



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين
الجنسين من وجهة نظر موظفيهم

نور محمد حسن اعبيد

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1447 هـ / 2025 م

اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين
الجنسين من وجهة نظر موظفيهم

إعداد:

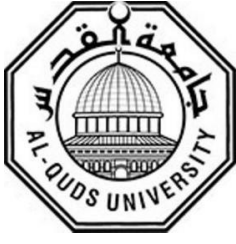
نور محمد حسن اعبيد

إشراف: د. إياد عبد الله لافي

قُدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التنمية
المستدامة - مسار بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية من معهد التنمية
المستدامة - جامعة القدس

القدس - فلسطين

1447 هـ / 2025 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة
نظر موظفيهم

إعداد الطالبة: نور محمد حسن اعيد

الرقم الجامعي: 2212603

المشرف: د. إياد عبد الله لافي

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2025/ 07 / 21 من لجنة المناقشة المدرجة أسمائهم وتواقيعهم:

1 . رئيس لجنة المناقشة د. إياد عبد الله لافي التوقيع:

2 . ممتحناً داخلياً د. شاهر العالول التوقيع:

3 . ممتحناً خارجياً د. محمود حماد التوقيع:

القدس - فلسطين

1447هـ/2025 م

آية قرآنية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَدَلَّ عَلَىٰ أَنَّهُ كَانَ لِأَهْلِ الْمَدِينَةِ مَقَدِّمٌ بَيْنَ يَدَيْهِمْ رَسُولٌ مُّبِينٌ
مَّا كَانَ لَأَهْلِ الْمَدِينَةِ مَقَدِّمٌ بَيْنَ يَدَيْهِمْ رَسُولٌ مُّبِينٌ
مَّا كَانَ لَأَهْلِ الْمَدِينَةِ مَقَدِّمٌ بَيْنَ يَدَيْهِمْ رَسُولٌ مُّبِينٌ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة المجادل - الآية 11

هَدَاءٌ

إلى أبي وإلى أمي الحبيبة نبع الحنان، ومصدر الإلهام، من غرسا في قلبي حب العلم، وزرعا في روحي العزيمة... لا كلمات تكفي لرد جميلكما.....

إلى رفيق دربي، زوجي الحبيب، سندي في الحياة، الذي كان دعمه لي طريقاً لوصولي لهدفي لك كل الامتنان.....

إلى إخوتي وخواتي، وزملائي وزميلاتي، وكل من ساعدني ووقف إلى جانبي بكلمة، بدعاء، أو بابتسامة.....

إلى أساتذتي الأفاضل في جامعة القدس على ما بذلوه من جهود مباركة خلال سنوات دراستي. إلى غزة وفلسطين... رغم الألم والحصار، في وقت تختلط فيه مشاعر الفرح بالحزن، وتغيب الابتسامة خلف غبار الحرب، تبقى هذه اللحظة شاهدة على أن الإرادة أقوى من كل الظروف، أهدي ثمرة جهدي هذه إلى كل قلب نابض في غزة، إلى من حرموا من نور العلم ودفء الأمان. إلى نفسي... التي قاومت التعب، واحتملت التحديات، وأصررت على بلوغ الهدف... شكراً لك.

الباحثة: نور محمد حسن اعبيد

إقرار

أقر أنا معد هذه الرسالة انها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة اليه حيثما ورد وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل درجة لأي جامعة أو معهد.

التوقيع: 

نور محمد حسن اعبيد

التاريخ: 21 / 07 / 2025 م

شكر وتقدير

الحمد لله على نعمة العلم، ونعمة الصبر، ونعمة الوصول بعد التعب. الحمد لله الذي كان معي في كل خطوة، في كل لحظة شك وتعب، فبفضله وحده وصلت إلى هذا الإنجاز.

أقدم بوافر الشكر والتقدير إلى جامعة القدس وعمادة الدراسات العليا معهد التنمية المستدامة ممثلة بعميدها وأساتذتها وعموم القائمين عليها على جهودهم المباركة الطيبة خلال مسيرة الماجستير.

كما أتوجه بخالص شكري وعظيم امتناني للدكتور إياد عبد الله لافي لتفضله بقبول الإشراف على هذه الدراسة، ولتوجيهاته المفيدة وإرشاداته السديدة.

كما أشكر عضوي لجنة المناقشة الدكتور شاهر العالول والدكتور محمود حماد لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائها بالتوجيهات النافعة.

ولا أنسى كذلك السادة محكمي أداتي الدراسة، جعل الله جهودهم المباركة في ميزان حسناتهم. ختاماً، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفعني به وينفع به غيري، وأن يفرج عن أهلنا في غزة وفلسطين، ويكتب لنا يوماً تكتمل فيه الأفراح بدون احزان.

التعريفات

تعريفات نظرية

- الاتجاه** : مواقف فردية أو جماعية يتخذها الفرد والجماعات حيال أشياء أو أشخاص أو مواقف تختلف حولها الآراء وتتباين إزاءها وجهات النظر (عسليّة والبناء، 2009).
- المساواة بين الرجل والمرأة** : هي مبدأ أساسي من مبادئ حقوق الإنسان، وهي تعني أن يتمتع كلا الجنسين بنفس الحقوق والفرص في جميع مجالات الحياة، سواء كانت سياسية، اقتصادية، اجتماعية، ثقافية، أو شخصية، وهي الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة (تقرير أهداف التنمية المستدامة، 2022).
- جامعة القدس** : هي جامعة فلسطينية تقع في مدينة القدس وضواحيها، ويقع حرمها الرئيسي في بلدة أبوديس، ولها فروع ومبانٍ في الشيخ جراح، وبيت حنينا، والبيرة، تأسست في عام 1984م، وتم الإعلان عن تأسيسها بشكل رسمي عام 1995م بعد أن تحقق الاندماج الرسمي للكليات وإقرار القانون الأساسي للجامعة (<https://ar.wikipedia.org/wiki>).
- جامعة الخليل** : هي جامعة فلسطينية تقع في مدينة الخليل، حيث بدأت نواتها بتأسيس كلية الشريعة الإسلامية لتكون أول مؤسسة علمية للتعليم الجامعي في فلسطين في سنة 1971، إذ انتظم فيها ثلاثة وأربعون طالباً وطالبة من مختلف أرجاء فلسطين. (<https://www.hebron.edu/index.php/hu-overview.html>)

تعريفات إجرائية

- المساواة** : ترى الباحثة أن المساواة بين الرجل والمرأة هو تنفيذ السياسات والقوانين والأنشطة لضمان حقوق وواجبات متساوية لكلا الجنسين في جميع المجالات الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية، ويشمل ذلك تطبيق القوانين بشكل عادل، تقديم فرص متساوية في العمل والتعليم، والإزالة التدريجية لأي حواجز قد تعيق مساهمة المرأة بالرغم من وجود قوانين تضمن حقوقها، وكما يتطلب المراقبة المستمرة لضمان تحقيق العدالة والمساواة الفعلية على أرض الواقع.
- الجامعة** : حيث ترى الباحثة أن الجامعة هي مؤسسة تعليمية عالية تقدم برامج دراسية متقدمة، وتمنح درجات أكاديمية مختلفة مثل البكالوريوس، والماجستير، والدكتوراه، تهدف الجامعة إلى توفير بيئة تعليمية وبحثية تمكن الطلاب من اكتساب المعرفة والمهارات الضرورية لممارسة مهنتهم والمساهمة في تطوير المجتمع. بالإضافة إلى التدريس، تلعب الجامعة دوراً مهماً في إجراء الأبحاث العلمية وتطوير المعارف في مختلف التخصصات.
- جنس الموظف** : تذكر الباحثة أن جنس الموظف المقصود به التصنيف الذي يُستخدم لتمييز الموظفين بناءً على خصائصهم البيولوجية أو الهوية الشخصية المتعلقة بالجنس، ويشمل عادةً فئتين رئيسيتين: الذكر والأنثى. يُستخدم هذا التصنيف في بعض الأحيان لأغراض إدارية، أو إحصائية، أو لضمان حقوق الموظفين ومساواتهم وفقاً للسياسات والقوانين المعمول بها.
- المؤهل العلمي** : هو شهادة رسمية أو وثيقة تثبت إتمام الفرد لمستوى معين من التعليم أو التدريب في مجال محدد. يمكن أن يشمل ذلك الشهادات الأكاديمية مثل البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، بالإضافة إلى الشهادات المهنية والتراخيص التي تثبت الكفاءة في مهنة معينة.
- عمر الإنسان** : هو المدة الزمنية التي قضاها الشخص منذ ولادته وحتى تاريخ معين. يُقاس عادةً بالسنوات والأشهر والأيام.
- الراتب أو الدخل** : هو المقابل المادي الذي يحصل عليه الفرد نظير عمله أو جهده أو استثماره. يمثل الراتب أو الدخل مصدر الدخل الأساسي للفرد أو الأسرة، ويستخدم لتلبية الاحتياجات الأساسية مثل الغذاء والسكن والرعاية الصحية، بالإضافة إلى تلبية الرغبات وتحقيق الأهداف المالية.
- سنوات الخبرة** : هي الفترة الزمنية التي يقضيها الشخص في العمل أو ممارسة نشاط معين، سواء كان وظيفة أو مهنة أو مجالاً تخصصياً. تُعتبر هذه الفترة مقياساً لمدى اكتساب الفرد للمهارات والمعرفة والخبرة العملية في مجال معين.
- طبيعة العمل** : تشير إلى الخصائص الأساسية والمهام الرئيسية التي يتضمنها وظيفة أو مهنة معينة. تتضمن هذه الخصائص المهام اليومية، والمسؤوليات، البيئة التي يتم فيها العمل (مكتب، موقع بناء، مختبر، إلخ)، والتفاعلات مع الآخرين (زبائن، زملاء، مديرين)، وفي هذه الدراسة طبيعة العمل قسمت إلى ثلاثة أقسام: خدمات، وعمل إداري، وعمل أكاديمي.

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على معرفة اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (250) موظفاً وموظفة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات استبانة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة، وجاء بالمرتبة الأولى المجال الأول: اتجاهات الجامعات الفلسطينية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، وفي المرتبة الأخيرة المجال الرابع: المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، وكما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات الجامعات الفلسطينية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفي الجامعات تعزى لمتغير (الجامعة، الجنس، العمر).

وكما أظهرت النتائج أنه توجد فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات الجامعات الفلسطينية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفي الجامعات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح المؤهل العلمي ماجستير، و متغير الراتب لصالح الراتب (أكثر من 1700) دينار، و متغير الخبرة لصالح الخبر (5-10) سنوات، و متغير طبيعة العمل لصالح طبيعة العمل خدمات، وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها: الاهتمام بالمرأة في جميع مناحي الحياة، إعطاء المرأة حقها بدون اللجوء للمحاكم.

Attitudes Of Al-Quds University (Abu Dis) And Hebron University Towards Achieving Gender Equality from The Perspective Of Their Employees.

Prepared by: Noor Obaed.

Supervised by: Dr. Iyad lafe.

Abstract:

The current study aimed to identify the attitudes of Al-Quds University (Abu Dis) and Hebron University towards achieving gender equality from the perspective of their employees. The researcher used the descriptive approach. The study sample consisted of (250) male and female employees. The study results showed that the total score of the study sample members' assessments of the study questionnaire areas was high, and the first area came in first place: Palestinian universities' attitudes towards achieving gender equality, and the fourth area came in last place: Obstacles that prevent achieving gender equality. The results also showed that there were no differences in the study sample's responses regarding Palestinian universities' attitudes towards achieving gender equality from the point of view of university employees attributed to the variable (university, gender, age).

The results also showed that there were differences in the study sample members' responses regarding Palestinian universities' attitudes towards achieving gender equality from the point of view of university employees attributed to the academic qualification variable, in favor of the master's degree, the salary variable in favor of the salary (more than (1700) dinars, the experience variable in favor of the experience (5-10) years, and the nature of work variable in favor of the nature of work services. In light of these results, the study recommended a set of recommendations, including: paying attention to women in all aspects of life, giving women their rights without resorting to the courts.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 مقدمة الدراسة

تشكل الإناث النسبة الأكبر من سكان العالم (بنسبة 51.6%)، إلا أن مشاركتهن في جميع المجالات تبقى قليلة مقارنة بعددهن، ما قد ينعكس سلباً على جميع المجالات، وعلى الرغم من التقدم الذي حصل فيما يخص تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، إلا أن التمييز بين الجنسين في كل من التعليم وسوق العمل والصحة والتمثيل السياسي مازال قائماً، حيث يعد التمييز بين الجنسين أكبر عقبة تواجه التحصيل التعليمي، وتعد الإناث أكبر فئة محرومة من الحق في التعليم، مما ينعكس سلباً على مستوى وعيهم وعلى صحتهم وصحة أطفالهن، حيث تشير إحصائيات منظمة الأمم المتحدة لحماية الطفولة (اليونيسيف) إلى وجود ثلاثة وتسعين مليون طفل عبر العالم خارج المدرسة، إثنان وخمسون بالمئة منهم إناث، أما بالنسبة للتمييز في سوق العمل، فلا تزال مشاركة الإناث فيه أقل بكثير من مشاركة الذكور، حيث تواجه الإناث فروقا كبيرة في الأجور بينها وبين نظرائها الذكور (محمد، 2020)، وتؤدي هذه الفروقات في الأجور إضافة إلى غيرها من الأشكال المختلفة من التمييز والتفرقة بين الجنسين إلى الحد من الوظائف التي تعمل بها الإناث، كما لا يزال تمثيل الإناث منخفضاً ومحدوداً في المجال السياسي وكذلك في المناصب الإدارية العليا وهو ما أكدته العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال (وراد والسبتي، 2017).

وقد طالبت العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية بالمساواة بين الرجل والمرأة. ومن هذه المواثيق العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، الذي أكد على ضرورة مساواة المرأة بالرجل في كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المشني، 2011)، كذلك جاء في

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام (1979) التأكيد على مساواة المرأة بالرجل في الحقوق والحريات العامة.

وأصدرت منظمة العدل الدولية التي تأسست عام 1945م اثنتي عشرة اتفاقية عمل وتوصيات تتعلق بحقوق المرأة العاملة من أهمها الاتفاقية رقم 100 للعام 1951م بشأن المساواة في الأجور (موقع مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا). هذا وقد أقرت بعض الاتفاقيات الدولية ضمناً وجود بعض الفروق بين الرجل والمرأة، حيث طالبت منظمة العدل الدولية في الاتفاقية رقم (45) لسنة (1935) م بعدم استخدام المرأة تحت سطح الأرض للعمل اليدوي في أي منجم، كذلك أكدت الاتفاقية الدولية المتعلقة بعمل النساء ليلاً في مراجعتها لعام (1948) على عدم تشغيل النساء ليلاً في أي منشأة صناعية إلا إذا كانت منشأة لا تستخدم سوى أفراد من نفس العائلة. والعديد من الدول أقرت هذا القانون في نظمها منها فلسطين، حيث أقر قانون العمل الفلسطيني عدم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة في المادة 101، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الأعمال الخطرة أو الشاقة يمكن أن تحد من قدرة المرأة على الإنجاب، أو على الحمل، أو على حالتها النفسية بصفة عامة (نصرة، 2018).

فلا تتحقق التنمية في أي مجتمع بدون إشراك المرأة في صنع هذه التنمية، فالمرأة نصف المجتمع، بل المجتمع كله، ولذلك فإن تهميشها واقصائها من الحياة بجوانبها السياسية والاقتصادية والاجتماعية يفقد المجتمع طاقة جبارة ومورداً مستمراً لذا كانت الحاجة إلى تمكينها لضمان مشاركتها الفعالة في صنع القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية مما يجعلها عنصراً فاعلاً في دفع عجلة التنمية واستدامتها على الصعيدين العالمي والمحلي.

وتعتبر حقوق المرأة في فلسطين موضوعاً ذا أبعاد متعددة، تتأثر بالعوامل الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية، حيث تواجه النساء الفلسطينيات العديد من التحديات التي تشمل القيود الثقافية والاجتماعية والتعقيدات الناجمة عن الاحتلال الإسرائيلي، ومع ذلك، فقد حققت النساء الفلسطينيات تقدماً ملحوظاً في السنوات الأخيرة بفضل جهود المجتمع المدني والمنظمات الحقوقية التي تسعى لتعزيز دور المرأة وتمكينها، وتمثل المرأة نسبة مهمة في قطاع التعليم والعمل، ومع ذلك لا تزال هناك فجوة كبيرة في الفرص الاقتصادية والسياسية مقارنة بالرجال، وتبذل جهود حثيثة لتعزيز حقوق المرأة ودعمها في الوصول إلى مواقع اتخاذ القرار والمشاركة الفعالة في الحياة السياسية والاجتماعية (مساعدة، 2017). فقد أصبح موضوع تمكين المرأة موضوعاً هاماً على الأصعدة الثقافية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والعملية وغيرها قمة مواضيع وأهداف مؤسسات الأمم المتحدة ومنها وضعها كهدف من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر المعتمدة في الوثيقة الختامية لقمة الأمم المتحدة (2022)، أي يجب أن يكون هنالك مشاركة حقيقية وممارسة طبيعية كي تتمكن المرأة من توصيل الرسالة الثقافية

والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والعملية في المجتمع وهي محرومة من هذا التمكين والممارسة ومن هنا برزت مشكلة الدراسة.

2.1 مبررات الدراسة:

جاءت هذه الدراسة انطلاقاً من المبررات أدناه:

- ❖ أهمية موضوع المساواة بين الجنسين.
- ❖ معرفة حجم المعاناة من عدم المساواة بين الجنسين في المجتمع الفلسطيني بشكل خاص والدولي بشكل عام.
- ❖ طبيعة عمل الباحثة في الميدان وما تراه من ظلم يقع على المرأة.
- ❖ معرفة أسباب عدم المساواة بين الجنسين محلياً ودولياً.

3.1 مشكلة الدراسة:

تعد المساواة بين الجنسين من القضايا الحيوية التي تحظى باهتمام عالمي في مجال التنمية والعدالة الاجتماعية، إذ تمثل المؤسسات التعليمية، بما في ذلك الجامعات، بيئة أساسية لتعزيز مفاهيم المساواة والعدل بين الرجال والنساء، ودعم حقوقهما، وتوفير فرص متساوية للتنمية المهنية والشخصية.

وعلى الرغم من التقدم الحاصل في مجالات التشريعات والسياسات الداعمة للمساواة بين الجنسين، إلا أن هناك تفاوتات وتحديات تواجه تحقيق هذا الهدف في بعض المؤسسات التعليمية، نتيجة لعوامل عديدة منها الثقافة، والتقاليد، والآراء الشخصية لموظفيها.

ومن هنا، تتجلى مشكلة الدراسة في تحديد مدى وجود توجهات واتجاهات موظفي الجامعتين نحو قضايا المساواة بين الجنسين، ومعرفة مدى تأثير هذه التوجهات على السياسات والممارسات في الجامعتين، خاصة في ظل الاختلافات الثقافية والجغرافية بين المدينتين، ومدى إمكانية الاستفادة من النتائج لتطوير البرامج والخطط التي تدعم المساواة بين الجنسين في المؤسسات التعليمية الفلسطينية، حيث تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما هي اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم؟

4.1 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في جانبين نظري وتطبيقي.

1.4.1 الجانب النظري:

حيث تتلخص أهمية الدراسة ضمن الآتي:

من المتوخى أن تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى إضافة معرفة جديدة للباحثين فيما يتعلق باتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم، واستكمال الدراسات السابقة ذات العلاقة، وقد تثري هذه الدراسة ميدان التنمية المستدامة، وقد تفتح آفاقاً جديدة أمام الباحثين في هذا المجال، وقد تثري المكتبة الفلسطينية بمعلومات جديدة وقيمة في مجال الدراسة.

2.4.1 الجانب التطبيقي:

تسلط الدراسة الضوء على أهمية المساواة بين الجنسين؛ لما له من علاقة وثيقة بالحياة العامة، ويستفيد منها المتخصصون في التنمية المستدامة، ومساعدة الأخصائيين في ترسيم المعالم والخطوط العريضة في المساواة بين الجنسين. كما وتتخلص أهمية هذه الدراسة بأنها تسلط الضوء على الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة.

5.1 أهداف الدراسة:

جاءت أهداف الدراسة متمثلة في هدف رئيس ألا وهو معرفة اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم، بالإضافة إلى مجموعة أهداف فرعية منها:

- معرفة مدى تطبيق وحقيقة المساواة بين الجنسين في جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل.
- معرفة التأثير الناجم عن عدم المساواة بين الجنسين في جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل.
- الكشف عن المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين.
- معرفة الفروق في اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم والتي تعزى للمتغيرات (الجامعة، الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الراتب، الخبرة، طبيعة العمل).
- منح وإعطاء المؤسسات ذات العلاقة توصيات تدعم العدالة والمساواة بين الجنسين.

6.1 أسئلة الدراسة:

تمت صياغة الأسئلة الآتية:

- ✓ ما هي اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم؟
- ✓ هل يوجد مساواة بين الجنسين في جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل؟
- ✓ ما هو التأثير الناجم عن عدم المساواة بين الجنسين في جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل؟
- ✓ ما هي المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغيرات (الجامعة، الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الراتب، الخبرة، طبيعة العمل)؟

7.1 فرضيات الدراسة:

تمت صياغة الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجامعة.

الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الصفرية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الصفرية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير العمر.

الفرضية الصفرية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب.

الفرضية الصفرية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الخبرة.

الفرضية الصفرية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل.

8.1 حدود الدراسة:

تحددت هذه الدراسة بالحدود الآتية:

- الحدود البشرية: موظفي جامعتي القدس (أبو ديس)، وجامعة الخليل.
- الحدود المكانية: جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2024-2025م.
- الحدود المفاهيمية: اقتصرت هذه الدراسة على المصطلحات والمفاهيم الواردة فيها.
- الحدود الإجرائية: تم إجراء الدراسة في حدود مجتمع الدراسة، والأداة المستخدمة، والطرق والأساليب الإحصائية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة.

1.2 مدخل

في هذا الفصل استعرضت الباحثة عن الاتجاهات بشكل عام، وأهداف التنمية بشكل عام (الهدف الخامس بشكل خاص)، ومفهوم المساواة في حقوق الانسان والشريعة الاسلامية، وتحديد فكرة المساواة ومفهومها في مبادئ حقوق الانسان والمواثيق العالمية لحقوق الانسان، والمساواة في الحقوق الشخصية بين الرجل والمرأة، والمساواة في الحقوق السياسية بين الرجل والمرأة، ومقارنة بين حقوق المرأة والرجل ضمن قانون العمل الفلسطيني، والمساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط، ونظرة على الجامعات الفلسطينية (جامعة القدس، جامعة الخليل).

2.2 الإطار النظري

إن العلاقة بين الرجل والمرأة من حيث الحقوق والواجبات شغلت المجتمعات البشرية على اختلاف دياناتها وثقافتها في مختلف العصور التاريخية ذلك لأن المجتمع البشري يقوم على هذه العلاقة التي تبدأ في الأسرة، ثم تمتد آثارها إلى المجتمع بجميع مؤسساته الرسمية وغير الرسمية.

إن النظر إلى العلاقة بين الرجل والمرأة من حيث الحقوق والواجبات تتمثل في ثلاث اتجاهات رئيسية الاتجاه المتشدد الذي حجم حقوق المرأة وهمش دورها الاجتماعي لصالح الرجل، والاتجاه المتحلل من جميع الضوابط الدينية والاجتماعية الذي نادى بمساواة المرأة بالرجل في جميع الأدوار والحقوق

والواجبات بغض النظر عما بينهما من اختلاف بيولوجي ونفسي، والاتجاه الوسطي المتوازن الذي نظر إلى العلاقة بين الرجل والمرأة على أساس تكامل الأدوار والمهام كل بحسب طاقاته واستعداداته وميوله.

وقد طالبت العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية بالمساواة بين الرجل والمرأة. ومن هذه المواثيق العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة (1966) الذي أكد على ضرورة مساواة المرأة بالرجل في كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المشني، 2011)، وكذلك جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979) التأكيد على مساواة المرأة بالرجل في الحقوق والحريات العامة.

وأصدرت منظمة العدل الدولية التي تأسست عام (1919) م اثنتي عشرة اتفاقية عمل وتوصيات تتعلق بحقوق المرأة العاملة من أهمها الاتفاقية رقم 100 للعام (1951) م بشأن المساواة في الأجور (موقع مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا). هذا وقد أقرت بعض الاتفاقيات الدولية ضمناً وجود بعض الفروق بين الرجل والمرأة، حيث طالبت منظمة العدل الدولية في الاتفاقية رقم (45) لسنة (1935) بعدم استخدام المرأة تحت سطح الأرض للعمل اليدوي في أي منجم، كذلك أكدت الاتفاقية الدولية المتعلقة بعمل النساء ليلاً في مراجعتها لعام (1948) على عدم تشغيل النساء ليلاً في أي منشأة صناعية إلا إذا كانت منشأة لا تستخدم سوى أفراد من نفس العائلة. والعديد من الدول أقرت هذا القانون في نظمها منها فلسطين، حيث أقر قانون العمل الفلسطيني عدم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة في المادة 101 وأرجع السبب في ذلك إلى أن الأعمال الخطرة أو الشاقة يمكن أن تحد من قدرة المرأة على الإنجاب، أو على الحمل، أو على حالتها النفسية بصفة عامة (نصرة، 2018).

ومن البديهي أن المجتمعات المسلمة تتميز بنظرة خاصة إلى قضية المساواة بين الرجل والمرأة تقوم على أساس التكامل بينهما في الأدوار الاجتماعية والعدل الذي يناسب فطرة كل منهما. حيث إن الإسلام ساوى بين الرجل والمرأة في أصل الإنسانية. يقول الله تعالى: "يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ". (سورة النساء: 1). كما بين النبي عليه الصلاة والسلام حقيقة التساوي بين الرجل والمرأة بقوله: "إنما النساء شقائق الرجال" (الألباني، د.ت 177/1)، فنظرة الإسلام متوازنة للمساواة بين الرجل والمرأة، حيث ساوت بينهما في المقام والمكانة، وخالفت بينهما في المهام والأدوار، بطريقة تقوم على التنوع والتكامل بما يتوافق مع التكوين العقلي والجسمي والنفسي لكل من الرجل والمرأة (سلطان، 2010).

ومع أن الإسلام ساوى بين الرجل والمرأة في أصل الإنسانية والتكاليف الدينية والجزاء الأخروي والتصرف المالي في الملكية، إلا أنه فرق بين الرجل والمرأة في الوظائف المرتبطة بطبيعة كل منهما، وتكوينه العقلي والعاطفي والبدني. ولهذا السبب وردت الآيات القرآنية والأحاديث النبوية بلفظ العدل بدلاً من المساواة حيث قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " اتقوا الله واعدلوا بين أولادكم؛ كما تحبون أن يبروكم". (الألباني، د.ت، 19/4).

1.2.2 الاتجاهات بشكل عام.

يعد مفهوم الاتجاهات من أكثر المفاهيم استخداماً في علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع نظراً لمرونة هذا المفهوم وسهولة استخدامه على نطاق الفرد والجماعة وكذلك سهولة توظيفه في نماذج ثقافية متعددة، الأمر الذي جعله نقطة التقاء بين علم النفس وعلم الاجتماع (المصدر، 2022)، وتكمن أهمية الاتجاه في كونه حلقة وصل بين القيم والمعتقدات التي ينشأ عليها الإنسان وبين السلوك الذي يتخذه حيال ظاهرة معينة.

ويعرف وحيد (2001) الاتجاه بأنه: "أسلوب منظم منسق في التفكير والشعور ورد الفعل تجاه الناس والجماعات والقضايا الاجتماعية، أو أي حدث في البيئة"، ويعرفه عسليّة والبنا (2009) بأنه: "مواقف فردية أو جماعية يتخذها الفرد والجماعات حيال أشياء أو أشخاص أو مواقف تختلف حولها الآراء وتتباين إزاءها وجهات النظر"، وهناك تعريف يبين الاتجاه على أنه: "استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة القبول أو الرفض نحو أشخاص وأشياء، أو موضوعات ومواقف جدلية في البيئة التي تثير هذه الاستجابة (زهرا، 2003) ويناقش كل من ايتون وفيسر (Eaton & Visser, 2008) كيف اكتسب مصطلح "الاتجاه" قدرًا هائلًا من الاهتمام في مجالات علم الاجتماع والعلوم السياسية والاقتصاد والفلسفة الاجتماعية حيث اهتمت التخصصات والأنثروبولوجيا والسياسية باتجاهات الإنسان نحو الأشياء التي يحبها ويكرهها.

ويضيف الباحثان أن الاتجاه هو حكم ذاتي أو إدراك لموقف الشخص تجاه كائن ما وإلى أي مدى يهتم الشخص ويتعامل مع موقف معين يمر به. ويتضح من التعريفات السابقة أن الاتجاه مرتبط بالآخرين سواء أكانوا أشخاصاً أو موضوعات وهم الذين يدفعون باستثارة ويرجع الاتجاه نحوهم سواء بالإيجاب أو السلب ذلك إلى مدى تناسب وتفاعل الشخص مع الموضوع. هذا وتتسم الاتجاهات بعدة خصائص تتمثل في أنها تعمل على توجيه سلوك الأفراد والجماعات، وتحمل منحى إيجابياً أو سلبياً، ويشكلها المجتمع وتنعكس على سلوك الفرد تجاه قضايا المجتمع، وتمثل تكويناً فرضياً غير ملموس يُستدل

على وجوده من أثاره، وهي مكتسبة متعلمة ونسبية تتغير بتغير المثيرات ويمكن تعديلها أو تغييرها، وترتبط الاتجاهات بثقافة المجتمع وقيمه وعاداته وتختلف من بيئة اجتماعية لأخرى (صديق، 2012). ويتكون الاتجاه من ثلاثة عناصر هي: المكون الوجداني أو العاطفي وهو متعلق بمشاعر الفرد ودرجة ميله إلى الإقبال أو الإحجام وبدرجة التحبيب أو النفور بالنسبة الموضوع الاتجاه، بالإضافة إلى المكون المعرفي الذي يشير إلى مجموعة الأفكار والمعتقدات والعمليات الإدراكية التي تتعلق بموضوع الاتجاه، والتي على أساسها يتحدد موقفه والمكون السلوكي وهو الاستجابة العملية نحو موضوع الاتجاه، والفرد الذي يحمل معتقدات سلبية نحو موضوع ما أو جماعة من الجماعات فإنه إما يتحاشى اللقاء بهم أو يوقع عليهم العقاب، وبعكس ذلك لو كانت لديه معتقدات إيجابية نحوهم فإنه يكون مستعداً لتقديم المساعدة والتفاعل معهم (وحيد، 2001)، كما أن للاتجاهات وظائف عديدة تتضمن تنظيم العمليات الشعورية والإدراكية والمعرفية حول الظواهر والقضايا المتنوعة في المجتمع وتحديد السلوك الإنساني وتفسيره.

حيث أنها تتعكس في سلوك الفرد وتوجه أقواله وتفاعله مع الآخرين ومع المتغيرات من حوله، إضافة إلى تحقيق الاتساق والثبات للفرد في استجاباته نحو الموضوعات، وفي إدراكه للأشياء من حوله، وكذلك تيسر له صنع القرارات واتخاذها في المواقف المتعددة التي تواجهه وتحديد معالم العلاقة بين الفرد والمجتمع، وتعبير عن انسجام ومسايرة الفرد للمعايير والقيم والمعتقدات السائدة في المجتمع (الحسن، 2008).

2.2.2 أهداف التنمية المستدامة (SDGs)

أهداف التنمية المستدامة (SDGs) والمعروفة رسمياً باسم تحويل عالمنا (جدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة) وهي عبارة عن مجموعة من سبعة عشر هدفاً وضعت من قبل منظمة الأمم المتحدة، وقد ذكرت هذه الأهداف في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في 25 أيلول/سبتمبر 2015 وفي 1 كانون الثاني / يناير 2016، أدرجت أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر في خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

تترابط هذه الأهداف العريضة فيما بينها على الرغم من أن لكل منها أهداف صغيرة محددة خاصة به، تمثل في مجموعها 169 غاية. وتغطي أهداف التنمية المستدامة مجموعة واسعة من قضايا التنمية الاجتماعية والاقتصادية (الفقر - الجوع - الصحة - التعليم - تغير المناخ - المساواة بين الجنسين - المياه - الصرف الصحي - الطاقة - البيئة - العدالة الاجتماعية).

وعلى الرغم من أن أهداف التنمية المستدامة ليست ملزمة قانوناً، إلا أن الحكومات تأخذ زمام ملكيتها وتضع أطر وطنية لتحقيقها. ولذا فالدول هي التي تتحمل المسؤولية الرئيسية عن متابعة التقدم المحرز واستعراضه، مما يتطلب جمع بيانات نوعية — يسهل الوصول إليها — في الوقت المناسب، بحيث تستند المتابعة والاستعراض على الصعيد الإقليمي إلى التحليلات التي تجري على الصعيد الوطني، وبما يساهم في المتابعة والاستعراض على الصعيد العالمي.

ففي 5 ديسمبر 2014 وافق أمين الجمعية العامة للأمم المتحدة على تقرير جدول أعمال تنمية ما بعد 2015 القائم على مقترحات مجموعة العمل المفتوحة، بدأت المفاوضات الحكومية الدولية على المشاركة في جدول أعمال التنمية ما بعد 2015 في يناير كانون الثاني عام 2015 وانتهت في أغسطس عام 2015. وبعد المفاوضات تم اعتماد الوثيقة النهائية للتنمية المستدامة في (25-27) سبتمبر 2015 في نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية بعنوان "تحويل عالمنا: جدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة".

تتضمن الفقرة 54 من قرار الأمم المتحدة A/RES/70/1 المؤرخ 25 أيلول / سبتمبر 2015 الأهداف والغايات، وشملت العملية التي تقودها الأمم المتحدة الدول الأعضاء فيها وعددها 193 دولة والمجتمع المدني العالمي والقرار هو اتفاق حكومي دولي واسع النطاق يعمل بوصفه خطة للتنمية لما بعد عام 2015 وتستند أهداف التنمية المستدامة إلى المبادئ المتفق عليها في القرار بعنوان "المستقبل الذي نصبو إليه".

وتكلمت الباحثة عن الأهداف التي لها علاقة بهدف المساواة بين الجنسين.

1.2.2.2 الهدف الأول: القضاء على الفقر.

قلبت جائحة مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد - 19) مسار التقدم المطرد المحرز في الحد من الفقر على مدى 25 عاماً الماضية، فللمرة الأولى منذ جيل ازداد عدد الأشخاص الذين يعيشون في فقر مدقع والآن ربما يتسبب ارتفاع التضخم بعرقلة التقدم أكثر فأكثر. ويمكن أن تؤدي الأزمات مجتمعة إلى أن يعيش ما بين (75-90) مليون شخص إضافي في فقر مدقع، مقارنةً بتوقعات ما قبل الجائحة (تقرير أهداف التنمية المستدامة، 2022).

وترى الباحثة أن التركيز على هذا الهدف مهم جدًا لأنه يشجع على وضع سياسات وبرامج تضمن توزيع الموارد بشكل عادل وتوفير الفرص للجميع. ومع ذلك، فإن القضاء على الفقر يحتاج إلى جهود طويلة الأمد، وتعاون دولي، وابتكار في الحلول، لضمان تحقيق نتائج مستدامة وشاملة.

حيث أن القضاء على الفقر لا يُعنى فقط برفع مستوى المعيشة، بل يبني أسسًا لمجتمعات أكثر استدامة ومرونة، وهو خطوة أساسية لتحقيق باقي أهداف التنمية المستدامة.

كما وترى الباحثة أن هذا الهدف يهدف إلى إنهاء الفقر بجميع أشكاله في كل مكان، الفقر ليس مجرد نقص في الدخل، بل هو حرمان من العديد من الفرص والحقوق الأساسية مثل التعليم، الصحة، والوصول إلى الخدمات، ويعتبر القضاء على الفقر حجر الزاوية لأي تنمية مستدامة، لأنه يمهد الطريق لتحسين جودة الحياة للأفراد والمجتمعات.

2.2.2.2 الهدف الرابع: التعليم الجيد.

أدت جائحة كوفيد - 19 إلى تعميق أزمة قائمة في التعليم، مع تعطل حاد في أنظمة التعليم في جميع أنحاء العالم. وكان لإغلاق المدارس عواقب مقلقة على تعلم الأطفال ورفاهيتهم، لا سيما بالنسبة للفتيات والمحرومين، بمن فيهم الأطفال ذوو الإعاقة وسكان الأرياف والأقليات العرقية. وما يُقدر بنحو 147 مليون طفل فاتهم أكثر من نصف دراستهم الحضورية ونتيجة لذلك، قد يخسر هذا الجيل من الأطفال ما مجموعه 17 تريليون دولار من أجورهم المكتسبة طوال حياتهم (بالقيمة الحالية) (تقرير أهداف التنمية المستدامة، 2022).

ترى الباحثة أن هذا الهدف هو هدف حيوي لتحقيق التنمية المستدامة. تحقيق هذا الهدف يتطلب استثمارات كبيرة في التعليم، وتعزيز التعاون الدولي، وتبني سياسات تعليمية شاملة وعادلة. التعليم ليس فقط حقًا إنسانيًا أساسيًا، بل هو أيضًا مفتاح لتحقيق أهداف التنمية المستدامة الأخرى، مثل القضاء على الفقر، وتعزيز الصحة، وتحقيق المساواة بين الجنسين.

وترى الباحثة أن هذا الهدف يركز على ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة، فالتعليم هو المحرك الأساسي للتنمية، فهو يمنح الأفراد المعرفة والمهارات اللازمة للخروج من دائرة الفقر، ويزيد من فرصهم في الحصول على وظائف لائقة، وكما أنه يساهم في بناء مجتمعات أكثر وعيًا وتقدمًا.

3.2.2.2 الهدف الخامس: المساواة بين الجنسين.

خرج العالم عن المسار الصحيح نحو تحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام 2030، وكان من شأن التداخيات الاجتماعية والاقتصادية للجائحة أن جعلت الوضع أكثر قتامة. وتأخر إنجاز التقدم المرجو في مجالات عدة، بما في ذلك الوقت الذي تستغرقه أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر والأعمال المنزلية، واتخاذ القرار بشأن الصحة الجنسية والإنجابية، والميزنة المراعية للمنظور الجنساني. وواجهت الخدمات الصحية للمرأة التي تعاني بالفعل من ضعف التمويل الكثير من التعطل. وما يزال العنف ضد المرأة متفشياً.

وعلى الرغم من اضطلاع النساء بأدوار قيادية في الاستجابة لجائحة كوفيد - 19، إلا أنهن ما زلن يتخلفن عن الرجال في ضمان شغل ما يستحقن من مناصب صنع القرار. وثمة حاجة إلى التزام واتخاذ إجراءات جريئة للتعجيل بإحراز تقدم، بما في ذلك من خلال تعزيز القوانين، والسياسات، والميزانيات والمؤسسات التي تنهض بالمساواة بين الجنسين. وزيادة الاستثمار في الإحصاءات الجنسانية مسألة حيوية، لأن أقل من نصف البيانات اللازمة الرصد الهدف 5 متاحة حالياً (تقرير أهداف التنمية المستدامة، 2022).

حيث تعتبر الباحثة هذا الهدف هو هدف حيوي لتحقيق التنمية المستدامة. تحقيق هذا الهدف يتطلب جهوداً متضافرة من الحكومات، المنظمات الدولية، المجتمع المدني، والأفراد. المساواة بين الجنسين ليست فقط قضية أخلاقية، بل هي أيضاً شرط أساسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة الأخرى، مثل القضاء على الفقر، وتعزيز الصحة، وتحقيق التعليم الجيد للجميع.

وترى الباحثة أن هذا الهدف يهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، فعندما يتم تمكين المرأة ومنحها نفس الفرص المتاحة للرجل في التعليم والعمل والمشاركة السياسية، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على المجتمع ككل، فهو يزيد من الإنتاجية الاقتصادية، ويساهم في تحسين صحة وتعليم الأسر، ويعزز من التماسك الاجتماعي.

4.2.2.2 الهدف العاشر: الحد من أوجه عدم المساواة.

قبل أزمة كوفيد - 19، أشارت دلائل مشجعة عبر عدد من المؤشرات إلى أن عدم المساواة في الدخل أخذ بالتقلص. ففي العديد من البلدان، على سبيل المثال، ارتفعت مداخيل أشد الناس فقراً بوتيرة أسرع من المتوسط الوطني، على الرغم من استمرار أوجه عدم المساواة في مجالات أخرى. والآن تعكس

الجائحة كما يبدو مسار أي اتجاهات إيجابية. وأولئك الذين لديهم مداخيل منخفضة نسبياً معرضون لخطر التخلف عن الركب. كما أدت الجائحة إلى تكثيف التمييز الهيكلي والمنهجي. فالأسواق الناشئة والاقتصادات النامية تشهد تعافياً بطيئاً، ما يوسع الفوارق في الدخل بين البلدان. ووصل عدد اللاجئين في شتى أنحاء العالم إلى أعلى عدد مطلق مسجل على الإطلاق في عام 2021؛ وللأسف، شهد ذلك العام أيضاً عدداً قياسياً من الوفيات بين المهاجرين (تقرير أهداف التنمية المستدامة، 2022).

تعتقد الباحثة أن هذا الهدف جوهرى لتحقيق الاستقرار والتنمية المستدامة، حيث أن التفاوت المفرط يؤدي إلى اضطرابات اجتماعية، ويهدد الوحدة الوطنية، ويعيق التطور الاقتصادي. وبالتالي، فإن التركيز على الحد من عدم المساواة يساهم في بناء مجتمعات أكثر عدالة ومرونة، مع تعزيز السلام والتنمية الاجتماعية على المدى الطويل.

وكما ترى الباحثة أن هذا الهدف يتعلق بالحد من عدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها، وهذا الهدف لا يقتصر على عدم المساواة في الدخل والثروة، بل يشمل أيضاً عدم المساواة في الفرص، مثل الوصول إلى العدالة والرعاية الصحية والخدمات الأساسية، ومعالجة هذا الخلل تساهم في بناء مجتمعات أكثر عدالة واستقراراً، وتقلل من احتمالات النزاعات والاضطرابات الاجتماعية.

3.2.2 العلاقة التكاملية بين الأهداف

أولاً: التعليم الجيد (الهدف الرابع) يُمكن الأفراد من الحصول على وظائف أفضل، مما يساهم مباشرة في القضاء على الفقر (الهدف الأول).

ثانياً: المساواة بين الجنسين (الهدف الخامس) تضمن أن تحصل الفتيات والنساء على نفس الفرص التعليمية والوظيفية، مما يدعم تحقيق التعليم الجيد (الهدف الرابع) ويسرع من عملية القضاء على الفقر (الهدف الأول).

ثالثاً: الحد من عدم المساواة (الهدف العاشر) يضمن أن تكون جهود التنمية شاملة وتصل إلى الفئات الأكثر ضعفاً، مما يعزز من فاعلية أهداف مثل القضاء على الفقر (الهدف الأول). والتعليم الجيد (الهدف الرابع) والمساواة بين الجنسين (الهدف الخامس).

باختصار، هذه الأهداف الأربعة مترابطة بشكل وثيق، ولا يمكن تحقيق أي منها بمعزل عن الآخر. فالتنمية المستدامة تتطلب نهجاً شمولياً يراعي هذه الروابط لتحقيق تغيير حقيقي ومستدام.

وتتكامل أهداف التنمية المستدامة الأربعة التي نكرتها الباحثة سابقاً بشكل كبير، حيث إن تحقيق كل هدف منها يدعم ويُسرّع من تحقيق الأهداف الأخرى. يمكن النظر إليها كحلقات متصلة في سلسلة التنمية البشرية والاقتصادية.

4.2.2 مفهوم المساواة في حقوق الإنسان والشريعة الإسلامية.

المبحث الأول: تحديد فكرة المساواة ومفهومها في مبادئ حقوق الإنسان والمواثيق العالمية لحقوق الإنسان.

بما يعرف أن حقوق الإنسان هي علم يتعلق بحماية الشخص الطبيعي من التعسف والاضطهاد، ويعمل على تدعيم واحترام حرياته الأساسية خاصة الحق في المساواة، ويضع الضمانات الكفيلة التي تحقق لكل إنسان مكنة التقدم والإبداع في ظل حياة آمنة ومستقرة، ومن خلال حقوق الإنسان ظهرت فكرة المساواة بين الرجال والنساء ففي القرنين السابع عشر والثامن عشر كانت حقوق الإنسان قاصرة على حقوق الرجال فقط دون النساء، وعلى الرغم من فكرة القانون الطبيعي التي تقرر الحق في المساواة لسائر الناس فقد عرف تاريخ البشرية مبررات للخروج على هذا الحق: كالتفرقة بين الناس على أساس أن البعض أكثر أهمية من الآخرين، وعليه ظهرت التفرقة بين الرجل والمرأة وغير ذلك من النظم والممارسات المهنية للإنسان (فودة، 2016).

وعند التعريف عن حقوق الإنسان لا بد لنا من التعريف عن مفهوم الحق في القانون الدولي:
تعريف الحق عند فقهاء القانون الدولي:

يعرفه الفقيه دابان Dabin الحق بأنه " ميزة يمنتها القانون لشخص ما لتحميها طرق قانونية فيكون ذلك الشخص بمقتضى تلك الميزة أن يتصرف في مال أقر القانون بانتمائه إليه سواء باعتبار مالكا أو مستحقا له في ذمة الغير " (مساعدة، 2015).

ويعرفه غانم بأنه " الحق عبارة عن استئثار شخص لقيمة معينة استئثارا يحميها القانون عن طريق التسلط والاقتضاء بغية تحقيق مصلحة لهذا الشخص يراها المجتمع جديرة بالحماية (حمود، 2013).
أما فرج فيعرف الحق بأنه " استئثار بشيء أو قيمة يحميها القانون " وحقوق الإنسان بمضمونها تعبر عن مصلحة إنسانية مشتركة وشاملة للكائن البشري رغم اختلاف المذاهب والثقافة ونجدها تتحد في (خاطر، 2015):

أ- **قواعد القانون الطبيعي:** لا يمكن للفرد أن يمارس حقه إلا إذا كان متمتعاً بحرية مطمئناً في نفسه ويشعر بالأمان في مجتمعه ويعلم بأن لديه حق يملكه يستطيع أن يستعمله أو يمارس في اللحظة التي يشاء.

ب- **قواعد العدالة** والتي لم تظهر إلا بعد أن ظهرت أفكار الاشتراكية وبد أن تسيطر عملياً في مجتمعات دول معينة وتحت ضغط الأفكار الاشتراكية تبنت الرأسمالية ما يدعى بالديمقراطية السياسية التي تجعل الحقوق الفردية الحقوق الأصلية.

وعند تناولنا للحقوق الفردية للإنسان فإننا نجد أنها تتمثل في الحقوق اللصيقة بالذات الإنسانية وهي حقوق ظهرت في أول مرة في الإعلان الأمريكي ثم في الإعلان الفرنسي سنة 1978 والحقوق الفردية في هذين الإعلانين هي التي تم الاستلهاً منها في وضع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 وكذلك في وضع عهدي الأمم المتحدة لسنة 1966 وهذه النصوص مؤسسة على التأكيد على الحرية والعدالة والأخوة للجميع. وعليه تظهر المساواة بين الجنسين في ظل الحقوق الفردية والسياسية والاجتماعية والثقافية إذ أنها حقوق تمكن الشخص من الحصول على امتيازات ناتجة عن تنفيذ واجب وتسمى بالحقوق التي تمكنه من ممارسة بعض النشاطات بالحقوق الحرية وهنا يكون القانون غير منشئ لهذه الحقوق بل يكون حامٍ لها أم في حالة حقوق المصلحة التي تمكن من الحصول على خدمة فهي تتعلق بنشاط المستفيد بل بنشاط طرف آخر في العلاقة القانونية إن المستفيد هنا في وضع انتظار لكنه لا يتوقف على الانتظار بل يضيف إلى ذلك المطالبة بالتنفيذ إذ لم تقدم له الخدمة المرجوة ومن خلال هذا الإعلان كابدت المرأة للحفاظ على دورها في المجتمع كمواطنة وكأداة فعالة في المجتمع لتحمل المسؤولية في ظل المساواة بينها وبين الرجل.

ومن خلال المفهوم الشكلي للمساواة بين الجنسين هو أن يلتزم المجتمع الدولي بضمان تحقيق المساواة بين الرجال والنساء كما هو مقرر في النصوص الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ويرتبط مبدأ المساواة بمفهوم حقوق الإنسان ويجب إن يكون أساساً لبلوغ هذه الحقوق ويقصد بالمساواة الشكلية معاملة الجنسين بطريقة واحدة فإذا عاملنا الجنسين بطريقة مختلفة على أساس الجنس يكون هناك تمييز. ولقد أكدت المواثيق الدولية مبادئ المساواة بين الجنسين وهذا ما سنعرضه في:

✓ البيان العالمي لحقوق الإنسان 1948.

✓ العهد الدولي لحقوق الإنسان 1966.

✓ العهد الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

✓ إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة.

بعد خروج المجتمع الدولي من الحرب العالمية الثانية اهتم بمسألة السلام العالمي أكثر من ذي قبل وما دام السلام يشمل ما يتمتع به الإنسان من حقوق تضمن له كرامته وحرية فقد ارتبط البحث عن السلام بديباجة ميثاق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وركزت الديباجة على أن أهداف شعوب الأمم المتحدة هو تأكيدهم من جديد بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية وفي متن ميثاق الأمم المتحدة المادة الأولى تضمنت أهداف من بينها " تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء .

1.4.2.2 البيان العالمي لحقوق الإنسان 1948 (الاتفاقيات الدولية، 2021).

في اتجاه تكلمه وتأكيد النصوص المتعلقة بحقوق الإنسان الواردة في الميثاق تجسد أول عمل تشريعي في المنظمة الأممية تتمثل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في شكل لائحة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة تحت رقم (217 |1) في 10 ديسمبر 1948 وكان الإعلان ترجمة للطموحات الأمريكية فيما يتعلق بالمنظمة الأممية ولقد اجتهد الأمريكان في حشد أغلبية كبيرة من الأصوات لصالح الإعلان بما لهم من حلفاء ومؤيدين وبذلك حصلت اللائحة على 48 صوتاً وبدون أي صوت معارض و 8 أصوات ممتعة ويتألف الإعلان من 30 مادة تناولت كلا من الحقوق المدنية والسياسية إضافة إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نذكر منها:

المادة الأولى: يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء .

المادة الثانية: لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، دون أية تفرقة بين الرجال والنساء .

المادة الثالثة: لكل فرد الحق في الحياة والحرية وسلامة شخصه.

المادة الرابعة: لا يجوز استرقاق أو استبعاد أي شخص ويحظر الاسترقاق وتجارة الرقيق بكافة أوضاعهما .

المادة الخامسة: لا يعرض أي إنسان للتعذيب ولا للعقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة بالكرامة .

المادة السادسة: لكل إنسان أينما وجد الحق في أن يعترف بشخصيته القانونية .

المادة السابعة: كل الناس سواسية أمام القانون ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة منه دون أية تفرقة كما أن لهم جميعاً الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز يخل بهذا الإعلان وضد أي تحريض على تمييز كهذا ونشير إلى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يبدأ بجملة من المبادئ الأساسية كالحق في الحرية والمساواة وعدم التمييز بين الأفراد بسبب العنصر أو اللغة أو الدين أو بسبب الوضع السياسي أو الاجتماعي وهذا ما نستشفه من نص المادة الأولى من الإعلان والمادة الثانية منه وفي المواد الختامية للإعلان (28-30) جاء التأكيد على حق كل إنسان في التمتع بنظام اجتماعي تتوافر فيه الحقوق والحريات السابقة توافراً كاملاً كما تضمنت الواجبات والتبعات التي عاتق الفرد تجاه مجتمعه.

2.4.2.2 العهد الدولي لحقوق الإنسان 1966 (الاتفاقيات الدولية، 2021).

بما أن القانون الدولي لحقوق الإنسان يتجسد في عمل الدول والمنظمات الدولية بصورة فردية وبصورة جماعية لدعم حقوق الإنسان، فضلاً عن ذلك الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي لها الفضل في تكريس حقوق الإنسان وحياته الأساسية. فقد صدر أيضاً عن الجمعية العامة للأمم المتحدة وتتمثل بالإضافة التي أتت بها هذا العهد في تفصيل الأحكام التي تضمنها البيان العالمي سنة 1948 ثم أضاف وبلور بعض الحقوق والحريات بما يعرف الآن بـ "الجيل الأول من حقوق الإنسان غير أن الجديد الذي أتى به هذا العهد هو المبدأ في العمل على إنشاء آليات خاصة للمتابعة والرقابة إذ نص على تكوين لجنة حقوق الإنسان للأمم المتحدة وهو أول آلية تنشؤها الأمم المتحدة للوقوف على مدى جدية الدول الأعضاء في الالتزام بتعهداتها في مجال احترام حقوق الإنسان.

حيث أن الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة الدولية وبحقوقهم المتساوية التي لا يمكن التصرف بها بشكل استناداً للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة على أساس الحرية والعدالة والسلام في العالم.

وإقراراً منها بانبثاق هذه الحقوق من الكرامة المتأصلة في الإنسان. يتشكل العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية من ديباجة و53 مادة وعند النظر في نصوص العهد نجد أنه مقسم إلى أجزاء:

الجزء الأول: يؤكد على حق الشعوب في تقرير مصيرها بنفسها وحريتها في السعي لتحقيق تنميتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الجزء الثاني: يحتوي على تعهدات الدول الأطراف باحترام الحقوق المعترف بها في العهد وكفالتها لجميع الأفراد الموجودين في اقاليمها والخاضعين لولاياتها دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسيا أو غير سياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسل أو غير ذلك من الأسباب كما نجد في المادة 03 من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية " تتعهد الدول الأطراف في العهد الحالي بضمان مساواة الرجال والنساء في حق الاستمتاع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المدونة في الاتفاقية الحالية.

الجزء الثالث: في هذا الجزء يقرر الحق في الحياة وعدم جواز إخضاع الأشخاص للتعذيب أو العقوبة القاسية والإنسانية وعدم جواز استرقاق أحد أو إكراهه وحق كل شخص في الحرية والأمان في شخصه.

الجزء من الرابع حتى السادس: يضم تنظيم الآليات التي تراقب تنفيذ هذا العهد.

3.4.2.2 العهد الدولي لحقوق الإنسان الاجتماعية والاقتصادية والثقافية (الاتفاقيات الدولية، 2021).

وقد صدر هذا العهد أيضا عن الجمعية العامة للأمم المتحدة إذ أصبح يطلق عليه " الجيل الثاني " من حقوق الإنسان وهي الحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية ويتكون هذا العهد من ديباجة و31 مادة موزعة عبر عدة أجزاء نذكر منها:

الجزء الأول: يبدأ بإقرار الشعوب والحق في تقرير مصيرها وحريتها في تحقيق تنميتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الجزء الثاني: ويحتوي على تعهد الأطراف بضمان التمتع الفعلي بالحقوق الواردة وعدم التمييز في ممارسة هذه الحقوق.

الجزء الثالث: يؤكد على حق كل فرد في العمل واعتراف كل دولة طرف بحق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية.

الجزء الرابع: يحتوي على تنظيم متابعة تنفيذ نصوص العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي ينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي أو يحيلها إلى لجنة حقوق الإنسان.

الجزء الخامس: ينظم نفاذ العهد وصحة إجراءاته.

حيث تنص المادة 03 من العهد على إقرار المساواة بين النساء والرجال " تتعهد الدول الأطراف في العهد الحالي بتأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المدونة في العهد الحالي". وتنص المادة 02 من العهد " تتعهد الدول الأطراف في العهد الحالي بضمان ممارسة الحقوق المدونة في العهد الحالي بدون تمييز من أي نوع سواء كان ذلك بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الديانة أو الرأي السياسي أو غيره أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو بسبب الملكية أو صفة الولادة أو غيرها".

4.4.2.2 إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة (الاتفاقيات الدولية، 2021).

عقدت منذ بداية القرن الحالي عدة مؤتمرات دولية لبحث حالة المرأة من مختلف النواحي ولم يفت عهد عصبة الأمم سنة 1919 إن تؤكد على ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة وتوالى انعقاد المؤتمرات وإبرام الاتفاقيات في اتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في شتى المسائل والنواحي الشخصية والمدنية والسياسية ولما تأسست منظمة الأمم المتحدة حرص ميثاقها على تأكيد مبدأ المساواة عموماً والمساواة بين الجنسين بشكل خاص وتتويجا لأعمال الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة وخلال النصف الأول من العقد العالمي للمرأة صادقت الجمعية العامة في (18/12/1979) على اتفاقية " القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة " وفتح باب التوقيع عليها في باريس سنة 1980 وتتضمن هذه الاتفاقية 30 مادة تحدد المبادئ والتدابير الدولية لتحقيق المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في كل مكان.

ولهذا جاءت مواد هذا الإعلان في المادة 11 لتقرر أن حقوق المرأة يجب أن تكون على قدم المساواة مع الرجل، ليس على النصوص القانونية بل على مستوى التطبيق العملي أيضاً.

وقد اعتبر هذا الإعلان التمييز ضد المرأة ليس " إجحافاً سياسياً " فقط بل " يكون جريمة مخلة بالكرامة الإنسانية " كما توجه إلى جميع الدول الأعضاء إلى وجوب اتخاذ التدابير المناسبة لإلغاء القوانين والأعراف والأنظمة والعادات والممارسات القائمة المنطوية على التمييز ضد المرأة وهذا بإدراج التساوي بين الجنسين في الدساتير تكفل تطبيقه في الواقع. ويدرج هذا الإعلان حقوق المرأة التي جاء بها البيان العالمي 1948 كحقها في التمتع بالأهلية القانونية وحقها في التعليم والتملك واختيار الزوج والمساواة مع الرجل أثناء قيام الزواج وعند حله.

كما نص على ضرورة اتخاذ الدول الأطراف خطوات تستهدف تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة بهدف القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين أو على ادوار نمطية للرجل والمرأة. إذ تضمنت الاتفاقية نصوصاً عن كفالة الحقوق المتساوية للمرأة في المجالات السياسية والحياة العامة والتعليم والتدريب والتوظيف والأجر المتساوي والمعاملة وضمانات الأمن الوظيفي عند الزواج والولادة. يقول جيرترود مونجيلا " إن أكبر مشاكل النساء هو مسألة المساواة وهو أم كل المشاكل " .

إلا أن المرأة ظلت تفاضل من أجل المساواة مع الرجل لاكتساب مكانتها الأصلية كالمساواة في الكرامة وقيمتها كشر والمساواة في الحقوق وإمكاناتها ومسؤولياتها وهذا ما أكدته إعلان ميكسيكو 1975 في مساواة الحقوق بين الرجال والنساء .

ويقول عبده " لا تتحقق مقولة التقدم والحرية وبناء مجتمع جديد قبل أن تعيد إلى نصف المجتمع إنسانيته الكاملة" (خاطر، 2015).

ويقول نابليون في المرأة " اليد التي تهز السرير هي اليد التي تهز العالم " ويقصد بذلك أن المرأة هي قاعدة المجتمع وركيزته. ومهما كتب عن المرأة فإن دراستها لا تزال قليلة مع ما ترافق من عدم اكتشاف دورها الحيوي في التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية لوطننا (حمود، 2013).

ترى الباحثة أن حقوق الإنسان دعت وركزت على المساواة بين الجنسين بما يتناسب مع الجنسين.

5.2.2 المبحث الثاني: تحديد مفهوم المساواة في الشريعة الإسلامية.

من المبادئ التي يقوم عليها نظام الحكم في الدولة الإسلامية مبدأ العدالة ولما كانت العدالة ترتبط أساس العدالة باعتبار إن الناس جميعا متساويين ولا تفاضل بينهم في الأحساب والأنساب بل كل أفراد الجنس البشري من نفس واحدة لقوله تعالى " ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيرا"، وقوله أيضا: " من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزيهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"، وقوله أيضا " إن المسلمين والمسلمات، والمؤمنين والمؤمنات، والقانتين والقانتات، والصادقين والصادقات والصابرين والصابرات، والخاشعين والخاشعات والمتصدقين والمتصدقات والصائمين والصائمات والحافظين فروجهم والحافظات والذاكرين الله كثيرا والذاكرات أعد الله لهم مغفرة وأجرًا عظيمًا، وما كان لمؤمن ولا مؤمنة إذا قضى الله ورسوله

أمر أن يكون لهم الخيرة من أمرهم، ومن يعص الله ورسوله فقد ضلّ ضلالاً مبيناً"، فالله سبحانه وتعالى يخاطب الرجال والنساء في كتابه العزيز بلا تمييز أو تفرقة في أحكام شريعة الله سواء في اتباع الأوامر أو اجتناب النواهي التي جاءت في القرآن الكريم أو السنة النبوية الشريفة ولما كانت المساواة أمام القانون هي خضوع جميع الناس للقانون. دون تفرقة بينهم أو محاباة وهذا أكده الرسول بقوله " إنما أهلك الذين من قبلكم أنهم كانوا إذا سرق فيهم الشريف تركوه وإذا سرق فيهم الضعيف أقاموا عليه الحد، والذي نفسي بيده لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها" (فودة، 2016).

وإذا كان مبدأ المساواة قد عرف صراعات عبر التاريخ وكان لتطور الزمن والأحداث وحاجات الناس أثره في ذلك فالأمر يختلف تماما بالنسبة للإسلام فقد نزلت نظرية المساواة على الرسول الله وهو يعيش في قوم أساس حياتهم التفاضل فهم يتفاضلون بالمال والجاه والشرف واللون ويتفاخرون بالأباء والأمهات والقبائل والأجناس وكان الدافع إلى تقرير نظرية المساواة هو رفع مستوى الجماعة ودفعهم نحو الرقي والتقدم والضرورة تكملة الشريعة بما تقتضيه الشريعة الكاملة الدائمة من مبادئ ونظريات وبمقتضى الكرامة الإنسانية واكتسابهم لحقوق أساسية يتساوون فيها جميعا كالحق في الحياة وحرمتها وسائر الحقوق المدنية والمالية كالتملك والكسب وهذه حقوق مقررة للجميع بدون تفرقة بين المسلم وغيره ولا بين الرجل والمرأة. لقوله تعالى " يأيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منها رجالا كثيرا ونساءا ... " سورة النساء والمساواة بين الرجل والمرأة في السنة النبوية في قول رسول الله ﷺ " شقائق الرجال " ويؤكد استقلال شخصية المرأة ومساواتها بالرجل في هذا الشأن توجهه إلى النساء أيضا " ... ويا صفة عمه رسول الله له: لا أغني عليك شيئا، ويا فاطمة بنت محمد سليمان ما شئت من مالي لا أغني عنك من الله شيئا. "

ترى الباحثة أن الشريعة الإسلامية ساوت بشكل عام في الحقوق والواجبات بين الجنسين، وقدمت التفصيل المناسب لذلك، وأن القانون الدولي قدم تفصيلات في المناسبة أيضاً في المساواة بين الجنسين، بما يضمن سير الحياة دون تمييز أو عنصرية بين الجنسين، وترى الباحثة أيضاً أن الشريعة الإسلامية والقانون الدولي اتفقا على المساواة بين الجنسين.

1.5.2.2 المساواة في الحقوق الشخصية بين الرجل والمرأة.

هكذا تعرف الجهود الدولية مرحلة جديدة في سبيل تطوير المساواة بين الجنسين فبعد العهدين الدوليين لحقوق الإنسان لم تعد الحقوق مقتصرة سوى على الرجل فأصبحت المرأة كذلك تعن بكلمة فرد أو إنسان أو شخص من خلال ما شهدته من تمييز في شتى المجالات أو بالأحرى تهميش يفقدها

مكانتها الإنسانية وهذا ما نصت عليه المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان " يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء " (الخطيب، 2017).

وأنه لا يوجد تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين، وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من نفس الإعلان " لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر دون أية تفرقة بين الرجال والنساء." وسنوضح ذلك في المبحث الأول المساواة في الحقوق الشخصية بين المرأة والرجل في الحقوق الشخصية:

◆ الحق في التعليم.

◆ الحق في التملك.

◆ الحق في اختيار الزوج.

◆ الحق في حل الرابطة الزوجية.

◆ الحق في التعليم.

تنص المادة 26 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه " لكل شخص الحق في التعليم ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأولى والأساسية على الأقل مجانياً، وأن يكون التعليم الأولي إلزامياً وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني وأن ييسر القبول للتعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة." وعليه فالإعلان لم يختص بالذكر أن كون التعليم يكون للرجل دون المرأة فإلقاعدة تقول أن لكل شخص الحق في التعليم إذ أن كون التعليم لم يعد من جنس الذكور أو من جنس الإناث والقاعدة تساوي بين الجنسين على أساس الكفاءة ويقابل هذه المادة المادة 08 من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة إذ تنص " يراعي وجوباً اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتأمين تمتع الفتيات والنساء المتزوجات أو غير المتزوجات بحقوق متساوية لحقوق الرجال في ميدان التعليم على جميع مستوياته ولا سيما ما يلي:

أ- شروط متساوية لدخول المؤسسات التعليمية بجميع أنواعها بما في ذلك الجامعات والمدارس الحرفية والتقنية والمهنية ولتلقى الدراسة فيها.

ب - ذات البرامج المختارة وذات الامتحانات وذات المستويات من الكفاءات التدريسية وذات الأنواع من المرافق واللوازم والمعدات المدرسية سواء كان التدريس في المؤسسات المعنية مختلطا بين الجنسين أو غير مختلط (عبدة، 2017).

ولا ننكر أن في أرض الواقع حاليًا هناك مساواة بين الجنسين في الحق في التعليم إلا أن هناك بعض الدول تجرد بعض المواد من صلاحيتها وفعاليتها فمثلا في هولندا التشريع الهولندي يمنع إنشاء مدارس لتعليم الرقص في مقهى تقدم فيه المشروبات الروحية ما لم يكن هناك ترخيص بإقامتها فرفعت دعوى تظلم لمحاكم هولندا من أحد مدرسي هذه المدارس يشتكي من تعذر مباشرته لمهنته وتمسك الطاعن بحق التعليم المنصوص عليه في المادة 02 من البروتوكول الإضافي الأول ولكن المحكمة العليا قررت عدم وجود تعارض بين التنظيم الداخلي لمباشرة مهنته في التعليم للرقص وبين الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان.

إلا أننا نلاحظ أن هناك تمييز بين الجنسين ففي الميدان العلمي نالت أول امرأة فرنسية شهادة دكتوراه في الطب عام 1870 لكن هذه الشهادة لم تجدها نفعًا فالقانون الذي يسمح للمرأة بممارسة الطب لم يصدر إلا في عام 1892 يعني بعد 22 سنة من حصولها على هذه الشهادة ويمكننا أن نذكر أن جامعتي بولونيا وفرانكفورت كانتا تمنحان في القرون الوسطى الفتيات شهادات في الطب حتى ندرك كم هو متعرج الخط البياني لترقية المرأة أو المساواة مع الرجل وقد بلغ عدد النساء الطبيبات في فرنسا بأوائل هذا القرن 82 أما الدكتوراه في الأدب فإنها لم تمنح إلا في عام 1914 وبالنسبة لكلية الحقوق فسمحت للطالبات بالدخول إليها عام 1888 إلا كاستمعات فقط وفي عام 1897 تقدمت جان شوفان المتحصلة على شهادة دكتوراه في الحقوق وعلى إجازة في الأدب للانتساب لسلك المحامين فقبول طلبها بالرفض ولم تتمكن من أداء القسم وتحصلت على لقب محامية إلا بعد ثلاثة أعوام من الجهود والاتصالات (سرحان، 2018).

وتم في فرنسا تحقيق خطوة هامة للغاية في قرار الخامس والعشرون من آذار 1924 مع جعل التعليم الثانوي للفتيات مملا تماما لتعليم الذكور وهكذا أزيلت العثرات التي كانت تقيد تقدم الفتيات إلى امتحانات شهادة الثانوية ومتابعة التحصيل العالي ففي عام 1910 كانت نسبة النساء الحاصلات على شهادة الثانوية لا يتجاوز 2% وقد ارتفعت هذه النسبة إلى 35% في عام 1940 أما اليوم فأصبح عدد حاملات الشهادة الثانوية يفوق عدد حاملها من الذكور.

فالحق في التعليم من حقوق المساواة بين المرأة والرجل فهذا الحق تنص عليه المواثيق الدولية الذي تقرر أنه لا يمكن أن يرفض حق التعليم على أحد والمقصود بذلك النهي عن أي تفرقة في نطاق التعليم. وقد أنشأت لجان مراقبة وهي لجان فرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات ويتمثل دورها في حماية وتعزيز حقوق الإنسان التي تعتبر من مقاصد الأمم المتحدة ووظائفها:

إعداد الدراسات المتعلقة بالتمييز العنصري وانتهاك حقوق الإنسان.

- دراسة التمييز العنصري في التعليم للحقوق السياسية.

- دراسة التمييز العنصري في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

♦ الحق في التملك:

من خلال قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي " الذي يوصي الدول بالسهر على أن يكون للرجال والنساء في درجة القرابة نفسها مع الشخص المتوفي الحق في حصص متساوية من الميراث ورتبة متساوية في ترتيب الورثة " (يحيوي، 2019) وتقابلها المادة 17 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي تنص على " لكل شخص حق التملك بمفرده أو بالاشتراك مع غيره" غير أن الحقوق العقارية في أكثر البلدان تعتبر حقا خالصا للرجال إذ جرت العادة في القوانين المدنية أن تعامل المرأة بصفة تمييزية لأن النساء ليست حقوقهن متساوية لحقوق الرجال في مجال الملكية ويترتب عن هذا التمييز تجاه النساء نتائج قاسية ومخالفة لحقوقهن فقوانين الميراث التي تقوم على الجنس يترتب عليها الفقر والإقصاء وخصوصاً الأرامل فتصبح عادة دون إمكانيات للتكفل بأنفسهن أو للحصول على خدمات طبية ضرورية.

ولما كانت المرأة لا تحظى بالمساواة مع الرجل ظهر إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة الذي ينص في المادة 7 أن تتمتع المرأة المتزوجة أو غير المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان القانون المدني لاسيما في الفقرة (أ) التي تنص " حق تملك الأموال وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها ووراثة، بما في ذلك الأموال التي تم تملكها أثناء عقد الزواج " والفقرة (ب) " حق المساواة في التمتع بالأهلية القانونية وفي ممارستها " إذا فالمواثيق الدولية تنص صراحة على مساواة المرأة بالرجل في حق التملك وهذا ما يدعمه أو ما يؤيده النظام الرأسمالي عندما قال آدم سميث مقولته الشهيرة " دعه يعمل أتركه يمر" وتلخص هذه المقولة أن النظام الرأسمالي فتح العديد من المجالات لدخول الأفراد في الاكتساب الحر ولم يميز بين الجنس كون الذي سيمتلك امرأة أو رجل ولقد فتح مجال جد متطور للنهوض باقتصاد البلدان السائرة في طريق النمو ونحن نلاحظ أن بلادنا في الآونة الأخيرة قد فتحت

مجالات عدة لتملك الأفراد في ظل المساواة بين الجنسين خاصة في القطاع الخاص ولتحرر من ظاهرة البطالة وهجرة الأدمغة إذ أن كثير من الشبان والشابات جعلوا لأنفسهم دخل خاص يديرون به دفعة الاقتصاد من خلال الاستثمارات المصغرة والتي تجعلهم يطورون كفاءاتهم ويستغلون شهاداتهم في إطار التنمية المحلية.

ولم تتضمن الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق السياسية والمدنية أي مادة للتأكيد على هذا الحق ولعل إسقاط هذا الحق كان مقصوداً لعدم الاصطدام بمعارضة الدول الاشتراكية التي لا تعترف بحق الملكية الخاصة ولقد ورد النص على حماية حق الملكية الخاصة في الميثاق العربي لحقوق الإنسان في المادة (25) التي نصت على " حق الملكية الخاصة مكفول لكل مواطن ويحضر في جميع الأموال تجريد المواطن من أمواله كلها أو بعضها بصورة تعسفية أو غير قانونية كما نص كذلك الدستور الجزائري المعدل والمتمم الصادر في سنة (1996) على حماية الملكية حيث جاء في نص المادة 20 على لا يمكن نزع الملكية إلا في إطار القانون ويترتب عليه تعويض قبلي عادل ومنصف " وقد نصت المادة 52 كذلك على " الملكية الخاصة مضمونة، حق الإرث مضمون الأملاك الوقفية وأملاك الجمعيات الخيرية معترف بها ويحمي القانون تخصيصها. " وكذلك فقد نددت الجزائر في حرية تصرف المرأة في مالها وبناء عليه يحق للمرأة أن تستثمر أموالها دون إذن أو رخصة زوجها سواء بإقامة محل تجاري أو في إطار إنشاء شركة تجارية بنفسها أو عن طريق توكيل الغير وتحمل المسؤولية كاملة عما تباشره من أعمال تجارية وقد نصت المادة الثامنة من التقنين التجاري على أن " تلتزم المرأة التاجرة شخصياً بالأعمال التي تقوم بها لحاجات تجارتها، ويكون للعقود بعوض التي تتصرف بمقتضاها في أموالها الشخصية لحاجات تجارتها كامل الأثر بالنسبة للغير " فلقد وجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حماية حق التملك وكذا المواثيق الدولية في خضم المساواة بين الجنسين.

◆ الحق في اختيار الزوج: (محمد، 2020).

لقد أرسى القانون الدولي لحقوق الإنسان القواعد الدولية التي تحدد سن الزواج بثمانية عشر سنة لكلا الزوجين مما يجعل المرأة تعبر عن رضاها في الزواج بمنأى عن أي إكراه لأنها واعية بالحقوق والالتزامات التي تفرضها الحياة المشتركة كما تنص المادة 16 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الفقرة (1) تنص على " للرجل والمرأة متى بلغا سن الزواج حق التزوج وتأسيس أسرة دون أي قيد بسبب الجنس أو الدين، ولهما حقوق متساوية عند الزواج وأثناء قيامه وعند انحلاله " الفقرة (2) تنص على أنه لا يمكن إبرام العقد إلا برضى الطرفين " لا يبرم عقد الزواج إلا برضى الطرفين الراغبين في الزواج رضى كاملاً لا إكراه فيه " أما الفقرة الثالثة تنص على الحق في الزواج وتكوين أسرة الأسرة هي الوحدة

الطبيعية الأساسية للمجتمع ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة" وتتص المادة 6/2 (أ) من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة " يكون للمرأة مثل الرجل، حق اختيار الزواج يملأ حريتها والزواج بمحض رضاها الحر التام " كما نص تقنين الأسرة الجزائري على إرادة المرأة في الزواج وحققها في الاختيار في المادة 12 " يجوز للمرأة بقرار كانت أو ثيبا، أن تلجأ إلى القاضي ليأذن بزواجها إذا امتنع الولي عن تزويجها بمن تراه كفئا لها " قبل التعديل إذ أن القوانين الوضعية تدعم حق المرأة في الاختيار عند تعنت الوالي فينص القانون صراحة على رضا الطرفين الذي سينشان هذه العلاقة بمحضى إرادتهما الكلية دون أي عيب فيها.

ولقد عرف علماء الاجتماع الزواج " بالعلاقة الجنسية التي تقع بين شخصين مختلفين في الجنس ويشعرها ويبرر وجودها المجتمع " ومن خلال نصوص المادة 12 من الاتفاقية وهو الحق في الزواج وتكوين أسرة أيضا الحق الذي تضمنه المادة 8/1 من الاتفاقية والخاص باحترام الحياة الخاصة والعائلية وهذا ما جعل إحدى الدانمركيات للمطالبة بإنشاء هذا الحق الذي تزوجت من إحدى الألمان تعرفت عليه أثناء الحرب عندما كان أحد أفراد القوات الألمانية للاحتلال في الدانمارك فقد رفضت السلطات الدانماركية التصريح للزوج بالإقامة والعمل في الدانمارك مما دفع الزوجين للإقامة في ألمانيا وبعد عدة سنوات كررت الزوجة طلبها بخصوص الحصول على تصريح لزوجها بالإقامة معها في الدانمارك ولكن هذه المساعي كان مصيرها الرفض مرة أخرى. ويرى الأستاذ روجية باننو أن المادة 12 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية لم تقم بحل مشكلة كثيرا ما تتور في الحياة العملية كنتيجة مباشرة للزواج المختلط ورغبة الأزواج الذين ينتمون لجنسيات مختلفة في الحياة معا على إقليم دولة لا يحمل أحد الزوجين جنسيتها وذلك لأن رفض هذه الدولة التصريح للزوج الأجنبي أو الزوجة الأجنبية بالإقامة على إقليمها يجعل الحياة الزوجية في غاية الصعوبة فهذا يؤدي عملاً إلى تجريد المادة 12 من كل أثارها الخاصة بحماية الحق في الزواج وتكوين أسرة:

إن الدول المتعاقدة رغبة منها طبقاً لميثاق الأمم المتحدة في تعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً دون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين فالدول الموقعة على هذا الميثاق تكون ملزمة بتطبيق هذه القواعد داخليا وخارجيا إلا أن بعض الدول لا تطبق هذه القواعد كافة لأنه يوجد فيها ما يتنافى مع معتقداتها ودينها وتقاليدها.

◆ الحق في حل الرابطة الزوجية:

من القضايا التي شكلت نوعاً من التباين بين مبادئ حقوق الإنسان وأحكام الشريعة الإسلامية قضية الطلاق حيث نجد المواثيق الدولية لحقوق الإنسان تقول بضرورة أن يكون للرجل والمرأة نفس الحقوق عند إبرام الزواج وأثناء قيامه وعند انحلاله " وقد ندد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بهذا الحق في إطار من المساواة بين المرأة والرجل في المادة 16 " للرجل والمرأة متى بلغا سن الزواج حق التزويج وتأسيس أسرة دون أي قيد بسبب الجنس أو الدين ولهما حقوق متساوية عند الزواج وأثناء قيامه وعند انحلاله".

فهذه المادة تؤكد بكل وضوح أن المساواة بين الرجل والمرأة والتي تنشدها المواثيق العالمية لحقوق الإنسان تقتضي أن يكون للمرأة والرجل نفس الحقوق، عند إبرام عقد الزواج وخلال قيام الحياة الزوجية وعند انتهائه أي عند حل الرابطة الزوجية.

ترى الباحثة بأن تفصيل الحقوق الشخصية للجنسين مساواة صريحة بين الجنسين ومن صور هذه الحقوق حق التعليم، وحق التملك، وحق اختيار الزوج، والحق في حل الرابطة الزوجية، وإعطاء المرأة هذه الحقوق يعد بمثابة إعلان صريح بالمساواة بين الجنسين.

◆ المساواة في الحقوق السياسية بين الرجل والمرأة.

يتأكد وجود الدولة واستمرارها بما تقوم به من مهام وأدوار تمس حياة رعاياها في شتى النواحي والمجالات وذلك بواسطة عمالها ومستخدميها إذ أن الدولة لا تستطيع باعتبارها شخص معنوي عام أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخصي طبيعي يعتبر عن إرادتها ألا وهو الموظف العام.

فالعلاقة بين الموظف والدولة هي علاقة تنظيمية أو لائحية فهي علاقة ذات طابع تنظيمي خاص ولائحي وأول من أخذ بهذه النظرية هو مجلس الدولة الفرنسي في قانون التوظيف الصادر سنة 1946 ولما كانت المرأة هي نصف المجتمع وهي تساهم في بنائه مثلها مثل الرجل وتساهم في تقدمه فهي شريكة له ومن حقها أن يكون لها رأي في صنع القرار العام وهذا ما جعلها تطالب بالمساواة في الحقوق السياسية بينها وبين الرجل بما أن المرأة صانعة ممثلين وتتحين يسيرون شؤون بلدهم فهذا يعطيها الجدارة أن تكون من بينهم. إذ أن في أواخر القرن الماضي بعد قيام الحرب الأهلية والثورة الصناعية ثم الحرب العالمية الثانية وما ترتب عنه نقص في عدد الرجال وكثرة الأراذل وزيادة الحاجة إلى اليد العاملة وقد تزامن ذلك مع ظهور المنظمات النسائية والمطالبة بالمساواة بين الجنسين في إطار التوظيف والمساواة في الأجور وظهرت جهود عدة لإقرار مبدأ المساواة بين الجنسين دستورياً

والنص صراحة على خطر التمييز بين المواطنين على أساس الجنس لكنها لم تفلح إلا في سنة 1972 حينما أضيفت كلمة الجنس إلى المادة 27 من الدستور الأمريكي كوصف من الأوصاف التي يمنع التمييز بسببها ولكن حتى سنة 1975 لم يتم التصديق على هذا التعديل في بعض الولايات. وسوف نتكلم عن المساواة في الحقوق السياسية بين المرأة والرجل نذكر من هذه الحقوق:

✓ الحق في تقلد الوظائف العامة ومباشرتها.

✓ الحق في تولي الوظائف العليا.

▪ تولي المرأة القضاء.

▪ المرأة والمجالس النيابية.

❖ الحق في تقلد الوظائف العامة ومباشرتها:

ولما كان للرجل الحق في تقلد الوظائف العامة ومباشرتها فكذاك للمرأة حق في تقلد الوظائف العامة على قدر من المساواة في إطار الخبرة والكفاءة والشهادة وقد عقدت منذ بداية القرن الحالي عدة مؤتمرات دولية لبحث حالة المرأة من مختلف النواحي ولم يفت عهد عصبة الأمم سنة 1919 أن يؤكد على ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في التعيين لشغل الوظائف وتوالى انعقاد المؤتمرات وإبرام الاتفاقيات في اتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في شتى المسائل.

إن الأطراف المتعاقدة رغبة منها في أعمال مبدأ تساوي الرجال بالنساء في الحقوق الوارد في ميثاق الأمم المتحدة واعترافا منها بأن لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده والحق في أن تتاح له على قدم المساواة مع سواه فرصة تقلد المناصب العامة في بلده ويمكن أن نشير إلى نص المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة الخاص بأهداف الأمم المتحدة والذي يؤكد في الفقرة الثالثة على " تحقيق التعاون الدولي بتسوية المشاكل الدولية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية عن طريق تطوير وتشجيع احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بدون تمييز بسبب الأصل، الجنس اللغة أو الديانة" (يحياوي، 2019).

فبعد أن نبذت هذه المادة التمييز القائم على الجنس في كافة مجالات حقوق الإنسان تأتي المادة الثامنة لتقرر استبعاد هذا التمييز القائم على الجنس في مجال الوظائف العامة الدولية بوجه خاص فتتص على أنه " لا تفرض المنظمة أي قيد لالتحاق الرجال والنساء في ظروف متساوية بكل الوظائف في أجهزتها الأساسية والثانوية " ولا تختلف أحكام الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق المدنية والسياسية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16/12/1966 عن الأحكام السابقة في المبدأ فتتص

المادة 2/1 " تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية الحالية باحترام وتأمين الحقوق المقررة في الاتفاقية الحالية لكافة الأفراد ضمن إقليمها والخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع سواء كان ذلك بسبب العنصر أو اللون أو الجنس.

الحق في تولي الوظائف العليا.

- تولي المرأة القضاء :

من المعلوم أن قواعد القانون الدولي ونصوص الاتفاقيات الدولية التي توقع وتصادق عليها الدول هي أسمى من القانون الوطني فلا يجوز مخالفتها أو خرقها لأنها تمثل قواعد أساسية للسلوك العام في المجتمع الدولي وإذا خالف الدستور أو القانون الوطني هذه القواعد فإنه يمكن الطعن بهذه الانتهاكات ولا يجوز لدولة ما أن تنص في دستورها أو قوانينها على التمييز بين البشر على أساس القومية أو الدين أو الجنس أو المذهب أو اللون في تولي المناصب السيادية أو غير السيادية إلا أنه ومع الأسف ما تزال هناك العديد من الدول العربية والإسلامية قوانينها مختلفة إذا تتبنى وتكرس التفاوت وسياسة التمييز بين الرجل والمرأة في كثير من الحقوق وهذا ما صدر عن الجمعية العمومية لمجلس الدولة المصري من قرار منع بموجبه المرأة من تولي القضاء يوم 15 شباط 2010 وقد أثار القرار ضجة كبيرة في الوسط المصري وغير المصري لما يمثله من تراجع خطير في ميدان حقوق الإنسان في دولة لها مكانتها الثقافية والعلمية. لم يؤكد مبدأ المساواة بين الجنسين إلا سنة 1946 فنصت الفقرة الثالثة من ديباجة دستور 27 أكتوبر 1946 " على أن القانون يجب أن يضمن للمرأة في كل المجالات حقوقاً متساوية لحقوق الرجل " وصدرت نصوص تشريعية لا سيما قانون 11 أبريل 1946 التي سمحت للنساء بالالتحاق بالقضاء كما تناولت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بدون الاخلال بالنصوص الخاصة التي يمكن أن تقضي بتقييد هذا المبدأ (يحيوي، 2019).

وحيث أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة لإعلان العالمي لحقوق الإنسان في عام 1948 واعتبار إلزامية القاعدة القانونية لوضع أسس دولية لحقوق الإنسان وأي خرق لها يوجب المسؤولية باعتبارها وثيقة دولية أقرها المجتمع الدولي وإقرار العدالة والمساواة بين البشر ومن هنا جاءت المادة الأولى من هذه الوثيقة المؤكدة على ما يلي " يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعض بروح الإخاء " ويضاف إلى ذلك أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 يدخل حيز التنفيذ في عام 3 أيلول 1981 نصت بصورة لا لبس فيها على منع التمييز ضد المرأة لأنه يشكل انتهاكاً لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة

الإنسان لاسيما وإن المبادئ الأساسية للأمم المتحدة تتضمن الإيمان بالحقوق الأساسية للإنسان وبحقوق المتساوية للرجل والنساء على حد سواء.

وفي إعلان طهران عام 1968 عن مؤتمر الأمم المتحدة الدولي لحقوق الإنسان تم التأكيد على أن الإعلان العالمي " يشكل التزاما بالنسبة لأعضاء المجتمع الدولي " وقد ترك الإعلان تأثيره الملموس أيضا على دساتير البلدان وقوانينها بل على قرارات المحاكم في بعض الحالات الأخرى.

إذ نلاحظ أن المادة 40 من دستور جمهورية مصر العربية لعام 1971 المعدل على ما يلي " المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة " كما تنص المادة 14 من الدستور العراقي لسنة 2005 على ذات المبدأ إذا جاء فيها ما يلي العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادية أو الاجتماعي (الطاهر، 2017).

هذه الأسس كلها تتسجم مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومع قواعد حقوق الإنسان في الاتفاقيات الدولية واتفاقية إلغاء أشكال التمييز كما لم يثبت علميا أن كفاءة الرجل أفضل من كفاءة المرأة إذا فإن قرار الجمعية العمومية لمجلس الدولة في مصر بحرمان تولي المرأة منصب القضاء هو قرار باطل لمخالفته.

إلا أنه هناك بعض الدول تنكر تولي المرأة القضاء بحكم أن الطبيعة العاطفية للمرأة أشد وأقوى من طبيعة العاطفة لدى الرجل في حين أن الرجل يحكم بما قدم إليه من أوراق ومستندات وما يسمعه من طرفي النزاع ويكون حكمه موضوعي بعيدا عن التأثير.

إلا أن هناك موقفاً آخر وهو وسط يجيز للمرأة أن تتولى القضاء إلا في القضايا المدنية وقضايا العقار ولا تقضي في قضايا الجنائيات.

- المرأة والمجالس النيابية:

ما من شك أن تحسينات هامة أدخلت على وضعية المرأة في العالم وعلى قانونها الأساسي وذلك منذ منتصف هذا القرن فقد عدلت التشريع القومية لتمكين المرأة من نيلها حقوقا متساوية بالرجل في كل من الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأن التقاليد والمواقف والعادات القديمة لا تتغير بين عشية وضحاها، الأمر الذي جعل وضعية المرأة مغايرة لما ينبغي أن تكون عليه بالرغم من أن المرأة

اليوم أصبحت تقتحم المدارس والجامعات والنوادي والمؤسسات التي لطالما كانت حكراً على الرجال فحولها القانون ومبادئ حقوق الإنسان والمواثيق الدولية في إطار المساواة مع الرجل التقديم للترشح لمجالس النواب والمجالس البلدية وغيرها من المناصب السياسية.

وقد أكدت المواثيق الدولية على ضرورة المساواة بين المرأة والرجل ودون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس ... وهذا ما تؤكدته المادة الثالثة من العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية " تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بضمان مساواة الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المدونة في الاتفاقية الحالية. "

وبمقتضى إعلان بكين بمناسبة المؤتمر الدولي الرابع للنساء 4-4-15 سبتمبر 1995 أكدت الحكومات المشاركة اقتناعها بأن " مشاركة النساء الكاملة على قدم المساواة مع الرجال في كل المجالات بما في ذلك المشاركة في عملية صناعة القرار وممارسة السلطة تعتبر مهمة لتحقيق المساواة والتقدم والأمن غيرا أن هذا الاقتناع تمخض عنه مجرد كلام جميل لا يتطابق مع الميدان مما جاء فيه " رغم انتشار حركة ديمقراطية في بلدان كثيرة لا تمثل النساء في جل المستويات الحكومية خاصة في الوزارات والهيئات التنفيذية ولم يتقدم كثيرا لبلوغ السلطة السياسية في الهيئات التشريعية ونسبة ضعيفة جدا في المراكز الوزارية وفي الواقع تشكل النساء على الأقل نصف هيئة الناخبين في كل البلدان تقريبا لكنهن لسن مرشحات في الغالب للوظائف الرسمية ... "

إلا أن هناك اعتراضات وردت عن حقوق المرأة السياسية لا تعترف بدخول المرأة البرلمان ويجبر في القول عبد الحميد إسماعيل الأنصاري للرد على هذه الاعتراضات في كتابه (الحقوق السياسية للمرأة " أما كون المجلس هو الذي يدير دفة السياسة وهو القوام فهذا باعتبار مجموع أفراده لا بعضه أوكل فرد فيه فوجود بعض النساء في المجلس لا يتعارض مع كون السلطة العامة للرجل لأن السلطة منسوبة إلى الأغلبية والأغلبية في المجلس إنما هي للرجال الذين بيدهم السلطة والقرار يؤكد ذلك أن الدول التي طبقت المساواة المطلقة في الحقوق السياسية بين الرجال والنساء ومنذ زمن بعيد لا زالت السلطة العامة فيها بيد الرجال سواء في المناصب القيادية أو المجالس النيابية.

وتبقى الاعتراضات حول دخول المرأة السياسة واردة إلا أننا ما نراه حالياً ظهور المرأة أصبح واردا في المناصب السياسية وهذا ما تمليه الدساتير والقوانين الوضعية في إطار المساواة بين المرأة والرجل فمساهمة المرأة في المجال السياسي والحياة الوظيفية ظل موضوع أخذ ورد حتى بعد انتشار

الديمقراطية وإعلان مبادئ المساواة كما هو الحال في فرنسا وأوروبا مثلاً حيث بقيت المرأة إلى عهد قريب في وضع أدنى من وضع الرجل.

ونستخلص مما سبق أن القانون الدولي قد اقر الحقوق الشخصية والسياسية لكلا الجنسين على قدر من المساواة بينهما وقد أتاح لهما حقوقاً متساوية كالحق في التعليم والحق في التملك وفي اختيار الزوج وساوى بينهما في حل الرابطة الزوجية وقد أعطاهما نفس الحقوق السياسية وساوى بينهما في جميع الوظائف وتقلدها كالوظائف العامة والوظائف العليا لكي تعمم فكرة المساواة على كلا الجنسين على المستوى الدولي.

وخلاصة القول ترى الباحثة أن الشريعة الإسلامية ساوت في الحقوق الشخصية بين الجنسين وفصلت ذلك تفصيلاً دقيقاً بما يناسب الجنسين.

ترى الباحثة بأن المساواة في الحقوق السياسية قد أنصفت المرأة إنصافاً كبيراً جداً، كيف ولا وذلك جلي في صور المساواة التالية: الحق في تقلد الوظائف العامة ومباشرتها، والحق في تولي الوظائف العليا منها: تولي المرأة القضاء، والمرأة والمجالس النيابية.

7- نظرة على الجامعات الفلسطينية (جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل).

جامعة القدس (أبو ديس):

▪ هي جامعة فلسطينية تقع في مدينة القدس وضواحيها، ويقع حرمها الرئيسي في بلدة أبو ديس، ولها فروع ومبانٍ في الشيخ جراح، وبيت حنينا، والبيرة، تأسست في عام 1984م، وتم الإعلان عن تأسيسها بشكل رسمي عام 1995م بعد أن تحقق الاندماج الرسمي للكليات وإقرار القانون الأساسي للجامعة.

▪ وكانت جامعة القدس قد انضمت إلى اتحاد الجامعات العربية عام 1984م بعد توحيد أربع كليات كانت تعمل في مدينة القدس وهي كلية الدعوة وأصول الدين والتي تأسست عام 1978م والكلية العربية للمهن الصحية التي تأسست عام 1979م وكلية العلوم والتقنية التي تأسست عام 1979م وكلية هند الحسيني للبنات التي تأسست عام 1982م، ثم تبعها إنشاء كلية الحقوق عام 1992م وكلية الطب التي تأسست عام 1994م وتعد أول كلية طبية في فلسطين، ومن ثم كلية طب الأسنان التي تأسست عام 2000م.

نظرة عامة:

▪ نشأت فكرة إنشاء مؤسسة للتعليم العالي في ضواحي القدس في أوائل عام 1957م، وذلك عندما تم تشكيل مجلس أمناء في الكويت، حيث قام المجلس بانتخاب لجنة تنفيذية وكلفها بإنجاز المشروع، وكلفت اللجنة رئيس بلدية القدس الشرقية في ذلك الوقت روجي الخطيب بمهمة البدء بأعمال البناء عام 1965م، ولكن بعد سنتين في عام 1967م توقف العمل في الموقع بسبب اندلاع حرب الأيام الستة بين الإسرائيليين والعرب.

▪ وقد تم لاحقاً الانتهاء من بناء قسم كبير من المباني في الحرم الجامعي وتم استخدامها كمدرسة ابتدائية وثانوية وقد خدمت بشكل كبير الأيتام الفلسطينيين. وفي أكتوبر عام 1979م، أنشئت كلية العلوم، والتي سرعان ما تم إغلاقها بالقوة بأمر عسكري إسرائيلي. وأعيد فتحها في أكتوبر عام 1981م باسم كلية للعلوم والتكنولوجيا.

▪ وتم فيما بعد تأسيس عدد من الكليات، فبالإضافة إلى كلية العلوم والتكنولوجيا تم تأسيس كلية العلوم الطبية، وكلية الفنون وكلية الدراسات الدينية. وكانت كلية الطب التابعة لها مرتبطة مع مستشفى المقاصد في المدينة، وتعد كذلك أول كلية طبية فلسطينية.

▪ أدار جامعة القدس مجلس أمناء ترأسه محمد نسيبة، ومفتي مدينة القدس عكرمة صبري، وعدنان الحسيني، وصائب عريقات، وغيرهم من الأعضاء. ويعد حاتم الحسيني أول رئيس له، تبعه سري نسيبة ثم الرئيس الحالي عماد أبو كشك.

▪ تقدم الجامعة فرصة للتعليم العالي والخدمات المجتمعية في منطقة القدس وفي البلدات والقرى ومخيمات اللاجئين المجاورة لها في الضفة الغربية، وتحتوي الجامعة على خمس عشرة كلية أكاديمية موزعة على أربعة مواقع، وهي: كلية الآداب، وكلية العلوم والتكنولوجيا، وكلية الطب البشري، وكلية طب الأسنان، وكلية الحقوق، وكلية القرآن والدراسات الإسلامية، وكلية الدعوة وأصول الدين، وكلية المهن الصحية، وكلية الهندسة، وكلية هند الحسيني للبنات، وكلية العلوم التربوية، وكلية الأعمال والاقتصاد، وكلية القدس-بارد، وكلية الصيدلة، وتستوعب هذه الكليات أكثر من ثلاثة عشر ألف طالباً وطالبة من منطقة القدس ومن مناطق بيت لحم والخليل وجنين وأريحا ونابلس ورام الله وطولكرم وقلقيلية وقد تم نقل العديد من المحاضرات والصفوف بعد الانتفاضة الثانية إلى حرم بلدة أبو ديس، وإلى مواقع أخرى في البيرة بالقرب من رام الله وطوباس، وفي الأول من أكتوبر عام 2003م، شنت الجامعة حملة احتجاج واسعة على المسار المخطط للجدار العازل

الإسرائيلي الذي كان سيخترق حرم الجامعة ما اضطر إسرائيل إلى تغيير مساره بعد ضغوط من الولايات المتحدة الأمريكية واجتماعات مع محامي الجامعة.

كليات الجامعة :

- كانت وما زالت الجامعة الفلسطينية والعربية الوحيدة في منطقة القدس وتضم الجامعة الكليات التالية:
- كلية الطب البشري، وكلية طب الأسنان، وكلية الصيدلة، وكلية المهن الصحية - العلوم الطبية المساندة، وكلية الهندسة، وكلية العلوم والتقنية، وكلية الصحة العامة، وكلية الحقوق، وكلية التجارة، وكلية الدعوة واصل الدين، وكلية الدراسات العليا، وكلية الآداب، والكلية الشرفية (بارد)، وكلية العلوم التربوية، وكلية القرآن والدراسات الإسلامية.

مراكز ومعاهد الجامعة:

تمتلك جامعة القدس 24 مركزاً ومعهداً، ومن أهم مراكز الأبحاث:

- مركز علوم وتقنية الإشعاع.
 - مركز البحوث الطبية.
 - مركز التحاليل الكيميائية والبيولوجية.
 - مركز أبحاث النانو تكنولوجيا.
- <https://ar.wikipedia.org/wiki> (العلاقات العامة جامعة القدس).

جامعة الخليل

سنة التأسيس:

- ترسخت فكرة إنشاء جامعة في مدينة الخليل في أذهان مجموعة من أبنائها الواعين برئاسة المغفور له بإذن الله سماحة الشيخ محمد علي الجعبري، وذلك بعد وقوع بقية فلسطين في قبضة الاحتلال الإسرائيلي في عام 1967، وقد خرجت هذه الفترة إلى حيز التنفيذ بتأسيس جامعة الخليل التي بدأت نواتها بتأسيس كلية الشريعة الإسلامية لتكون أول مؤسسة علمية للتعليم الجامعي في فلسطين في سنة 1971، إذ انتظم فيها ثلاثة وأربعون طالباً وطالبة من مختلف أرجاء فلسطين.

أسباب التأسيس:

- مواكبة للتطور الطبيعي في التعليم العالي ولعدم حرمان الشعب الفلسطيني من التعليم وتخفيف التكاليف الباهظة للتعليم خارج فلسطين.
- تثبيت أبناء الشعب الفلسطيني في ديارهم ليظلوا عنواناً للصمود والمرابطة.
- رفق الإخوة الفلسطينيين في الجزء المحتل منذ سنة 1948 بالثقافة العربية الإسلامية والتي حرّموا منها حوالي عقدين من الزمن، والحفاظ على هويتهم العربية والإسلامية الأصيلة.
- تشجيع أهالي محافظة الخليل الذين تميزوا بتمسكهم بالقيم والتراث الإسلامي على إرسال بناتهم لتزويدهن بالعلم والمعرفة انطلاقاً من قول النبي محمد صلى الله عليه وسلم "من كانت له ابنة فأدبها فأحسن تأديبها وعلمها فأحسن تعليمها كانت له سترًا من النار".
- وتطورت الجامعة لتغطي حاجة المجتمع إلى التخصصات المختلفة، فتم فتح فروع أخرى، وتخصصات مختلفة في العلوم والآداب، انضمت إلى كلية الشريعة الأم، وتحول اسم الجامعة إلى جامعة الخليل في عام 1980، فأُنشئت كليات: الآداب، والعلوم والتكنولوجيا، والزراعة، والتمويل والإدارة، والتمريض، والتربية، والدراسات العليا، والصيدلة والعلوم البيئية، والحقوق.
- ويضم حرم الجامعة في جنباته هذا العام ثمانية آلاف وستة وسبعون (8076) طالباً وطالبة، كل ذلك تم بفضل الله أولاً ثم بجهود السواعد المخلصة في مجلس أمناء الجامعة وكوادرها الجادة، وجهود الخيرين من أبناء الأمة.

الحرم الجامعي:

تقع جامعة الخليل شمال غرب المدينة في منطقة تسمى "بئر المحجر" وتبلغ مساحة الجامعة وملحقاتها مائة واثنان عشر دونماً وتضم عدة مبانٍ مجموع مساحتها 14,850م² تستخدم لأغراض الجامعة المختلفة، ومن أهمها الحرم الجامعي الذي يحيط به سور حجري يبلغ طوله حوالي أربعة آلاف متر وله مداخل عدة أهمها المدخل الرئيسي الذي بني على نفقة المرحوم سماحة الشيخ محمد علي الجعبري (وقد صمم البناء على الطراز العربي الإسلامي الأندلسي). ويشمل الحرم الجامعي عدة مبانٍ تضم الكليات والدوائر المختلفة وهذه المباني هي: مبنى سماحة الشيخ محمد علي الجعبري، ومبنى كلية العلوم والتكنولوجيا - والذي بني بمساهمة جزئية من بنك التنمية الإسلامي، ومبنى عمر بن الخطاب - بمساهمة جزئية من الدكتور مانع سعيد العتيبه، ومبنى سمو الأمير بندر بن سلطان للسلام والدراسات الاستراتيجية، ومبنى الأنشطة الطلابية، بالإضافة إلى ملعب الجامعة.

وهناك عدة مرافق تابعة للجامعة تقع خارج الحرم الجامعي ومن أهمها: محطة أبحاث الإنتاج النباتي ومساحتها حوالي 60 دونم تقع في منطقة العروب، ومحطة أبحاث الإنتاج الحيواني ومساحتها حوالي 19 دونم تقع في منطقة زيف، ومحطة أبحاث المراعي والبيئة ومساحتها 39 دونم تقع في منطقة زيف إلى الشرق من بلدة يطا، ومركز الأبحاث ومركز الجامعة للتأهيل والتعزيز، ومبنى مركز المساعدات الإدارية والفنية، ومدرسة الجامعة النموذجية، ومبنى الجامعة في البلدة القديمة حيث يضم هذا المبنى روضة أطفال ومكتبة ونادي رياضي نسوي.

التطور التاريخي للجامعة:

لقد قامت الجامعة بإجراء مراجعة شاملة لواقعها الحالي من أجل الخروج برؤية تطويرية شاملة لكي تتمكن الجامعة من القيام بدورها الريادي في المجتمع والاستجابة لاحتياجاته وخدمته ضمن إطار الاستقلالية والديموقية. وكنتيجة لتلك الدراسة، فقد تم تحديد الاحتياجات التطويرية ووضع استراتيجية شاملة، يتلخص الهدف العام منها في العمل على تحريك زخم نهضوي في كيان الجامعة يمكنها من مواجهة كافة التحديات التي قد تهدد مسيرتها وعطاءها وفعاليتها نظراً للظروف العامة، وكذلك من العمل على تطوير الجامعة في كافة جوانبها ليتسنى لها استحقاق مكانتها الرائدة.

ولذلك فقد تحولت سياسة الجامعة من فلسفة الحفاظ على البقاء إلى فلسفة التطوير والارتقاء من اجل البقاء لتستعيد دورها الريادي. وتمت المباشرة لتحقيق الأهداف التطويرية من خلال تشكيل لجنة رئيسية لإدارة عملية التطوير تضم نخبة من الأكاديميين والإداريين مدعومة بمستشارين ولجان فرعية في العديد من الميادين التخصصية. (<https://www.hebron.edu/index.php/hu-overview.html>) (العلاقات العامة جامعة الخليل).

وترى الباحثة أن جامعة القدس، وجامعة الخليل لهما البصمة الواضحة في كافة مجالات الحياة سواء الأكاديمية، أو السياسية، أو الاجتماعية، فخرجت هاتين الجامعتين الكوادر العاملة ذات الأهمية المجتمعية الكبيرة، وصاحبت البصمة الواضحة في جميع مناحي الحياة.

نظريات المساواة بين الجنسين:

هناك العديد من النظريات التي تتناول مفهوم المساواة بين الجنسين، وتساعد على فهم وتوجيه الجهود لتحقيق العدالة بين الرجال والنساء، من أبرز هذه النظريات (محمد، 2020):

1. النسوية الليبرالية: تركز على تحقيق المساواة في الحقوق والفرص بين الجنسين من خلال الإصلاحات القانونية والسياسات التي تضمن حقوق المرأة في التعليم، العمل، والانتخاب، وتؤمن بأن المساواة تحتاج إلى تحسينات على مستوى القوانين والممارسات الاجتماعية.

النسوية الليبرالية هي فرع من الفكر النسوي يركز على تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال الإصلاحات القانونية والسياسية ضمن إطار النظام الاجتماعي القائم، دون السعي لإحداث تغيير جذري في بنية المجتمع. تعود جذورها إلى عصر التنوير والليبرالية الكلاسيكية، وتؤمن بأن السبب الرئيسي لعدم المساواة بين الجنسين هو القوانين التمييزية والأعراف الاجتماعية التي تمنع النساء من الوصول إلى نفس الفرص المتاحة للرجال.

المبادئ الأساسية:

- **الفردية:** تؤكد النسوية الليبرالية على أهمية الفرد وحقوقه. وتعتبر أن كل فرد، بغض النظر عن جنسه، يمتلك القدرة على التفكير العقلاني واتخاذ قراراته الخاصة. لذلك، يجب أن يتمتع الجميع بنفس الحقوق والحريات.
- **المساواة القانونية والسياسية:** الهدف الرئيسي هو ضمان أن تتمتع النساء بنفس الحقوق القانونية التي يتمتع بها الرجال، مثل الحق في التصويت، والعمل، والتعليم، وامتلاك الممتلكات.
- **الإصلاح من الداخل:** بدلاً من الدعوة إلى ثورة شاملة، تسعى النسوية الليبرالية إلى تغيير النظام القائم من خلال القنوات الرسمية، مثل التشريعات، والدعاوى القضائية، وتغيير السياسات العامة.
- **التركيز على المجال العام:** ينصب اهتمامها بشكل كبير على القضاء على التمييز في الحياة العامة، مثل أماكن العمل، والمؤسسات التعليمية، والسياسة.

الانتقادات الموجهة للنظرية:

تلقي النسوية الليبرالية انتقادات من تيارات نسوية أخرى، أبرزها:

- **التركيز على الطبقة المتوسطة البيضاء:** يُقال إنها تجاهلت تجارب النساء من الأعراف والطبقات الاجتماعية الأخرى، وركزت بشكل أساسي على قضايا المرأة البيضاء من الطبقة الوسطى.
- **عدم معالجة جذور المشكلة:** يرى النقاد، وخاصة النسويات الراديكاليات، أن المشكلة لا تكمن فقط في القوانين، بل في بنية المجتمع الأبوية نفسها، والتي يجب هدمها بالكامل.
- **التغاضي عن المجال الخاص:** تتركز جهودها على المساواة في المجال العام، وتتجاهل إلى حد كبير التحديات التي تواجهها النساء في المجال الخاص، مثل العمل المنزلي غير مدفوع الأجر، والعنف الأسري.

2. النسوية الماركسيّة: تربط بين قضايا المساواة بين الجنسين والنظام الرأسمالي، معتبرة أن استغلال العمالة النسائية يعكس بنية اقتصادية وظيفتها تهميش النساء، وتقرح تغييرات جذرية في النظام الاقتصادي والاجتماعي لتحقيق المساواة.

كما وتعتبر نظرية النسوية الماركسية بأنها تيار فكري يربط بين اضطهاد المرأة والنظام الرأسمالي، وتستند هذه النظرية إلى فكرة أن **الاستغلال الاقتصادي** هو الجذر الأساسي لعدم المساواة بين الجنسين، وترى النسويات الماركسيات أن عمل المرأة غير مدفوع الأجر في المنزل (مثل رعاية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية) يخدم النظام الرأسمالي من خلال توفير قوة عمل جديدة (الأطفال) والحفاظ على قوة العمل الحالية (الزوج) بتكلفة منخفضة، لذلك، لا يمكن تحقيق تحرر المرأة إلا من خلال إلغاء النظام الرأسمالي وإقامة نظام اشتراكي لا طبقي.

المبادئ الأساسية:

تربط هذه النظرية بين اضطهاد المرأة والنظام الرأسمالي، فترى النسوية الماركسية أن **الاستغلال الاقتصادي** هو السبب الرئيسي لعدم المساواة بين الجنسين، وتستند هذه النظرية إلى فكرة أن عمل المرأة غير مدفوع الأجر في المنزل، مثل رعاية الأطفال والأعمال المنزلية، يخدم مصالح النظام الرأسمالي من خلال:

1. إنتاج قوة عمل جديدة: يتم تربية الجيل القادم من العمال بشكل مجاني داخل المنزل.
2. الحفاظ على قوة العمل الحالية: يتم توفير الرعاية للزوج، مما يسمح له بالاستمرار في العمل بشكل منتج.

الهدف من النظرية:

ترى النسويات الماركسيات أن تحرر المرأة لا يمكن تحقيقه إلا من خلال إلغاء النظام الرأسمالي وإقامة نظام اشتراكي لا طبقي. هذا النظام سيضمن أن العمل المنزلي يتم الاعتراف به وتقديره كعمل منتج، وأن يتم توزيع الثروة والموارد بشكل أكثر عدالة بين جميع أفراد المجتمع.

الانتقادات:

تُنتقد النظرية النسوية الماركسية من قبل تيارات نسوية أخرى لأنها:

- تُقلل من أهمية عوامل أخرى: تُعتبر أنها تركز بشكل مفرط على العوامل الاقتصادية وتتجاهل عوامل أخرى مهمة مثل النظام الأبوي، والدين، والثقافة.
- لا تُفسر اضطهاد المرأة في المجتمعات غير الرأسمالية: تواجه صعوبة في تفسير سبب وجود اضطهاد للمرأة في المجتمعات التي لا تتبع النظام الرأسمالي.

3. النسوية الراديكالية: تركز على انتقاد النظم الاجتماعية والثقافية التي تركز الأدوار النمطية للجنسين وتخلق فروق غير عادلة، وتؤكد على ضرورة تغيير التصورات الاجتماعية والتقاليد التي تهتمش المرأة.

- وترى أن السبب الأساسي لاضطهاد المرأة هو النظام الأبوي، وهو نظام اجتماعي وثقافي يمنح الرجال السلطة والسيطرة على النساء، لا تعتبر هذه النظرية النظام الأبوي مجرد نتيجة للرأسمالية أو القوانين غير العادلة، بل هو بنية أساسية مستقلة. تدعو النسويات الراديكاليات إلى إحداث تغيير جذري في المجتمع للتخلص من النظام الأبوي، ويؤمن بأن النساء يشكلن طبقة اجتماعية مضطهدة من قبل طبقة الرجال. ويركز هذا التيار على قضايا مثل العنف ضد المرأة، والاستغلال الجنسي، وأدوار النوع الاجتماعي.

المبادئ الأساسية:

- **الأبوية كنظام رئيسي:** ترى النسوية الراديكالية أن النظام الأبوي ليس مجرد نتيجة لعوامل أخرى (مثل الاقتصاد)، بل هو نظام قائم بذاته يتحكم في جميع جوانب المجتمع.
- **اضطهاد المرأة كطبقة:** تؤمن النسويات الراديكاليات بأن النساء يشكلن طبقة اجتماعية مضطهدة من قبل طبقة الرجال، وتعتبر أن العلاقات بين الرجال والنساء هي علاقات قمع واستغلال.
- **التغيير الجذري:** تدعو هذه النظرية إلى إحداث تغيير جذري في المجتمع للتخلص من النظام الأبوي، بدلاً من مجرد إصلاح القوانين أو السياسات.

الانتقادات:

تنتقد النسوية الراديكالية من قبل تيارات نسوية أخرى لأسباب عدة، منها:

- **الإفراط في التعميم:** تُتهم بأنها تبالغ في تعميم تجربة المرأة، وتتجاهل الفروق بين النساء على أساس العرق، والطبقة الاجتماعية، والدين.
- **التركيز على الانقسام:** يرى بعض النقاد أنها تُعزز الانقسام بين الجنسين، بدلاً من البحث عن سبل للتعاون.

4- نظرية العدالة الاجتماعية: تعد أساساً في بعض مدارس الفكر تنادي بالمساواة في الحقوق والفرص للجنسين، مع التركيز على رفع الظلم والتمييز، والعمل على توفير بيئة تتيح للجميع المشاركة الكاملة في جميع مناحي الحياة.

فنظرية العدالة الاجتماعية هي إطار فلسفي وسياسي يركز على ضرورة تحقيق **الإنصاف والعدالة** في توزيع الموارد والفرص والامتيازات داخل المجتمع، وهذه النظرية تتجاوز مجرد المساواة القانونية، وتدعو إلى معالجة أوجه عدم المساواة الهيكلية التي قد تمنع بعض الأفراد أو المجموعات من تحقيق كامل إمكاناتهم. يشمل ذلك العدالة في الوصول إلى الرعاية الصحية، والتعليم، والعمل، والعدالة، وغيرها. باختصار، تهدف نظرية العدالة الاجتماعية إلى بناء مجتمع عادل ومنصف للجميع، بغض النظر عن خلفياتهم.

المبادئ الأساسية:

لا تقتصر العدالة الاجتماعية على مجرد المساواة القانونية، بل تدعو إلى معالجة أوجه عدم المساواة الهيكلية التي قد تمنع بعض الأفراد أو المجموعات من تحقيق كامل إمكاناتهم. يشمل ذلك العدالة في:

- توزيع الثروة والدخل: ضمان ألا تكون الفجوة بين الأغنياء والفقراء شاسعة.
- الوصول إلى الفرص: توفير فرص متساوية للتعليم والعمل بغض النظر عن الخلفية الاجتماعية أو العرقية.
- الحقوق والحريات: حماية حقوق جميع الأفراد، خاصة الفئات المهمشة.

الهدف:

تهدف نظرية العدالة الاجتماعية إلى بناء مجتمع عادل ومنصف للجميع، بغض النظر عن جنسهم، عرقهم، دينهم، أو طبقتهم الاجتماعية، ويعتقد مناصرو هذه النظرية أن تحقيق العدالة الاجتماعية هو أساس الاستقرار والتقدم في أي مجتمع.

5- نظرية النوع الاجتماعي (الجندر): تركز على أفكار أن الفروق بين الأدوار والصفات بين الرجال والنساء ليست بالضرورة فطرية، بل منشأة ثقافياً، وتدعو إلى إعادة النظر في التصورات التقليدية حول النوع لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين.

نظرية النوع الاجتماعي، أو الجندر، هي إطار تحليلي يفرق بين الجنس البيولوجي (sex) والنوع الاجتماعي (gender) فنقول هذه النظرية إن الجنس البيولوجي هو مجموعة الخصائص الفسيولوجية والتشريحية التي تميز الذكر عن الأنثى، بينما النوع الاجتماعي هو الأدوار، السلوكيات، والتوقعات التي يحددها المجتمع لكل من الذكور والإناث، وترى النظرية أن هذه الأدوار ليست طبيعية أو فطرية، بل هي بناء اجتماعي يمكن تغييره، لذلك، فإن عدم المساواة لا ينبع فقط من الفروق البيولوجية، بل من الأدوار والقوالب النمطية التي يفرضها المجتمع على الأفراد بناءً على جنسهم.

نظرية العدالة الاجتماعية هي إطار فلسفي وسياسي يركز على ضرورة تحقيق الإنصاف والعدالة في توزيع الموارد والفرص والامتيازات داخل المجتمع.

المبادئ الأساسية:

▪ **الجنس البيولوجي (Sex)** : هو مجموعة الخصائص الفسيولوجية والتشريحية التي تميز الذكر عن الأنثى، مثل الكروموسومات، والأعضاء التناسلية، والهرمونات. هذه الخصائص هي أمور فطرية وطبيعية.

▪ **النوع الاجتماعي (Gender)** : هو الأدوار، السلوكيات، والتوقعات التي يحددها المجتمع لكل من الذكور والإناث، هذه الأدوار ليست طبيعية أو فطرية، بل هي **بناء اجتماعي** يمكن تغييره. على سبيل المثال، توقع أن تهتم النساء بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، بينما يتولى الرجال العمل خارج المنزل، هو مثال على أدوار النوع الاجتماعي التي يفرضها المجتمع.

الهدف:

تهدف نظرية النوع الاجتماعي إلى توضيح أن عدم المساواة لا ينبع فقط من الفروق البيولوجية بين الجنسين، بل من الأدوار والقوالب النمطية التي يفرضها المجتمع على الأفراد بناءً على جنسهم، فهم هذا الفرق يساعد على تحليل كيفية تأثير التوقعات الاجتماعية على الأفراد وكيف يمكن معالجة التمييز المبني على هذه القوالب.

3.2 الدراسات السابقة العربية والأجنبية

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى قسمين وهما:

1.3.2 أولاً: الدراسات العربية:

دراسة وراذ والسبتي (2014) هدفت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى اختبار أثر المساواة بين الجنسين في التعليم على النمو الاقتصادي في الجزائر والأردن باستخدام بيانات سنوية تغطي الفترة من 1980 إلى 2014، ولتحقيق ذلك تم تصميم نموذج قياسي يستند إلى النظريات الاقتصادية والدراسات العلمية المنشورة ومن ثم تطبيقه على كلا الدولتين، كما تم استخدام طرق واختبارات التحليل القياسي المناسبة، أما البيانات فتم الحصول عليها من موقع البنك الدولي (WB)، بينت نتائج التحليل القياسي وجود أثر ايجابي ذي دلالة إحصائية لكل من متغير المساواة بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي على النمو الاقتصادي، وكذلك وجود أثر ايجابي ذي دلالة إحصائية لكل من متغيري النمو السكاني والنمو في التراكم الرأسمالي على النمو الاقتصادي في كل من الجزائر والأردن خلال الفترة (1980-2014).

وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة العمل على تعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم لما لها من أثر إيجابي على النمو الاقتصادي في الجزائر والأردن، كما توصي بضرورة دراسة أثر المساواة بين الجنسين في التعليم الجامعي على النمو الاقتصادي، وكذلك بضرورة العمل على القضاء على الفجوة والتمييز بين الجنسين بكل أشكاله في المجال السياسي وفي المشاركة في سوق العمل، حيث أنهما أكثر ميدانين ظهر فيهما التمييز بين الجنسين بشكل كبير وواضح.

ودراسة خيال (2016) حول اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة من أجل جمع البيانات تكونت عينة الدراسة من 300 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وكان من أهم نتائج الدراسة إن اتجاهات عينة الدراسة نحو الأدوار القيادية للمرأة لمجالات الدراسة كانت جميعها كبيرة، إذ بلغت النسبة المئوية للدرجة الكلية 74.6%، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو الأدوار القيادية للمرأة حسب مجالاتها الأربعة، وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير الجامعة، والخبرات العملية، والرتبة العلمية والكلية، وتوجد فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة للأدوار القيادية للمرأة حسب مجالات الدراسة وعلى الدرجة الكلية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح أعضاء هيئة التدريس من الاناث.

دراسة صيام والعطاري (2017) حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى المعوقات التي تواجه القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الأردنية، تكونت عينة الدراسة من (122) من القيادات النسائية الأكاديمية في عدد من الجامعات الأردنية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة مكونة من 41 فقرة مقسمة على عدة مجالات، وكشفت الدراسة إلى أن القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الأردنية تواجه بدرجة متوسطة وبشكل تنازلي معوقات ثقافية واجتماعية وذاتية وادارية ومهنية تنظيمية.

دراسة مساعدة (2017) هدفت الدراسة التعرف على الجنسية وحق المساواة بين الرجل والمرأة وفق أحكام قانون الجنسية الأردني، دراسة مقارنة. ولقد تناولت من خلال فصول الدراسة موضوع الجنسية وحق المساواة الرجل والمرأة في ظل قانون الجنسية الأردني، وقد تم من خلال الدراسة تعريف الجنسية وبيان خصائصها وقرارات منح الجنسية، كما تم تناول التشريعات والاتفاقيات التي نظمه حق المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الجنسية، وبيان مدى مساواة المشرع الأردني بين الرجل والمرأة في مجال الجنسية الأردنية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: من حيث التطور التاريخي لفكرة الجنسية فقد مرت بمرحلتين الأولى مرحلة الولاء الشخصي والثانية مرحلة الولاء للدولة، حيث إن الرابط بين الفرد والدولة هي التي استقر عليها لتحديد مفهوم الجنسية، ويرجع تعدد التعاريف الخاصة بالجنسية إلى تعارض الفقه في مركز الجنسية بين القانون العام والقانون الخاص.

تقسيم المواطنين بالنسبة لحصولهم على الجنسية إلى قسمين قسم يمنح الجنسية بصفة أصلية بالميلاد أو بحق الإقليم، والقسم الآخر يمنح الجنسية الطارئة أو اللاحقة وذلك بوسيلتين أساسيتين هما التجنس والزواج المختلط. وهي تمنح بحسب السلطة التقديرية لجهة الإدارة. وقد أوصت الباحثة بعدد من التوصيات منها: إن نص المادة 13/2 من قانون الجنسية الأردني يتضمن الاستغناء عن شرط سبق الإقامة بالأردن مدة أربع سنوات إذا كان مقدم الطلب عربياً أو كانت هناك خصوصية تؤول إلى ما يفيد المصلحة العامة وهناك شروط أخرى حددتها المادة الثانية عشر من ذات القانون فيجب على المشرع تحديد الأمر بالنص على اشتراط باقي الشروط أو الإعفاء منها أيضاً حتى لا تقع في اختلافات فقهية وقضائية ولذا نناشد المشرع الأردني أن يحدد موقفه إما بالنص عليها أو بالإعفاء منها حسب ما تقتضيه مصلحة البلاد.

دراسة (أبو دقة وآخرون، 2020) بعنوان: الاتجاه نحو المساواة بين المرأة والرجل وعوامل تكوينه لدى طلبة الدراسات العليا في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات طلبة الدراسات العليا بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية في غزة نحو المساواة بين المرأة والرجل، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية، إلى جانب تحديد العوامل المؤثرة في تشكيل هذه الاتجاهات. واستخدم الباحثون المنهج المختلط Mixed Design، حيث جمعت البيانات الكمية من خلال استخدام استبانة وزعت على 168 طالبا وطالبة، بينما جمعت البيانات النوعية من خلال اللقاءات التي تمت مع ثلاث مجموعات مركزة تكونت كل واحدة منها من ستة طلاب. وبينت النتائج وجود وعي عال لدى أفراد العينة بحقوق المرأة في المجالات الأسرية والاجتماعية والسياسية، ووجود فروق دالة في اتجاهات الطلبة لصالح الإناث ولصالح الطلبة غير المتزوجين. وبخصوص العوامل المؤثرة في تشكيل الاتجاهات، فقد بينت النتائج عدة عوامل تتضمن: الأسرة، وثقافة المجتمع، والتعليم، والخبرات والتجارب الحياتية. وخلصت الدراسة إلى أهمية توعية أفراد المجتمع بالمنظور الإسلامي لحقوق المرأة والرجل وواجباتهما، مع ضرورة ربط ذلك بالقوانين والاتفاقيات الإنسانية ذات العلاقة، وتوفير ما يلزم من سياسات وقوانين محلية لدعم تنفيذها.

دراسة حرز الله وآخرون (2022): هدفت الدراسة التعرف إلى المعوقات التي تواجه المرأة لتولي المناصب الإدارية العليا في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالتطور الوظيفي لديهن. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تم تصميم استبانتين الأولى لقياس المعوقات وتضمنت ثلاثة محاور وهي (المعوقات التنظيمية، المعوقات الاجتماعية، المعوقات النفسية) وتكونت في صورتها النهائية من (50) فقرة، والثانية لقياس التطور الوظيفي وتكونت في صورتها النهائية من (26) فقرة تكون عينة الدراسة من (71) من النساء العاملات في الجامعات الفلسطينية، توصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه المرأة لتولي المناصب الإدارية العليا في الجامعات كانت متوسطة، وبمتوسط حسابي على (2.79)، وبينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات المعوقات تعزى لمتغير الجامعة، وكانت بين العاملات في جامعة بيت لحم وجامعة القدس ولصالح العاملات في جامعة القدس ذات المتوسط الحسابي الأعلى (2.83)، وبين جامعتي بير زيت وبيت لحم لصالح جامعة بير زيت ذات المتوسط الأعلى (2.98) وكذلك بيت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للتطور الوظيفي كانت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.14). كما تبين وجود علاقة موجبة متوسطة بين كل من المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في الجامعات الفلسطينية مع التطور الوظيفي في الجامعات، كذلك بين المعوقات الاجتماعية والتطور الوظيفي. وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات تمثلت في ضرورة مساعدة النساء العاملات على كسر الحواجز الزجاجية التي تواجهها خلال عملها في المؤسسات المختلفة، وزيادة اهتمام المجتمع والأسرة بدعم المرأة للعمل

والترشح لتقلد مناصب إدارية، وتوفير الدعم النفسي للمرأة من قبل المجتمع والأسرة والإدارة العليا، وإيجاد بيئة حاضنة وداعمة في الجامعات الفلسطينية تعمل على تشجيع المرأة للوصول للمناصب الإدارية العليا.

2.3.2 ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Dollar and Gatti, 1999) هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الفجوة في التعليم والصحة بين الجنسين على النمو الاقتصادي، حيث تعتبر الإناث في الدول النامية فقيرات نسبة لمثيلاتهن في الدول المتقدمة، الزيادات في نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي يؤدي إلى تحسينات في مختلف مقاييس المساواة بين الجنسين، مما يشير إلى أنه قد يكون هناك فشل سوق يعيق الاستثمار في الإناث في الدول النامية، يمكن تفسير الفجوة بين الجنسين في التعليم والصحة إلى حد كبير عن طريق العوامل الدينية والإقليمية والحرية المدنية، ويمكن تبين أن الفجوة بين الجنسين في التعليم لها أثر سلبي على النمو الاقتصادي حيث أن المجتمعات التي لا تميل للاستثمار في الإناث تدفع ثمن ذلك في تباطؤ النمو الاقتصادي وانخفاض الدخل، تمت في هذه الدراسة المقارنة بين مجموعتين كل مجموعة مكونة من ذكور وإناث، المجموعة الأولى مقسمة الى مجموعتين جزئيتين متساويتين في عدد الذكور والإناث (50%) ذكور، 50% إناث) ولهما نفس المستوى التعليمي، المجموعة الثانية مقسمة الى مجموعتين جزئيتين غير متساويتين في عدد الذكور والإناث (70% ذكور، 30% إناث) ولهما نفس المستوى التعليمي، بينت نتائج الدراسة أن العائد على رأس المال في هذه الأخيرة (المجموعة الثانية كانت أقل بنسبة 13% من المجموعة الأولى، وعليه يتضح لنا جليا أن رأس المال البشري هو أحد الأصول الرئيسية التي تحرك عجلة الاقتصاد والتنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقق الازدهار في دولة ما، وأن الفجوة في التعليم بين الجنسين لها أثر سلبي على تحقيق النمو الاقتصادي.

دراسة (Lorgelly and Owen, 1999) هدفت هذه الدراسة إلى اختبار صحة نتائج دراسة (Barro and Lee) سنة 1994 حول محددات النمو الاقتصادي، والذي توصل إلى أن النمو الاقتصادي يرتبط بشكل إيجابي مع تعليم الذكور، في حين يؤثر سلباً على تعليم الإناث، من جهة أخرى رأى (Stokey) سنة 1994 أن هذه النتيجة جاءت إلى حد كبير بفعل تأثير البلدان الآسيوية الأربعة هونج كونج، سنغافورة تايوان وكوريا التي لديها مستويات عالية جدا من النمو الاقتصادي، ولكن مستويات منخفضة جدا من تعليم الإناث، وأن حذف متغير تعليم الإناث سيثير الشك حول الدلالة الإحصائية لمتغير تعليم الذكور، تم اختبار حساسية نتائج (Barro and Lee)) لحذف بعض البلدان من العينة، وحذف متغير تعليم الإناث من معادلات النمو الخاصة بكل دولة، وأشارت النتائج

التي تم الحصول عليها إلى الطبيعة الهشة لكل من التأثير السلبي لتعليم الإناث والتأثير الإيجابي لتعليم الذكور على النمو الاقتصادي في نموذج (Barro and Lee).

دراسة (Klasen and Francesca, 2009) هدفت هذه الدراسة إلى اختبار إلى أي مدى تؤدي الفجوة بين الجنسين في كل من التعليم والتوظيف إلى تخفيض معدلات النمو الاقتصادي، وذلك خلال الفترة (1960-2000)، كما هدفت إلى تحديث نتائج الدراسات السابقة حول أثر الفجوة بين الجنسين في كل من التعليم والتوظيف على النمو الاقتصادي باستخدام بيانات مقطعية عبر الزمن، وستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة عبارة عن موظفي في قطاع التعليم بلغ (309) أشخاص، وتوصلت الدراسة إلى أن الفجوة بين الجنسين في كل من التعليم والتوظيف تخفض معدلات النمو الاقتصادي إلى حد كبير، كما أظهرت أن كل من الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وجنوب آسيا تعاني من نمو بطيء في العمالة الأنثوية.

دراسة (Diktas & Kizilaslan, 2011) وهدفت إلى المقارنة بين تصورات طلبة المستوى الأول والرابع من معلمي اللغة الانجليزية لأدوار الجنسين وتصنيف تلك الأدوار ومعرفة الفروق بين هذين المستويين تم استخدام عينة عشوائية مؤلفة من 204 (143 طالبة، و 61 طالباً) من جامعة في غربي تركيا. تم فحص الاتجاه نحو أدوار الجنسين باستخدام مقياس (Bem sex role inventory) والذي تم تطويره عام 1974، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين الطلاب لديهم مواقف أكثر تقليدية تجاه أدوار الجنسين، وأن المعلمين من الذكور لا يزال لديهم وجهة نظر تقليدية حول أدوار الجنسين وأن التعليم الجامعي لا يبدو أن له دوراً في تغيير الأحكام القيمية القائمة فيما يتعلق بنوع الجنس. بينما تبنت الطالبات التركيات دوراً أكثر ذكورية تجاه أدوار الجنسين خلال الأربع سنوات من تعليمهن الجامعي.

دراسة (Guarn et al, 2013) هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف أثر الفجوة بين الجنسين في التعليم على النمو الاقتصادي في تركيا خلال الفترة 1968-2005، وذلك باستخدام أساليب التحليل القياسي المناسبة، حيث أكدت العديد من الدراسات السابقة أن تعليم الأنثى يكافئ تعليم أسرة، وبينت أن تعليم الإناث في الدول الإسلامية منخفض جداً، وأن زيادة التعليم وتحسينه يتطلب القضاء على الفجوة بين الجنسين فيه، حيث توصلت دراسات كثيرة إلى نتيجة مفادها أن المساواة بين الجنسين في التعليم لها أثر ايجابي قوي على النمو الاقتصادي، بينت نتائج الدراسة أن مساهمة تعليم الإناث في الاقتصاد ثلاثية الأبعاد كما يلي: (1) زيادة رأس المال البشري وتقليل معدل الخصوبة للإناث (2) انخفاض الوفيات لدى الأطفال الرضع بفضل انخفاض معدل الخصوبة للإناث، (3) تحسن مستوى تعليم

الأجيال القادمة، بينت نتائج تحليل التكامل المشترك وجود علاقة طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة (إتمام التعليم الابتدائي، إتمام التعليم الثانوي، إتمام التعليم ما بعد الثانوي (المهني)، إتمام التعليم الجامعي، النمو الاقتصادي).

دراسة (Ozlunce et al, 2015) هدفت هذه الدراسة إلى اختبار مدى تأثير تعليم المرأة على النمو الاقتصادي على المدى الطويل في مجموعة من دول منطقة قارة آسيا والمحيط الهادئ والتي تم اختيارها بشكل عشوائي وذلك خلال الفترة من 1990 إلى 2010، كما هدفت أيضا إلى اختبار أثر تعليم الإناث على النمو الاقتصادي مقيسا بالنواتج المحلي الإجمالي نسبة محو الأمية، معدل الخصوبة ومعدل القوى العاملة الأنثوية، وذلك باستخدام تحليل الانحدار المقطعي عبر الزمن، وتوصلت الدراسة إلى أن معدل الخصوبة، معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة ومعدل التحاق الإناث بالمدارس الابتدائية من العوامل الهامة التي تعمل على زيادة نمو الدخل السنوي للفرد.

وفي تركيا، قام دالسي وسار كوبان بدراسة (Saricoban & Dalsi, 2016) هدفت إلى فحص مواقف ووعي طلبة الجامعات حول مفهوم النوع الاجتماعي وقضية المساواة بين الرجل والمرأة، حيث تم استخدام عينة مؤلفة من (370) طالبا (185) وطالبا (185) طالبة من جامعة جمهوريت من خلال فحص جميع الجوانب المتعلقة بأدوار الجنسين المتعلقة بالحياة العملية والحياة الاجتماعية والحياة الأسرية، وأظهرت النتائج أن الطلاب الذكور لديهم وجهة نظر أكثر تقليدية مقارنة بال طالبات، وأن الطالبات لديهن وجهة نظر أكثر تقليدية في المقترحات المتعلقة بالحياة الزوجية، كما أظهرت النتائج أن الطلبة يؤكدون على عدم وجود مساواة بين الرجل والمرأة.

وفي إستونيا، قام ماجيا وآخرون (Magia et, al, 2016) بدراسة هدفت إلى تحديد الوعي بين الجنسين من الطلبة وكيف ينظر طلاب الجامعة إلى قضايا المساواة بين الجنسين، وقد تم استخدام المنهج المختلط (الكمي والنوعي) حيث تألفت العينة من (2748) طالب من جميع مؤسسات التعليم العالي في إستونيا. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الطلبة يرون أن الذكور لديهم وضع أفضل قليلاً من الإناث في المجتمع الإستوني. وقد أظهرت المجموعة المركزة أن الطلبة قد أظهروا ثباتاً تجاه الصور النمطية والقوالب النمطية في المنزل والمدرسة.

دراسة (Naeem et al, 2016) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الفجوة في التعليم بين الجنسين على النمو الاقتصادي في باكستان خلال الفترة من 1972 إلى 2010، باستخدام تحليل التكامل المشترك، وتوصلت إلى أن الفجوة بين الجنسين في التعليم لها أثر سلبي على النمو الاقتصادي، وأن

الدولة قد تنمو بوتيرة أسرع بكثير إذا ما تم القضاء على هذه الفجوة أو التقليل منها، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن الفجوة في التعليم بين الجنسين على مستوى التعليم العالي لها أثر سلبي أكثر حدة على النمو الاقتصادي منه على مستوى كل من التعليم الثانوي والابتدائي.

دراسة (Galarza, Apolo, García, & Guerrero, 2018) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الاتجاهات والإدراكات نحو المساواة بين الجنسين للطلاب الجامعيين من الذكور والإناث في منطقة كيتو مستخدمين المنهج الإكوادور المختلط حيث تم استخدام المنهج الكمي أولاً من خلال استطلاع آراء (75) طالباً و (75) طالبة، ومن ثم تم استخدام المنهج النوعي من خلال مقابلة (22) طالباً وطالبة في ثلاث مجموعات بؤرية. وبينت النتائج الكمية وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح الطالبات بخصوص اتجاهاتهم وإدراكاتهم نحو المساواة بين الجنسين وخصوصاً المتعلقة بالميل الجنسي والرمزية الدينية، وبنية الشراكة، ونطاق العوامل الخاصة والعامة والحياة الجنسية والحرية الشخصية مقارنة بالنتائج التي حصل عليها الطلاب الذكور.

4.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

1.4.2 موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من حيث:

أولاً: الأهداف:

ركزت الدراسات السابقة على هدف أساسي هو الاتجاه نحو المساواة بين المرأة والرجل وعوامل تكوينه وهو الهدف الأساسي لهذه الدراسة.

ثانياً: من حيث الأدوات:

نظراً لطبيعة هذه الدراسات وأهدافها، فقد اعتمدت جميعها على أداة الاستبانة.

ثالثاً: من حيث المنهج:

اتبعت الدراسات السابقة جميعها المنهج الوصفي.

رابعاً: من حيث العينة:

عينات الدراسات السابقة كانت من الجنسين في مختلف مناحي الحياة.

خامساً: الإجراءات:

جميع الدراسات اتبعت نفس إجراءات الدراسة الحالية.

سادساً: النتائج:

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو دقة وآخرون (2020)، ودراسة خيال (2016)، ودراسة (Galarza, Apolo, García, & Guerrero, 2018)، ودراسة وراذ والسبتي (2014)، ودراسة (Naeem et al, 2016).

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حرز الله وآخرون (2022)، ودراسة صيام والعطاري (2017)، ودراسة ماجيا وآخرون (Magia et, al, 2016)، ودراسة دالسي وسار كوبان (Saricoban & Dalsi, 2016).

2.4.2 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية:

أفادت الدراسات السابقة الدراسة الحالية في عدة جوانب، هي:

- أ- زودت الباحثة بصور واضحة عما تناولته هذه الدراسات فأعانت الباحثة على صياغة إشكالية الدراسة التي تستحق البحث، بناء على ما خلت منه الدراسات السابقة.
 - ب- وضحت للباحثة الأدوات المستخدمة فيها، مما أعان الباحثة على بناء أدوات الدراسة بطريقة علمية مستندة إلى ما جاء في تلك الدراسات أيضاً من عبارات تخدم بناء أدوات الدراسة الحالية.
 - ج- كما أفادت الدراسة الحالية من خلال معرفة الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات على اختلاف أدوات القياس المستخدمة.
 - د- أشارت إلى عناوين مراجع تخدم الدراسة الحالية، فتحصلت عليها الباحثة مما أسهم في بناء هذه الدراسة من مراجع ذات صلة بموضوع البحث.
 - هـ- كما أفادت الدراسات السابقة الدراسة الحالية في التأكيد على أهمية هذه الدراسة الكامنة في تطرقها إلى متغيرات لم تعالجها الدراسات السابقة.
 - 3- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:
- 1- تناولت الدراسة الحالية اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفي الجامعتين.
 - 2- الدراسة الحالية تناولت المتغيرات (الجامعة، الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الراتب، سنوات الخبرة، طبيعة العمل).

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3 تمهيد

تناول هذا الفصل وصفاً تفصيلياً لمجتمع الدراسة وعينتها، الطريقة التي اختيرت بها، وأداة الدراسة، وطرق إعدادها، وإجراءات الصدق والثبات، وخطوات تطبيقها، وتصميم الدراسة وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة واللازمة لتحليل البيانات والوصول إلى النتائج.

2.3 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي نظراً لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، حيث يعتبر المنهج الوصفي منهج بحثي يهدف إلى وصف الظواهر أو المشكلات كما هي موجودة في الواقع، دون تدخل الباحث في تغييرها أو التلاعب بها، ويركز هذا المنهج على جمع البيانات وتحليلها بشكل دقيق لوصف الظاهرة وخصائصها وعلاقتها بظواهر أخرى.

3.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي جامعة القدس والبالغ عددهم (600) موظفاً وموظفة، وجامعة الخليل والبالغ عددهم (430) موظفاً وموظفة.

4.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (250) موظفاً وموظفة، وهذه العينة هي عينة عشوائية بسيطة تناسبية، وتفي بأغراض الدراسة. والجدول رقم (1.3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول 1.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجامعة	القدس (أبو ديس)	150	60%
	الخليل	100	40%
الجنس	ذكر	119	48%
	أنثى	131	52%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون.	85	34%
	ماجستير.	85	34%
	دكتوراه فأعلى.	80	32%
العمر	(30) سنة فما دون.	54	22%
	(31-40) سنة.	89	36%
	أكثر من (40) سنة.	107	42%
الراتب	دون (1000) دينار.	78	31%
	(1000-1700) دينار.	103	41%
	أكثر من 1700 دينار.	69	28%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	61	24%
	(5-10) سنوات	51	20%
	أكثر من 10 سنوات	138	56%
طبيعة العمل	خدمات	51	20%
	عمل إداري	109	44%
	عمل أكاديمي	90	36%
المجموع		250	100%

الجامعة:

يشير الجدول رقم (1.3) أن ما نسبته (60%) من جامعة القدس، وأن ما نسبته (40%) من جامعة الخليل.

الجنس:

يشير الجدول رقم (1.3) أن ما نسبته (48%) من الذكور، وأن ما نسبته (52%) من الإناث.

المؤهل العلمي:

يشير الجدول رقم (1.3) أن ما نسبته (34%) من حملة المؤهل العلمي بكالوريوس فما دون، وأن ما نسبته (34%) من حملة المؤهل العلمي ماجستير، وأن ما نسبته (32%) من حملة المؤهل العلمي دكتوراة فأعلى.

العمر:

يشير الجدول رقم (1.3) أن ما نسبته (22%) من العمر (30) سنة فما دون، وأن ما نسبته (36%) من العمر (31-40) سنة، وأن ما نسبته (42%) من العمر أكثر من (40) سنة.

الراتب:

يشير الجدول رقم (1.3) أن ما نسبته (31%) الراتب دون (1000) دينار، وأن ما نسبته (41%) من الراتب (1000-1700) دينار، وأن ما نسبته (28%) من الراتب أكثر من (1700) دينار.

الخبرة:

يشير الجدول رقم (1.3) أن ما نسبته (24%) الخبرة أقل من (5) سنوات، وأن ما نسبته (20%) الخبرة (5-10) سنوات، وأن ما نسبته (56%) الخبرة أكثر من (10) سنوات.

طبيعة العمل:

يشير الجدول رقم (1.3) أن ما نسبته (20%) طبيعة العمل خدمات، وأن ما نسبته (44%) طبيعة العمل عمل إداري، وأن ما نسبته (36%) طبيعة العمل عمل أكاديمي.

5.3 أداة الدراسة

من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة على أسئلة الدراسة تم تصميم أداة للدراسة وذلك بالرجوع إلى دراسات ذات علاقة بموضوع الدراسة.

تكونت أداة الدراسة من (33) فقرة، بواقع (4) مجالات.

خطوات تصميم وبناء الأداة (الاستبانة):

تم بناء الاستبانة لقياس اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق

المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم، والتي تكونت من جزأين:

-الجزء الأول: تضمن معلومات عامة عن المستجيب من حيث الجامعة، الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الراتب، الخبرة، طبيعة العمل.

-الجزء الثاني: تكون من فقرات الاستبانة الخاصة باستطلاع آراء موظفي جامعة القدس (أبو ديس) ،
وجامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم، وتكون هذا الجزء في
صورته النهائية من (33) فقرة.

وصيغت فقرات الاستبانة بشكل يصف اتجاهات الجامعات الفلسطينية نحو تحقيق المساواة بين
الجنسين من وجهة نظر موظفي الجامعات، وتم قياس درجة وجود هذه الصفة وفق سلم ليكرت
الخماسي: موافق بشدة، موافق، معارض، معارض بشدة، ويطلب من أفراد العينة وضع إشارة (X) في
العمود الذي يمثل الصفة نحو اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق
المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم، وقد أعطيت الإجابة موافق بشدة (5) درجات، وموافق
(4) درجات، ومحايد (3) درجات، ومعارض (2) درجة، ومعارض بشدة (1) درجة.

6.3 صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

من أجل التحقق من صدق الاستبانة تم عرضها على لجنة من المحكمين أصحاب اختصاص وخبرة
في مجال الدراسة، وتم حذف وإضافة بعض الفقرات مع التدقيق اللغوي لهذه الفقرات.

7.3 ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

لقياس ثبات أداة الدراسة سوف يتم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك لإيجاد
معامل ثبات الاستبانة حيث بلغت قيمة الثبات الكلي (0.86)، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة
استطلاعية تكونت من (30) موظفاً وموظفة.

جدول 2.3: معامل كرونباخ ألفا لأداة الدراسة.

معامل كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المجال
0.88	9	اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.
0.84	8	طبيعة المساواة في جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل.
0.85	8	التأثير الناجم عن عدم المساواة بين الجنسين في جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل.
0.86	8	المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين.
0.86	33	المجموع الكلي

جدول 3.3: مفتاح التصحيح: (ملحم، 2020)

الدرجة	مدى الدرجة
كبيرة جداً	5-4.21
كبيرة	4.20-3.41
متوسطة	3.40-2.61
قليلة	2.60-1.81
قليلة جداً	1.80-1

8.3 إجراءات الدراسة

- ✓ تحديد عنوان الدراسة والاطلاع على الخلفية الأدبية للدراسة.
- ✓ كتابة مخطط البحث وتقديمه لكلية الدراسات العليا.
- ✓ الحصول على موافقة كلية الدراسات العليا على إجراء الدراسة.
- ✓ بناء أداة الدراسة (استبانة) وذلك من خلال الاطلاع على الخلفية الأدبية والدراسات السابقة.
- ✓ عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقها.
- ✓ تطبيق الأداة على عينة استطلاعية عددها (30) موظفاً وموظفة للتحقق من الثبات.
- ✓ الحصول على كتاب تسهيل مهمة من قسم الدراسات العليا في جامعة القدس موجه إلى جامعتي القدس والخليل.
- ✓ تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة.
- ✓ جمع الاستبانة من أفراد العينة.
- ✓ إجراء عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.
- ✓ رصد النتائج وتفسيرها وكتابة التوصيات.

9.3 متغيرات الدراسة

تحتوي هذه الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

-الجامعة: ويتكون من مستويين هما:

1-جامعة القدس (أبو ديس). 2-جامعة الخليل.

- جنس الموظف: ويتكون من مستويين هما:

1- ذكر. 2- أنثى.

-المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات وهي:

1- بكالوريوس فما دون. 2- ماجستير. 3-دكتوراه فأعلى.

-العمر: وله ثلاثة مستويات وهي:

1-(30) سنة فما دون. 2- (31-40) سنة. 3- أكثر من (40) سنة.

- الراتب: وله ثلاثة مستويات وهي:

1- أكثر من (1700) دينار. 2- (1000-1700) دينار. 3- دون (1000) دينار.

- الخبرة: وله ثلاثة مستويات وهي:

1- أقل من 5 سنوات. 2- (5-10) سنوات. 3- أكثر من 10 سنوات.

- طبيعة العمل: وله ثلاثة مستويات وهي:

1- خدمات. 2- عمل إداري. 3- عمل أكاديمي.

ثانياً: المتغيرات التابعة:

اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم.

10.3 المعالجة الإحصائية

تم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعادلة "كرونباخ - ألفا" لحساب ثبات الاستبانة، واختبار (t-test) وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، واختبار (LSD).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 تمهيد

تناول هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة وللنتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي هدفت إلى التعرف على معرفة اتجاهات الجامعات الفلسطينية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

ومن أجل تفسير النتائج تم اعتماد تصنيف الدرجات بناءً على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.

2.4 مخرجات تحليل محاور واسئلة الدراسة

1.2.4 تحليل المخرجات المتعلقة بالسؤال الاول "

ما هي اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة أربع مجالات في الاستبانة.
المجال الأول: اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.

جدول 1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
5	توفر الجامعة المرافق الخاصة لكل جنس.	4.38	0.72	1	كبيرة جداً
1	تتعامل إدارة الجامعة مع كلا الجنسين بحيادية ودون تمييز.	4.32	0.83	2	كبيرة جداً
2	تدعم إدارة الجامعة موضوع المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال منع وتجريم التنمر بين الجنسين.	4.27	0.80	3	كبيرة جداً
7	نظام إدارة الموارد البشرية في الجامعة يقوم على المساواة بين الجنسين.	4.24	0.82	4	كبيرة جداً
4	البرامج الأكاديمية التي تطرحها الجامعة تدعم المساواة بين الجنسين.	4.22	0.81	5	كبيرة جداً
6	تقوم الثقافة السائدة في الجامعة على المساواة في الحقوق والواجبات بين الجنسين.	4.21	0.83	6	كبيرة جداً
3	تهتم إدارة الجامعة بالجنسين من خلال المعاملة بالمثل.	4.20	0.88	7	كبيرة
9	معيار التوظيف في الجامعة يستند إلى الجدارة بغض النظر عن جنس المتقدم للتوظيفة	4.11	1.02	8	كبيرة
8	المساواة بين الجنسين تبدأ من استقطاب طلبات التوظيف وصولاً للرواتب والمستحقات.	4.09	0.82	9	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		4.23	0.84		كبيرة جداً

يتضح من الجدول (1.4): أن الدرجة الكلية جاءت بدرجة كبيرة جداً وبمتوسط حسابي مقداره (4.23)، وجاءت الفقرة (توفر الجامعة المرافق الخاصة لكل جنس) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.38) أي بدرجة كبيرة جداً، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (المساواة بين الجنسين تبدأ من استقطاب طلبات التوظيف وصولاً للرواتب والمستحقات) بمتوسط حسابي مقداره (4.09) أي بدرجة كبيرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الأهمية الثقافية أو الدينية، والرضا عن الخصوصية والراحة التي توفرها كلا الجامعتين، ومدى كفاية هذه المرافق. أما التقييم الأقل قليلاً للمساواة بين الجنسين في التوظيف، فمن المرجح أنه يشير إلى وعي المستجيبين بالتحديات المستمرة المتعلقة بفجوات الأجور والتمثيل والتحيزات المحتملة، على الرغم من الجهود المحتملة التي تبذلها الجامعتين في سبل رفع الأجور.

المجال الثاني: طبيعة المساواة في جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل. وبيئتها الجدول رقم (2.4):

جدول 2.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال طبيعة المساواة في جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
12	تتوزع المراكز الإدارية في الجامعة على الجنسين.	4.22	3.28	1	كبيرة جداً
10	تهتم الجامعة بالمساواة بين الجنسين.	4.18	0.81	2	كبيرة
15	سلم الرواتب وأنظمة العلاوات والمكافآت المعمول فيه في الجامعة يساوي بين الجنسين.	4.14	0.94	3	كبيرة
11	الفرص للمراكز العليا في الجامعة لكلا الجنسين.	4.08	0.95	4	كبيرة
16	فرص الترقى الإداري والعلمي متاحة للجنسين بنفس الظروف والمتطلبات.	4.06	0.88	5	كبيرة
17	لا يوجد منصب في الجامعة حكراً على جنس دون الآخر.	3.99	1.02	6	كبيرة
13	تعطى الأولوية لشغل المراكز للرجال.	3.15	1.36	7	متوسطة
14	النظرة المادية هي المحرك الأول في توظيف الجنسين، وذلك من خلال ان الأنثى تعطى راتب أقل بحجة أنها ليست معيل أساسي.	2.98	1.37	8	متوسطة
الدرجة الكلية للمجال		3.85	1.33		كبيرة

يتضح من الجدول (2.4): أن الدرجة الكلية جاءت بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي مقداره (3.85)، وجاءت الفقرة (تتوزع المراكز الإدارية في الجامعة على الجنسين) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.22) أي بدرجة كبيرة جداً، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (النظرة المادية هي المحرك الأول في توظيف الجنسين، وذلك من خلال ان الأنثى تعطى راتب أقل بحجة أنها ليست معيل أساسي) بمتوسط حسابي مقداره (2.98) أي بدرجة متوسطة.

وترى الباحثة هذه النتيجة إلى وجود تصور إيجابي بشكل عام تجاه الجامعتين، مع تقدير خاص للجهود المبذولة لتحقيق التوازن بين الجنسين في المناصب الإدارية. ومع ذلك، فإن التقييم المنخفض نسبياً للفقرة المتعلقة بالنظرة المادية في التوظيف وفجوة الأجور بين الجنسين يشير إلى وجود قلق وحاجة إلى مزيد من العمل والجهد المبذول من كلا الجامعتين في هذا المجال.

المجال الثالث: التأثير الناجم عن عدم المساواة بين الجنسين في جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل.
ويبينها الجدول رقم (3.4):

جدول 4.3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة ل فقرات مجال التأثير الناجم عن عدم المساواة بين الجنسين في جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
25	عدم المساواة بين الجنسين يساهم في منع الابداع والابتكار والاختراع.	3.98	0.92	1	كبيرة
23	عدم المساواة بين الجنسين يساهم في القهر الوظيفي الذي بدوره يؤثر على الإنتاجية.	3.97	1.01	2	كبيرة
24	عدم المساواة بين الجنسين يؤدي إلى إعاقة التطور والازدهار ومواكبة ثورة التكنولوجيا الحديثة.	3.94	0.88	3	كبيرة
22	الكراهية من قبل أحد الجنسين على الجنس الآخر.	3.72	1.09	4	كبيرة
21	عدم العمل بأمانة وإخلاص.	3.69	1.17	5	كبيرة
18	توقف التقدم بشكل عام في المناحي التي تمس الجنسين معاً.	3.63	0.96	6	كبيرة
20	عدم القيام بالدور الوظيفي بالشكل الصحيح.	3.50	1.05	7	كبيرة
19	انخفاض الأجور.	3.42	1.08	8	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		3.73	1.02	كبيرة	

يتضح من الجدول (3.4): أن الدرجة الكلية جاءت بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي مقداره (3.73)، وجاءت الفقرة (عدم المساواة بين الجنسين يساهم في منع الابداع والابتكار والاختراع) بالمرتبة الأولى

بمتوسط حسابي مقداره (3.98) أي بدرجة كبيرة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (انخفاض الأجر) بمتوسط حسابي مقداره (3.42) أي بدرجة كبيرة.

وتسند الباحثة هذه النتيجة إلى وجود تصور إيجابي بشكل عام تجاه الجامعتين، مع اعتراف قوي بأهمية المساواة بين الجنسين لتعزيز الإبداع والابتكار. ومع ذلك، فإن التقييم لفقرة انخفاض الأجر يشير إلى وجود قلق كبير بشأن هذه القضية كلا الجامعتين وفي أوساط الموظفين.

المجال الرابع: المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين.

وبينها الجدول رقم (4.4):

جدول 4.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة ل فقرات مجال المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
26	عدم الاستقرار لا يساعد إدارة الجامعة على تحقيق المساواة بين الجنسين.	3.67	1.15	1	كبيرة
29	التكافؤ بين الجنسين في العمل.	3.57	1.06	2	كبيرة
31	الثقافة الذكورية في المجتمع تساهم في عدم تحقيق المساواة بين الجنسين في الجامعات.	3.48	1.21	3	كبيرة
28	التمييز في القوانين ضد المرأة، وعدم وجود حماية قانونية للمرأة.	3.47	1.27	4	كبيرة
27	النظرة السلبية للمرأة التي تسود المجتمع بشكل عام.	3.46	1.20	5	كبيرة
30	طبيعة تركيب جسم المرأة لا يساعدها في القيام ببعض الأعمال.	3.45	1.29	6	كبيرة
32	احتياجات المرأة لإجازات متكررة ومتنوعة، ومنها إجازة الأمومة، تجعل الجامعات لا تميل إلى توظيف النساء.	3.36	1.22	7	متوسطة
33	الموروث الشعبي يعزز الاعتقاد لدى إدارة الجامعة بأن الرجل أحق من المرأة في العمل.	3.32	1.26	8	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	3.47	1.21		كبيرة

يتضح من الجدول (4.4): أن الدرجة الكلية جاءت بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي مقداره (3.47)، وجاءت الفقرة (عدم الاستقرار لا يساعد إدارة الجامعة على تحقيق المساواة بين الجنسين) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.67) أي بدرجة كبيرة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (امتلاك مهارات توظيف شبكات التواصل الاجتماعي من حيث (الموروث الشعبي يعزز الاعتقاد لدى إدارة الجامعة بأن الرجل أحق من المرأة في العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.32) أي بدرجة متوسطة.

وتنسب الباحثة هذه النتيجة إلى وجود تصور إيجابي بشكل عام تجاه الجامعتين، مع اعتراف بأهمية الاستقرار المؤسسي لتحقيق المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، فإن التقييم لفقرة تأثير الموروث الشعبي على التوظيف يشير إلى وجود وعي بالتحديات الثقافية التي قد تؤثر على ممارسات التوظيف

جدول 4.5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم.

الدرجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
كبيرة جداً	1	0.84	4.23	المجال الأول: اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.
كبيرة	2	1.33	3.85	المجال الثاني: طبيعة المساواة في جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل.
كبيرة	3	1.02	3.73	المجال الثالث: التأثير الناجم عن عدم المساواة بين الجنسين في جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل.
كبيرة	4	1.21	3.47	المجال الرابع: المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين.
كبيرة		1.10	3.82	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (5.4) أن الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات استبانة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.82) والانحراف المعياري (1.10)،

وجاء بالمرتبة الأولى المجال الأول: اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم، بمتوسط حسابي مقداره (4.23)، وفي المرتبة الأخيرة المجال الرابع: المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، بمتوسط حسابي مقداره (3.47).

وتتفق هذه النتيجة من حيث المجال اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين مع دراسة أبو دقة وآخرون (2020)، ودراسة خيال (2016)، ودراسة (Galarza, Apolo, García, & Guerrero, 2018).

وتختلف هذه النتيجة المجال المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين مع دراسة حرز الله وآخرون (2022)، ودراسة صيام والعطاري (2017)، ودراسة ماجيا وآخرون (Magia et, al, 2016)

2.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجامعة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجامعة.

لفحص هذه الفرضية فقد تم استخدام (ت) (t-test) لفحص دلالة الفروق وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (6.4).

جدول 4.6: نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجامعة.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	t	درجات الحرية	الدلالة
جامعة القدس (أبو ديس)	150	3.89	0.54	2.032	248	0.167
جامعة الخليل	100	3.75	0.50			

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (6.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.167)، وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبمتوسط حسابي (3.89) لجامعة القدس و (3.75) لجامعة الخليل، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية وهي: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجامعة.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى عدة نقاط أبرزها:

تشابه الاتجاهات بين الجامعتين: قد يشير ذلك إلى أن الجامعتين جامعة القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل في هذه الحالة، تتبنى اتجاهات مماثلة بشكل عام نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيها. قد يكون هناك وعي مشترك بأهمية المساواة بين الجنسين في الأوساط الأكاديمية وجهود مماثلة تُبذل لتحقيقها في كلتا الجامعتين.

تأثير السياق الثقافي والاجتماعي: من الممكن أن السياق الثقافي والاجتماعي الفلسطيني العام يؤثر بشكل مماثل على تصورات الموظفين في الجامعات المختلفة فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين.

تركيز على قضايا أخرى: قد يكون لدى الجامعات أولويات أخرى أو تواجه تحديات مماثلة تجعل الاختلافات في اتجاهاتها نحو المساواة بين الجنسين غير بارزة من وجهة نظر الموظفين.

محدودية الدراسة: قد تكون هناك فروق فعلية بين الجامعات، ولكن الدراسة الحالية بعينيتها وحجمها أو أدواتها لم تتمكن من الكشف عن هذه الفروق بشكل دال إحصائياً. ففي بعض الحالات، قد تحتاج الدراسات ذات العينات الأكبر إلى الكشف عن فروق صغيرة ولكنها حقيقية.

التصور العام: قد يكون لدى الموظفين تصور عام بأن الجامعات تسعى لتحقيق المساواة بين الجنسين بغض النظر عن الاختلافات الطفيفة في التطبيق أو التركيز بين جامعة وأخرى.

بشكل عام، تشير هذه النتيجة إلى أن موظفي جامعة القدس وجامعة الخليل لديهم وجهات نظر متشابهة حول اتجاهات جامعاتهم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك بالنظر إلى مستوى الدلالة الإحصائية المحدد. ومع ذلك، لا يستبعد هذا وجود بعض الاختلافات العملية أو النوعية التي لم تظهر كفروق ذات دلالة إحصائية في هذه الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة من حيث عدم وجود فروق تعزى للجامعة مع دراسة وراذ والسبتي (2014)، ودراسة (Naeem et al, 2016).

حيث أنه في دراسة (Naeem et al, 2016)، ودراسة وراذ والسبتي (2014) لم يظهر فروق بين الجامعات التي جرى المقارنة بينها في إطار دراستهم.

وتختلف هذه النتيجة من حيث وجود فروق تعزى للجامعة مع دراسة حرز الله وآخرون (2022)، ودراسة دالسي وسار كوبان (Saricoban & Dalsi, 2016).

حيث أنه في دراسة حرز الله وآخرون (2022)، ودراسة دالسي وسار كوبان (Saricoban & Dalsi, 2016)، ظهرت فروق لصالح إحدى الجامعات التي جرى المقارنة بينهما.

وتتفق هذه النتيجة مع النظرية النسوية الليبرالية من حيث المساواة بين الجنسين في المؤسسات بشكل عام.

3.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجنس.

لفحص هذه الفرضية فقد تم استخدام (ت) (t-test) لفحص دلالة الفروق وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (7.4).

جدول 4.7: نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	t	درجات الحرية	الدلالة
ذكر	119	3.85	0.54	4.39	248	0.903
أنثى	131	3.82	0.53			

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (7.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.903)، وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبمتوسط حسابي (3.85) للذكور و (3.82) للإناث، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجنس.

وترى الباحثة هذه النتيجة إلى عدة نقاط أبرزها:

وعى مشترك بقضايا المساواة: قد يكون لدى كل من الموظفين الذكور والإناث في جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل وعي مماثل بأهمية المساواة بين الجنسين في البيئة الأكاديمية. قد يكون هناك فهم مشترك للتحديات والجهود المبذولة لتحقيق قدر أكبر من الإنصاف.

تجارب مماثلة في بيئة العمل: من الممكن أن يكون لدى الموظفين من كلا الجنسين تجارب مماثلة داخل الجامعة فيما يتعلق بالفرص والمعاملة والسياسات المتعلقة بالجنس. إذا كانت الجامعة تطبق سياسات موحدة أو إذا كانت التحديات والتحيزات تؤثر على كلا الجنسين بطرق مماثلة، فقد يؤدي ذلك إلى استجابات مماثلة.

تركيز على عوامل أخرى: قد تكون هناك عوامل أخرى في بيئة العمل الجامعية أو في السياق الفلسطيني الأوسع تؤثر على تصورات الموظفين حول المساواة بين الجنسين بغض النظر عن جنسهم. على سبيل المثال، قد تكون هناك قضايا اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أكثر إلحاحًا تؤثر على الجميع بشكل مماثل.

محدودية أداة الدراسة: قد لا تكون أداة الدراسة (الاستبيان) حساسة بما يكفي للكشف عن الفروق الدقيقة في وجهات النظر بين الموظفين الذكور والإناث حول هذا الموضوع المحدد. قد تكون الأسئلة عامة أو لا تتطرق إلى جوانب محددة يمكن أن تختلف فيها الآراء بين الجنسين.

تحيز الاستجابة: قد يكون لدى الموظفين من كلا الجنسين ميل مماثل لتقديم استجابات معينة بسبب التحيزات الاجتماعية أو الرغبة في تقديم صورة إيجابية عن الجامعة. على سبيل المثال، قد يشعر كلا الجنسين بالضغط لتقديم إجابات تدعم المساواة بين الجنسين، حتى لو كانت تجاربهم مختلفة.

بشكل عام، يشير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى أن الموظفين الذكور والإناث في جامعتي القدس (أبو ديس) والخليل لديهم وجهات نظر متشابهة حول اتجاهات جامعاتهم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك بالنظر إلى مستوى الدلالة الإحصائية المحدد. ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن هذا لا يستبعد إمكانية وجود اختلافات نوعية أو اختلافات في التجارب الفردية التي لم تظهر كفروق ذات دلالة إحصائية في هذه الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة من حيث عدم وجود فروق تعزى للجنس مع دراسة خيال (2016)، ودراسة (Guarn et al, 2013).

فهذه الدراسات لم يتضح فيها وجود فروق بين الجنسين. وتختلف هذه النتيجة من حيث وجود فروق تعزى للجنس لصالح الذكور مع دراسة أبو دقة وآخرون، (2020)، وراذ والسبتي (2014)، ودراسة (Galarza, Apolo, García, & Guerrero, 2018)، ودراسة دالسي وسار كوبان (Saricoban & Dalsi, 2016)، ودراسة ماجيا وآخرون (Magia et al, 2016). فهذه الدراسات أوضحت بشكل صريح أن الفروق لصالح الذكور.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية النوع الاجتماعي (الجندر).

4.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية الرابعة تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة والجدول رقم (8.4) يوضح ذلك:

جدول 4.8: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس فما دون.	85	3.75	0.53
ماجستير.	85	3.95	0.48
دكتوراه فأعلى.	80	3.79	0.57
المجموع	250	3.83	0.53

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، والجدول رقم (9.4) التالي يبين ذلك:

جدول 4.9: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.029	3.583	0.989	2	1.978	بين المجموعات
		0.276	247	68.176	داخل المجموعات
			249	70.155	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (9.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.029) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، أي يوجد فروق ولمعرفة الفروق لصالح من قامت الباحثة بإجراء اختبار المقارنة (LSD) والجدول (10.4) يوضح ذلك.

جدول 4.10: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي (أ)	المؤهل العلمي (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	الدالة المحسوبة
بكالوريوس فما دون.	ماجستير.	-0.20357*	0.012
	دكتوراه فأعلى.	-0.03861	0.637
ماجستير.	بكالوريوس فما دون.	0.20357*	0.012
	دكتوراه فأعلى.	0.16495*	0.045
دكتوراه فأعلى.	بكالوريوس فما دون.	0.03861	0.637
	ماجستير.	-0.16495*	0.045

يلاحظ من الجدول (10.4) أن الفروق في الدرجة الكلية كانت بين المؤهل العلمي (بكالوريوس فما دون) والمؤهل العلمي (ماجستير) لصالح المؤهل العلمي (ماجستير)، وبين المؤهل العلمي (بكالوريوس فما دون) والمؤهل العلمي (دكتوراه فأعلى) لصالح المؤهل العلمي (دكتوراه فأعلى)، وبين المؤهل العلمي (ماجستير) والمؤهل العلمي (دكتوراه فأعلى) لصالح المؤهل العلمي (ماجستير).

وتنسب الباحثة هذه النتيجة إلى تصورات الموظفين حول مواقف جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل تجاه المساواة بين الجنسين معقدة ومتنوعة، وتتأثر بمجموعة من العوامل بما في ذلك مستوى التعليم والدور الوظيفي وسنوات الخبرة والخلفية الثقافية والتجارب الشخصية. قد يعكس التصور الأكثر إيجابية الذي يبديه حاملو درجة الماجستير فهماً واقعياً للجهود المؤسسية الجارية، أو تجارب أكثر ملاءمة في أدوارهم، أو توقعات مختلفة مقارنة بمجموعات المؤهلات الأخرى. ومع ذلك، من الضروري أن تسعى جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل جاهدة لفهم ومعالجة مجموعة متنوعة من التصورات لضمان تحقيق تقدم حقيقي ومستدام نحو المساواة بين الجنسين. يتطلب خلق بيئات جامعية عادلة وشاملة حقاً في فلسطين التزاماً مستمراً وعملاً تعاونياً وتقييماً مستمراً من جميع أصحاب المصلحة لترجمة الالتزامات المعلنة إلى واقع ملموس ولملموس لجميع أفراد مجتمع الجامعة، بغض النظر عن مؤهلاتهم الأكاديمية.

وتتفق هذه النتيجة من حيث المؤهل العلمي ماجستير مع دراسة أبو دقة وآخرون، (2020)، ودراسة مساعدة (2017)، ودراسة (Galarza, Apolo, García, & Guerrero, 2018).

فهذه الدراسات بينت أن الفروق لصالح المؤهل العلمي الماجستير.

وتختلف هذه النتيجة من حيث المؤهل العلمي حيث لم يوجد فروق مع دراسة صيام والبطاري (2017)، ودراسة خيال (2016)، ودراسة ماجيا وآخرون (Magia et, al, 2016).

فهذه الدراسات أوضحت أنه لا توجد فروق تعزى لصالح المؤهل العلمي.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية العدالة الاجتماعية.

5.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير العمر؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير العمر.

وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية الرابعة تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة والجدول رقم (11.4) يوضح ذلك:

جدول 11.4: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير العمر.

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
(30) سنة فما دون.	54	3.85	0.53
(31-40) سنة.	89	3.84	0.51
أكثر من (40) سنة.	107	3.81	0.55
المجموع	250	3.83	0.53

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، والجدول رقم (12.4) التالي يبين ذلك:

جدول 12.4: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.860	0.151	0.043	2	0.086	بين المجموعات
		0.284	247	70.069	داخل المجموعات
			249	70.155	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (12.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.860) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير العمر.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى نتيجة محتملة لتفاعل معقد من الأعراف المجتمعية العميقة الجذور، والتأثير الشامل للسياق الفلسطيني الفريد، وتأثير الثقافة والسياسات المؤسسية داخل الجامعات، وقيود منهجية المسح المحتملة، وتأثير الخبرات المهنية المشتركة. في حين أن التحليل الإحصائي قد لا يكشف عن اختلافات كبيرة، فمن الضروري الاعتراف بإمكانية وجود اتجاهات أو اختلافات دقيقة قد تكون ذات أهمية عملية. يتطلب الحصول على فهم أكثر شمولاً لهذه الديناميكيات إجراء المزيد من البحوث، لا سيما باستخدام المناهج النوعية، لاستكشاف وجهات النظر والخبرات المتنوعة للموظفين من مختلف الأجيال في الجامعات الفلسطينية. يمكن أن تعيد هذه المعرفة جهود تطوير استراتيجيات مستهدفة لتعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع التعليم العالي الفلسطيني.

وتتفق هذه النتيجة من حيث العمر مع دراسة خيال (2016)، ودراسة ماجيا وآخرون (Magia et al, 2016).

فهذه الدراسات بينت أنه لا يوجد فروق لصالح العمر.

وتختلف هذه النتيجة من حيث العمر لصالح أكثر من (40) سنة مع دراسة حرز الله وآخرون (2022)، ودراسة مساعدة (2017)، ودراسة (Ozlunce et al, 2015).

فهذه الدراسات بينت أن الفروق لصالح العمر لأكثر من (40) سنة. وتتفق هذه النتيجة مع نظرية النسوية الليبرالية.

6.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب.

وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية الرابعة تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة والجدول رقم (13.4) يوضح ذلك:

جدول 13.4: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب.

الراتب	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دون (1000) دينار.	78	3.92	0.46
(1700-1000) دينار.	103	3.69	0.53
أكثر من (1700) دينار.	69	3.96	0.55
المجموع	250	3.86	0.51

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، والجدول رقم (14.4) التالي يبين ذلك:

جدول 14.4: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.001	7.079	1.902	2	3.803	بين المجموعات
		0.269	247	66.351	داخل المجموعات
			249	70.155	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (14.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.001) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب، أي يوجد فروق ولمعرفة الفروق لصالح من قامت الباحثة بإجراء اختبار المقارنة (LSD) والجدول (15.4) يوضح ذلك.

جدول 15.4: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب.

الدالة المحسوبة	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	الراتب (ب)	الراتب (أ)
0.001	0.26883*	الراتب (1700-1000) دينار.	أكثر من (1700) دينار.
0.661	0.03757	دون (1000) دينار.	
0.001	-0.26883*	أكثر من (1700) دينار.	(1700-1000) دينار.
0.003	0.23126*	دون (1000) دينار.	
0.661	-0.03757	أكثر من (1700) دينار.	دون (1000) دينار.
0.003	-0.23126*	(1700-1000) دينار.	

يلاحظ من الجدول (15.4) أن الفروق في الدرجة الكلية كانت بين الراتب (أكثر من (1700 دينار) والراتب ((1700-1000 دينار) لصالح الراتب (أكثر من (1700 دينار)، وبين الراتب (أكثر من (1700 دينار) وبين الراتب (دون (1000 دينار) لصالح الراتب (أكثر من (1700 دينار)، وبين الراتب ((1700-1000 دينار) والراتب (دون (1000 دينار) لصالح الراتب ((1700-1000 دينار)).

وتسند الباحثة هذه النتيجة إلى تأثير تصورات الموظفين حول المساواة بين الجنسين جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل بمجموعة معقدة من العوامل، حيث يمثل الراتب أحد الجوانب الهامة من بينها. ومع ذلك، من الضروري إدراك أن عوامل أخرى مثل الحواجز المؤسسية والمعايير الثقافية والدعم المهني وتصورات العدالة التنظيمية تلعب أيضاً أدواراً حاسمة في تشكيل هذه الآراء. من خلال تبني نهج متعدد الأوجه يعالج التفاوتات الاقتصادية، ويتحدى التحيزات المتأصلة، ويعزز ثقافة شاملة، يمكن للجامعات الفلسطينية أن تخلق بيئة أكثر إنصافاً وتمكيناً لجميع موظفيها، مما يساهم في نهاية المطاف في نجاحهم ونجاح المؤسسة ككل. إن الالتزام المستمر والجهود المستدامة لتعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم العالي الفلسطيني أمر ضروري لتمكين المرأة وتعزيز جودة التعليم والبحث والمساهمة في التقدم الشامل للمجتمع الفلسطيني.

ولم تتفق هذه النتيجة مع أي دراسة من الدراسات السابقة، ولم تختلف هذه النتيجة أيضاً مع أي دراسة من الدراسات السابقة، حيث أن الدراسات السابقة لم تنطرق للراتب.

7.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال السابع:

والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الخبرة؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الخبرة.

وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية الرابعة تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة والجدول رقم (16.4) يوضح ذلك:

جدول 16.4: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	61	3.92	0.51
(5-10) سنوات	51	4.00	0.49
أكثر من 10 سنوات	138	3.73	0.54
المجموع	250	3.88	0.51

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، والجدول رقم (17.4) التالي يبين ذلك:

جدول 17.4: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.003	5.859	1.589	2	3.177	بين المجموعات
		0.271	247	66.977	داخل المجموعات
			249	70.155	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (17.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.003) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة

الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الخبرة، أي يوجد فروق ولمعرفة الفروق لصالح من قامت الباحثة بإجراء اختبار المقارنة (LSD) والجدول (18.4) يوضح ذلك.

جدول 4. 18: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الخبرة.

الدالة المحسوبة	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	الخبرة (ب)	الخبرة (أ)
0.400	-0.08336	أقل من 5 سنوات	أقل من 5 سنوات
0.024	0.18175*	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات
0.400	0.08336	أقل من 5 سنوات	(10-5) سنوات
0.002	0.26511*	أكثر من 10 سنوات	(10-5) سنوات
0.024	-0.18175-*	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات
0.002	-0.26511-*	(10-5) سنوات	سنوات

يلاحظ من الجدول (15.4) أن الفروق في الدرجة الكلية كانت بين الخبرة (أقل من 5 سنوات) وبين الخبرة ((10-5) سنوات) لصالح الخبرة ((10-5) سنوات)، وبين الخبرة ((10-5) سنوات) والخبرة (أكثر من 10 سنوات) لصالح ((10-5) سنوات).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموظفون في هذه الفئة العمرية من الخبرة قد انضموا إلى القوى العاملة في الجامعة أثناء أو بعد فترة وجيزة من تنفيذ سياسات أو مبادرات جديدة للمساواة بين الجنسين. وقد يلاحظون تغييرات إيجابية ناتجة عن هذه الجهود في مجالات مثل التوظيف أو الترقية أو ثقافة مكان العمل وقد يكون الموظفون الذين لديهم (10-5) سنوات من الخبرة في مرحلة وظيفية يبدأون فيها في رؤية فرص للتقدم، وإذا كانت مبادرات المساواة بين الجنسين قائمة، فقد يرون هذه الفرص على أنها أكثر إنصافاً مقارنة بمراحل وظيفية سابقة أو لاحقة، وقد تكون هذه المجموعة من ذوي الخبرة جزءاً من أو شهدت تحولاً تدريجياً في ثقافة مكان العمل نحو وعي وقبول أكبر للمساواة بين الجنسين، متأثرة بمبادرات داخلية أو خطاب اجتماعي أوسع.

وتتفق هذه النتيجة من حيث سنوات الخبرة ((5-10 سنوات) مع دراسة مساعدة (2017) ودراسة خيال (2016)، ودراسة ماجيا وآخرون (Magia et al, 2016).

فهذه الدراسات بينت أن الفروق في سنوات الخبرة (5-10 سنوات). وتختلف هذه النتيجة من حيث سنوات الخبرة أكثر من (10) سنوات مع دراسة حرز الله وآخرون (2022)، ودراسة وراذ والسبتي (2014)، ودراسة Galarza, Apolo, García, & Guerrero, (2018).

وهذه الدراسات بينت أن الفروق في سنوات الخبرة أكثر من (10) سنوات. وتتفق هذه النتيجة مع نظرية العدالة الاجتماعية.

8.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن:

والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل. وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية الرابعة تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة والجدول رقم (19.4) يوضح ذلك:

جدول 19.4: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل.

طبيعة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
خدمات	51	4.24	0.49
عمل إداري	109	3.77	0.51
عمل أكاديمي	90	3.82	0.52
المجموع	250	3.94	0.51

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، والجدول رقم (20.4) التالي يبين ذلك:

جدول 4. 20: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.001	8.302	2.209	2	4.419	بين المجموعات
		0.266	247	65.736	داخل المجموعات
			249	70.155	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (20.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.001) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل، أي يوجد فروق ولمعرفة الفروق لصالح من قامت الباحثة بإجراء اختبار المقارنة (LSD) والجدول (21.4) يوضح ذلك.

جدول 4. 21: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل.

الدالة المحسوبة	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	طبيعة العمل (ب)	طبيعة العمل (أ)
0.001	0.47758*	عمل إداري	خدمات
0.001	0.42795*	عمل أكاديمي	
0.001	-0.47758*	خدمات	عمل إداري
0.469	-0.04963	عمل أكاديمي	
0.001	-0.42795*	خدمات	عمل أكاديمي
0.469	0.04963	عمل إداري	

يلاحظ من الجدول (21.4) أن الفروق في الدرجة الكلية كانت بين طبيعة العمل (خدمات) وطبيعة العمل (عمل إداري) لصالح طبيعة العمل (خدمات)، وبين طبيعة العمل (خدمات) وطبيعة العمل (عمل أكاديمي) لصالح طبيعة العمل (خدمات)، وبين طبيعة العمل (عمل إداري) وطبيعة العمل (عمل أكاديمي) لصالح طبيعة العمل (عمل أكاديمي).

وتسند الباحثة هذه النتيجة إلى أن اختلافات محتملة في تصورات المساواة بين الجنسين بين موظفي جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل بناءً على طبيعة عملهم. ففي حين أن جميع الموظفين، وخاصة النساء، من المرجح أن يدركوا وجود تحديات تتعلق بالمساواة بين الجنسين، إلا أن التركيز المحدد لهذه التصورات قد يختلف بين الأدوار الخدمية والأكاديمية والإدارية. إن معالجة هذه التباينات أمر ضروري لخلق بيئة أكثر إنصافاً وشمولاً داخل مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية. يتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع جوانب الحياة الجامعية جهوداً والتزاماً مستمرين من جميع أصحاب المصلحة.

وتتفق هذه النتيجة من حيث طبيعة العمل (عمل أكاديمي) مع دراسة مساعدة (2017) ودراسة خيال (2016)، ودراسة ديكتاس وكزيباسلان (Diktas & Kizilaslan, 2011).

وهذه الدراسات بينت أن الفروق في طبيعة العمل (عمل أكاديمي).

وتختلف هذه النتيجة من حيث طبيعة العمل (خدمات) مع دراسة أبو دقة وآخرون (2020)، ودراسة صيام والعطاري (2017)، ودراسة (Ozlunce et al, 2015).

وكما أن هذه الدراسات بينت أن الفروق في طبيعة العمل (خدمات). وتتفق هذه النتيجة مع نظرية النسوية الماركسية.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

1.5 الاستنتاجات

استناداً إلى نتائج الدراسة يمكن الوصول إلى الاستنتاجات الآتية:

- 1- إن اتجاهات جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين كانت نتیجتها بدرجة كبيرة.
- 2- طبيعة المساواة في جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل كانت نتیجتها بدرجة كبيرة.
- 3- التأثير الناجم عن عدم المساواة بين الجنسين في جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل كانت نتیجتها بدرجة كبيرة.
- 4- المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين كانت نتیجتها بدرجة كبيرة.
- 5- عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى للمتغيرات (الجامعة، الجنس، العمر).
- 6- وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل العلمي ماجستير، و لمتغير الراتب لصالح الراتب (أكثر من 1700) دينار، و لمتغير الخبرة لصالح الخبرة (5-10) سنوات، و لمتغير طبيعة العمل لصالح طبيعة العمل خدمات.

2.5 التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات وقسمت هذه التوصيات إلى أربعة أقسام:

أولاً: توصيات للجامعات الفلسطينية:

- 1- تبني سياسات مؤسسية واضحة للمساواة.
- 2- تعزيز التمثيل العادل للنساء في مواقع القيادة، وذلك من خلال:
- 3- توفير برامج تدريبية توعوية.
- 4- تحسين بيئة العمل وتسهيل التوازن بين العمل والحياة.
- 5- مأسسة وحدات دعم النوع الاجتماعي.
- 6- دمج النوع الاجتماعي في المناهج التعليمية.
- 7- تعزيز مشاركة الموظفين في صناعة القرار.
- 8- إعداد تقارير دورية عن التقدم في المساواة.

ثانياً: توصيات للتعليم العالي:

- 1- تطوير سياسات مؤسسية شاملة.
- 2- تعزيز تمثيل النساء في القيادة الأكاديمية والإدارية.
- 3- مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- 4- تشجيع مشاركة النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM).
- 5- مراقبة وتقييم التقدم المحرز.

ثالثاً: توصيات للنساء:

- 1- الوعي بالحقوق والقوانين.
- 2- بناء القدرات وتطوير الذات.
- 3- المشاركة الفعالة في مواقع اتخاذ القرار.
- 4- تعزيز التضامن النسوي والعمل الجماعي.
- 5- التوازن بين الأدوار الاجتماعية والمهنية.
- 6- مناهضة العنف والتمييز.
- 7- المشاركة في العمل المجتمعي والسياسي.
- 8- استخدام الإعلام ووسائل التواصل للتأثير.

رابعاً: توصيات للمجتمع المحلي:

- 1- تعزيز التوعية المجتمعية.
- 2- إعادة تشكيل الثقافة المجتمعية.
- 3- دعم تعليم الفتيات وتمكينهن.
- 4- تعزيز دور المؤسسات المحلية.
- 5- مناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- 6- تمكين النساء اقتصادياً.
- 7- تعزيز قيم الشراكة داخل الأسرة.
- 8- استخدام وسائل الإعلام المجتمعي بإيجابية.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

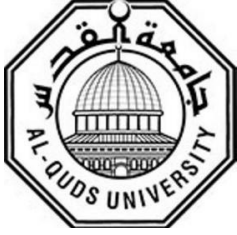
- أبو دقة، سناء والصوفي، حمدان وصايمة، سمية والمصري، شريهان. (2020). الاتجاه نحو المساواة بين المرأة والرجل وعوامل تكوينه لدى طلبة الدراسات العليا في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 14(2)، 186-205، جامعة السلطان قابوس.
- الاتفاقيات الدولية، 2021.
- تقرير أهداف التنمية المستدامة، 2022.
- حرز الله، أحمد ونسبية، ديمة. (2022). المعوقات التي تواجه المرأة لتولي المناصب الإدارية العليا في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالتطور الوظيفي لديهن، مجلة القدس للعلوم الأكاديمية، العدد (1)، 69-97.
- الحسن، نديم. (2008). اتجاهات طلبة الجامعات الأردنية نحو المحطات الفضائية العربية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- حمود، عبد الحكيم. (2013). حقوق الانسان في الشريعة الإسلامية والاتفاقات الدولية، دار المجد، الكويت.
- خاطر، سعيد. (2015). حقوق الإنسان في الإسلام، جامعة الكويت، الكويت.
- الخطيب، سهيل. (2017). حقوق الإنسان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- خيال، سهاد. (2016). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- زهران، حامد. (2003). علم النفس، القاهرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- سرحان، فيصل. (2018). تمكين المرأة العربية في المجال التنموي، مجلة جسر التنمية، الكويت، 15(3)، 6-34.
- سلطان، صلاح الدين. (2010). المرأة والرجل بين المقام والمهام، الولايات المتحدة الأمريكية، سلطان للنشر.
- صديق، حسين. (2012). الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، 28(4)، 299-322.
- صيام، ميسر والعتاري، عارف. (2017). المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26(6)، 677-697.

- الطاهر، صالحة. (2017). دور المرأة في المشاركة السياسية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- عبدة، يونس. (2017). إبداع تكنولوجيا المعلومات: اختبار أنموذجي لقياس التوقعات المحتملة من استخدام المصارف الإلكترونية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 7(4)، 62-98.
- عسيلة، محمد والبناء، أنور. (2009). علم النفس الاجتماعي، ط2، هيئة الكتاب الجامعي، فلسطين.
- فودة، عبد الحميد. (2016). حقوق الإنسان، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية.
- محمد، السيد. (2020). تمكين المرأة المصرية، مجلة العلوم الاجتماعية، كلية التربية.
- محمد، كاميليا حلمي. (2020). المواثيق الدولية وأثرها في هدم الأسرة، رسالة دكتوراة، جامعة طرابلس، لبنان.
- مساعدة، ميرا. (2015). حق المساواة بين الرجل والمرأة وفق أحكام قانون الجنسية الأردني-دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- المشني، منال. (2011). حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، عمان، دار الثقافة.
- نصره، أحمد. (2018). قانون العمل الفلسطيني، ط4، جامعة بير زيت، فلسطين.
- وحيد، عبد اللطيف. (2001). علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- وراذ، طالب والسبتي، لطيفة. (2017). أثر المساواة بين الجنسين في التعليم على النمو الاقتصادي في الجزائر والأردن دراسة تطبيقية للفترة (1980-2014)، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد (29)، 1-24.
- يحيوي، اممر. (2019). المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الأمل، الجزائر.

- Diktas & Kizilaslan. (2011). **Comparing the perceptions of first- and fourth-level English language teachers of gender roles**, Brigham Young University.
- Dollar and Gatti. (1999). The impact of the gender gap in education and health on economic growth, **International Journal of Productivity and Performance Management**, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 60, No. 1.
- Galarza, Apolo, García, & Guerrero. (2018). **Analysis of attitudes and perceptions towards gender equality among male and female university students in the Quito region using the Ecuadorian mixed curriculum**, The Leadership Quarterly, Elsevier, Science Direct, USA.
- Guarn et al. (2013). **The impact of the gender gap in education on economic growth in Türkiye during the period 1968-2005**, CARE International in Sierra Leone.
- Klasen and Francesca. (2009). The extent to which the gender gap in both education and employment reduced economic growth rates, during the period (1960-2000), **European Journal of Educational Management**, 2(2), 73-84.
- Lorgelly and Owen. (1999). Testing the validity of the results of the study (Barro and Lee) in 1994 on the determinants of economic growth, **Journal of Education and Practice**, 6(22), 40-47.
- Magia et, al. (2016). Gender awareness among students and how university students view gender equality issues, **European Journal of Sustainable Development**, 5(4), 558-558.
- Naeem et al. (2016). The impact of the gender gap in education on economic growth in Pakistan during the period 1972 to 2010, **International journal of surgery**, 76, 71-76.
- Ozlunce et al. (2015). The impact of women's education on long-term economic growth in a group of randomly selected Asia-Pacific countries during the period 1990 to 2010, **Journal of Business Logistics**, 28(2), 177-207.
- Saricoban & Dalsi. (2016). Examining university students' attitudes and awareness of the concept of gender and the issue of equality between men and women, **Journal of US-China Public Administration**, 13(4), 221-227.

ملحق رقم 1: الاستبانة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم



عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

حضرة المبحوث/ة المحترم/ة:

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بدراسةٍ عنوانها " اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم "؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية من جامعة القدس. أرجو من حضرتك التكرم بقراءة فقرات الاستبانة بدقة، والإجابة عنها؛ علماً أن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرًا لكم على حسن تعاونكم

الباحثة: نور ابيد

إشراف الدكتور: إياد لافي

تتكون هذه الاستبانة من قسمين: القسم الأول يتعلق بالبيانات الشخصية، والقسم الثاني يحتوي على فقرات الاستبانة.

الجزء الأول- المعلومات العامة:

أرجو منكم التكرم بوضع دائرة حول الاجابة التي تنطبق على حالتكم:

الجامعة: (أ) جامعة القدس (أبو ديس). (ب) جامعة الخليل.

الجنس: (أ) ذكر. (ب) أنثى.

المؤهل العلمي: (أ) بكالوريوس فما دون. (ب) ماجستير (ج) دكتوراه فأعلى.

العمر: (أ) (30) سنة فما دون. (ب) (31-40) سنة. (ج) أكثر من (40) سنة.

الراتب: (أ) أكثر من (1700) دينار. (ب) (1000-1700) دينار. (ج) دون (1000) دينار.

الخبرة: (أ) أقل من (5) سنوات. (ب) (5-10) سنوات. (ج) أكثر من (10) سنوات.

طبيعة العمل: 1- خدمات. 2- عمل إداري. 3- عمل أكاديمي.

الجزء الثاني: فقرات الاستبانة.

الرجاء وضع إشارة (X) في الخانة المناسبة حسب وجهة نظرك.

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
المجال الأول: اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم.						
1	تتعامل إدارة الجامعة مع كلا الجنسين بحيادية ودون تمييز.					
2	تدعم إدارة الجامعة موضوع المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال منع وتجريم التمرير بين الجنسين.					
3	تهتم إدارة الجامعة بالجنسين من خلال المعاملة بالمثل.					
4	البرامج الأكاديمية التي تطرحها الجامعة تدعم المساواة بين الجنسين.					
5	توفر الجامعة المرافق الخاصة لكل جنس.					
6	تقوم الثقافة السائدة في الجامعة على المساواة في الحقوق والواجبات بين الجنسين.					

					7	نظام إدارة الموارد البشرية في الجامعة يقوم على المساواة بين الجنسين.
					8	المساواة بين الجنسين تبدأ من استقطاب طلبات التوظيف وصولاً للرواتب والمستحقات.
					9	معيار التوظيف في الجامعة يستند إلى الجدارة بغض النظر عن جنس المتقدم للوظيفة
المجال الثاني: طبيعة المساواة في جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل.						
					10	تهتم الجامعة بالمساواة بين الجنسين.
					11	الفرص للمراكز العليا في الجامعة لكلا الجنسين.
					12	تتوزع المراكز الإدارية في الجامعة على الجنسين.
					13	تعطى الأولوية لشغل المراكز للرجال.
					14	النظرة المادية هي المحرك الأول في توظيف الجنسين، وذلك من خلال ان الأنثى تعطى راتب أقل بحجة أنها ليست معيل أساسي.
					15	سلم الرواتب وأنظمة العلاوات والمكافآت المعمول فيه في الجامعة يساوي بين الجنسين.
					16	فرص الترقى الإداري والعلمي متاحة للجنسين بنفس الظروف والمتطلبات.
					17	لا يوجد منصب في الجامعة حكراً على جنس دون الآخر.
المجال الثالث: التأثير الناتج عن عدم المساواة بين الجنسين في جامعتي القدس (أبو ديس) وجامعة الخليل.						
					18	توقف التقدم بشكل عام في المناحي التي تمس الجنسين معاً.
					19	انخفاض الأجور.
					20	عدم القيام بالدور الوظيفي بالشكل الصحيح.
					21	عدم العمل بأمانة وإخلاص.
					22	الكراهية من قبل أحد الجنسين على الجنس الآخر.

					23	عدم المساواة بين الجنسين يساهم في القهر الوظيفي الذي بدوره يؤثر على الإنتاجية.
					24	عدم المساواة بين الجنسين يؤدي إلى إعاقة التطور والازدهار ومواكبة ثورة التكنولوجيا الحديثة.
					25	عدم المساواة بين الجنسين يساهم في منع الابداع والابتكار والاختراع.
المجال الرابع: المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين.						
					26	عدم الاستقرار لا يساعد إدارة الجامعة على تحقيق المساواة بين الجنسين.
					27	النظرة السلبية للمرأة التي تسود المجتمع بشكل عام.
					28	التمييز في القوانين ضد المرأة، وعدم وجود حماية قانونية للمرأة.
					29	التكافؤ بين الجنسين في العمل.
					30	طبيعة تركيب جسم المرأة لا يساعدها في القيام ببعض الأعمال.
					31	الثقافة الذكورية في المجتمع تساهم في عدم تحقيق المساواة بين الجنسين في الجامعات.
					32	احتياجات المرأة لإجازات متكررة ومتنوعة، ومنها إجازة الأمومة، تجعل الجامعات لا تميل إلى توظيف النساء.
					33	الموروث الشعبي يعزز الاعتقاد لدى إدارة الجامعة بأن الرجل أحق من المرأة في العمل.

ملحق رقم 2: قائمة بأسماء السادة محكمي الاستبانة

#	الاسم	اسم الجامعة
1	د. سلوى البرغوثي.	جامعة القدس
2	د. شاهر العاقول.	جامعة القدس
3	د. عبد الوهاب الصباغ.	جامعة القدس
4	د. سمير أبو زنيد.	جامعة الخليل
5	د. عبد القادر الدراويش.	جامعة الخليل

ملحق رقم 3: تسهيل مهمة من جامعة القدس موجهاً لجامعة القدس

بسم الله الرحمن الرحيم

معهد التنمية المستدامة
Institute of Sustainable Development



2024/12/11

لمن يهمه الامر

تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج التنمية المستدامة -بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية - جامعة القدس/فرع دورا بأن
الطالبة نور محمد اعبيد ورقمها الجامعي "22212603" هي إحدى طالبات معهد التنمية المستدامة
في جامعة القدس حيث تقوم بعمل رسالة ماجستير بعنوان " اتجاهات الجامعات الفلسطينية نحو
تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفي الجامعات (دراسة مقارنة)جامعة القدس والخليل .
وعليه يرجى مساعدتها بالحصول على المعلومات اللازمة لهذه الدراسة، علماً بأن المعلومات والبيانات
التي تحصل عليها الطالبة من خلال الاستبانة تعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول الاحترام


مدير فرع دورا
الدراسات العليا / قسم دورا
Durs campus
د. محمد هيبوة
Hibwa



Jerusalem – Abu Deis
Tel / Fax: 009722790345
P.O.Box: 51000, 20002
email: srd@alquds.edu

القدس- أبو ديس
تلفاكس 009722790345
ص.ب: 51000 أو 20002
البريد الإلكتروني: srd@alquds.edu

Scanned
CS CamS

ملحق رقم 4: تسهيل مهمة من جامعة القدس موجهاً لجامعة الخليل

HEBRON UNIVERSITY		جامعة الخليل
Ref.	بسم الله الرحمن الرحيم	الرقم :
Date		التاريخ : 2024/12/17
لمن يهمة الامر		
الموضوع: تسهيل مهمة بحثية تحية طيبة وبعد، بالإشارة الى الكتاب الوارد من د. محمد سمير نمورة /جامعة القدس، فإني أمل تسهيل مهمة طالبة الماجستير نور اعييد بخصوص استبانة بحثها بعنوان: التجاهات الجامعات الفلسطينية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفي الجامعات (دراسة مقارنة) جامعة القدس والخليل		
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،		
أ.د. عايد زكارنة		
		
عميد الدراسات العليا والبحث العلمي		
P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine URL : http // www.hebron.edu	ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين تلفون : 970 (0)2-222-0995 فاكس : 970 (0)2-222-9303	

فهرس الملاحق

- ملحق رقم 1: الاستبانة بصورتها النهائية 88
- ملحق رقم 2: قائمة بأسماء السادة محكمي الاستبانة 92
- ملحق رقم 3: تسهيل مهمة من جامعة القدس موجهاً لجامعة القدس 93
- ملحق رقم 4: تسهيل مهمة من جامعة القدس موجهاً لجامعة الخليل 94

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
53	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.....	جدول 3. 1:
55	معامل كرونباخ ألفا لأداة الدراسة.....	جدول 3. 2:
56	مفتاح التصحيح:	جدول 3. 3:
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.....	جدول 4. 1:
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال طبيعة المساواة في جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل. ...	جدول 4. 2:
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال التأثير الناجم عن عدم المساواة بين الجنسين في جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل.....	جدول 4. 3:
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين.....	جدول 4. 4:
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم.....	جدول 4. 5:
65	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجامعة.....	جدول 4. 6:

- جدول 4.7: نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الجنس. 67
- جدول 4.8: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي. 70
- جدول 4.9: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي. 70
- جدول 4.10: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي. 71
- جدول 4.11: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير العمر. 72
- جدول 4.12: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة. 73
- جدول 4.13: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب. 74
- جدول 4.14: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب. 75
- جدول 4.15: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الراتب. 75

- جدول 4. 16: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. 77
- جدول 4. 17: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة. 77
- جدول 4. 18: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير الخبرة. 78
- جدول 4. 19: المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل. 79
- جدول 4. 20: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل. 80
- جدول 4. 21: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتوسطات اتجاهات جامعتي جامعة القدس (أبو ديس)، جامعة الخليل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين من وجهة نظر موظفيهم تعزى لمتغير طبيعة العمل. 80

فهرس المحتويات

الرقم	المبحث	الصفحة
إقرار.....	أ.....	أ.....
شكر وتقدير.....	ب.....	ب.....
التعريفات.....	ج.....	ج.....
الملخص.....	ه.....	ه.....
الفصل الأول		
1.....	1.....	1.....
1.1.....	مقدمة الدراسة.....	1.....
2.1.....	مبررات الدراسة:.....	3.....
3.1.....	مشكلة الدراسة:.....	3.....
4.1.....	أهمية الدراسة:.....	4.....
1.4.1.....	الجانب النظري:.....	4.....
2.4.1.....	الجانب التطبيقي:.....	4.....
5.1.....	أهداف الدراسة:.....	4.....
6.1.....	أسئلة الدراسة:.....	5.....
7.1.....	فرضيات الدراسة:.....	5.....
8.1.....	حدود الدراسة:.....	6.....
الفصل الثاني		
7.....	7.....	7.....
1.2.....	مدخل.....	7.....
2.2.....	الإطار النظري.....	7.....
1.2.2.....	الاتجاهات بشكل عام.....	9.....
2.2.2.....	أهداف التنمية المستدامة (SDGs).....	10.....
3.2.2.....	العلاقة التكاملية بين الأهداف.....	14.....
4.2.2.....	مفهوم المساواة في حقوق الانسان والشريعة الاسلامية.....	15.....
5.2.2.....	المبحث الثاني: تحديد مفهوم المساواة في الشريعة الإسلامية.....	21.....

44	الدراسات السابقة العربية والأجنبية.....	3.2
44	أولاً: الدراسات العربية:.....	1.3.2
47	ثانياً: الدراسات الأجنبية:.....	2.3.2
50	التعقيب على الدراسات السابقة:.....	4.2
50	موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من حيث:.....	1.4.2
51	أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية:.....	2.4.2

52 الفصل الثالث

52	تمهيد.....	1.3
52	منهج الدراسة.....	2.3
52	مجتمع الدراسة.....	3.3
53	عينة الدراسة.....	4.3
54	أداة الدراسة.....	5.3
55	صدق أداة الدراسة (الاستبانة):.....	6.3
55	ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):.....	7.3
56	إجراءات الدراسة.....	8.3
56	متغيرات الدراسة.....	9.3
57	المعالجة الإحصائية.....	10.3

58 الفصل الرابع

58	تمهيد.....	1.4
58	مخرجات تحليل محاور واسئلة الدراسة.....	2.4
58	تحليل المخرجات المتعلقة بالسؤال الاول ".....	1.2.4
64	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:.....	2.2.4
67	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:.....	3.2.4
69	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:.....	4.2.4
72	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:.....	5.2.4
74	النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:.....	6.2.4
76	النتائج المتعلقة بالسؤال السابع:.....	7.2.4

79	النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن:	8.2.4
82		الفصل الخامس
82	الاستنتاجات	1.5
83	التوصيات	2.5
84.....	المصادر والمراجع	
95.....	فهرس الملاحق	
96.....	فهرس الجداول	
99.....	فهرس المحتويات	