة مختلفة تقوم على أساس القوالب النمطية لأدوار الجنسين؛ إذ حظيت الصور النمطية لأدوار الجنسين باهتمام كبير في أدبيات الإدارة، واستُشهدَ بها بوصفها إحدى العوامل الرئيسة المساهمة في الحدّ من وصول النساء إلى المناصب العليا، وتشير القوالب النمطية لأدوار الجنسين إلى المعتقدات الشائعة حول الخصائص التي تصف الرجال والنساء عامّة؛ فغالباً ما ينظر إلى الرجال على أنهم عدوانيون وتنافسيون وحازمون وكفاء، في حين ينظر إلى النساء على أنهن عاطفيات وحنونات، و يملن إلى الرعاية والاهتمام بالآخرين أكثر (Chullen, Bello and Vermeulen ,2017). وهذه الصورة النمطية التي يتم تلقينها لأفراد المجتمع في بواكير حياتهم وعبر الاجيال المتلاحقة بهدف التكيف الاجتماعي، ترسخ فكرة أن تقسيم الأدوار هي حتمية بيولوجية، في حين هي في الحقيقة نتاج تطور ثقافي واجتماعي واقتصادي تختلف من مجتمع إلى آخر شأنها في ذلك شأن كل التغييرات التي تحدث

حياتهن المهنية، حيث إن هذه الاتجاهات السلبية في هذا المجال تؤثر في التقدم الوظيفي للمرأة (Güney, Gohar, Akinci and Akinci, 2006). وبسبب هذه الاتجاهات السلبية، فإن النساء يتقدمن ببطء في السلم الوظيفي للمنظمة، إضافة إلى الأنماط الاجتماعية التي تعد عائقاً مانعاً للنساء من الوصول والمشاركة في شبكات الاتصال الإدارية التي تحدّ من وصولهن إلى صناعات القرار بشأن الترقية؛ ممّا يؤدي إلى التمييز السلبي ضد المرأة في سياسات التوظيف والمواقف السلبية لأرباب العمل والمرؤوسين تجاه المديرات (Güney et al., 2006). وهناك اتجاهات سلبية واضحة تجاه المرأة المدير في جميع أنحاء العالم، فعلى الرغم من أن النساء تشكل ما يقرب من نصف القوى العاملة على مستوى العالم، وتزايد مطرد في عدد الخريجات كل عام، فإن وصفهن بالمديرات لا يزال منخفضاً للغاية خاصة بالنسبة للمناصب الإدارية العليا (Ali, Khan and Munaf, 2013).

وتشير الأبحاث إلى حدوث تغيير - منذ وقت قريب - في تصوّر الأنثى المديرة؛ إذ يري الطلاب الذين يدرسون الإدارة أن النساء يتمتعن بمهارات إدارية مساوية لمهارات الرجال عندما يتعلق الأمر بالإدارة الناجحة، كما تشير الأبحاث السابقة إلى أن النساء تميل إلى تبني مواقف أكثر تفضيلاً تجاه أدوار المرأة على سبيل المثال (Balgiu, 2013)، ومن ثمّ تتخذ النساء في المتوسط مواقف أكثر تفضيلاً تجاه النساء المديرات بالمقارنة مع نظرائهن من الرجال وهذا التوقع مدعوم بالدراسات السابقة (Ali et al., 2013; Balgiu, 2013; Chullen et al., 2017; Güney et al., 2006; Koca et al., 2011).

واسع النطاق؛ إذ يشير - على وجه العموم - إلى الصعوبات التي يواجهها الفرد عند محاولته الارتقاء في السلم الوظيفي للمنظمة؛ فيتوقف في المستويات الدنيا بسبب التحيزات نحو الجنس والعرق واللون (Javalgi et al., 2011)، وتحديداً حيث يشير السقف الزجاجي إلى العوائق غير المحسوسة وغير الصريحة التي تواجهها الموظفات الذي يحدّ باستمرار من إمكانية وصولهن إلى المناصب القيادية العليا في المنظمة. (Chullen et al., 2017).

ويري الباحثان أن هذه الاتجاهات التي تتكون داخل هذه البيئة الثقافية للمنظمة تؤدي دوراً رئيساً في تشكيل معتقدات الأفراد وسلوكهم؛ لكون الاتجاهات هي الميول والاستعدادات لدى الأفراد لتقييم كائن أو رمز بطريقة معينة سواء كانت سلبية أو إيجابية فهي تمثل اتجاهاتهم (Kondalkar, 2007). وعلى الرغم من أن هذه الاتجاهات غير مرئية أو ملموسة، فإنها تعمل بشكل لاوعي لدى الأفراد في تشكيل سلوكهم. وتتطور هذه الاتجاهات على نحو عقلائي أو منظم حيث إن تأثيرها في سلوك الأفراد في العمل كبير للغاية (Balgiu, 2013)، فإذا كُوِّنت اتجاهات نحو مجموعة من الأفراد الذين يمتلكون سمات معينة، فإن هذا يؤثر في كيفية التعامل معهم؛ لأن اتجاهات الأفراد داخل المنظمة تحدّ من قدرات المرأة الإدارية، كما يؤثر في أحكامهم تجاه عملها وتقدمها في العمل (Yost and Herbert, 2013). وعلى الرغم من أن أبحاث عديدة قد تناولت قضية الاتجاهات نحو أدوار النساء في العمل في كثير من بلدان العالم، فإن هناك شحة في الدراسات المتعلقة بالاتجاهات نحو أدوار النساء خاصة في اليمن، وتعزى أهمية هذه الاتجاهات نحو المديرات إلى تأثيرها الكبير في

الدراسات السابقة

أجريت دراسات عديدة حول الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات؛ إذ قسمت هذه الدراسات طبقاً لقرئها من متغيرات الدراسة، كما تم ترتيبها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم، حيث إن الدراسات الأجنبية وضعت في البداية؛ لأنها الأقرب إلى الدراسة الحالية، ثم الدراسات العربية، وسيتم عرض الدراسات السابقة على النحو الآتي:

- أولاً: الدراسات الأجنبية:

دراسة كل من Daniya and (2019) التي هدفت إلى التحقق من الاختلافات في اتجاهات الرجال والنساء تجاه المديرات في الشركات التكنولوجية الناشئة في جاكرتا بإندونيسيا؛ إذ وجدت الدراسة أن نسبة النساء في المواقع العليا لا زالت منخفضة مقارنة بالرجال. وقد تم استخدام مقياس (WAMS) لقياس الاتجاهات؛ إذ جمعت الباحثتان عينة مكونة من 60 مشاركاً و60 مشاركة الذين يعملون في مجال التكنولوجيا. وقد بينت النتائج الاختلافات في الاتجاهات بين كل من الرجل والمرأة تجاه المديرات في هذه الشركات؛ إذ كان للنساء اتجاهات أكثر إيجابية من حيث قدرة النساء في الوصول إلى القيادة.

دراسة Chullen et al. (2017) الذين اختبروا الاتجاهات نحو النساء المديرات في عينة مكونة من 166 من طلاب وطالبات إدارة الأعمال في جامعات أمريكية وهولندية مستخدمين الأداة (WAMS)، وقد أظهرت النتائج أن الإناث كان لديهم اتجاهات إيجابية تجاه النساء المديرات أكبر مما يمتلكه الذكور، كما أن الطلاب من الجامعات الأمريكية كانت مواقفهم الإيجابية أكثر من نظرائهم في الجامعات الهولندية.

أما دراسة Balgiu (2013)، فقد تناولت الاختلافات بين اتجاهات موظفين في إحدى الشركات متعددة الجنسيات وغير موظفين (طلاب)؛ إذ اختير 46 موظفاً و 116 طالباً يدرسون الإدارة و 113 طالباً يدرسون تخصصات أخرى مختلفة. وقد أظهرت النتيجة أن الذكور من الموظفين أو من غير الموظفين أظهروا اتجاهات أقل إيجابية تجاه فكرة النساء المديرات من نظرائهم من الإناث، كما أن الطالبات اللاتي يدرسن الإدارة أظهرن اتجاهاً أكثر إيجابية من الطالبات الأخريات.

كما هدفت دراسة Ali et al (2013) ، وهي دراسة مقارنة إلى التحقق من الاختلافات في الاتجاهات نحو النساء المديرات بين كل من الموظفين النساء والرجال التي استهدفت خمسين موظفاً منهم 25 من الذكور و25 من الإناث الذين شاركوا في هذه الدراسة؛ إذ استخدم اختبار (T-Test) لمعرفة الاختلافات فيما بينهم ، وكانت النتيجة أنه لا يوجد فارق في الاتجاهات نحو النساء المديرات في باكستان. كما أظهرت النتائج بوضوح أن الأشخاص المقيمين في أسر ممتدة لديهم اتجاهات سلبية، في حين أن المقيمين في أسر نووية لديهم اتجاهات محايدة تجاه النساء المديرات.

و اختبر كل من Koca et al. (2011) الاتجاهات نحو النساء المديرات، وذلك من خلال عينة مكونة من 83 امرأة و138 رجلاً يعملون في الإدارة العامة للشباب والرياضة في تركيا. وقد أظهرت النتائج أن كلاً من الذكور والإناث أظهروا اتجاهات سلبية تجاه تولي المرأة مناصب إدارية، وعلى الرغم من أن الذكور كانت اتجاهاتهم أعلى، فإنهم أظهروا اتجاهات سلبية تجاه تولي المرأة مناصب إدارية.

عشوائية من العاملين في الجامعة الهاشمية من أكاديميين وإداريين بواقع 22%. ومن أهم نتائج الدراسة، هو وجود فجوة واضحة في أخذ المناصب القيادية والاشتراك في اللجان والحصول على ابتعاث. وقد تناولت دراسة العوامل و الخاروف (2012) واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص ممثلاً في الإدارة الإقليمية لمجموعة شركات النقل في المملكة الأردنية الهاشمية بهدف تحليل أبعاد إدماج منظور النوع الاجتماعي من خلال محور الموارد البشرية والمحور المؤسسي؛ إذ اعتمدا على الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات، وأجرى مسح شامل لجميع العاملين والبالغ عددهم 110 عامل وعاملة، إضافة إلى البيانات الواردة في السجلات الرسمية للمؤسسة، كما استخدم المنهج النوعي من خلال إجراء المقابلات المعمقة مع عدد من العاملين والعاملات الذين تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة القصدية الطبقية. وقد توصلت الدراسة الى 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.

وقد قامت اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة (2010) بدراسة هدفت الى تحليل واقع إدماج النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الأردنية والتعرف على أثر نسبة تمثيل النساء في الوظائف العليا، وعلى نسبة تمثيلهن في الكادر الوظيفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من (81) وزارة ودائرة وجهة من القطاع العام الحكومي. وأظهرت نتائج الدراسة أن نسبة الإناث في المؤسسات الرسمية التي شكلت عينة الدراسة

وقد ركزت دراسة Güney et al. (2006) التي اختبرت الاتجاهات نحو النساء المديرات في كل من تركيا و باكستان للمقارنة بين الثقافات المختلفة بين البلدين. وأظهرت نتائج هذه الدراسة اختلافات بين البلدين في الاتجاهات نحو النساء المديرات، حيث إن كلاً من الإناث والذكور في تركيا أظهروا مواقف سلبية تجاه تولي المرأة المديرية مقارنة بالمستجوبين في باكستان، كما أن هناك اتجاهات إيجابية للمستجوبين في باكستان أكبر من كل من الرجال والنساء.

وأجرى Koshal et al. (1998) دراسة مسحية في ماليزيا التي تعد حالة موائمة لدراسة الاتجاهات تجاه النساء المديرات، والسبب قد يعود كما يرى الباحثان إلى التغييرات الاجتماعية المتسارعة التي تمر بها ماليزيا في المدة التي أجريت فيها الدراسة؛ إذ ركزت الدراسة على إدراكات كل من المديرين من النساء والرجال عن وضع المرأة المديرية في الشركات الماليزية، وكيف يشعر الرجال والنساء من مستويات إدارية مختلفة نحو تقدم النساء في المنظمات والاختلافات في السمات القيادية بينهما، وفعاليتهم في تحقيق أهداف المنظمة، وقد أظهرت الدراسة أن النساء لا تدرك أن فرصها في التقدم متساوية مع الرجال .

_ ثانياً: الدراسات العربية:

هدفت دراسة العوامل و الخاروف (2015) الى التعرف على واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعة الهاشمية لمعرفة اتجاهات العاملين نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية، واستخدم المنهج الوصفي اعتماداً على الاستبانة بوصفها أداة للدراسة، وكان مجتمع البحث من جميع العاملين في الجامعة الهاشمية من أكاديميين وعاملين؛ إذ سُحِبَتْ عينة

بالدراسات القليلة التي أجريت في البيئة العربية، إضافة إلى أنه لا توجد دراسة حول هذا الأمر في اليمن. كما أن هذه الدراسات العربية لم تتناول قياس الاتجاهات الذي استخدم في العديد من الدراسات في كثير من دول العالم، وأما تعرّف على وضع المرأة في المؤسسات التي أجرت الدراسات فيها، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات العربية من حيث أنها قد تناولت الاتجاهات وفقاً للمقياس (WAMS) الذي استخدم في كثير من الدراسات حول العالم، وهو أمر بالغ الأهمية لإمكانية المقارنة بين الثقافات المختلفة. كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسات السابقة من حيث النتائج بالآتي:

_ اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Güney et al., 2006; Koca et al., 2011) بأنه من غير المرغوب فيه للنساء أن يعملن في وظائف تتطلب مسؤولية أكبر من زملائها من الرجال ، هذا كما يراه المستجيبون، ويروا أنه من غير المقبول أن تتولى المرأة الأدوار القيادية مثل الرجل، كما أنهم لا يزالون يملكون صوراً نمطية نحو المرأة على أنهم في المتوسط أكثر عاطفية، وأنه وفي المتوسط -أيضاً- أن على المرأة أن تبقى في المنزل أمّاً تربي أطفالها خيراً من امرأة تعمل في الخارج . واتفقت -أيضاً- مع هذه الدراسة بأن المرأة أقلّ قدرة على تعلم المهارات الرياضية والميكانيكية، كما يري المستجيبون في هذه الدراسة.

_ ويظهر بوضوح في نتائج هذه الدراسة إلى أن اتجاهات النساء أكبر من الرجال، وهذا يتفق مع دراسات (Balgiu, 2013; Chullen et al., 2017)، حيث إن النساء أكثر فهماً للتحيزات ضدّهن ممّا يجعلهنّ يتحمسن أكثر للاتجاهات نحو

هي (17%) في الوظائف القيادية و (46%) في الوظائف غير القيادية، كما بلغت نسبة النساء طبقاً للمستويات الإدارية المختلفة على (10%) فقط في الوظائف الإدارية العليا و (18%) في الوظائف الإدارية الوسطى و (46%) في الوظائف الإدارية التنفيذية، حيث إن النسبة تقلّ كلما ارتفعنا في السلم الوظيفي، وتتنخفض كلما انخفضنا؛ أي إن العلاقة عكسية.

وهدفت دراسة أمل الخاروف (2010) إلى التعرف على مراعاة المسؤولين في المجلس الأعلى للشباب في الأردن للنوع الاجتماعي من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال البعثات والمكافآت، والاستفادة من المصادر المتاحة، وفرصة الوصول إلى المراكز القيادية، واستخدام المنهج الوصفي بتصميم استمارة طبقت على عينة من الموظفين و الموظفات بواقع (207 ، 106) من الذكور والإناث على التوالي . وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن الثقافة المجتمعية السائدة لازالت هي المصدر الرئيس لاتجاهات الموظفين أكثر منها للموظفات .مع ملاحظة دور المستوى العلمي ونوعية البرامج التدريبية في التأثير في مستوى المعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين وجود علاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة؛ لأن جميع الدراسات السابقة والحالية، تناولت موضوع الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات، وأن هذه الدراسات كانت في الأغلب دراسات أجنبية مقارنة

لعينه عشوائية للإداريين /ات والأكاديميين /ات، حيث إن هذا المنهج يساعد في الحصول على بيانات ومعلومات واقعية وشاملة من أرض الواقع للمشكلة. كما استفادت الدراسة من البحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الاتجاهات نحو تولي النساء مناصب قيادية وإدارية باللغتين العربية والإنجليزية. **أداة الدراسة:**

صُممت الاستبانة بالاعتماد على الإطار النظري للدراسة، إضافة إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع؛ ليحقق أهداف هذه الدراسة واختبار فرضياتها، وتتكون الاستبانة من 19 فقرة، وقد صيغت جميع فقرات الاستبانة على مقياس ليكرت الذي يتكون من سبع درجات ، وللحكم على فقرات الاستبانة، فقد استخدم الاختبار التائي الأحادي حول المتوسط النظري، وذلك من خلال مقارنة المتوسط النظري (4)؛ إذ عدّ هذا المتوسط ليكون محكاً (Criteria) ، فإذا كان المتوسط الفعلي للفقرة أقلّ من المتوسط النظري ودالّ إحصائياً، فإن تحقق الخاصية محلّ الدراسة (محتوي الفقرة) منخفض ، وإذا كان المتوسط الفعلي للفقرة أقلّ أو أكبر من المتوسط النظري وغير دالّ إحصائياً، فإن تحقق الخاصية محلّ الدراسة متوسط، أما إذا كان المتوسط الفعلي أكبر من المتوسط النظري ودالّ إحصائياً، فإن تحقق الخاصية محلّ الدراسة مرتفع، ويتحدد مستواه عن طريق حساب النسبة المئوية للخاصية محلّ الدراسة.

هذا وقد قُسمت الاستبانة على محورين على النحو الآتي:

المحور الأول: يتضمن البيانات الديمغرافية للعاملين والعاملات في الجامعة التي شملت النوع والعمر والمؤهل الدراسي والحالة الاجتماعية.

أن تكون المرأة مديرة وقيادية، فكثير من الرجال يرون أن النساء أكثر مناسبة للعمل المنزلي منها للعمل الإداري، وأن عملها ينحصر في الأدوار الإنجابية وليست الإنتاجية.

وتتفق هذه الدراسة فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية؛ إذ يحمل المتزوجون وغير المتزوجون الاتجاهات نفسها، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الأفراد يميلون إلى فصل تقييماهم في مجال عملهم عن مجال المنزل وهو ما يتفق مع دراسة (Ali et al., 2013).

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة أمل الخاروف (2010) بأن التعليم أظهر تأثيراً في هذه الاتجاهات فكلمًا ارتفع المستوى التعليمي، كان الأفراد يرون أن المرأة أكثر فعالية وكفاءة في تولي المناصب العليا؛ لأن التعليم يحدث تغييراً في مستوى الوعي لدى الأفراد؛ مما يجعلهم أكثر فهماً للاختلافات بين النساء والرجال على الأقل في القدرات الفكرية؛ وذلك لتعرضهم أكثر لنماذج من زميلاتهم من النساء أظهرن نبوغاً في مجالات معرفية مختلفة. كما أن النساء في عينة الدراسة هذه أبدين اتجاهات إيجابية نحو تولي عمل المرأة المديرة أو في مناصب قيادية أكبر من زملائهن من الرجال، وقد يعود هذا إلى أيمانهن بأن النساء يتمتعن بمهارات إدارية مساوية لمهارات الرجال وهو ما أكدته دراسة Balgiu (2013).

منهجية الدراسة وإجراءاتها منهجية الدراسة

ولتحقيق هدف الدراسة، فقد اتبعت المنهج الوصفي التحليلي للإحصائيات والجداول التي تم الحصول عليها حتى عام 2023 من جامعة صنعاء، والخاصة بالإداريين /ات والأكاديميين /ات من حيث التعيين والابتعاث والترقيات وكذلك من خلال توزيع استبانة

الفقرات وبعد الاتجاه الذي يوضح أن معاملات الارتباط بين الفقرات والبعده لمقياس الاتجاهات نحو النساء في المناصب الإدارية والقيادية في الجامعة قد بلغت بين (0.31 - 0.66)؛ إذ كانت جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة، وداله إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ مما يدل على الترابط بين الفقرات، والأبعاد، ويؤكد أن المقياس يتمتع بقدر مرتفع من صدق البناء.

الجدول رقم (1) معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد

الفقرة	الارتباط مع البعد	الفقرة	الارتباط مع البعد
الاتجاهات نحو النساء في المناصب الإدارية والقيادية			
1	.322*	16	.477**
2	.520**	17	.582**
3	.428**	18	.360**
4	.387**	19	.419**
5	.338**		
6	.514**		
7	.379**		
8	.520**		
9	.663**		
10	.639**		
11	.386**		
12	.463**		
13	.359**		
14	.306*		
15	.549**		
معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)*.			
معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)**.			

ثبات أداة الدراسة:

لمعرفة ثبات أداة القياس، تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل فقرات الدراسة؛ إذ بلغ معامل ألفا

المحور الثاني: يشمل البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الذي يتكون من 19 فقرة تتناول قياس الاتجاهات تجاه النساء المديرات (WAMS) الذي طوّرها (Peters et al., 1974)، واستخدمها في أبحاث متعددة بعد ذلك (Balgiu, 2013; Bowen)؛ إذ تقيس هذه الأداة الاتجاهات نحو النساء في المناصب الإدارية والقيادية في الجامعة، وصيغت جميع فقرات الاستبانة على مقياس ليكرت الذي يتكون من سبع درجات هي (أرفض بشدة، لا أوافق، أعارض قليلاً، لا أرفض ولا أوافق، أوافق قليلاً، أوافق، أوافق بشدة). كما قُسمت الدرجات إلى ثلاث فئات، وذلك على النحو الآتي: (1.00 - 4.00) منخفض، (4.01 - 5.50) متوسط، (5.51 - 7.00) مرتفع؛ إذ تُحسب الدرجة الإجمالية للقياس، وتشير الدرجة المرتفعة للاتجاه إلى أن المستجيبين يحملون اتجاهات إيجابية لأدوار الجنسين، كما ترتبط الدرجة المنخفضة التي تشير إلى وجود اتجاهات سلبية.

صدق أداة الدراسة:

من أجل التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، عرض الباحثان الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذي الخبرة والاختصاص، وأخذوا ملاحظاتهم المختلفة واقتراحاتهم القيمة، في كل مرحلة من مراحل الإعداد، حتى ظهرت الاستبانة في صورتها النهائية، وأصبحت جاهزة للتوزيع على عينة الدراسة، وتم ذلك في المدة من 20 إبريل إلى 5 مايو 2023.

وللتحقق من صدق البناء لأداة الدراسة، تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجات على الفقرات والدرجات على بعد الاتجاه التي تنطوي تحتها. ويوضح الجدول رقم (1) معاملات الارتباط بين

بنسبة 27%، تليها الفئة العمرية من 36 إلى 45 عاماً بنسبة 32%، ثم تأتي الفئة العمرية أكثر من 55 عاماً بنسبة 35%. كما نجد أن هذه الفئات العمرية الثلاث تتقارب في نسبها، باستثناء الفئة العمرية التي تقل أعمارهم عن 25 عاماً التي وصلت في هذه الدراسة إلى 7%. وتبين النتائج -أيضاً- بأن أغلب عينة الدراسة هم من حملة شهادة الماجستير وما فوق التي وصلت نسبتهم في هذه العينة إلى 39%، ويلها حملة شهادة البكالوريوس وقد وصلت نسبهم إلى 53%. أما من يملكون الشهادة الثانوية، فقد كانت نسبتهم 8%. أما فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية، فإن نسبة المتزوجين في هذه العينة وصلت إلى 63%، بينما نسبة العزاب والأرامل هي 15% و14% على التوالي. كما وصلت نسبة المطلقين إلى 8%.

جدول رقم (2): البيانات الديمغرافية

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
1	النوع	ذكور	32	53%
		إناث	28	47%
2	العمر	18 - 25	4	7%
		26 - 35	16	27%
		36 - 45	19	32%
		أكثر من 55 عاماً	21	35%
3	المؤهل الدراسي	ثانوية	5	8%
		بكالوريوس	23	39%
		ماجستير وما فوق	32	53%
4	الحالة الاجتماعية	متزوج	38	63%
		عازب	9	15%

كرونباخ 77%، وهو معامل ثبات مرتفع ومقبول لأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

جميع منتسبي الجامعة من الذكور والإناث من الإداريين والفنيين والأكاديميين بجامعة صنعاء والممثلة بجميع إداراتها وكلياتها ومراكزها البحثية.

عينة الدراسة

أخذت عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والموظفين /ات والفنيين /ات، طبقاً للدرجة العلمية والدرجة الوظيفية آخذين في الاهتمام بالدرجات الأكاديمية والفئات الوظيفية. وقد بلغ عدد المشاركين في هذه الدراسة (60) مشاركاً ومشاركة؛ إذ كانت مشاركتهم تطوعاً، كما تكونت العينة من 53% من الذكور و47% من الإناث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

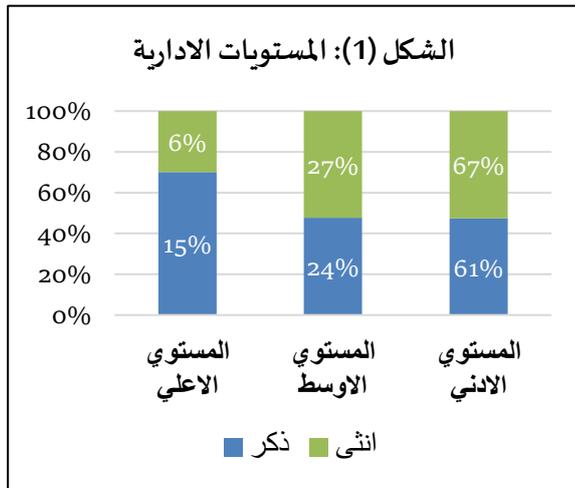
خُلّلت بيانات الدراسة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، إذ استخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية لوصف بيانات الدراسة، كما استخدم الأسلوب الإحصائي الاستدلالي لاختبار الفرضيات، واستخدمت -أيضاً- مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل اختبار صحة الفرضيات.

نتائج الدراسة ومناقشتها

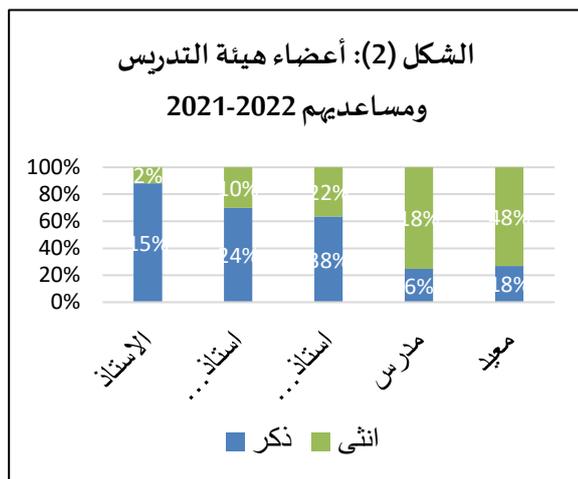
أولاً محور البيانات الديمغرافية:

من خلال الجدول رقم (2) يتبين أن قرابة نصف العينة هم من الذكور، وكذلك تقترب نسبة الإناث إلى النصف، وتبين النتائج المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة طبقاً لمتغير العمر التي نلاحظ فيها تباين أعمار أفراد عينة الدراسة، حيث إن الفئة العمرية الأكثر تكراراً في عينة الدراسة هي الفئة العمرية من 26 إلى 35 عاماً

الذين يعملون بوظيفة معيدين تمثل 18% في حين نسبة الرجال من المدرسين تمثل 6%.



المصدر: إعداد الباحثان بناءً على إحصاءات الجامعة



المصدر: إعداد الباحثان بناءً على إحصاءات الجامعة ويوضح الشكل رقم (3) أن نسبة النساء في المجالس الخمس المبينة في الشكل لا تتجاوز 14%، في حين أنه لا وجود للنساء في مجلس الجامعة، وهو أعلى مجلس في الجامعة؛ إذ يمثل الرجال ما نسبته 100%، وتمثيل النساء في المجلس الأكاديمي لا يتجاوز 5%، في حين لا يتجاوز 4% في مجلس شؤون الطلاب.

أرمل	8	14%
مطلق	5	8%

ثانياً: محور تمثيل النساء في المستويات الإدارية والأكاديمية في جامعة صنعاء:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرّف على نسب توزيع النساء، وتمثيلهن في المستويات الإدارية الثلاث، وهي المستوى الأدنى الذي يمثله المختصون في الإدارات المختلفة، والمستوى الأوسط وهم رؤساء الأقسام، ومديرو الإدارات ونوابهم. وكذلك المستوى الأعلى، ويمثلهم مديرو العموم المساعدون وما فوقهم. كما تناولت الدراسة توزيع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم طبقاً للدرجات العلمية التي تبدأ من معيد، وتنتهي عند الأستاذ. كما حاولت الدراسة التعرّف على نسب مشاركة النساء في المجالس العليا للجامعة التي تتم فيها رسم سياسات الجامعة، واتخاذ القرارات المهمة، وذلك للأعوام الجامعية 2021 - 2022م.

المصدر: إعداد الباحثان بناءً على إحصاءات الجامعة ويتبين من الشكل رقم (1) أن النساء يمثلن 6% من المستويات العليا الإدارية مقارنة بالرجال الذين يمثلون 15% من عددهم كما يوضح الشكل أن النساء تتساوى تقريباً مع الرجال في المستويات الوسطى والدنيا.

كما يوضح الشكل رقم (2) أن نسبة النساء الحاصلات على درجة الأستاذية تمثل 2% من مجموع النساء الموجودات في هيئة التدريس في الجامعة، في حين 48% منهن يعملن بوظيفة معيدات و18% يعملن بوظيفة مدرّسات، وفي المقابل نجد أن نسبة الرجال

لا توجد علاقة بين المستويات الإدارية والأكاديمية والجنس.

لاختبار الفرضية الأولى، فقد استخدم اختبار كا² جدول رقم (3): العلاقة بين المستويات الأكاديمية والإدارية والجنس

ثالثاً: محور اختبارات الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة، فقد أُجريت الاختبارات الإحصائية المختلفة وذلك على النحو الآتي:
الفرضية الأولى:

مستوى الدلالة	χ^2	%	%	انثى	ذكر	اختبار كا ²
0.000	361.413					الدرجة العلمية
		2%	15%	12	211	الأستاذ
		10%	24%	59	326	أستاذ مشارك
		22%	38%	126	521	أستاذ مساعد
		18%	6%	104	81	مدرس
		48%	18%	282	247	معيد
0.004	11.278					المستويات الإدارية
		6%	15%	14	124	المستوى الأعلى
		27%	24%	58	200	المستوى الأوسط
		67%	61%	146	497	المستوى الأدنى

ومن تمّ فأنا نرفض الفرضية الأولى (ب) القائلة بأنه لا توجد علاقة بين المستويات الإدارية والجنس، وهذا يعني أن نسبة النساء تختلف عن نسبة الرجال طبقاً للمستويات الإدارية.

الفرضية الثانية:

متوسط عدد النساء في مجالس الجامعة يساوي متوسط عدد الرجال

جدول رقم (4): العلاقة بين مجالس الجامعة والجنس

من الجدول السابق نجد أن قيمة P.Value تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 5% ، ومن تمّ فأنا نرفض الفرضية الأولى (ا) القائلة بأنه لا توجد علاقة بين المستويات الأكاديمية والجنس، وهذا يعني أن نسبة النساء تختلف عن نسبة الرجال طبقاً للمستويات الأكاديمية.

ومن الجدول السابق -أيضاً- نجد أن قيمة P.Value تساوي 0.004 وهي أقل من مستوى المعنوية 5% ،

مستوى الدلالة	Z	3	8	متوسط الرتب		اختبار مان - وتني
0.007	-2.694			أنثى	ذكر	مجالس الجامعة
		0%	100%	0	32	مجلس الجامعة
		5%	95%	1	19	المجلس الأكاديمي
		8%	92%	1	12	مجلس الدراسات العليا
		14%	86%	1	6	لجنة شؤون الموظفين
		4%	96%	1	24	مجلس شؤون الطلاب

القيادات في جامعة صنعاء مقاساً بالمتوسط الحسابي والنسبة المئوية.

يتضح من الجدول رقم (5) أن مستوى الاتجاهات نحو النساء المديرات مرتفع؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي 5.28 ، وهو أكبر من المتوسط النظري 4 ودالاً إحصائياً ، وبانحراف معياري 0.772. ونسبة 75% ، وهذا يعني رفض الفرضية الأولى؛ إذ يتفق هذا مع نتيجة دراسة (Chullen et al., 2017).

جدول رقم (5): الموقف تجاه النساء المديرات

لاختبار هذه الفرضية، فقد استخدم اختبار مان- ويتني؛ إذ يلاحظ من نتائج هذا الاختبار: أن قيمة P.Value تساوي 0.007 ، وهي أقل من مستوى المعنوية 5% ، ومن ثم فإننا نرفض الفرضية الثانية، وهذا يعني أن متوسط عدد النساء في مجالس الجامعة لا يساوي متوسط عدد الرجال وبدلالة إحصائية معنوية.

الفرضية الثالثة: لا يوجد مستوى أعلى من المتوسط النظري لمستوى الاتجاهات نحو النساء المديرات

م	فقرات الاستبيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التطبيق	قيمة T	مستوى الدلالة عند 0.05	مستوى التطبيق
1	من غير المرغوب فيه للنساء أن يعملن في وظائف تتطلب مسؤولية أكبر مما تتطلبه وظائف الرجال.	4.42	2.452	63%	1.317	0.193	متوسط
2	تتمتع المرأة بالموضوعية المطلوبة؛ لتقييم أوضاع العمل تقيماً صحيحاً	6.15	0.971	88%	17.148	0.000	مرتفع
3	تحدي العمل أكثر أهمية للرجال منه للنساء	3.83	2.320	55%	-0.561	0.577	متوسط
4	ينبغي منح الرجال والنساء فرصاً متكافئة للمشاركة في التدريب على إدارة البرامج	6.45	1.142	92%	16.326	0.000	مرتفع
5	تتمتع النساء بالقدرة على اكتساب المهارات اللازمة ليصبحن مديرات ناجحات	6.10	1.492	87%	10.900	0.000	مرتفع
6	في المتوسط، المديرات هن أقل قدرة على المساهمة في المنظمة عامة	4.92	1.740	70%	4.081	0.000	مرتفع
7	ليس من المقبول أن تتولى المرأة الأدوار القيادية مثل الرجل.	4.42	2.234	63%	1.444	0.154	متوسط
8	يجب أن يقبل المجتمع يوماً ما النساء في المناصب الإدارية الرئيسية	6.23	1.079	89%	16.028	0.000	مرتفع
9	يجب على المجتمع أن يعدّ عمل المديرات ذو قيمة مثل عمل المديرين الذكور	6.22	1.277	89%	13.448	0.000	مرتفع
10	من المقبول أن تتنافس المرأة مع الرجل على المناصب التنفيذية العليا	5.93	1.449	85%	10.147	0.000	مرتفع
11	احتمال الحمل لا يجعل المرأة أقل رغبة في العمل من الرجل	5.00	1.940	71%	3.993	0.000	مرتفع
12	لن تسمح النساء لكوافهن بالتأثير في سلوكهن الإداري	4.95	1.890	71%	3.893	0.000	مرتفع

مرتفع	0.000	5.061	75%	1.939	5.27	لكي تكون مديرة تنفيذية ناجحة، لا يتعين على المرأة التضحية ببعض من أنوثتها.	13
متوسط	0.899	-0.127	57%	2.033	3.97	في المتوسط، تكون المرأة التي تبقى في المنزل طوال الوقت مع أطفالها أمًا أفضل من امرأة تعمل خارج المنزل نصف الوقت على الأقل.	14
متوسط	0.137	1.507	63%	2.142	4.42	النساء أقل قدرة من الرجال على تعلم المهارات الرياضية والميكانيكية.	15
مرتفع	0.000	7.181	80%	1.722	5.61	لا تتمتع المرأة بالطموح الكافي للنجاح في عالم الأعمال	16
مرتفع	0.000	5.619	76%	1.838	5.33	المرأة ليست حازمة في المواقف التي تتطلب ذلك.	17
مرتفع	0.000	8.908	84%	1.637	5.90	تمتلك النساء الثقة بالنفس المطلوبة من قائد ناجح.	18
مرتفع	0.000	5.161	76%	1.951	5.30	المرأة ليست قادرة على المنافسة بما يكفي لتكون ناجحة في عالم الأعمال.	19
مرتفع	0.000	12.850	75%	0.772	5.28	المتوسط	

يوضح مستوى الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات لكل فقرات الاستبيان.

الفرضية الرابعة (أ):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالموقف تجاه النساء المديرات تبعاً لمتغير الجنس. يتبين من الجدول رقم (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالموقف تجاه النساء المديرات طبقاً لمتغير الجنس، حيث إن قيمة T عند مستوى الدلالة (0.026)، وهذا يعني وجود فرق في آراء العينة يُعزى لمتغير الجنس؛ إذ بلغ متوسط موافقة الإناث والذكور (5.51، 5.08) على التوالي؛ لأن اتجاهات النساء أعلى وبدلالة إحصائية، وهذا يعني رفض الفرضية الثانية فيما يتعلق بالجنس من وجهة نظر العينة في جامعة صنعاء.

جدول رقم (6): اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين متوسطات الموقف تجاه النساء المديرات وفقاً لمتغير الجنس

كما يتضح من الجدول رقم (5) أن أعلى مستوى للاتجاهات نحو النساء المديرات كان في الفقرة (4) وهي "ينبغي منح الرجال والنساء فرصاً متكافئة للمشاركة في التدريب على إدارة البرامج"؛ إذ بلغت نسبة الموافقة 92% وهي نسبة مرتفعة؛ لأن المستجوبين في هذه الدراسة لا يرون مانعاً لمشاركة النساء في كثير من الأنشطة، مثل: التدريب، والحصول على المهارات اللازمة ليصبحن مديرات ناجحات.

كما أن الفقرة الأولى التي تنصّ على "أنه من غير المرغوب فيه للنساء أن يعملن في وظائف تتطلب مسؤولية أكبر مما تتطلبه وظائف الرجال" قد بلغت نسبة الموافقة عليها 63% وكذلك الفقرة السابعة التي ترى "أنه ليس من المقبول أن تتولي المرأة الأدوار القيادية مثل الرجال"؛ إذ بلغت النسبة 63% وغير دالّة إحصائياً. وفيما يتعلق بالفقرات (3، 14، 15) فقد كانت فقراتها غير دالّة إحصائياً. والجدول رقم (5)

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
الموقف تجاه النساء المديرات	ذكر	32	08.5	7470.	0.279-	0.026	داله
	انثي	28	51.5	744.0			

الفرضية الرابعة (ب):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% فأقل في اجابات عينة الدراسة حول الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات في جامعة

صنعاء، تبعاً لمتغيرات العمر، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية. جدول رقم (7): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي طبقاً للمتغيرات الديمغرافية

One-Way ANOVA						المتغيرات
مستوى الدلالة عند 0.05	قيمة F	بين المجموعات		داخل المجموعات		
		المتوسط تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	درجة الحرية	
0.032	3.642	31.149	2	3.980	57	المؤهل الدراسي
.9530	.111	.209	3	34.920	56	العمر
.8280	.296	.548	3	34.581	56	الحالة الاجتماعية

يتضح من الجدول رقم (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.032) في موقف النساء المديرات تُعزى إلى متغير المؤهل الدراسي، فقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة غير متماثلة؛ إذ أظهرت النتيجة فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا يعني عدم قبول الفرضية الرابعة جزئياً فيما يتعلق بمتغير المؤهل الدراسي من وجهة نظر العينة في جامعة صنعاء.

ويشير الجدول رقم (7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ إذ بلغت قيمة F (0.296) عند مستوى دلالة (0.828) في موقف النساء المديرات تُعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية، فقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة متماثلة بغض النظر عن الحالة الاجتماعية لدى المستجيب، وهذا يعني قبول الفرضية الرابعة فيما يتعلق بمتغير العمر والحالة الاجتماعية.

كما يبين الجدول رقم (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ إذ بلغت قيمة F (0.111) عند مستوى دلالة (0.953) في موقف النساء المديرات تُعزى إلى متغير العمر، فقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة متماثلة بغض النظر عن المستويات العمرية لدى المستجيب.

ولتتبع مصادر الفروق فيما يخص إجابات العينة طبقاً لمتغير المؤهل الدراسي فقد استخدم اختبار (LCD) كما يوضح الجدول رقم (8) الجدول رقم (8) نتائج اختبار (LCD) لتحديد مصادر الفروق طبقاً لمتغير المؤهل الدراسي بجامعة صنعاء

المتغير	المؤهل الدراسي	المتوسط الحسابي	الثانوية	البكالوريوس	ماجستير وما فوق
الاتجاهات نحو النساء لتولي مناصب إدارية وقيادية	الثانوية	4.72		-0.378	-0.787*
	البكالوريوس	5.09	.378		-0.409*
	ماجستير وما فوق	5.50	.787*	.409*	

الفرضية الخامسة:

لا يوجد تأثير معنوي للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية) في الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات في جامعة صنعاء.

استخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد؛ للتنبؤ بمتغيرات النوع والعمر والمؤهل الدراسي والحالة الاجتماعية من خلال متغير الاتجاهات نحو النساء المديرات، وقيادات في جامعة صنعاء، ويوضح جدول رقم (9) نتائج تحليل الانحدار المتعدد. جدول رقم (9): نتائج تحليل الانحدار المتعدد

يتبين من الجدول رقم (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة بجامعة صنعاء حول الاتجاهات نحو النساء المديرات وقيادات طبقاً لمتغير المؤهل الدراسي، وذلك بين مؤهل الثانوية ومستوى الماجستير وما فوق لصالح الأخيرة، كما يتضح من الجدول رقم (8) وجود فروق بين حاملي شهادة البكالوريوس وبين حملة الماجستير وما فوق الذين يحملون اتجاهات أعلى. وقد يعود ذلك إلى أنه كلما كان المستوى الدراسي أعلى، كان حاملي هذا المؤهل أكثر وعياً بأهمية أخذ النساء مناصب قيادية أعلى، وكلما كان المستوى التعليمي أدنى، كان الوعي أقل.

المتغير	معامل الانحدار غير المعياري B	معامل الانحدار المعياري β	الخطأ المعياري	اختبار T	مستوى الدلالة Sig
ثابت الانحدار	3.362		0.604	5.565	0.000
النوع	0.476	0.311	0.210	2.270	0.027
العمر	-0.097	-0.119	0.105	-0.922	0.360
المؤهل الدراسي	0.462	0.389	0.149	3.096	0.003
الحالة الاجتماعية	-0.054	-0.070	0.104	-0.514	0.610
	F= 3.879	R² = 0.47		R² المععدل = 0.22	Sig = 0.008

يشير جدول رقم (9) إلى نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير المتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية) في الاتجاهات نحو النساء المديرات وقيادات على أساس أن مستوى

الدلالة المعتمدة هي (0.05)؛ إذ بلغ معامل الارتباط $R^2 = 0.47$ ، فيما بلغ معامل الارتباط المعدل $R^2 = 0.22$ ، بمعنى أن التغيير في المتغيرات الديمغرافية مجتمعة تؤدي إلى التغيير في الاتجاهات نحو النساء

الخامسة. وعليه يمكن استخلاص معادلة التنبؤ بالمتغيرات الديمغرافية للدراسة باستخدام معاملات الانحدار غير المعيارية على النحو الآتي:

$$\text{الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات} = 3.362 + (0.476) \text{ النوع} - (0.097) \text{ العمر} + (0.462) \text{ المؤهل الدراسي} - (0.054) \text{ الحالة الاجتماعية.}$$

الاستنتاجات:

- أن تمثيل النساء في مجالس الجامعة والمستويات الإدارية لا يزال منخفضاً كما تؤكد ذلك نتائج الدراسة. كما أن حصول النساء على الدرجات العلمية المرتفعة، مثل: الأستاذية لا يزال منخفضاً هو الآخر على الرغم من سنوات خبرتهن الطويلة في الجامعة.

- كما أن النساء في عينة هذه الدراسة أبدين اتجاهات إيجابية نحو تولي عمل المرأة بمنصب مدير أو في مناصب قيادية أكبر من زملائهن من الرجال، وقد يعود هذا إلى إيمانهم بأن النساء يتمتعن بمهارات إدارية مساوية لمهارات الرجال.

- عدد النساء في المستويات الإدارية العليا أقل من عدد الرجال، كما أن الحاصلات على درجات علمية أقل من عدد الرجال الحاصلين عليها، كما تبين النتائج -أيضاً- إلى أن عدد النساء في مجالس الجامعة أقل من عدد الرجال. وتشير النتائج إلى أن الاتجاهات نحو تولي النساء مناصب إدارية وقيادية مرتفعة؛ لأن المستجيبون يرون أن المرأة موضوعية في تقييم العمل كما أن أعمالها ذات قيمة مثل عمل الرجال ومن المقبول للمرأة أن تتنافس على المناصب التنفيذية، فهي ذات طموح كافٍ وثقتها بنفسها عالية، وعليه يجب

المديرات القياديات بنسبة 22%، وقد أكدت معنوية F هذا التأثير والبالغة 3.879 وبمستوى دلالة (0.008).

أما فيما يتعلق بتأثير المتغيرات الديمغرافية منفردة على الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات، فقد جاءت نتائج التحليل المتعددة مختلفة، إذ أشارت النتائج إلى وجود التأثير في مجال (النوع والمؤهل الدراسي) في الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات، وبلغت درجة التأثير β بقيمة (0.311 ، 0.389) على التوالي أي إن التغيير بوحدة واحدة في النوع والمؤهل الدراسي يؤدي إلى التغيير بمقدار (31% ، 39%) على التوالي، حيث إن للإناث تأثيراً أكبر على الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات في هذه الدراسة كما أن اختلاف المستوى الدراسي يؤدي إلى تغير في الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات، وقد أكدت معنوية T هذا التأثير البالغة (2.270 ، 3.096) على التوالي أيضاً، وهذا يدل على عدم قبول هذا الجزء من فرضية العدم الخامسة. أما فيما يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية لكل من العمر والحالة الاجتماعية، فقد تبين عدم وجود تأثير معنوي لهم في الاتجاهات نحو النساء المديرات القياديات؛ إذ بلغت درجة قيمة التأثير β (-0.119 ، -0.070) على التوالي، كما أكدت قيمة T البالغة (-0.514 ، 0.922) لكل من العمر والحالة الاجتماعية عدم وجود تأثير، وبلغ مستوى الدلالة (0.360 ، 0.610) على التوالي علماً أن مستوى الدلالة المقبولة في هذه الدراسة هي عند مستوى معنوية 5%، وتدعم هذه النتائج هذا الجزء من الفرضية الخامسة التي افترضت عدم وجود هذا التأثير، وهذا يعني قبول هذا الجزء من فرضية العدم

الاتجاهات نحو تولي المرأة مناصب إدارية
وقيادية.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة يوصي الباحثان بالآتي:

- العمل على تعزيز الاتجاهات الإيجابية، وذلك من خلال تقديم نماذج في المواقع القيادية المختلفة تعزز من هذه الاتجاهات، وتحديث تغيير في الصورة النمطية التي ترسخت في أذهان الأفراد لعقود من الزمن.
- على صانعي السياسات في الجامعة وغيرها من المؤسسات أن تولي أهمية بتأثير الاتجاهات لما لها من أهمية في التأثير في سلوك الأفراد وقناعاتهم ومعتقداتهم تجاه عمل النساء التي بدورها تعمل على التأثير في سلوك الأفراد وتصرفاتهم وإصدار أحكامهم.
- أن السقف الزجاجي ليس إلّا حاجزاً معنوياً يصنعه الأفراد بأرائهم ومعتقداتهم، وصورهم النمطية التي ترسخت لديهم منذ بواكير حياتهم، ويمكن اختراق هذا الحاجز بتغيير طريقتهم في التفكير وتغيير اتجاهاتهم.
- أن النساء يمكن أن يؤدي دوراً مهماً ومؤثراً؛ لأنهن الأكثر اقتناعاً بقدرات النساء، ويمكن أن يضطلعن بمسؤولية أحداث التغيير بجهود قد تبدو بطيئة إلا أنها ستؤتي ثمارها مع مرور الزمن.
- تعزيز الأبحاث في هذا الجانب ودراسة عوامل أخرى تحدّ من وصول المرأة إلى المناصب القيادية الذي من شأن دراسات كهذه أن تحدّ من الفجوة بين الجنسين التي تضع اليمن في مستوى أدنى في السلم العالمي.

أن يقبل المجتمع يوماً ما النساء في المناصب الإدارية، كما أنهن يملكن المهارات اللازمة للعمل، وينبغي أن يمنحن فرصاً متكافئة في التدريب.

- هناك اتجاهات إيجابية لدى المستجوبين في هذه الدراسة نحو عمل المرأة، ووجوب مساواتها مع نظرائها من الرجال؛ لأنه لا تزال هناك اتجاهات لا ترى أهمية لتوليها مناصب قيادية، وأنه من المرغوب فيه للنساء أن يعملن في وظائف لا تتطلب مسؤولية أكبر مما تتطلبه وظائف الرجال.
- أن الاختلافات العمرية لم تكن ذات تأثير في الاتجاهات، فلا تزال الاختلافات بين الأجيال تحمل المواقف نفسها؛ لكونهما قد تعرضا لعمليات القولية الاجتماعية نفسها التي تعمل على تنميط صورة المرأة.
- أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي كان له أثر كبير في زيادة الاتجاهات الإيجابية تجاه عمل المرأة المديرة والقيادية.
- أن التعليم سوف يسهم مع مرور الوقت في رفع الوعي لدى أفراد المجتمع؛ مما يعزز الاتجاهات الإيجابية نحو عمل المرأة عموماً ونحو تولي مناصب قيادية أعلى وتجاوزها لما يسمي بالسقف الزجاجي.
- كما أن التعليم أظهر تأثيراً في هذه الاتجاهات، فكلاً ارتفع المستوى التعليمي، كان الأفراد يرون أن المرأة أكثر فعالية وكفاءة في تولي المناصب العليا.
- عدم وجود تأثير لكّل من متغير العمر والحالة الاجتماعية فهما لا يحدثان أي تأثير في

employees and non-employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 330–334.

- [3] Bowen, C.-C., Wu, Y., Hwang, C., & Scherer, R. F. (2007). Holding up half of the sky? Attitudes toward women as managers in the People's Republic of China. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (2), 268–283.
- [4] Chullen, C. L., Bello, T. A., & Vermeulen, E. (2017). A comparative analysis of attitudes towards women as managers in the US and Netherlands. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, 14 (2), 24–42.
- [5] Daniya, D., & Bhinekawati, R. (2019). Differences in Attitudes towards Female Managers: Lessons from Technology Start-Up Companies in Jakarta, Indonesia. *International Journal of Business Studies*, 3 (3), 110-124.
- [6] Forum (WEF), W. E. (2021). *Global gender gap report 2021*.
- [7] Güney, S., Gohar, R., Akıncı, S. K., & Akıncı, M. M. (2006). Attitudes toward women managers in Turkey and Pakistan. *Journal of International Women's Studies*, 8 (1), 194–211.
- [8] Hausmann, R., Tyson, L. D., & Zahidi, S. (2012). *The global gender gap report 2012*.
- [9] Koca, C., Arslan, B., & Aşçı, F. H. (2011). Attitudes towards women's work roles and women managers in a sports organization: The case of Turkey. *Gender, Work & Organization*, 18 (6), 592–612.
- [10] Kondalkar. (2007). *Organizational behaviour*. New Age International.
- [11] Koshal, M., Gupta, A. K., & Koshal, R. (1998). Women in management: A Malaysian perspective. *Women in Management Review*, 13 (1), 11–18.
- [12] Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2004). Development and validation of the stereotype beliefs about women managers Scale. *Institute of Behavioral Science*.
- [13] Peters, L. H., Terborg, J. R., & Taynor, J. (1974). Women as Managers Scale: A measure in management positions, abstracted in the Journal Supplement Abstract Service. *Catalog of Selected Documents in Psychology*.
- [14] Yost, E. B., & Herbert, T. T. (1985). Attitudes toward women as managers (ATWAM). *The 1985 Annual: Developing Human Resources*, 87–108.

- إجراء أبحاث في مؤسسات مختلفة عن الاتجاهات نحو تولي المرأة مناصب إدارية وقيادية الذي قد يسلط الضوء في تأثير الاتجاهات في بيئات ثقافية مختلفة لمؤسسات أخرى.

- العمل على زيادة مشاركة النساء في المناصب القيادية للجامعة، وكذلك المجالس واللجان المختلفة تعزيزاً لمبدأ تكافؤ الفرص.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- [1] الخاروف، أمل. (2010). أبعاد النوع الاجتماعي في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*, 3. (3)
- [2] العواملة، أماني، & الخاروف، أمل. (2015). واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعات الرسمية: دراسة حالة في الجامعة الهاشمية. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*, 8. (2)
- [3] جامعة صنعاء. (2007). دليل جامعة صنعاء. جامعة صنعاء.
- [4] دبابنة، عيبر، & العواودة، أماني. (2012). واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*, 5. (1)
- [5] كتاب الإحصاء السنوي 2020. (2021). الجهاز المركزي للإحصاء.
- [6] مؤتمن، منى، & آخرون. (2010). تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
- [7] مناد، لطيفة. (2019). النوع الاجتماعي: مفهومه، ظهوره ومقارباته. *مجلة الدراسات الثقافية واللغوية والفنية*, 2 (6), 80.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] Ali, U., Khan, A., & Munaf, S. (2013). Attitudes toward women in managerial position in Pakistan: A comparative study. *International Journal of Information and Education Technology*, 3 (3), 373.
- [2] Balgiu, B. A. (2013). Perception of women as managers. The difference of attitudes between