

مدى مواءمة مهارات خريجي وخريجات التعليم العالي ومتطلبات المهنة في سوق العمل الأردني: دراسة حالة خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة في الجامعة الأردنية

إعداد: روان لؤي شموط، أمل الخاروف

الملخص: استهدفت الدراسة التعرف إلى المهارات التي اكتسبها خريجو وخريجات درجة الماجستير في تخصص دراسات المرأة من مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية، بشقيها الشخصية والتحويلية/ التشغيلية، والكشف عن مدى مواءمة مهاراتهم مع متطلبات سوق العمل وأهداف التنمية المستدامة من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر المديرين والمديرات الذين يعملون معهم. وقد تم استخدام المنهج الوصفي بنوعيه الكمي التحليلي والنوعي، توصلت الدراسة إلى أن هنالك إيجابية من وجهة نظر الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات من حيث تقييمهم للمهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة ومدى مواءمتها لمتطلبات المهنة في سوق العمل بمتوسط حسابي بلغ (4.03، 4.29) على التوالي للمهارات الشخصية، و (3.93، 4.36) على التوالي للمهارات التحويلية/التشغيلية. وأظهرت النتائج وجود تباين لدى الخريجين والخريجات من حيث تقييمهم للمهارات المكتسبة من برنامج الماجستير وفقاً لمتغير سنة التخرج، وذلك لصالح الخريجين والخريجات قبل عام 2015. ووجود تباين للمهارات اللازمة لسوق العمل تبعاً لآراء الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات في "دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات التشغيلية" لصالح المديرين والمديرات، بينما لم يوجد أي اختلاف في الآراء في "دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية". تجدر الإشارة إلى أن كلاً من الخريجين والمديرين اتفقوا على أن المركز يحقق أهدافه من خلال تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة. الكلمات الدالة: سوق العمل، الخريجون من التعليم العالي، مهارات.

The Suitability of Higher Education Graduates's Skills with the Profession in the Labour Market: Case Study of Master's Program of Women's Studies Graduates in University of Jordan

By: Rawan Luai Shammout & Amal El Kharouf

Abstract: This study aims to identify the skills both personal and transitional acquired by the graduates of the Masters' program provided by Centre for Women's Studies and assess these skills in relation to the labor market and are consistent with sustainable development goals according to the graduates and their managers' point of view. the descriptive approach was used both its quantitative and qualitative forms. The study came up with findings; Their is positivity from the point of view of male and female graduates and managers in terms of their evaluation of the skills acquired from the Women's Studies Master's Program and the extent of their compatibility with the requirements of the profession in the labor market, with an arithmetic mean of (4.03, 4.29) respectively for personal skills, and (3.93, 4.36) respectively for transformational/operational skills.it was evident that there were some variances in the graduates' responses regarding the role of the program in developing the personal and transitional skills according to the year of the graduation variable, favoring the class of earlier than 2015. According the responses there were variances in the assessment of the transitional skills provided by the center in relation to the labour market in favor to the managers rather than the graduates. It should be noted that both the graduates and managers agreed on the fact that the center is achieving its goals by providing the students with the required skills.

Key words: labor market, higher education graduates, skills.

مقدمة: ازداد اهتمام الجامعات في الآونة الأخيرة حول موضوع التصنيفات العالمية الجامعية، حيث يعتبر من أهم مصادر الطلبة سواء المحليين أو الدوليين لتقييم اختياراتهم الجامعية، وتعتمد هذه التصنيفات على عدة معايير من أهمها نسبة التوظيف والتشغيل من خريجي وخريجات البرامج الجامعية، والذي بدوره يشكل ضغطاً على الجامعات من أجل رفع هذا المعيار، من خلال التأكد من مواعمة مهارات الخريجين والخريجات ومتطلبات المهنة في سوق العمل.

ومع ذلك يبدو أن هناك فجوة مهارات في سوق العمل في الشرق الأوسط وفي الأردن تحديداً، وذلك وفقاً لتقرير (Bayt.com, 2017)، فبينما يعد سوق العمل المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات، والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج (الطلاع، 2005)، هنالك العديد منهم لا يجدون الوظائف المناسبة بعد التخرج، حيث يعود ذلك لعدة أسباب أهمها عدم معرفتهم لأكثر المهارات طلباً (Bayt.com, 2017)، وبالتالي تنتشر البطالة في المجتمع الذي يعج بحملة الشهادات الجامعية، والذين من المفترض أن يكونوا البناة الحقيقيين للبلد.

وعليه، فإن الحاجة تبدو ضرورية للتأكد من أن مخرجات التعليم العالي تتفق مع متطلبات سوق العمل، وأنها مؤهلة تأهيلاً جيداً يجعلها تتناسب مع احتياجاته، وذلك لضمان حصول خريجي وخريجات التعليم العالي على الفرص الوظيفية المناسبة. ولكن بالرغم من وجود عدد من الجهات المهتمة بعملية التنسيق بين الجامعات وسوق العمل، إلا إن هناك دلائل تشير إلى ضعف مواعمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل. وفي الواقع هناك شكوى مبررة من عدم ملاءمة المخرجات لفرص العمل المتوافرة، وهناك شكوى غير مبررة من ذلك، ذلك لأن المديرين والمديرات يريدون موظفاً عاملاً ماهراً في العمل المسند إليه، من غير تدريب عملي على رأس العمل. ولكن هذه مهمة مشتركة لمسؤولي التعليم ومديري ومديرات الأعمال حيث لا بد من استحداث فرص التدريب بصفتها جزءاً من العملية التعليمية. ومع ذلك فإن سوق العمل ومتطلباته تتغير يوماً بعد يوم، ولا يمكن أن تكون برامج تأهيل الطلبة والخريجين والخريجات مصممة بالضبط لخدمة سوق العمل بتفاصيلها فهذا شبه مستحيل. ولكن يمكننا القول بأن مواكبة هذه التغيرات بشكل نسبي شيء غير مستحيل.

تركز الدراسة الحالية على دراسة مخرجات أحد التخصصات في الجامعة الأردنية ألا وهو "برنامج ماجستير دراسات المرأة"، بغية التعرف إلى واقع الخريجين والخريجات، والمهارات التي اكتسبوها من هذا البرنامج، من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر المديرين والمديرات (المشغلين والمشغلات) العاملين معهم، والكشف عن مدى مواعمة مهارات خريجي وخريجات البرنامج مع متطلبات سوق العمل الأردني.

مشكلة الدراسة: يشير تقرير وزارة العمل الأردني لعام (2020) إلى ضعف مواعمة مخرجات النظام التعليمي والتدريب مع احتياجات سوق العمل الفعلية، وهذا ما أكدته نتائج الدراسات السابقة في تدني نوعية مخرجات التعليم الجامعي من حيث استعداد الخريجين والخريجات الوظيفي، وعدم مواعمة قدرتهم العلمية لاحتياجات السوق (أحمد، 2017؛ قناديلي، 2009) والحاجة الماسة لاكتساب مهارات العمل الضرورية مثل: مهارة المعرفة بالعالم المحيط، ومهارة إدارة الذات، ومهارة الكتابة، ومهارة التفكير النقدي ومهارة التغيير. (هارت، 2008)، والإخلاص والجدية في العمل، والانضباط والتقييد بمواعيد ونظم العمل، والقدرة على العمل في مجموعة (فريق عمل)، والتمكن من اللغة الإنجليزية واستخدام الحاسب الآلي (الباحسين، 2006).

كما أكد الباحثون على ضرورة الجمع بين المهارات الناعمة (التواصل، التفكير النقدي وحل المشكلات، العمل الجماعي، والتعلم الجماعي، ومهارات إدارة المعلومات، ومهارات قيادة الأعمال والأخلاق، ومهارات القيادة الأخلاقية والمهنية)، والكفاءة التقنية والمعرفية في المناهج الجامعية وذلك لأنها ضرورية وحاسمة لكل شخص، بالإضافة إلى رفع وعي الطلبة إلى ماهية متطلبات سوق العمل والوظيفة، وضرورة الجمع بين المهارات التقنية والشخصية معاً للانخراط في سوق العمل. (ايجولي، 2014) فعملية إعداد

هؤلاء الطلبة واكتسابهم المهارات اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل أمراً في غاية الأهمية ومختلف تماماً عن عنصر التعليم، وذلك لتحقيق التقدم والنجاح الجزئي والكلّي، كون التعليم سلاح قوي تتقدم به المجتمعات لكنه لا يكفي وحده للتخصّير للانخراط والتقدم في سوق العمل.

تركز الدراسة الحالية التعرف إلى مدى اكتساب خريجي وخريجات التعليم العالي للمهارات اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل، سواء المهارات التحويلية أو الشخصية أو المعرفية، وذلك من خلال دراسة مدى مواهمة مهارات خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة في الجامعة الأردنية - أحد المراكز الرائدة في مجال دراسات المرأة في الشرق الأوسط - ومتطلبات المهنة في سوق العمل الأردني، وذلك من وجهة نظر الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات العاملين معهم. وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما هي المهارات التي يوفرها برنامج دراسات المرأة لطلبتها من وجهة نظر الخريجين والخريجات؟ 2. ما هي المهارات اللازمة للانخراط في سوق العمل الأردني من وجهة نظر خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة، والمديرين والمديرات العاملين معهم؟ 3. هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات اللازمة لسوق العمل والتي يجب أن يوفرها برنامج دراسات المرأة تبعا لآراء الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات؟ 4. هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات (سنة التخرج، ومسار التخرج، والمستوى التعليمي) ومواهمة مهارات الخريجين والخريجات مع متطلبات المهنة في سوق العمل الأردني من وجهة نظر الخريجين والخريجات؟ 5. هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير (قطاع العمل) ومواهمة مهارات الخريجين والخريجات مع متطلبات المهنة في سوق العمل الأردني من وجهة نظر المديرين والمديرات؟

أهداف الدراسة: يتمثل الهدف العام للدراسة في التعرف إلى مدى مواهمة مهارات خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة مع متطلبات سوق العمل الأردني، من خلال الأهداف الفرعية التالية: 1. تحديد المهارات التي يوفرها برنامج دراسات المرأة لطلبتها من وجهة نظر الخريجين والخريجات. 2. تحديد المهارات اللازمة للانخراط في سوق العمل الأردني من وجهة نظر خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة، والمديرين والمديرات العاملين معهم. 3. التعرف إلى مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات اللازمة لسوق العمل والتي يجب أن يوفرها برنامج دراسات المرأة تبعا لآراء الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات. 4. التعرف إلى مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات (سنة التخرج، ومسار التخرج، والمستوى التعليمي) ومواهمة مهارات الخريجين والخريجات مع متطلبات المهنة في سوق العمل الأردني من وجهة نظر الخريجين والخريجات. 5. التعرف إلى مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير (قطاع العمل) ومواهمة مهارات الخريجين والخريجات مع متطلبات المهنة في سوق العمل الأردني من وجهة نظر المديرين والمديرات.

أهمية الدراسة: تأتي أهمية الدراسة العملية من خلال توفيرها لمؤشرات عن أهم المهارات الواجب توافرها لدى خريجي وخريجات التعليم العالي، وأهمية اكتسابهم لها في ظل تلبية متطلبات سوق العمل. وبشكل خاص الكشف عن نسبة توافر هذه المهارات ومدى مواهمتها ومتطلبات سوق العمل الأردني في خريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة في الجامعة الأردنية، وبالتالي يمكن أن تقدم هذه الدراسة قاعدة بيانات تساعد واضعي الخطة الدراسية في برنامج ماجستير دراسات المرأة للوقوف على نقاط القوة والضعف للعمل على تعديلها بشكل يساعد الطلبة في اكتساب المهارات اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل الأردني، وبالتالي الإسهام في نجاحهم وتطورهم الوظيفي. وتتمثل أهميتها العلمية في رفق المكتبة العربية بدراسة علمية أكاديمية هي الأولى من نوعها في حدود علم الباحثان.

الدراسات السابقة: كثر الاهتمام بدراسة سوق العمل ومخرجات التعليم العالي سواءً على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي، فجد أن بعضها ركز على البحث في "المهارات المكتسبة لدى الطلبة" من خلال التعرف إلى مدى اكتساب الطلبة

المهارات القيادية، (الشيخ خليل، 2017) أو الحياتية (عتيبة، 2021؛ البهناوي، 2018؛ الربيعي، 2017؛ عبيدات وسعادة، 2015) منها: (مهارات الاتصال، ومهارات التكنولوجيا، ومهارات المبادرة والإبداع، ومهارات اللغات الأجنبية) أو التطبيقية (جيسول وخزيمخ ومودجيل، 2024؛ عتيبة، 2021؛ غاروسلو وجيراي وتوزون وكاتال وفلدريير، 2020) حيث توصلوا إلى دور المؤسسات المختلفة في إسهامهم في تطوير تلك المهارات. ودعت (جيسول وخزيمخ ومودجيل، 2024؛ غاروسلو وجيراي وتوزون وكاتال وفلدريير، 2020؛ عبيدات وسعادة، 2015) الى دمج التدريب العملي على المهارات الحياتية مع الخطة الدراسية واعتبارها متطلباً للتخرج، وعلى زيادة الساعات المعتمدة لتدريس اللغات الأجنبية وتحديد اللغة الإنجليزية للطلبة من جميع التخصصات، وتعزيز التعاون بين القطاع الأكاديمي وسوق العمل وأخيراً تخصيص أيام محددة للقيام بفعاليات التنمية الذاتية والدورات التدريبية بحيث تسمح للطلبة بالتفاعل والمشاركة من مختلف المناطق.

ومنها ما ركز التعرف إلى تصورات الطلبة فيما يخص أهمية المهارات الناعمة السابقة الذكر إضافة إلى مهارة التفاوض ومهارة العمل الجماعي وغيرها في مجال التعليم والعمل (شاهين وزانغ وشن وسيتي، 2012)، والتي توصلت إلى أهم خمس مهارات ناعمة من وجهة نظرهم هي: (مهارة العمل الجماعي والتعاون، ومهارة اتخاذ القرار، ومهارة حل المشكلات، ومهارة إدارة الوقت، ومهارة التفكير النقدي). في حين ركز (شاكرا، 2009) في دراسته مناقشة رأسمال البشري من خلال سبع مهارات ناعمة هي: (التواصل، التفكير النقدي، وحل المشكلات، العمل الجماعي، التعلم الجماعي، ومهارة إدارة المعلومات، مهارات قيادة الأعمال والأخلاق، ومهارات القيادة الأخلاقية والمهنية). وأشار إلى أهمية استحداث مواد مستقلة تضم تلك المهارات لضرورة إكسابها للطلبة، أو عبر تطبيق دورات يقودها مدرّبين محترفين.

ومن جهة أخرى نجد أن هناك دراسات تناولت "علاقة المهارات وسوق العمل"، منها ما ركز على البحث في آثار الثقافة والمجتمع الذكوري على مهارات المرأة المكتسبة القيادية وغيرها من المهارات، (أد دين وتشنغ ونانزين، 2018؛ ستشتر، 2011) والتي توصلت إلى وجود تمييز بين الجنسين مما أثر في تطور المرأة الوظيفي وحياتها المهنية، إضافة إلى افتقارها للدافع الذاتي اللازم، وعدم توفر بيئة عمل مساندة للمرأة، بالتالي إبقائها في مرتبة أدنى من الرجل في سوق العمل، مع تزايد النساء المؤهلات والمسلحات بالمهارات على مستوى عال.

ومنها ما درس دور الإرشاد الوظيفي في دمج الخريجين والخريجات في سوق العمل (شمعة، 2017)، حيث توصلت إلى وجود علاقة قوية بين الإرشاد الوظيفي المتمثل بالخدمات المقدمة للخريجين والخريجات من حيث (البرامج التدريبية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين والخريجات الإبداعية) ودمجهم في سوق العمل. واهتمت دراسة (داغر والطراونة والقضاة، 2016؛ وقناديلي، 2009) بمعرفة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، من وجهة نظر إداريي مؤسسات المجتمع المحلي، وتوصلت إلى أن درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لحاجة سوق العمل كان متوسطاً في الأردن. كما كانت نوعية مخرجات التعليم متدنية من حيث استعداد الفتاة السعودية الوظيفي وفي عدم قدرتها العملية لاحتياجات السوق والحاجة الماسة لاكتساب مهارات العمل الضرورية. بينما اهتمت دراسة (إيجولي، 2014) بالكشف عن الصعوبات التي تواجه خريجي وخريجات الجامعات للانخراط في سوق العمل في الولايات المتحدة، والتي تعزى لفجوة المهارات لديهم، وتوصلت نتائجها إلى أن الطالب هو المسؤول الأول عن بناء وصقل المهارات لذاته، إضافة إلى أن هناك ضعف لدى العديد من الطلبة في اكتساب المهارات، وإلى تهرب المؤسسات من دورهم في بناء وصقل المهارات المتعددة لدى العاملين والعاملات لديهم.

في حين ركزت أخرى على دراسة مدى استجابة برامج ومناهج التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين (أحمد، 2017) حيث أوضحت نتائجها إلى ضعف استجابة البرامج التعليمية الإنسانية والاجتماعية لاحتياجات سوق

العمل، وخصوصاً في مجال المحتوى. ومنها من بحثت في المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم في توفيرها من وجهة نظر الإداريين (الباحسين، 2006) والتي توصلت إلى أن ثلاثة أرباع العينة ترى أن مناهج التعليم العالي غير مناسبة بشكل كبير في توفير المهارات المطلوبة لمؤسساتهم. كما توصلت إلى أن هناك مهارات مطلوبة بشكل كبير لسوق العمل الخاص يأتي في مقدمتها الإخلاص والجدية في العمل، والانضباط والتقييد بمواعيد ونظم العمل، والقدرة على العمل في مجموعة (فريق عمل)، والتمكن من اللغة الإنجليزية واستخدام الحاسب الآلي.

يلاحظ من الدراسات السابقة أن منها ما ركز التعرف إلى المهارات المكتسبة لدى الطلبة من المؤسسات التعليمية دون التمييز بين المهارات الشخصية أو التحويلية/ التشغيلية من وجهة نظر الطلبة الخريجين. حيث أكدوا على أهمية التدريب على تلك المهارات من خلال مساقات خاصة أو برامج تدريبية. وبعضها قد ركزت على المهارات المكتسبة في التعليم العالي وملاءمتها لسوق العمل من وجهة نظر الخريجين والخريجات، وأخرى اهتمت بمعرفة وجهة نظر المديرين والمديرات. وقد استخدموا المنهج الوصفي/ التحليلي للوصول إلى أهداف الدراسة من خلال تطبيق الاستبانة على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

تعتبر الدراسة الحالية استكمالاً لما جاء في الدراسات السابقة، وتمتاز عنها في أنها تبحث مدى موازنة مهارات خريجي وخريجات التعليم العالي، ومتطلبات المهنة في سوق العمل الأردني من وجهة نظر الخريجين والخريجات، بالإضافة إلى المديرين والمديرات، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي بنوعيه الكمي والنوعي، مع التركيز على خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة في الجامعة الأردنية. وبناءً عليه تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات في هذا الموضوع، مستندةً على ما سبقها من دراسات، وذلك لأننا بمجموعة توصيات لخدمة هؤلاء الخريجين والخريجات باكتساب ما يتطلبه سوق العمل من مهارات للنجاح والتطور الوظيفي وبالتالي ارتفاع مؤشر التنمية.

النظريات الاجتماعية والتربوية: لأغراض الدراسة الحالية، تم اختيار نظريتين تربوية واجتماعية قادرتان على خدمة أهداف الدراسة، وهما نظرية التحديد الذاتي، والنظرية النسوية.

أولاً: نظرية التحديد الذاتي (Self-Determination): هي إطار نفسي لفهم دوافع الإنسان، وقد تم وضع تلك النظرية بواسطة علماء النفس ريتشارد ريان وإدوارد ديسي في عام 1985، عندما كانوا يبحثون عن دافع جوهري أو رغبة جوهرية تجعل الإنسان يفعل الأشياء من تلقاء نفسه وليس بسبب دافع أو مكافأة خارجية. تهتم النظرية بوصف سلوك الأفراد من خلال قياس مدى ارتباط أداء السلوك بالتحفيز الداخلي واختيارهم الذاتي لأدائه، وتتص بحسب الباحثين إدوارد ديسي وريتشارد ريان على أن الأشخاص تدفعهم ثلاث احتياجات نفسية أساسية، وهي الاستقلالية (حرية الاختيار)، والعلاقات (الشعور بالانتماء)، والكفاءة، ووفقاً لذلك كلما زاد دعم الآخرين لهذه الثلاث حاجات ازداد الدافع الداخلي لدى الفرد، وتظهر أهمية توفير ودعم هذه الحاجات الثلاث للنفس كحاجة للجسم للطعام والشراب من أجل الحياة. (Deci, 1991)، في حين يشير مفهوم التحديد أو التوجه الذاتي إلى قيام الفرد بالأنشطة بشكل إرادي خلال الإحساس بالذات ودون إجبار أو سيطرة، حيث يدرك الفرد أن مركز أسباب السلوك داخلي بالنسبة له. (Deci, 1991)

تفترض **نظرية التحديد الذاتي** أن الظروف المرتبطة بالمجتمع والتي تشجع الأفراد أن يكونوا أكفاء ومتراطين ومستقلين سوف تشجع الأداء الذي يدعم الاستقلالية مما يسهل من جعل الأعمال المدفوعة موجهة ذاتياً أكثر من كونها مسيطراً عليها، وتؤثر الخبرات الاجتماعية من ناحية والسياق الفيزيائي من ناحية أخرى في تنظيم الذات، حيث تختلف درجة التعليم المنظم ذاتياً تبعاً لذلك الذي نصل إليه بإدراك الفعالية الذاتية واستخدام الاستراتيجيات التعليمية اللتين ترتبطان بدافعية الطلبة وانجازهم بالمدارس. (

Zimmerman, 1989)

وترى هذه النظرية أن لدى الأفراد استعداداً للتعلم ومواجهة التحديات في بيئاتهم نظراً لاملاكهم عمليات من الدوافع الداخلية والتي تظهر خصائص إيجابية باستمرار وهو ما تسميه النظرية "باتجاهات النمو الفطرية". (Miner, Dowson and Malone, 2013)، فتلعب **الدوافع الداخلية والخارجية** دوراً مهماً في التحديد الذاتي، حيث عرفت الدوافع الداخلية على أنها استمرار النشاط مع غياب الجوائز الخارجية المحتملة، فيكون الفرد مدفوعاً داخلياً عندما يعمل الشيء من أجل أدائه والاستمتاع به وبشكل إرادي، دونما الحاجة لدوافع مادية مثل (استخدام المال أو الجائزة أو التخويف بالعقاب أو الطرد من المؤسسة)، فيحصل الفرد على مكافأة داخلية نتيجة عمل الأنشطة التي يرغبها. (Deci, 1991)) أما الدوافع الخارجية فهي وسيلة في طبيعتها، إذ تظهر ليس لأجل الاستمتاع بل كوسيلة للحصول على نتيجة ممكنة، والسلوكيات المدفوعة داخلياً تظهر نموذجاً أولياً لتوجيه الذات إذ أنها تنبثق من الذات. (Deci, 1991))

أما عالما النفس راين وديسي فقد فسرا الحاجات النفسية من خلال نظرية التحديد الذاتي التي ترى أن ميول الانسان الموروثة والحاجات النفسية تشكل الركيزة الأساسية للدوافع الداخلية والتكامل الشخصي والسعادة الذاتية، والتي تجعله يملك أفعالاً وسلوكيات منظمة، فهذه النظرية قائمة على أساس المعرفة المنظمة، كما وتفترض أن الأفراد يمتلكون ميلاً فطرياً نحو النمو، إذ يلاحظ من هذه النظرية أنها لا تقتصر على بيان دور البيئة الاجتماعية التي تشبع الحاجات النفسية فقط، إنما تبحث في العوامل التي تعيق ذلك النمو الإيجابي. (Robak and Nagda, 2011)

قدم العالمان راين وديسي في مدار البحث ثلاث حاجات نفسية أساسية وهي: الاستقلال، والانتماء، والكفاءة، وقد أثبتنا ذلك علمياً من خلال مجموعة من الأدلة العلمية حول صلتها بتقدير الذات والابداع والتعلم المفاهيمي، حيث اعتبرنا أن الاستقلال هو المفتاح والعامل الأساسي لتحقيق الذات، بحيث يكون مصدر سلوك الفرد نابغاً من ذاته، وعدم الاعتماد على مصادر ومؤثرات خارجية، بالتالي فان الذات تجعل الفرد صانعاً لاختياراته دون الحاجة لموافقة المعايير والقيم السائدة، لذا فالاستقلال يحتاج الى جذور عميقة من القيم المتسقة التي ينبغي أن يمتلكها الفرد، لأن حاجة الاستقلال تحمّل الفرد مسؤولية تنظيم سلوكياته، وأن حرية الاختيار السابقة كما أشار لها العالمان، تعني أن يكون الفرد هو المسؤول عن أداء عمله وقراراته بما يتوافق مع ذاته، وهذا لا يعني بالضرورة أن يكون الفرد مستقلاً عن الآخرين كلياً. أما الانتماء فيتمثل بشعور الارتباط مع الآخرين، مع وجود الاهتمام المتبادل بينهم والإحساس بالطمأنينة تجاه الأفراد والمجتمع وشعوره بالأمن والحماية لبيئته التي يعيش فيها، بمعنى ان يستشعر الفرد دوره عند الآخرين. في حين تمثل الكفاءة شعور الفرد بامتلاكه فاعلية للقيام بتفاعل مع البيئة الاجتماعية من أجل استغلال الفرص المتاحة للتجريب والتعبير عن القدرات، فالكفاءة هي الإحساس بالثقة والفاعلية في التعامل مع الأحداث، وتشمل تصورات الفرد حول قدراته الذاتية من حيث ما يستطيع إنجازه وما لا يستطيع. (Dierendonck, 2012)

وينظر الى **الحاجات النفسية** على أنها متطلب أساسي لجميع مراحل النمو المتعددة، وهذه الحاجات لا تقتصر على الاستقلال والانتماء والكفاءة فحسب، بل تشمل أيضاً حاجات أخرى عديدة، منها الحاجة للحب والمودة والحاجة للإنجاز والحاجة للأمان، وذلك كله يؤدي بالفرد للوصول الى مستوى جيد من الرضا. (Deci, 1991)

وسوف نقوم في هذه الدراسة بربط نظرية التحديد الذاتي مع اكتساب المهارات اللازمة للانخراط في سوق العمل، من وجهة نظر خريجي وخريجات مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية. وفقاً **لنظرية التحديد الذاتي**، تفسر فكرة أن خريجي وخريجات التعليم العالي عموماً، وخريجي وخريجات مركز دراسات المرأة خصوصاً، لديهم دافع جوهري أو رغبة جوهريّة داخلية تدفعهم للتعليم والتطور وبناء وصلل المؤهلات والمهارات اللازمة التي تؤهلهم للمنافسة في المجال الدراسي وفي العمل والمواجهة والتغلب على أية تحديات قد تطرأ في طريقهم من أجل تحقيق اهدافهم، كما تتفق هذه النظرية مع الدراسة الحالية

من ناحية ارتباط هؤلاء النسوة برغبة دراسة التخصص ابتداءً ثم البحث عن وظيفة، فهن بمثابة سجينات ضمن النظام الأبوي الذي يمثل قانوناً ذكورياً نفذ الى جميع أوجه الحياة الاجتماعية الخاصة والعامة في مجتمعهن، مما ولد لديهن دافعاً ذاتياً داخلياً للمطالبة بكيانهن والاستقلال حالهن حال الرجل في العيش والعمل واثبات الذات، مما يجعل هذا السبب جامعاً لحاجات المرأة النفسية الثلاث في الآن ذاته بما يتوافق مع نظرية التحديد الذاتي. أما حاجة الانتماء فتمثل شعور الارتباط مع الآخرين من الطالبات والطلاب أو الزميلات والزملاء في الأمور المعرفية المتبادلة. وأخيراً فحاجة الكفاءة تمثل الفاعلية لديهن للتفاعل مع البيئة الخارجية من أجل استغلال الفرص المتاحة للتجريب والتعبير عن القدرات التي تصقل المعارف والمهارات لديهن بالإضافة الى التعليم الأكاديمي يُفترض من الطالبات والطلاب في جميع المراحل الأكاديمية ولا سيما الخريجين والخريجات منهم الباحثين عن الوظائف، العمل على بناء وصقل المهارات المتعددة لديهم والتطور الدائم سواء من خلال القراءة، أو حضور دورات، أو اكتساب خبرات جديدة أو غيرها من الطرق الكفيلة بتسليحهم بما يلزمهم للمنافسة في المجال التعليمي والعلمي.

وأخيراً، نستنتج أنه بناءً على نظرية التحديد الذاتي، هناك العديد من الحاجات التي تدفع خريجي وخريجات مركز دراسات المرأة الى مواكبة متطلبات سوق العمل وخصوصاً من ناحية المهارات. فمثلاً على الراغب بالانخراط في سوق العمل والمنافسة فيه سواءً محلياً أو عالمياً التسلح بعدة مؤهلات ومهارات بعيداً عن المعارف العلمية، أهمها المهارات التحويلية من مهارات الاتصال وتنظيم وتحليل وغيرها، والمهارات الشخصية من حيث الاستقلالية، والمبادرة، والاستماع وغيرها، والمهارات المعرفية من القدرة على مواكبة التطور التكنولوجي، وإتقان عدة لغات وغيرها.

فمن خلال **نظرية التحديد الذاتي**، نستنتج أهمية وجود دافع داخلي وذاتي لدى خريجي وخريجات مركز دراسات المرأة، خاصة الراغبات منهن في دخول سوق العمل في تطوير المهارات اللازمة لديهن سواءً المهارات التحويلية أو الشخصية أو المعرفية وأن يكون سلوكهن مدفوعاً داخلياً لتحقيق أهدافهن من حيث التمييز ودخول سوق العمل والمنافسة به.

ثانياً: النظرية النسوية (Feminism): يستند التعريف العام للنسوية الى الاعتقاد بأن المرأة لا تعامل على قدم المساواة كونها امرأة في المجتمع الذي ينظم شؤونه ويحدد أولوياته حسب رؤية الرجل واهتماماته، فظهرت الحركة النسوية وتعتبر حركة متعددة الجوانب من الناحية الثقافية والتاريخية وحظيت أهدافها بتأييد في شتى أنحاء العالم، ويمكن تقييم مدى فعالية النسوية اذا ما نظرنا الى الخطاب النسوي ومدى تفعيله في التفكير على مستوى الحياة اليومية. وقد كان من التحديات الصعبة التي واجهت الباحثات النسويات تعريف النسوية داخل الأطر الأكاديمية وتحديد مفاهيمه المستخدمة. (بحري، 2018)

أما بالنسبة لمفهوم الجندر "النوع الاجتماعي" يعني الصفات المتعلقة والمميزة ما بين الذكورة والأنوثة. (UNESCO, 2003)، وكاتجاه عام فإن المصطلح يشير الى التفرقة بين الذكر والانثى على أساس الدور الاجتماعي لكل منهما، تأثراً بالقيم السائدة، وفي هذا السياق تتطلب عملية استجلاء مفهوم الجندر أو النوع الاجتماعي التمييز بينه وبين مفهوم الجنس أو النوع البيولوجي، فبينما يقتصر مصطلح الجنس على الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة ويتسم بالتالي بالجبرية والسنتاتيكية كون الفروق الجسدية بين الرجل والمرأة فروق ثابتة وأبدية، نجد أن مصطلح الجندر مفهوم دينامي حيث تتفاوت الأدوار التي يلعبها الرجال والنساء تفاوتاً كبيراً بين ثقافة وأخرى ومن جماعة اجتماعية الى أخرى في إطار الثقافة نفسها، فالعرق، والطبقة الاجتماعية، والظروف الاقتصادية، والعمر هي عوامل تؤثر في ما يعتبر مناسباً للنساء من أعمال. (بحري، 2018) لذا فإن طرح مفهوم الجندر كبديل لمفهوم الجنس يهدف الى التأكيد على أن جميع ما يفعله الرجال والنساء وكل ما هو متوقع منهم، فيما عدا وظائفهم الجسدية المتميزة جنسياً، يمكن أن يتغير بمرور الزمن وتبعاً للعوامل الاجتماعية والثقافية المتنوعة.

أما المساواة بين الجنسين فقد تكونت من عدة نظريات اجتماعية متنوعة وحركات سياسية وفلسفات تتبنى موقفا نقديا تجاه العلاقات الاجتماعية الحالية، خصوصاً علاقات الجندر، فتهتم بأصول وخصائص وأشكال عدم المساواة بين الجنسين، وهي سياسة شعورية وحركية تهتم بقضايا مباشرة مثل حق الأبوة، الأجر المتساوي، المضايقة الجنسية، التمييز، العنف الجنسي، كما اهتمت نظرية المساواة بين الجنسين بمواضيع التنمية الكمية غير المتكافئة للعمل من قبل النساء، إذ أن غياب النساء لحد الآن في السياسة التنموية أو مجموعات اتخاذ القرار يعود الى تبعية النساء للرجال. (بحري، 2018)

وينقسم الفكر النسوي الى مرحلتين: **المرحلة الأولى:** مرحلة الصراع: حيث يركز فيه الذكور حول ذكورتهم بشكل مهيمن، وتتمركز فيه الإناث حول أنوثتهن ويصارعن فيه الذكور بسبب بناء صورة الرجل كذات فاعلة، وظهور المرأة بصورة مفعول به (الأخر). **المرحلة الثانية:** المرحلة التي لا يوجد فيها أي تقسيمات أو فوارق بين الذكور والإناث بل يصبح كلاهما واحداً، ويندمجان داخل كيان واحد. (Giddens, 2006)

وستقوم في هذه الدراسة بربط النظرية النسوية مع اكتساب المهارات اللازمة في سوق العمل من وجهة نظر المديرين والمديرات، والصعوبات التي واجهها الخريجون والخريجات عند الالتحاق في العمل وطرق التغلب على هذه الصعوبات. وفقاً للنظرية النسوية، فإن الاعتقاد بأن المرأة لا تُعامل على قدم المساواة مع الرجل في المجتمع كونها امرأة ولا يتم الاعتراف بحقوق وفرص متساوية لها مع الرجل، يسفر عن وجود تمييز جنسي تعاني منه المرأة. فالتفرقة بين الذكر والانثى على أساس الدور الاجتماعي في العالم بشكل عام، وفي دول العالم الثالث بشكل خاص، أسفرت عن وجود فجوة جندرية في كافة النواحي سواء الاجتماعية والثقافية والاقتصادية لمصلحة الذكر. وبذلك تفسر النظرية إعطاء المديرين والمديرات الأولوية في فرص العمل للذكور دون الإناث، بالإضافة الى إعطاء فرص برامج بناء وصقل المهارات المختلفة للذكور دون الإناث، أو بنسب تفوق نسبة الفرص المقدمة للإناث، ونخص بذلك هنا تأثير جانب الخبرة العملية الذي يسهم في بناء وصقل المهارات، فقلة فرص العمل أمام الإناث وعكس ذلك أمام الذكور كقيل ببناء خبرة عملية محملة بصقل لمهارتهم وفي المقابل إضاعة هذه الفرصة لدى الإناث.

ومن خلال **النظرية النسوية** أيضاً، نستطيع أن نستنبط الصعوبات التي تواجه خريجي وخريجات مركز دراسات المرأة الراغبات في الحصول على الوظائف والالتحاق بسوق العمل. أولاً، هناك تمييز في عدد الفرص المتاحة لكلا الجنسين لمصلحة الذكور، حيث توجد فئة كبيرة من المديرين والمديرات الذين يفضلون تعيين الذكور دون الإناث، اعتقاداً منهم بأن الذكور هم الأكثر تكريساً للعمل والأقل التزاماً في المشاركة في الأمور الرعائية والمنزلية، وأن الإناث يلجأن بشكل أكبر للعمل غير المأجور. وثانياً، هناك تمييز جنسي لصالح الذكور في البيئة المؤسسية نفسها، من حيث التفاوت في الأجور، والترفع في السلم الوظيفي، وتوفير برامج بناء وصقل المهارات لدى الموظفين والموظفات مثل الدورات التدريبية وورشات العمل والشهادات العملية وغيرها، وقد يعود ذلك الى نفس الأسباب السابقة.

وتماشياً مع فحوى **النظرية النسوية**، فإن بعض الإجراءات النظرية والعملية مطلوبة لإحداث تغيير وتطور في مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل، وبالتالي اكتساب الخبرات العملية والمؤهلات المختلفة الكفيلة بجعلها تتمتع بالمساواة الفعلية مع الرجل ، وبالتالي المنافسة العادلة فيما بينهم سواء في مجال التعليم أو العمل، وهذا يتطلب العمل على نطاقين مختلفين، أولهما العمل على تطبيق كافة القوانين الكفيلة بإحراز المساواة المطلوبة في المؤسسات التعليمية وأماكن العمل، وتعديل ما يحتاج منها للمواءمة مع ذلك الهدف، ثم التحدي الأكبر لدينا وهو تكثيف الجهود المبذولة للعمل على تغيير الثقافة السائدة لدى المجتمع بشكل عام ولدى أصحاب القرار في القطاع التعليمي والمديرين والمديرات بشكل خاص فيما يخص الصور النمطية للمرأة

وربطها في الأعمال الرعائية والعمل غير المأجور، وهذا بدوره ما يتطلب الوقت والجهد من كافة الأطراف المعنية، أولها من المرأة نفسها، من حيث العمل على رفع وعيها، وثقتها بنفسها، وإيمانها بضرورة التسلح بالتعليم والمؤهلات الأخرى الكفيلة بمشاركتها الاقتصادية المطلوبة والفعالة، لما في ذلك من فائدة تعود على المرأة نفسها وعلى المجتمع ككل، ثم من باقي عناصر المجتمع سواء الأفراد أو المؤسسات أو الجهات ذات السلطة. بالإضافة الى الحث على عقد برامج تدريبية، وورشات عمل خاصة للإناث في المؤسسات التعليمية وأماكن العمل لبناء وصقل المهارات المختلفة لديهن. لعل ذلك يكون كفيلاً بتحقيق درجة مواءمة أكبر لمهارات النساء وتحديداً الخريجات منهن والباحثات عن عمل ومتطلبات سوق العمل على المدى البعيد.

فمن هنا، فإن خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة في الجامعة الأردنية يعملون/يعملن على رفع شأن المرأة في المجتمع وإيصال قضاياها للمجتمع من خلال المعرفة والعلوم التي اكتسبها/اكتسبها في البرنامج وعكسها في سوق العمل، بالتالي محاربة النظام الأبوي، والمطالبة بالمساواة بين الجنسين، ورفع جميع أشكال التمييز الواقعة على المرأة.

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي بنوعيه الكمي والنوعي، والذي يتناسب وأهداف الدراسة، بهدف تحقيق فهم اعمق للمهارات التي يجب أن يتحلى بها خريجو وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة في الجامعة الأردنية. تكون مجتمع الدراسة من قسمين، الأول: جميع خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة/ الجامعة الأردنية منذ تأسيسه عام 1998 وحتى عام 2023 حيث بلغ مجموع الخريجين والخريجات حوالي 349 (24 خريجاً و325 خريجة). والثاني: جميع المديرين والمديرات الذين يعمل/تعمل معهم خريجو وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة بحيث يكون مجال عملهم في تمكين المرأة. يوضح الجدول التالي يوضح عدد الخريجين والخريجات حسب سنة التخرج.

جدول (1) توزيع الخريجين والخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة حسب سنة التخرج

| سنة التخرج | أنثى | | ذكر | | المجموع | % |
|----------------|-------|------|-------|------|---------|------|
| | رسالة | شامل | رسالة | شامل | | |
| 2004-2000 | 30 | 11 | 5 | 4 | 50 | 18.0 |
| 2009-2005 | 34 | 36 | 3 | 2 | 75 | 6.7 |
| 2014-2010 | 40 | 17 | 1 | - | 58 | 1.7 |
| 2019-2015 | 53 | 16 | 3 | 2 | 74 | 6.5 |
| 2023-2020 | 80 | 8 | 4 | 0 | 92 | 9.3 |
| المجموع | 237 | 88 | 16 | 8 | 349 | 7.6 |
| النسبة المئوية | 72.9 | 27.1 | 66.7 | 33.3 | - | 100 |

عينة الدراسة: تم توزيع أدوات الدراسة على جميع أفراد المجتمع من خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة، ممن يتوفر لدينا أرقام هواتفهم، وعناوينهم على وسائل التواصل الاجتماعي (ماسنجر، سكايب)، وقد تم الأخذ بعين الاعتبار تنوع سنوات التخرج منذ تأسيس المركز وجنسهم. وقد بلغ عدد المستجيبين حوالي (98) خريجاً وخريجة ما نسبته (28.1%) وبنسبة (8.2%، 91.8) من مجموع الخريجين والخريجات لأفراد العينة. والجدول التالي يوضح خصائص المستجيبين.

جدول (2) خصائص خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة الديموغرافية والاجتماعية حسب الجنس

| المتغيرات الشخصية | الفئات | أنثى | | ذكر | |
|-------------------------|---------------|-------|------|-------|------|
| | | العدد | % | العدد | % |
| الفئة العمرية | 22-29 سنة | 18 | 20.0 | 1 | 12.5 |
| | 30-39 سنة | 42 | 46.7 | 3 | 37.5 |
| | 40 سنة فأكثر | 30 | 33.3 | 4 | 50.0 |
| مسار التخرج | شامل | 21 | 23.3 | 2 | 25.0 |
| | رسالة | 69 | 76.7 | 6 | 75.0 |
| تخصص البكالوريوس | كليات إنسانية | 70 | 77.8 | 7 | 87.5 |
| | كليات علمية | 20 | 22.2 | 1 | 12.5 |
| المستوى التعليمي الحالي | ماجستير | 70 | 77.8 | 6 | 75.0 |
| | دكتوراة | 20 | 22.2 | 2 | 25.0 |

| | | | | | |
|------|---|------|----|------------------------|----------------|
| 75.0 | 6 | 66.7 | 60 | يعمل/ تعمل | الحالة العملية |
| 12.5 | 1 | 13.3 | 12 | لا يعمل/ لا تعمل | |
| 12.5 | 1 | 3.3 | 3 | متقاعد/ متقاعدة | |
| %0.0 | 0 | 10.0 | 9 | باحث/ة عن عمل | |
| 0.0 | 0 | 6.7 | 6 | أكمل مستوى الدكتوراه | قطاع العمل |
| 83.3 | 5 | 35.9 | 23 | قطاع عام | |
| 16.7 | 1 | 25.0 | 16 | قطاع خاص | |
| 0.0 | 0 | 18.8 | 12 | منظمات غير ربحية محلية | |
| 0.0 | 0 | 20.3 | 13 | منظمات غير ربحية دولية | |

• عدد الخريجين والخريجات = 90 خريجة، و 8 خريجين بنسبة (91.8%، 8.2%) على التوالي.

وشملت عينة الدراسة النوعية حوالي (27) خريجاً وخريجة روعي في اختيارها الخريجون والخريجات من سنوات مختلفة، ومن العاملات/العاملين حالياً أو سبق لهن/لهم العمل وحاليا يكملون دراستهم العليا أو لا يعملن/يعملون. أما فيما يتعلق بعينة المديرين والمديرات فقد تحددت بعدد الخريجين/الخريجات الذين يعملون في مؤسسات في مجال تمكين المرأة، حيث بلغ عدد المديرين والمديرات حوالي (16)، والجدول التالي يوضح الخصائص الديموغرافية والاقتصادية لهم.

جدول رقم (3) الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للمديرين والمديرات

| النوع الاجتماعي | | | | | | الفئات | المتغيرات |
|-----------------|-------|-------|-------|------|-------|------------------------|---|
| المجموع | | ذكر | | انثى | | | |
| % | العدد | % | العدد | % | العدد | | |
| 56.3 | 9 | 50.0 | 2 | 58.3 | 7 | قطاع عام | قطاع العمل |
| 37.5 | 6 | 50.0 | 2 | 33.3 | 4 | منظمات غير ربحية محلية | |
| 6.3 | 1 | - | - | 8.3 | 1 | منظمات غير ربحية دولية | |
| 87.5 | 14 | 100.0 | 4 | 83.3 | 10 | ادارة عليا | المسمى الوظيفي |
| 12.5 | 2 | - | - | 16.7 | 2 | مستشار | |
| 18.8 | 3 | - | - | 25.0 | 3 | لا أحد | عدد الموظفين/ الموظفات من خريجي مركز دراسات المرأة |
| 50.0 | 8 | 50.0 | 2 | 50.0 | 6 | موظف واحد | |
| 31.3 | 5 | 50.0 | 2 | 25.0 | 3 | أكثر من موظف | |

• عدد المديرين والمديرات (12، 4) على التوالي

أداة الدراسة: بالرجوع إلى الأدبيات المختلفة والدراسات السابقة (أحمد، 2017؛ الشيخ خليل، 2017؛ عبيدات وسعادة، 2015؛ Skillscan، 2012) تم تصميم استبانة الخريجين والخريجات، واستبانة المديرين والمديرات. كما تم تصميم دليل المقابلة لخريجات وخريجي المركز والذي اشتمل إضافة إلى الأسئلة الديموغرافية على خمسة أسئلة شبه منظمة (Semi- Structured) لأغراض إجراء المقابلات الشخصية مع أفراد العينة. وتتميز المقابلات ذات الاسئلة المنتظمة بأنها: "مجموعة من الاسئلة المعدة مسبقاً حيث يقوم الباحث/ة بطرحها بأسلوب اما متسلسل او غير متسلسل على افراد العينة". (قنديلجي، السامرائي، 2009) واعتبرت الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات الكمية للدراسة، أما دليل المقابلة فقد كان داعم للاستبانتين وذلك من خلال توفير البيانات النوعية من أفراد عينة الدراسة.

وقد تم توزيع أدوات الدراسة من خلال إرسالها عبر وسائل التواصل الالكترونية المختلفة للعينة المستهدفة ليتم الإجابة عليها، وتم إجراء المقابلات الكتابية لبعض أفراد العينة البالغ عددهم (27) خريجة/ة من برنامج دراسات المرأة.

دلالات صدق وثبات أدوات الدراسة: لأغراض الدراسة الحالية وللتأكد من صدق المقياس الظاهري، تم عرض الاستبانتين ودليل المقابلة بصورتهم الأولية على (5) محكمين من ذوي الاختصاص في مجالات علم الاجتماع والأعمال ودراسات المرأة

في الجامعة الأردنية حيث طُلب منهم الحكم على دقة الصياغة اللغوية وسلامتها، وعلى وضوح الفقرات ومدى قياسها لما جعلت لقياسه. وقد تم اعتماد موافقة (4) من المحكمين على دقة الفقرة مقياساً صحيحاً لقبولها والإبقاء عليها كما هي بنسبة اتفاق (80%)، واقترح بعض المحكمين بعض التعديلات، ولم يتم حذف أي فقرة، حيث تم الأخذ بعين الاعتبار جميع الملاحظات المقترحة على بعض الفقرات بناءً على رأي المحكمين، وخرجت الاستبانان ودليل المقابلة بصورتها النهائية للتطبيق. وفيما يتعلق بثبات الاستبانة فقد تم استخلاص مؤشرات ثبات المقياس باستخدام أسلوب الاتساق الداخلي للمقياس ككل، باستخدام معامل كرونباخ ألفا، والجدول التالي يبين نتائج الثبات.

الجدول (4): معاملات الثبات للمقياس ودلالته الكلية باستخدام معادلة كرونباخ ألفا

| قيمة (α) | عدد الفقرات | المحور | الاستبانة |
|--------------|-------------|---|------------------------------------|
| 0.916 | 10 | المهارات الشخصية | خريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة |
| 0.907 | 10 | المهارات التحولية/التشغيلية | |
| 0.968 | 10 | المهارات الشخصية في سوق العمل | |
| 0.932 | 10 | المهارات التحولية/التشغيلية في سوق العمل | |
| 0.953 | 13 | تقييم برنامج ماجستير دراسات المرأة | |
| 0.959 | 53 | الاستبانة ككل | |
| 0.941 | 10 | المهارات الشخصية/في سوق العمل | المديرون و المديرات |
| 0.950 | 10 | المهارات التحولية/التشغيلية/في سوق العمل | |
| 0.901 | 10 | تقييم خريجات /المهارات الشخصية | |
| 0.932 | 10 | تقييم خريجات /المهارات التحولية/التشغيلية | |
| 0.941 | 40 | الاستبانة ككل | |

تشير نتائج الجدول (4) إلى أن معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لاستبانة خريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة بلغت (0.907-0.968) لجميع محاور الاستبانة، بينما حققت الاستبانة ككل (0.959)، أما استبانة المديرين والمديرات فقد كان معامل الثبات يتراوح من (0.901) الى (0.950) لجميع المحاور وجميعها كانت أعلى من (0.70) وهذا مؤشر على ثبات الاستبانة حسب (Santos, 1999).

التوزيع الطبيعي حسب اختبار Shapiro-Wilk (SW): وفقاً لـ (Razali and Wah, 2011) يعد اختبار Shapiro-Wilk (SW) أقوى اختبار للتحقق من توزيع البيانات بشكل طبيعي. لذلك، يتم استخدامه في هذه الدراسة لاختبار طبيعة البيانات لعينة كل من الخريجين والخريجات، والمديرين والمديرات. حيث يوضح الجدول (5) أن اختبار (SW) لم يكن دالاً احصائياً عند $p < 0.05$ لبيانات المديرين والمديرات. أي أن البيانات كانت موزعة بشكل طبيعي. وفيما يتعلق باستبانة الخريجين والخريجات كان حجم العينة أكبر من 30 مفردة حيث بلغ عدد أفراد العينة 98 خريجاً وخريجة، مما يؤكد توزيع البيانات بشكل طبيعي حسب مبرهنة النهاية المركزية، والتي توضح انه كلما ازداد حجم العينة n عن 30 مفردة، فان التوزيع لمتوسط المتغيرات العشوائية يقترب من التوزيع الطبيعي القياسي. انظر الى (LaMorte, 2016).

الجدول (5): نتائج اختبار Shapiro-Wilk لبيانات المديرين والمديرات

| Shapiro-Wilk | | | ابعاد الاستبانة المديرين والمديرات |
|---------------|-------------|---------|--|
| مستوى الدلالة | درجة الحرية | قيمة SW | |
| 214. | 16 | 990. | المهارات الشخصية التي يفضلها المديرين والمديرات |
| 356. | 16 | 941. | المهارات التشغيلية التي يفضلها المديرين والمديرات |
| 388. | 16 | 930. | تقييم خريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة من حيث مهاراتهم الشخصية |
| 512. | 16 | 981. | تقييم خريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة من حيث مهاراتهم التشغيلية |

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بواقع خريجي وخريجات برنامج الماجستير من مركز دراسات المرأة في سوق العمل الأردني

1. الواقع الأكاديمي لخريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة

جدول رقم (6) الواقع الأكاديمي لخريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة حسب الجنس (%)

| المتغير | الفئات | ذكور | | إناث | | المجموع |
|-------------------------|--|-------|------|-------|------|---------|
| | | العدد | % | العدد | % | |
| الفئة العمرية | 22-29 سنة | 1 | 12.5 | 18 | 20.0 | 19.4 |
| | 30-39 سنة | 3 | 37.5 | 42 | 46.7 | 45.9 |
| | 40 سنة فأكثر | 4 | 50.0 | 30 | 33.3 | 34.7 |
| جامعة التخرج | الجامعة الأردنية | 7 | 87.5 | 67 | 74.4 | 75.5 |
| | جامعات حكومية أخرى | 0 | 0.0 | 18 | 20.0 | 18.4 |
| | جامعات خاصة | 1 | 12.5 | 5 | 5.6 | 6.1 |
| تخصص البكالوريوس | كليات إنسانية | 7 | 87.5 | 70 | 77.8 | 78.6 |
| | كليات علمية | 1 | 12.5 | 20 | 22.2 | 21.4 |
| سنة التخرج | قبل عام 2015 | 3 | 37.5 | 32 | 35.6 | 35.7 |
| | منذ عام 2015 | 5 | 62.5 | 58 | 64.4 | 64.3 |
| مسار التخرج | شامل رسالة | 2 | 25.0 | 21 | 23.3 | 23.5 |
| | لا يوجد رسالة | 6 | 75.0 | 69 | 76.7 | 76.5 |
| المستوى التعليمي الحالي | ماجستير | 6 | 75.0 | 70 | 77.8 | 77.6 |
| | دكتوراة | 2 | 25.0 | 20 | 22.2 | 22.4 |
| مجال الدكتوراة | لا يوجد | 6 | 75.0 | 59 | 65.6 | 66.0 |
| | دراسات المرأة أو علم اجتماع | 1 | 12.5 | 23 | 25.6 | 24.7 |
| | تخصصات أخرى (علم نفس، فلسفة، إدارة تربوية، مناهج، ...) | 1 | 12.5 | 8 | 8.9 | 9.3 |

• مجموع عدد الخريجات = 90 خريجة، و 8 خريجين بنسبة (91.8%، 8.2%) على التوالي.

يوضح الجدول رقم (6) الواقع الأكاديمي لخريجي وخريجات البرنامج حسب الجنس، حيث تبين أن الفئة العمرية الأكثر ترشحاً لبرنامج الماجستير في دراسات المرأة من الإناث ما بين (30-39) عاماً وبنسبة (46.7%) مقابل ما نسبته (50.0%) للفئة العمرية (40 فأكثر) للذكور، وتبين أن الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس) لعدد أكبر من خريجات وخريجي البرنامج هي من الجامعة الأردنية ذاتها بنسبة (74.4%، 87.5%) على التوالي، حيث كانت النسبة الأعلى للشهادة الجامعية الأولى للخريجات والخريجين من الكليات الإنسانية بنسبة (77.8%، 87.5%) على التوالي، وسنة التخرج منذ عام (2015) لكلا الجنسين بنسبة (64.4%) للإناث، و(62.5%) للذكور، ويوضح الجدول أن النسبة الأكبر من خريجات البرنامج من الإناث حصلن على معدل تراكمي بدرجة الإمتياز بنسبة (72.2%)، وأن النسبة الأعلى من الخريجات والخريجين كان مسارهم رسالة بنسبة (76.7%، 75.0%) على التوالي، وأن (22.2%، 25.0%) من الخريجات والخريجين على التوالي قد أنهوا مرحلة الدكتوراة في تخصصات دراسات المرأة وعلم الاجتماع وإدارة تربوية وتخصصات مختلفة.

2. واقع الحياة المهنية لخريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة

جدول رقم (7) واقع خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة المهنية حسب الجنس (%)

| النوع الاجتماعي | | | | | | الفئات | المتغيرات الشخصية |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|---------------------|
| المجموع | | ذكر | | انثى | | | |
| % | العدد | % | العدد | % | العدد | | |
| 67.3 | 66 | 75.0 | 6 | 66.7 | 60 | يعمل/ تعمل | الحالة العملية |
| 13.3 | 13 | 12.5 | 1 | 13.3 | 12 | لا يعمل/ لا تعمل | |
| 4.1 | 4 | 12.5 | 1 | 3.3 | 3 | متقاعد/ متقاعدة | |
| 9.2 | 9 | - | - | 10.0 | 9 | باحث/ة عن عمل | |
| 6.1 | 6 | - | - | 6.7 | 6 | يكمل مستوى الدكتوراه | |
| 100.0 | 98 | 100.0 | 8 | 100.0 | 90 | المجموع | قطاع العمل |
| 39.4 | 26 | 83.3 | 5 | 35.0 | 21 | قطاع عام | |
| 22.7 | 15 | 16.7 | 1 | 23.3 | 14 | قطاع خاص | |
| 18.2 | 12 | - | - | 20.0 | 12 | منظمات غير ربحية محلية | |
| 19.7 | 13 | - | - | 21.7 | 13 | منظمات غير ربحية دولية | |
| 45.5 | 30 | 50.0 | 3 | 45.0 | 27 | إدارة عليا | المسمى الوظيفي |
| 30.3 | 20 | 33.3 | 2 | 30.0 | 18 | مستشار | |
| 24.2 | 16 | 16.7 | 1 | 25.0 | 15 | غير ذلك | |
| 34.8 | 23 | - | - | 38.3 | 23 | بشكل كبير | عملك وعلاقته بتخصصك |
| 42.4 | 28 | 66.7 | 4 | 40.0 | 24 | نوعا ما | |
| 22.7 | 15 | 33.3 | 2 | 21.7 | 13 | بعيدا عن مجال التخصص | |

تشير النتائج في جدول رقم (7) إلى الواقع المهني لخريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة حسب الجنس، حيث يوضح أن معظم الخريجات والخريجين ملتحقون في سوق العمل بواقع (66.7%، 75.0%) على التوالي، وأن الإناث موزعات على القطاعات المختلفة (قطاع عام، قطاع خاص، منظمات غير ربحية محلية، ومنظمات غير ربحية دولية) بنسبة (35.0%، 23.3%، 20.0%، 21.7%) على التوالي، وأن الذكور يعملون في القطاعين العام والخاص بنسبة (83.3%، 16.7%) على التوالي. وأن معظمهم يشغلون مواقع إدارية عليا بنسبة (45%، 50%)، يلي ذلك مستشارون بنسبة (30.0%، 33.3%) للإناث والذكور على التوالي. كما تبين أن معظم الإناث يعملن في وظائف لها علاقة بتخصص دراسات المرأة أو في تخصصات قريبة من دراسات المرأة بنسبة (25.0%، 38.3%) على التوالي. في حين تبين أن النسبة الأكبر من الذكور يعملون في وظائف قريبة من التخصص بنسبة (66.7%) والباقي في وظائف بعيدة عن التخصص بنسبة (33.3%).

1. النتائج المتعلقة بالمهارات التي يوفرها برنامج دراسات المرأة للطلبة من وجهة نظر الخريجين والخريجات، والمديرين والمديرات

جدول رقم (8) تقييم خريجين وخريجات لبرنامج ماجستير دراسات المرأة

| # | العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % |
|----|---|---------------|-------------------|-------------------|
| 1. | يُتاح لطلبة برنامج ماجستير دراسات المرأة النقاش والحوار وإبداء الرأي بشكل مستمر حول المواضيع المختلفة ذات الصلة بالمواد المطروحة في الخطة الدراسية وبالتالي تنمية المهارات المتعددة لديهم | 4.15 | 878. | 83.0 |
| 2. | تكليف طلبة البرنامج بشكل مستمر إجراء بحوث وتقارير دراسية ذات الصلة بالبحث والاستقصاء والتي من شأنها رفع المهارات المتعددة لديهم | 4.01 | 630. | 80.2 |
| 3. | يضم مركز دراسات المرأة كادر تعليمي وطلبة من عدة ثقافات والتي من شأنها رفع المهارات المتعددة لديهم بالإضافة إلى المعارف | 3.97 | 069. | 79.4 |
| 4. | تشجيع الطلبة على النقد والتحليل وإصدار الأحكام الخاصة بهم حول المواضيع المختلفة ذات الصلة بالمواد المطروحة في الخطة الدراسية وبالتالي تنمية المهارات المتعددة لديهم بالإضافة إلى المعارف. | 3.94 | 147. | 78.8 |
| 5. | يوفر البرنامج الفرص للتعرف على أنموذجات نسائيات ناجحات سواء محليات أو غيره في مجال تمكين المرأة وبالتالي الاستفادة وتنمية المهارات المتعددة لديهم | 3.90 | 117. | 78.0 |
| 6. | يتيح البرنامج الفرص أمام الطلبة لتنمية الذات والمبادرة والمشاركة في المؤتمرات والندوات وورشات العمل حول المواضيع المختلفة ذات الصلة بالمواد المطروحة في الخطة الدراسية وبالتالي تنمية المهارات المتعددة لديهم | 3.74 | 152. | 74.8 |
| 7. | يوفر البرنامج فرصة العمل ضمن مجموعات في المواد الدراسية والتي من شأنها رفع المهارات المتعددة | 3.55 | 211. | 71.0 |

| | | | |
|-------------|-------------|-------------|---|
| | | | لديهم بالإضافة الى المعارف |
| 70.4 | 278. | 3.52 | 8. يقدم البرنامج الدعم والتشجيع الدائم لطلابه للعمل على بناء وصل المهارات المتعددة لديهم سواء كان من خلال المركز أو غيره |
| 69.2 | 253. | 3.46 | 9. يوفر البرنامج أساليب تدريس مختلفة ومبتكرة والتي من شأنها رفع المهارات المتعددة لديهم بالإضافة الى المعارف |
| 68.8 | 269. | 3.44 | 10. يشكل برنامج الماجستير في دراسات المرأة في مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية المتمثل في الخطة الدراسية والمواد المطروحة نظاماً متكاملاً يجمع بين المعارف والمهارات المطلوبة للانخراط في سوق العمل |
| 67.4 | 161. | 3.37 | 11. يوظف البرنامج تقنيات حديثة وإمكانات تكنولوجية في التدريس كفيلة برفع المهارات المتعددة للطلبة بالإضافة الى المعارف |
| 67.0 | 236. | 3.35 | 12. زودني البرنامج بمهارات أساسية متعددة ذات أهمية للانخراط في سوق العمل |
| 67.0 | 309. | 3.35 | 13. دعم مركز دراسات المرأة للطلبة من خلال توفير دورات تدريبية، ورشات عمل، شهادات عملية، الخ... يزيد من فرصهم بالحصول على وظيفة في سوق العمل |
| 73.4 | 544. | 3.67 | تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة |

يوضح الجدول رقم (8) آراء الخريجين والخريجات حول المهارات التي يتم تزويدهم بها من قبل البرنامج، وتبين من خلال النتائج أن تقييم الخريجين والخريجات للبرنامج بشكل عام من خلال المهارات المقدمة اتسم بأهمية نسبية مرتفعة، أما على المستوى الفردي اتسمت نصف المحاور المحددة في الجدول بأهمية نسبية مرتفعة، والنصف الآخر بأهمية نسبية متوسطة. فقد أفاد الخريجون والخريجات ومن خلال إجاباتهم أن المركز وعن طريق برنامج الماجستير يُتيح للطلبة النقاش والحوار وإبداء الرأي بشكل مستمر حول المواضيع المختلفة ذات الصلة بالمواد المطروحة في الخطة الدراسية، وبالتالي تنمية المهارات المتعددة لديهم بنسبة (83.0%)، بالإضافة الى تكليف الطلبة بشكل متواصل إجراء بحوث وتقارير دراسية لها صلة بالبحث والاستقصاء، ومن شأنها رفع المهارات المتعددة لديهم بنسبة (80.2%). ويضم مركز دراسات المرأة كادراً تعليمياً وطلبة من عدة ثقافات من شأنها رفع المهارات المتعددة لديهم بالإضافة الى المعارف بنسبة (79.4%)، يليها تشجيع الطلبة على النقد والتحليل وإصدار الأحكام الخاصة بهم حول المواضيع المختلفة ذات الصلة بالمواد المطروحة في الخطة الدراسية، وبالتالي تنمية المهارات المتعددة لديهم بالإضافة الى المعارف، ويوفر البرنامج الفرص للتعرف على أنموذجات نسانيات ناجحات سواء محليات أو غيره في مجال تمكين المرأة، وبالتالي الاستفادة وتنمية المهارات المتعددة لديهم بنسبة (78.8%)، (78.0%) على التوالي.

جدول رقم (9) المهارات التي يوفرها البرنامج لخريجيه وخريجاته من وجهة نظرهم

| # | العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % |
|-----|--|---------------|-------------------|-------------------|
| | مهارات الخريجين والخريجات الشخصية | 4.03 | 837. | 80.6 |
| 1. | مهارة الرغبة في التعلم | 4.30 | 944. | 86.0 |
| 2. | مهارة التفكير النقدي | 4.20 | 908. | 84.0 |
| 3. | مهارة تحمّل المسؤولية | 4.11 | .991 | 82.2 |
| 4. | مهارة الدافع الشخصي | 4.10 | 856. | 82.0 |
| 5. | مهارة تنمية الذات | 4.10 | 958. | 82.0 |
| 6. | مهارة الاستقلالية | 4.06 | 993. | 81.2 |
| 7. | مهارة المبادرة | 3.93 | .756 | 78.6 |
| 8. | مهارة الدبلوماسية | 3.92 | .586 | 78.4 |
| 9. | مهارة الذكاء العاطفي | 3.78 | 913. | 75.6 |
| 10. | مهارة الإبداع | 3.77 | .498 | 75.4 |
| | مهارات الخريجين والخريجات التحويلية/التشغيلية | 3.93 | 866. | 78.6 |
| 1. | مهارة التواصل | 4.06 | .662 | 81.2 |
| 2. | مهارة التعامل مع الثقافات الأخرى | 4.04 | .922 | 80.8 |
| 3. | مهارة القدرة على التكيف | 4.03 | .882 | 80.6 |
| 4. | مهارة البحث والتحليل العلمي | 3.99 | .775 | 79.8 |
| 5. | مهارة العمل ضمن فريق | 3.95 | .335 | 79.0 |
| 6. | مهارة القيادة | 3.95 | 855 | 79.0 |
| 7. | مهارة إدارة الوقت | 3.88 | .633 | 77.6 |
| 8. | مهارة التنظيم | 3.86 | .223 | 77.2 |
| 9. | مهارة حل المشكلات | 3.77 | .432 | 75.4 |
| 10. | مهارة إدارة الأولويات | 3.74 | .853 | 74.8 |

الوسط الحسابي يعكس ما يلي (الأهمية المنخفضة: من 1.00 - 2.33، الأهمية المتوسطة: من 2.33 - 3.67، الأهمية المرتفعة: من 3.67 - 5.00).

أما على مستوى المهارات التي يوفرها البرنامج وكما هو موضح الجدول رقم (9) فقد أظهرت النتائج وحسب آراء الخريجين والخريجات أن البرنامج يوفر كل من المهارات الشخصية بأهمية نسبية مرتفعة (80.6%)، وكذلك بالنسبة للمهارات التحويلية/التشغيلية بأهمية نسبية مرتفعة (78.6%).

أما بالنسبة لتقييم المديرين والمديرات لخريجي وخريجات البرنامج العاملين معهم من حيث المهارات المتوفرة لديهم بشكل عام فقد وصفوهم بأنهم ممتازون بنسبة (83.3%) وجيد جدا بنسبة (16.7%). ويرى المديرون والمديرات أن أهم المهارات التي تتطلع لها المؤسسة في أن يكتسبها خريجو وخريجات المركز تتمثل بالبحث العلمي بشكل رئيسي بنسبة (87.5%) يلي ذلك العمل ضمن فريق بنسبة (12.5%). وأن يكونوا قد التحقوا بدورات حاسوب ولغة انجليزية بنسبة (44.4%)، وفي دورات مهارات التواصل بنسبة (55.6%).

جدول رقم (10) تقييم المديرين والمديرات لخريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة من حيث توفر المهارات لديهم

| # | العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % |
|-----|---|---------------|-------------------|-------------------|
| | مهارات للخريجين والخريجات الشخصية | 4.29 | 492. | 85.9 |
| 1. | مهارة الرغبة في التعلم | 4.50 | 816. | 90.0 |
| 2. | مهارة تنمية الذات | 4.38 | 806. | 87.6 |
| 3. | مهارة تحمل المسؤولية | 4.31 | 793. | 86.2 |
| 4. | مهارة الابداع | 4.31 | 793. | 86.2 |
| 5. | مهارة الدبلوماسية | 4.25 | 856. | 85.0 |
| 6. | مهارة الدافع الشخصي | 4.25 | 856. | 85.0 |
| 7. | مهارة المبادرة | 4.25 | 856. | 85.0 |
| 8. | مهارة الاستقلالية | 4.25 | 856. | 85.0 |
| 9. | مهارة الذكاء العاطفي | 4.25 | 775. | 85.0 |
| 10. | مهارة التفكير النقدي | 4.19 | 834. | 83.8 |
| | مهارات للخريجين والخريجات التحويلية/التشغيلية | 4.36 | 487. | 87.3 |
| 1. | مهارة العمل ضمن فريق | 4.50 | 963. | 90.0 |
| 2. | مهارة إدارة الأولويات | 4.44 | 820. | 88.8 |
| 3. | مهارة القدرة على التكيف | 4.44 | 364. | 88.8 |
| 4. | مهارة التعامل مع الثقافات الأخرى | 4.39 | 758. | 87.8 |
| 5. | مهارة القيادة | 4.37 | 691. | 87.4 |
| 6. | مهارة حل المشكلات | 4.34 | 476. | 86.8 |
| 7. | مهارة التنظيم | 4.33 | 402. | 86.6 |
| 8. | مهارة إدارة الوقت | 4.32 | 390. | 86.4 |
| 9. | مهارة التواصل | 4.31 | 592. | 86.2 |
| 10. | مهارة البحث والتحليل العلمي | 4.20 | 515. | 84.0 |

أما بالنسبة لتقييم المديرين والمديرات للخريجين والخريجات العاملين معهم على المستوى الفردي تبين في جدول (10) حصول مهارة البحث والتحليل العلمي على أقل نسبة وبواقع (84.0%)، في المقابل حصول مهارة العمل ضمن الفريق على أعلى نسبة حيث بلغت (90.0%). أما بالنسبة للمهارات الشخصية، فقد تبين أن الخريجين والخريجات لديهم مهارات بأهمية نسبية مرتفعة، وبنسب متقاربة بشكل كبير كمهارة الرغبة في التعلم، ومهارة تنمية الذات، ومهارة تحمل المسؤولية، ومهارة الابداع بأهمية نسبية (90.0%، 87.6%، 86.2%، 86.2%) على التوالي.

جدول رقم (11) الاستفسارات العامة حول المهارات اللازمة لسوق العمل

| # | العبارة | من وجهة نظر الخريجين والخريجات | | | من وجهة نظر المديرين والمديرات | | |
|----|---|--------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % |
| 1. | التسلح بالمهارات أمر ضروري لدى الراغب/الراغبة في الانخراط بسوق العمل. | 4.57 | 942. | 91.4 | 4.94 | 250. | 98.8 |

| | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|--|----|
| 98.8 | 250. | 4.94 | 90.4 | 997. | 4.52 | صقلك لمهاراتك بشكل مستمر يزيد من فرصك بالحصول على وظيفة في سوق العمل | 2. |
| 61.2 | 998. | 3.06 | 68.8 | 385. | 3.44 | المديرون والمديرات في المؤسسات يعطون أولوية في برامج بناء وصقل المهارات (دورات تدريبية، ورشات عمل، شهادات علمية، الخ.) للذكور فضلاً عن الإناث. | 3. |

الوسط الحسابي يعكس ما يلي (الأهمية المنخفضة: من 1.00 - 2.33، الأهمية المتوسطة: من 2.33 - أقل من 3.67، الأهمية المرتفعة: من 3.67 - 5.00).

ويوضح جدول (11) من خلال إجابات الخريجين والخريجات بالإضافة الى المدراء أن هناك توافق وبشكل كبير بينهم على أهمية التسلح بالمهارات للانخراط بسوق العمل على اعتبار أن صقل المهارات ضروري وبشكل مستمر. أما بالنسبة للتمييز الجنسي فأكدت الاجابات على وجود تمييز لصالح الذكور فضلاً عن الإناث في إعطاء الأولوية في برامج بناء وصقل المهارات للمؤسسات.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالمهارات اللازمة لسوق العمل الأردني من وجهة نظر خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة، والمديرين والمديرات العاملين معهم.

جدول رقم (12) المهارات اللازمة في سوق العمل (من وجهة نظر الخريجين والخريجات)

| # | العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % |
|-----|--|---------------|-------------------|-------------------|
| | المهارات اللازمة في سوق العمل الشخصية | 7.34 | 1.764 | 73.4 |
| 1. | مهارة المبادرة | 7.37 | 1.352 | 73.7 |
| 2. | مهارة الدبلوماسية | 7.34 | 1.382 | 73.4 |
| 3. | مهارة الابداع | 7.34 | 1.219 | 73.4 |
| 4. | مهارة تحمّل المسؤولية | 7.16 | 1.359 | 71.6 |
| 5. | مهارة الذكاء العاطفي | 7.12 | 1.976 | 71.2 |
| 6. | مهارة الرغبة في التعلم | 7.08 | 1.894 | 70.8 |
| 7. | مهارة تنمية الذات | 7.05 | 1.838 | 70.5 |
| 8. | مهارة الدافع الشخصي | 6.99 | 1.217 | 69.9 |
| 9. | مهارة التفكير النقدي | 6.71 | 1.907 | 67.1 |
| 10. | مهارة الاستقلالية | 6.65 | 1.154 | 66.5 |
| | المهارات اللازمة في سوق العمل التحويلية التشغيلية | 7.08 | 1.978 | 70.8 |
| 1. | مهارة البحث والتحليل العلمي | 7.87 | 1.321 | 78.7 |
| 2. | مهارة القيادة | 7.55 | 1.159 | 75.5 |
| 3. | مهارة إدارة الأولويات | 7.44 | 1.490 | 74.4 |
| 4. | مهارة حل المشكلات | 7.43 | 1.259 | 74.3 |
| 5. | مهارة التنظيم | 7.36 | 1.324 | 73.6 |
| 6. | مهارة إدارة الوقت | 7.23 | 1.166 | 72.3 |
| 7. | مهارة العمل ضمن فريق | 7.21 | 1.159 | 72.1 |
| 8. | مهارة التواصل | 7.16 | 1.033 | 71.6 |
| 9. | مهارة القدرة على التكيف | 7.11 | 1.029 | 71.1 |
| 10. | مهارة التعامل مع الثقافات الأخرى | 7.00 | 1.161 | 70.0 |

جدول رقم (13) المهارات اللازمة لسوق العمل (من وجهة نظر المديرين والمديرات)

| # | العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % |
|-----|---|---------------|-------------------|-------------------|
| | مهارات للخريجين والخريجات الشخصية | 8.69 | 1.096 | 86.9 |
| 1. | مهارة الابداع | 9.19 | 1.900 | 91.9 |
| 2. | مهارة الذكاء العاطفي | 8.88 | 1.311 | 88.8 |
| 3. | مهارة الرغبة في التعلم | 8.81 | 1.270 | 88.1 |
| 4. | مهارة تنمية الذات | 8.75 | 1.229 | 87.5 |
| 5. | مهارة التفكير النقدي | 8.75 | 1.234 | 87.5 |
| 6. | مهارة تحمّل المسؤولية | 8.75 | 1.234 | 87.5 |
| 7. | مهارة الدبلوماسية | 8.63 | 1.193 | 86.3 |
| 8. | مهارة الدافع الشخصي | 8.56 | 9951. | 85.6 |
| 9. | مهارة المبادرة | 8.44 | 3971. | 84.4 |
| 10. | مهارة الاستقلالية | 8.13 | 1.321 | 81.3 |
| | مهارات للخريجين والخريجات التحويلية/ التشغيلية | 9.07 | 1.228 | 90.7 |
| 1. | مهارة التواصل | 9.44 | 5151. | 94.4 |

| | | | | |
|------|-------|------|----------------------------------|-----|
| 93.8 | 7931. | 9.38 | مهارة حل المشكلات | 2. |
| 93.1 | 7781. | 9.31 | مهارة إدارة الأولويات | 3. |
| 91.9 | 8881. | 9.19 | مهارة القدرة على التكيف | 4. |
| 91.9 | 9651. | 9.19 | مهارة البحث والتحليل العلمي | 5. |
| 89.4 | 9001. | 8.94 | مهارة التعامل مع الثقافات الأخرى | 6. |
| 89.4 | 8531. | 8.94 | مهارة القيادة | 7. |
| 88.8 | 2611. | 8.88 | مهارة إدارة الوقت | 8. |
| 88.1 | 2291. | 8.81 | مهارة العمل ضمن فريق | 9. |
| 86.3 | 1471. | 8.63 | مهارة التنظيم | 10. |

وبشكل تفصيلي يوضح الجدولان (12، 13) أعلاه اتفاق في إجابات الخريجين والخريجات مع المديرين والمديرات حول المهارات الشخصية والتحويلية/التشغيلية التي يجب أن يوفرها البرنامج للطلبة خلال فترة الدراسة واللازمة لسوق العمل. حيث تبين من النتائج الأهمية النسبية المرتفعة للمهارات بشقيها مع وجود اختلاف بنسبة بسيطة بتفضيل المديرين والمديرات للمهارات التحويلية/ التشغيلية على المهارات الشخصية والعكس صحيح للخريجين والخريجات.

ويتضح من اجابات الخريجين والخريجات أن جميع المهارات الشخصية بشكل عام اتصفت بأهمية مرتفعة من حيث وجوب توافرها حيث كان أعلاها لدى مهارة المبادرة بنسبة (73.7%)، يلي ذلك مهارة الدبلوماسية، ومهارة الإبداع بنسبة (73.4%) لكل منهما. وفي المقابل كانت أقل المهارات الشخصية التي يرغب خريجو وخريجات مركز دراسات المرأة في التسلح بها هي مهارة الاستقلالية، يلي ذلك مهارة التفكير النقدي، ثم مهارة الدافع الشخصي بأهمية نسبية وصفت بالمتوسطة (66.5%)، (67.1% ، 69.9%) على التوالي.

أما بالنسبة لنتائج المديرين والمديرات تبين أنهم يفضلون من المهارات الشخصية بأهمية نسبية مرتفعة مهارة الإبداع ومهارة الذكاء العاطفي ومهارة الرغبة في التعلم بنسب متفاوتة (91.9%، 88.8%، 88.1%) على التوالي، وكانت النسب متساوية في آراء المديرين والمديرات حول المهارات الشخصية التي يجب أن تتوافر في العاملين والعاملات من مهارة تنمية الذات ومهارة التفكير النقدي، ومهارة تحمل المسؤولية بنسبة (87.5%)، كما حازت مهارة الاستقلالية بالنسبة للأهمية النسبية للمهارات الأخرى أدنى نسبة لدى المديرين والمديرات كما هو الحال لدى الخريجين والخريجات بأهمية نسبية (81.3%).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بمدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات اللازمة لسوق العمل والتي يجب أن يوفرها برنامج ماجستير دراسات المرأة تبعا لوجهة نظر الخريجين والخريجات ووجهة نظر المديرين والمديرات
جدول رقم (14) نتائج اختبار (ت) لمدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات اللازمة لسوق العمل ويجب أن يوفرها برنامج دراسات المرأة للخريجين والخريجات تبعا لوجهة نظر الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات

| # | الفقرة | المتوسط الحسابي | | قيمة T | مستوى الدلالة | ملاحظات |
|----|------------------------------|-----------------|-------------|--------|---------------|------------------|
| | | للخريجين/ات | للمديرين/ات | | | |
| | المهارات الشخصية | 7.34 | 8.69 | 1.520 | 131. | غير دال إحصائياً |
| 1 | مهارة الاستقلالية | 6.65 | 8.13 | 686. | 494. | غير دال إحصائياً |
| 2 | مهارة المبادرة | 7.37 | 8.44 | 1.145 | 255. | غير دال إحصائياً |
| 3 | مهارة الدافع الشخصي | 6.99 | 8.56 | 554. | 581. | غير دال إحصائياً |
| 4 | مهارة الدبلوماسية | 7.34 | 8.63 | 1.167 | 246. | غير دال إحصائياً |
| 5 | مهارة الإبداع | 7.34 | 9.19 | 2.038 | 044. | دال إحصائياً |
| 6 | مهارة التفكير النقدي | 6.71 | 8.75 | 068. | 946. | غير دال إحصائياً |
| 7 | مهارة تحمّل المسؤولية | 7.16 | 8.75 | 691. | 491. | غير دال إحصائياً |
| 8 | مهارة الرغبة في التعلم | 7.08 | 8.81 | 816. | 416. | غير دال إحصائياً |
| 9 | مهارة تنمية الذات | 7.05 | 8.75 | 1.078 | 283. | غير دال إحصائياً |
| 10 | مهارة الذكاء العاطفي | 7.12 | 8.88 | 1.744 | 084. | غير دال إحصائياً |
| | المهارات التحويلية/التشغيلية | 7.08 | 9.07 | 2.790 | 000. | دال إحصائياً |
| 1 | مهارة التواصل | 7.16 | 9.44 | 1.188 | 237. | غير دال إحصائياً |

| | | | | | | |
|----|----------------------------------|------|------|-------|------|-----------------|
| 2 | مهاره إدارة الوقت | 7.23 | 8.88 | 1.751 | 083. | غير دال إحصائيا |
| 3 | مهاره التنظيم | 7.36 | 8.63 | 1.857 | 066. | غير دال إحصائيا |
| 4 | مهاره حل المشكلات | 7.43 | 9.38 | 2.248 | 027. | دال إحصائيا |
| 5 | مهاره البحث والتحليل العلمي | 7.87 | 9.19 | 1.265 | 208. | غير دال إحصائيا |
| 6 | مهاره العمل ضمن فريق | 7.21 | 8.81 | 1.952 | 053. | غير دال إحصائيا |
| 7 | مهاره القدرة على التكيف | 7.11 | 9.19 | 1.676 | 097. | غير دال إحصائيا |
| 8 | مهاره القيادة | 7.55 | 8.94 | 1.591 | 114. | غير دال إحصائيا |
| 9 | مهاره إدارة الأولويات | 7.44 | 9.31 | 2.379 | 019. | دال إحصائيا |
| 10 | مهاره التعامل مع الثقافات الأخرى | 7.00 | 8.94 | 1.161 | 248. | غير دال إحصائيا |

تشير النتائج في جدول رقم (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المهارات اللازمة لسوق العمل ويجب أن يوفرها برنامج دراسات المرأة للخريجين والخريجات تبعاً لوجهة نظر الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات. وذلك استناداً إلى قيمة ت المحسوبة حيث بلغت قيم ت (1.520) بمستوى دلالة (0.131) وهو أعلى من (0.05) في بعد "دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية"، مما يفيد عدم وجود اختلاف في آرائهم، وتتفاوت وجود العلاقة حسب المهارة حيث تبين وجود علاقة ذات دلالة عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بينهما لمهارة الإبداع فقط، حيث بلغت قيم ت (2.038) بمستوى دلالة (0.044) وهو أقل من (0.05) في بعد "دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية"، ويعزى مصدر الفروق إلى المديرين والمديرات، وذلك بالاعتماد على الوسط الحسابي، حيث كان الوسط الحسابي للمديرين والمديرات هو (9.19) وهو أعلى من الوسط الحسابي للخريجين والخريجات، حيث كان (7.34).

جدول رقم (15) نتائج اختبار (ت) لعينة الخريجين والخريجات حسب سنة التخرج، مسار التخرج، والمستوى التعليمي

ومواءمة مهارات خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة مع متطلبات سوق العمل

| المتغير | محور الدراسة | المتغير المستقل | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | حجم العينة | T value قيمة T | DF درجات الحرية | Sig (P value) مستوى الدلالة | ملاحظات |
|-------------|---|-----------------|-------------------|---------------|------------|----------------|-----------------|-----------------------------|-----------------|
| سنة التخرج | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية | قبل عام 2015 | 886. | 4.05 | 35 | 3.881 | 96 | *.000 | دال إحصائيا |
| | | منذ عام 2015 | 815. | 3.98 | 63 | | | | |
| | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات التشغيلية | قبل عام 2015 | 893. | 4.01 | 35 | 4.570 | 96 | *.000 | دال إحصائيا |
| | | منذ عام 2015 | 855. | 3.88 | 63 | | | | |
| | المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | قبل عام 2015 | 1.790 | 4.06 | 35 | .627 | 96 | .532 | غير دال إحصائيا |
| | | منذ عام 2015 | 1.763 | 3.68 | 63 | | | | |
| | المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل | قبل عام 2015 | 1.126 | 3.72 | 35 | 2.362 | 96 | *.020 | دال إحصائيا |
| | | منذ عام 2015 | 1.916 | 3.57 | 63 | | | | |
| | تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة | قبل عام 2015 | 932. | 3.68 | 35 | 2.092 | 96 | *.039 | دال إحصائيا |
| | | منذ عام 2015 | 958. | 3.60 | 63 | | | | |
| مسار التخرج | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية | الشامل | 789. | 4.10 | 23 | 479. | 96 | 633. | غير دال إحصائيا |
| | | الرسالة | 856. | 4.00 | 75 | | | | |
| | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات التشغيلية | الشامل | 817. | 3.91 | 23 | 085. | 96 | 933. | غير دال إحصائيا |
| | | الرسالة | 886. | 3.93 | 75 | | | | |
| | المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | الشامل | 1.987 | 4.18 | 23 | .513 | 96 | .609 | غير دال إحصائيا |
| | | الرسالة | 1.969 | 3.84 | 75 | | | | |
| | المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل | الشامل | 1.236 | 4.06 | 23 | .730 | 96 | .467 | غير دال إحصائيا |
| | | الرسالة | 1.236 | 4.06 | 23 | | | | |

| المستوى التعليمي | المهارة | الرسالة | 1.174 | 3.54 | 75 | إحصائيا |
|------------------|---|---------|-------|------|----|-----------------|
| المستوى التعليمي | تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة | الرسالة | 813. | 3.83 | 23 | غير دال إحصائيا |
| | | الرسالة | 981. | 3.63 | 75 | إحصائيا |
| | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية | ماجستير | 840. | 3.98 | 76 | غير دال إحصائيا |
| | | دكتوراه | 828. | 4.19 | 22 | إحصائيا |
| | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات التشغيلية | ماجستير | 858. | 3.90 | 76 | غير دال إحصائيا |
| | | دكتوراه | 911. | 4.00 | 22 | إحصائيا |
| | المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | ماجستير | 1.598 | 3.83 | 76 | غير دال إحصائيا |
| | | دكتوراه | 1.327 | 4.21 | 22 | إحصائيا |
| | المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل | ماجستير | 1.786 | 7.52 | 76 | غير دال إحصائيا |
| | | دكتوراه | 1.561 | 6.70 | 22 | إحصائيا |
| | تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة | ماجستير | 900. | 3.69 | 76 | غير دال إحصائيا |
| | | دكتوراه | 105. | 3.61 | 22 | إحصائيا |

وتشير النتائج في جدول رقم (15) إلى وجود فروق ذات دلالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) وذلك استناداً إلى قيمة ت المحسوبة بين المهارات التي يوفرها برنامج ماجستير دراسات المرأة للخريجين والخريجات تبعاً لوجهة نظر الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات. حيث بلغت قيم ت (2.790) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من (0.05) في بعد "دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات التحويلية/التشغيلية"، ويعزى مصدر الفروق إلى المديرين والمديرات، وذلك بالاعتماد على الوسط الحسابي، حيث كان الوسط الحسابي للمديرين والمديرات هو (9.07) وهو أعلى من الوسط الحسابي للخريجين والخريجات، حيث كان (7.08). وتتفاوت العلاقة حسب المهارة حيث تبين وجود علاقة ذات دلالة عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بينهما لمهاترتي (حل المشكلات، إدارة الأولويات) فقط، حيث بلغت قيم ت (2.248، 2.379) على التوالي، بمستوى دلالة (0.027) ، (0.019) على التوالي، وهو أقل من (0.05)، ويعزى مصدر الفروق إلى المديرين والمديرات، وذلك بالاعتماد على الوسط الحسابي، حيث كان الوسط الحسابي للمديرين والمديرات هو (9.38، 9.31) على التوالي، وهو أعلى من الوسط الحسابي للخريجين والخريجات، حيث كان (7.43، 7.44) على التوالي. مما يفيد إلى وجود اختلاف في الاتجاهات في المهارات التي يجب أن يوفرها البرنامج تبعاً لآراء الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات في سوق العمل.

جدول رقم (16) نتائج اختبار (ت) لمدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات اللازمة لسوق العمل ويجب أن يوفرها برنامج دراسات

المرأة للخريجين والخريجات تبعاً لوجهة نظر الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات

| # | الفقرة | المتوسط الحسابي | | قيمة T | مستوى الدلالة | ملاحظات |
|----|------------------------------|-----------------|-------------|--------|---------------|-----------------|
| | | للخريجين/ات | للمديرين/ات | | | |
| | المهارات الشخصية | 7.34 | 8.69 | 1.520 | 131. | غير دال إحصائيا |
| 1 | مهارة الاستقلالية | 6.65 | 8.13 | 686. | 494. | غير دال إحصائيا |
| 2 | مهارة المبادرة | 7.37 | 8.44 | 1.145 | 255. | غير دال إحصائيا |
| 3 | مهارة الدافع الشخصي | 6.99 | 8.56 | 554. | 581. | غير دال إحصائيا |
| 4 | مهارة الدبلوماسية | 7.34 | 8.63 | 1.167 | 246. | غير دال إحصائيا |
| 5 | مهارة الإبداع | 7.34 | 9.19 | 2.038 | 044. | دال إحصائيا |
| 6 | مهارة التفكير النقدي | 6.71 | 8.75 | 068. | 946. | غير دال إحصائيا |
| 7 | مهارة تحمّل المسؤولية | 7.16 | 8.75 | 691. | 491. | غير دال إحصائيا |
| 8 | مهارة الرغبة في التعلم | 7.08 | 8.81 | 816. | 416. | غير دال إحصائيا |
| 9 | مهارة تنمية الذات | 7.05 | 8.75 | 1.078 | 283. | غير دال إحصائيا |
| 10 | مهارة الذكاء العاطفي | 7.12 | 8.88 | 1.744 | 084. | غير دال إحصائيا |
| | المهارات التحويلية/التشغيلية | 7.08 | 9.07 | 2.790 | 000. | دال إحصائيا |
| 1 | مهارة التواصل | 7.16 | 9.44 | 1.188 | 237. | غير دال إحصائيا |
| 2 | مهارة إدارة الوقت | 7.23 | 8.88 | 1.751 | 083. | غير دال إحصائيا |
| 3 | مهارة التنظيم | 7.36 | 8.63 | 1.857 | 066. | غير دال إحصائيا |
| 4 | مهارة حل المشكلات | 7.43 | 9.38 | 2.248 | 027. | دال إحصائيا |
| 5 | مهارة البحث والتحليل العلمي | 7.87 | 9.19 | 1.265 | 208. | غير دال إحصائيا |
| 6 | مهارة العمل ضمن فريق | 7.21 | 8.81 | 1.952 | 053. | غير دال إحصائيا |

| | | | | | | |
|----|----------------------------------|------|------|-------|------|-----------------|
| 7 | مهاره القدرة على التكيف | 7.11 | 9.19 | 1.676 | 097. | غير دال احصائيا |
| 8 | مهاره القيادة | 7.55 | 8.94 | 1.591 | 114. | غير دال احصائيا |
| 9 | مهاره إدارة الأولويات | 7.44 | 9.31 | 2.379 | 019. | دال احصائيا |
| 10 | مهاره التعامل مع الثقافات الأخرى | 7.00 | 8.94 | 1.161 | 248. | غير دال احصائيا |

وتشير النتائج في الجدول رقم (16) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) وذلك استناداً إلى قيمة ت المحسوبة بين تبعاً لآراء الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات لمعظم المهارات الشخصية اللازمة لسوق العمل ويجب أن يوفرها برنامج دراسات المرأة لمهارة: (الاستقلالية، المبادرة، الدافع الشخصي، الدبلوماسية، التفكير الناقد، تحمل المسؤولية، الرغبة في التعلم، تنمية الذات، والذكاء العاطفي)، وذلك استناداً إلى قيم ت المحسوبة. وأيضاً بالنسبة لمعظم المهارات التشغيلية/التحويلية اللازمة لسوق العمل ويجب أن يوفرها برنامج دراسات المرأة وهي مهارة: (التواصل، إدارة الوقت، التنظيم، البحث والتحلي العلمي، العمل ضمن فريق، القدرة على التكيف، القيادة، ومهارة التعامل مع الثقافات الأخرى) وذلك استناداً إلى قيم ت المحسوبة. مما يشير إلى وعي الخريجين والخريجات في المهارات التي يجب أن يوفرها البرنامج لسوق العمل.

النتائج المتعلقة بمدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات (سنة التخرج، مسار التخرج، والمستوى التعليمي) ومواءمة مهارات خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة مع متطلبات سوق العمل

جدول رقم (17) نتائج اختبار (ت) لعينة الخريجين والخريجات حسب سنة التخرج، مسار التخرج، والمستوى التعليمي

| المتغير | محور الدراسة | المتغير المستقل | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | حجم العينة | T value | DF درجات الحرية | Sig (P value) مستوى الدلالة | ملاحظات |
|---|--|-----------------|-------------------|---------------|------------|---------|-----------------|-----------------------------|-----------------|
| سنة التخرج | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية | قبل عام 2015 | 886. | 4.05 | 35 | 3.881 | 96 | *0.000 | دال احصائيا |
| | | منذ عام 2015 | 815. | 3.98 | 63 | | | | |
| | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات التشغيلية | قبل عام 2015 | 893. | 4.01 | 35 | 4.570 | 96 | *0.000 | دال احصائيا |
| | | منذ عام 2015 | 855. | 3.88 | 63 | | | | |
| | المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | قبل عام 2015 | 1.790 | 4.06 | 35 | .627 | 96 | .532 | غير دال احصائيا |
| | | منذ عام 2015 | 1.763 | 3.68 | 63 | | | | |
| المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل | قبل عام 2015 | 1.126 | 3.72 | 35 | 2.362 | 96 | *0.020 | دال احصائيا | |
| | منذ عام 2015 | 1.916 | 3.57 | 63 | | | | | |
| تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة | قبل عام 2015 | 932. | 3.68 | 35 | 2.092 | 96 | *0.039 | دال احصائيا | |
| | منذ عام 2015 | 958. | 3.60 | 63 | | | | | |
| مسار التخرج | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية | الشامل | 789. | 4.10 | 23 | 479. | 96 | 633. | غير دال احصائيا |
| | | الرسالة | 856. | 4.00 | 75 | | | | |
| | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات التشغيلية | الشامل | 817. | 3.91 | 23 | 085. | 96 | 933. | غير دال احصائيا |
| | | الرسالة | 886. | 3.93 | 75 | | | | |
| | المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | الشامل | 1.987 | 4.18 | 23 | .513 | 96 | .609 | غير دال احصائيا |
| | | الرسالة | 1.969 | 3.84 | 75 | | | | |
| المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل | الشامل | 1.236 | 4.06 | 23 | .730 | 96 | .467 | غير دال احصائيا | |
| | الرسالة | 1.174 | 3.54 | 75 | | | | | |
| تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة | الشامل | 813. | 3.83 | 23 | .890 | 96 | .376 | غير دال احصائيا | |
| | الرسالة | 981. | 3.63 | 75 | | | | | |
| دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية | ماجستير | 840. | 3.98 | 76 | 1.017 | 96 | .312 | غير دال احصائيا | |
| | دكتوراه | 828. | 4.19 | 22 | | | | | |
| دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات التشغيلية | ماجستير | 858. | 3.90 | 76 | .478 | 96 | .634 | غير دال احصائيا | |
| | دكتوراه | 911. | 4.00 | 22 | | | | | |
| المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | ماجستير | 1.598 | 3.83 | 76 | .567 | 96 | .572 | غير دال احصائيا | |
| | دكتوراه | 1.327 | 4.21 | 22 | | | | | |
| المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل | ماجستير | 1.786 | 7.52 | 76 | 1.141 | 96 | .257 | غير دال احصائيا | |
| | دكتوراه | 1.561 | 6.70 | 22 | | | | | |
| تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير | ماجستير | 900. | 3.69 | 76 | .341 | 96 | .734 | غير دال | |

| | | | | | |
|---------------|---------|------|------|----|---------|
| دراسات المرأة | دكتوراه | 105. | 3.61 | 22 | احصائيا |
|---------------|---------|------|------|----|---------|

تشير النتائج في الجدول رقم (17) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) وذلك استناداً إلى قيمة ت المحسوبة بين مواءمة مهارات خريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة ومتطلبات المهنة في سوق العمل الأردني تبعاً لمتغير سنة التخرج فقط، حيث بلغت قيم ت (3.881) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من (0.05) في بعد "دور مركز المرأة في تنمية المهارات الشخصية"، ويعزى مصدر الفروق إلى خريجي وخريجات الأعوام قبل 2015، وذلك بالاعتماد على الوسط الحسابي، حيث كان الوسط الحسابي للخريجين والخريجات هو (4.05) وهو أعلى من الوسط الحسابي لخريجي وخريجات عام 2015 فما بعد، حيث كان (3.98). كما بلغت قيم ت (4.570) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من (0.05) في بعد "دور مركز المرأة في تنمية المهارات التشغيلية"، ويعزى مصدر الفروق إلى خريجي وخريجات الأعوام قبل 2015، وذلك بالاعتماد على الوسط الحسابي حيث كان الوسط الحسابي للخريجين والخريجات هو (4.01) وهو أعلى من الوسط الحسابي لخريجي وخريجات عام 2015 فما بعد، حيث كان (3.88)، كما بلغت أيضاً قيم ت (2.362) بمستوى دلالة (0.020) وهو أقل من (0.05) في بعد "المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل"، ويعزى مصدر الفروق إلى خريجي وخريجات الأعوام قبل 2015، وذلك بالاعتماد على الوسط الحسابي حيث كان الوسط الحسابي للخريجين والخريجات هو (3.72) وهو أعلى من الوسط الحسابي لخريجي وخريجات عام 2015 فما بعد، حيث كان (3.57). كما بلغت قيم ت (2.092) بمستوى دلالة (0.039) وهو أقل من (0.05) في بعد "تقييم المهارات المكتسبة من برنامج دراسات المرأة"، ويعزى مصدر الفروق إلى خريجي وخريجات الأعوام قبل 2015، وذلك بالاعتماد على الوسط الحسابي حيث كان الوسط الحسابي للخريجين والخريجات هو (3.68) وهو أعلى من الوسط الحسابي لخريجي وخريجات عام 2015 فما بعد، حيث كان (3.60)، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) وذلك استناداً إلى قيمة ت المحسوبة حيث بلغت قيم ت (0.627) بمستوى دلالة (0.532) وهو أكثر من (0.05) في بعد "المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل".

وتشير النتائج في الجدول رقم (17) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) وذلك استناداً إلى قيمة ت المحسوبة بين مواءمة مهارات خريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة ومتطلبات المهنة في سوق العمل الأردني تبعاً لمتغير مسار التخرج، وبتغير المستوى التعليمي في جميع الأبعاد السابقة الذكر، وذلك استناداً إلى قيم ت المحسوبة.

النتائج المتعلقة بمدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير قطاع العمل ومواءمة مهارات خريجي وخريجات المركز مع متطلبات سوق العمل

وللتعرف إلى مدى علاقة ذات دلالة إحصائية بين مواءمة مهارات خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة ومتطلبات المهنة في سوق العمل الأردني من وجهة نظر المديرين والمديرات وفقاً لمتغير قطاع العمل فقد تم حساب اختبار التباين الأحادي. والجدول رقم (18) يوضح نتائج التحليل (One-Way ANOVA) و يوضح أن قيمة (F) لجميع المحاور وفقاً لمتغير قطاع العمل غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وهذا يعني عدم وجود اختلاف في نتائج المديرين والمديرات في الأبعاد المختلفة.

جدول رقم (10-4) نتائج اختبار (ت) لعينة الخريجين والخريجات حسب سنة التخرج، مسار التخرج، والمستوى التعليمي

| المتغير | محور الدراسة | المتغير المستقل | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | حجم العينة | T value قيمة T | DF درجات الحرية | Sig (P value) مستوى الدلالة | ملاحظات |
|---------|--|-----------------|-------------------|---------------|------------|----------------|-----------------|-----------------------------|---------|
| سنة | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات | قبل عام 2015 | 886. | 4.05 | 35 | 3.881 | 96 | *.000 | دال |

| احصائيا | | | | 63 | 3.98 | 815. | منذ عام 2015 | شخصية | التخرج |
|-----------------|-------|----|-------|----|------|-------|--------------|---|--------|
| دال احصائيا | *.000 | 96 | 4.570 | 35 | 4.01 | 893. | قبل عام 2015 | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات تشغيلية | |
| غير دال احصائيا | .532 | 96 | .627 | 63 | 3.88 | 855. | منذ عام 2015 | المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | |
| دال احصائيا | *.020 | 96 | 2.362 | 35 | 4.06 | 1.790 | قبل عام 2015 | المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل | |
| دال احصائيا | *039. | 96 | 2.092 | 63 | 3.72 | 1.916 | منذ عام 2015 | تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة | |
| غير دال احصائيا | 633. | 96 | 479. | 23 | 3.68 | 932. | قبل عام 2015 | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات شخصية | |
| غير دال احصائيا | 933. | 96 | 085. | 75 | 4.10 | 789. | الشامل | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات تشغيلية | |
| غير دال احصائيا | .609 | 96 | .513 | 75 | 4.00 | 856. | الرسالة | المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | |
| غير دال احصائيا | .467 | 96 | .730 | 23 | 3.91 | 817. | الشامل | تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة | |
| غير دال احصائيا | .376 | 96 | .890 | 75 | 3.93 | 886. | الرسالة | المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل | |
| غير دال احصائيا | .312 | 96 | 1.017 | 23 | 4.18 | 1.987 | الشامل | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات شخصية | |
| غير دال احصائيا | .634 | 96 | .478 | 75 | 4.19 | 828. | دكتوراه | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات تشغيلية | |
| غير دال احصائيا | .572 | 96 | .567 | 23 | 3.83 | 1.598 | الشامل | المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | |
| غير دال احصائيا | .257 | 96 | 1.141 | 75 | 4.00 | 911. | دكتوراه | المهارات التشغيلية اللازمة في سوق العمل | |
| غير دال احصائيا | .734 | 96 | .341 | 23 | 7.52 | 1.786 | ماجستير | تقييم المهارات المكتسبة من برنامج ماجستير دراسات المرأة | |
| غير دال احصائيا | | | | 22 | 6.70 | 1.561 | دكتوراه | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات شخصية | |
| غير دال احصائيا | | | | 76 | 3.69 | 900. | ماجستير | دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات تشغيلية | |
| غير دال احصائيا | | | | 22 | 3.61 | 105. | دكتوراه | المهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل | |

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: واقع خريجي وخريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة في سوق العمل الأردني

تبين من نتائج الدراسة أن حوالي ثلثي خريجات برنامج ماجستير دراسات المرأة وثلاثة أرباع الخريجين ملتحقين/ملتحقون في سوق العمل، وثلاثة أرباعهم يعملون في مجال التخصص أو قريباً منه، وأن الإناث موزعات على القطاعات المختلفة (قطاع عام، قطاع خاص، منظمات غير ربحية محلية، ومنظمات غير ربحية دولية) في حين توزع الذكور على القطاعين العام والخاص فقط، وهو ما يتفق مع تقرير (دائرة الإحصاءات العامة، 2022)، فيما عدا محور توزيع الإناث العاملات في المنظمات غير الربحية الدولية فهو 2.1% وفقاً للتقرير، و21% حسب نتائج الدراسة، وهذا ما يؤكد على خصوصية البرنامج في ردف المنظمات الدولية غير الربحية الدولية بالخريجات المميزات الفاعلات.

وتفسر النظرية النسوية نتائج واقع الخريجات من حيث وجود صعوبات تواجه الراغبات منهن في الحصول على وظائف والالتحاق بسوق العمل، بأن هناك تمييزاً في عدد الفرص المتاحة لكلا الجنسين ولصالح الذكور، حيث يفضل المديرون والمديرات توظيف الذكور فضلاً عن الإناث، على اعتبار أن الإناث لديهن التزامات أخرى رعائية وأنهن يلجأن إلى العمل غير المأجور. كما تتماشى نتائج واقع الخريجات مع نتيجة دراسة (ستنر، 2011)، حيث تفيد بأن هنالك أعداد متزايدة من النساء المؤهلات والمسلحات بالمهارات على مستوى عال، ويفقن الرجال في ذلك، ومع ذلك لا يزال هنالك تمييز جنسي ضدنهن في بعض القطاعات، ويوجد تحدٍ أكبر في وصولهن إلى سوق العمل مقارنة بالرجال.

وبالرجوع الى تقرير مسح العمالة والبطالة لعام 2020، نجد أن نتائج واقع الخريجين والخريجات تتفق مع التقرير، حيث أن البطالة حسب المستوى التعليمي للعام 2019 كانت أعلى للاناث من الذكور في مستوى (البكالوريوس فأعلى)، بنسبة 32 % للاناث و 19.2% للذكور. (دائرة الاحصاءات العامة، 2020)

المهارات التي يوفرها برنامج دراسات المرأة للطلبة من وجهة نظر الخريجين والخريجات، والمديرين والمديرات جاءت آراء خريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة حول دور البرنامج في تنمية المهارات الشخصية والتحويلية/التشغيلية للطلبة (المكتسبة من البرنامج) إيجابية وبأهمية نسبية مرتفعة. وكان أعلاها لمهارة الرغبة في التعلم، وأقلها لمهارة الإبداع. أما المهارات التحويلية/التشغيلية فاتصفت أيضا بأهمية مرتفعة حيث كانت أعلاها لمهارة التواصل وأقلها لمهارة إدارة الأولويات.

وفيما يخص محور تقييم الخريجين والخريجات لبرنامج دراسات المرأة من حيث تزويد الطلبة بالمهارات بشكل عام، فكانت النتائج إيجابية أيضاً وبأهمية نسبية مرتفعة. فالأغلب يرى أن البرنامج يُتيح لطلبته النقاش والحوار وإبداء الرأي بشكل مستمر حول المواضيع المختلفة ذات الصلة بالمواد المطروحة في الخطة الدراسية، وبالتالي تنمية المهارات المتعددة لديهم، بالإضافة إلى تزويدهم بمهارة البحث العلمي حيث يتم تكليفهم بشكل مستمر بإجراء بحوث وتقارير دراسية ذات الصلة بالبحث والاستقصاء، والتي من شأنها رفع المهارات المتعددة لديهم.

تتفق النتائج مع نتائج الدراسة النوعية حيث أفادت إحدى الخريجات بـ: "بالطبع مهارات البحث العلمي أفادتني، أنا حالياً إدارية الأبحاث في مكتب إقليمي لمنظمة دولية آليات البحث العلمي لقضايا العنف ضد النساء في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط، ساعدتني آليات البحث بالنوع الاجتماعي في عملي بشكل كبير....، بالإضافة إلى التحليل المجتمعي العميق في تفسير القضايا". وأضافت أخريات: "يتمثل الجانب المتعلق المعرفة بالأبحاث العلمية والنظرية للمرجعيات ذات الصلة بقضايا المرأة كأساس داعم لي في تقديمي بعملية". "استطعت من خلال دراستي في المركز أن أزيد معرفتي في القضايا التي تتعلق بالمرأة والعنف الواقع عليها في شتى المجالات، وهذا بدوره انعكس على زيادة قدراتي وأدائي في العمل، حيث أصبحت قادرة على كتابة الدراسات المتعلقة بالمرأة بمهارة وبطريقة تحليلية بالإضافة إلى زيادة قدرتي على دمج المرأة عند تنفيذ المشاريع والتي تعد مطلباً رئيسياً في هذه الفترة من قبل الجهات المانحة". كما تتوافق نتائج تقييم الخريجين والخريجات للبرنامج مع نتائج دراسة (العلي والسليم، 2009)، والتي أظهرت أن هنالك دوراً بارزاً تقوم به مؤسسات التعليم العالي الأردنية في تطوير المجتمع الأردني من خلال إعداد القوى العاملة في مختلف المهن والمعارف. وتوضح نتائج الدراسة الحالية أن مركز دراسات المرأة خير مثال على ذلك.

أما فيما يخص اشتمال الخطة الدراسية والمواد المطروحة على نظام متكامل يجمع بين المعارف والمهارات المطلوبة للانخراط في سوق العمل، أظهرت نتائج تقييم خريجي وخريجات أهمية نسبية متوسطة، وأفادوا بعدم توفير الدورات التدريبية وورشات عمل وشهادات عملية والتي تساعد في زيادة فرصهم بالحصول على وظيفة في سوق العمل لطلبة بشكل كاف. وتتسق هذه النتيجة مع نتائج الدراسة النوعية، حيث تقول إحدى الخريجات: "البرنامج ومواده الدراسية شاملة لجميع قضايا النساء، ولكن للأسف يجب العمل على إدراج مهارات المشاريع التنموية وكتابة التقارير الدولية وأساليب المتابعة والتقييم للمشاريع الخادمة بقضايا النساء والفتيات". وتضيف أخريات: "يجب التشبيك

مع المؤسسات الناشطة في هذا المجال وبناء شبكة وقاعدة بيانات للمركز تواكب الخريجين/ات وأماكن عملهم لتحقيق هذا الربط". "يجب إعادة النظر في المساقات المطروحة ومواءمتها ومتطلبات سوق العمل وتحديداً المعرفة التطبيقية العملية بقضايا حقوق الانسان للنساء والفتيات". "أن البرنامج بشكل عام جيد ولكنه بحاجة إلى تطوير من حيث طريقة وأسلوب التدريس التي تعتمد على التلقين في أحيان كثيرة، كما يجب استخدام أساليب تدريس مختلفة تحفز الطلبة على التفكير خارج الصندوق".

بالإضافة الى توافق آراءهم من حيث أهمية الفرص التدريبية والإرشاد الوظيفي مع نتائج دراسة (شمعة، 2017)، والتي توصلت إلى وجود علاقة بين الارشاد الوظيفي وبرامج القيادة والارشاد حيث أسهما في تطوير (المهارات الإنسانية، والمهارات المفاهيمية والمهارات التنافسية)، ودراسة كل من (جيسول وخزيمخ ومودجيل، 2024؛ عتيبة، 2021؛ غاروسلو وجيراوي وتوزون وكاتال وفلدريير، 2020؛ أحمد، 2017؛ هارت، 2008) حيث أكدت نتائج دراساتهم على ضرورة الإصلاحات العديدة في مجال التعليم الجامعي بالتوجه للتعلم التطبيقي التكاملي وليس النظري. لذا لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يكتمل دون توعية خريجيه وخريجاته بالإرشاد الوظيفي من قبل الجهات المعنية وتوفير الدورات التدريبية والشهادات وورش العمل لتزويدهم بالمهارات الحديثة والتقنية والميدانية لهم ليواكبوا متطلبات العصر قبل التخرج، والتي تساعدهم في الحصول على وظائف بوقت أسرع.

ومن جهة أخرى تشير نتائج دراسة (ايجولي، 2014)، الى أن الطالب/ة هو المسؤول الأول عن بناء وصقل المهارات لذاته قبل كل شيء، فلا يستطيع البرنامج وحده توفير جميع المهارات المطلوبة في سوق العمل للطلبة، وخصوصاً المهارات الأقل اكتساباً من البرنامج. تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسة النوعية، حيث تقول إحدى الخريجات: "اكتسبت كثيراً من المعارف حقيقية من التحاقني بالمركز وكان بمثابة بناء قاعدة معرفية قوية، لكن في الوقت ذاته اعتمدت كثيراً على نفسي لتحقيق وبناء مهارات عملية في الموضوع لزيادة فرص التحاقني بعمل ضمن هذا المجال".

وأخيراً، تشير نتائج الدراسة الحالية الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور برنامج دراسات المرأة تنمية المهارات الشخصية، وتنمية المهارات التحويلية/التشغيلية، إضافة إلى اتجاه الخريجي والخريجات للمهارات التحويلية/التشغيلية اللازمة لسوق العمل، تبعاً لمتغير سنة التخرج، لصالح الخريجين والخريجات قبل عام 2015، بمعنى أن هناك اختلافاً في آراء خريجي وخريجات قبل عام 2015، وخريجي وخريجات منذ عام 2015.

أما عن تقييم المديرين والمديرات للخريجين والخريجات، توضح النتائج أن غالبية المديرين والمديرات يرون أن خريجي وخريجات برنامج دراسات المرأة يتحلون بمهارات سواء شخصية أم تحويلية/تشغيلية بمتوسط حسابي وأهمية نسبية مرتفعة . وهذا يعد بمثابة تغذية راجعة لما يوفره البرنامج من بناء وصقل للمهارات المختلفة من خلال المساقات المتعددة وإعداد التقارير والأبحاث. وقد وصفوهم/هن بأنهم ممتازون، وأن أهم المهارات التي تتطلع لها المؤسسة في الخريجين والخريجات هي البحث العلمي بشكل رئيسي، ثم العمل ضمن فريق. وأن يكونوا قد التحقوا بدورات حاسوب ودورات متخصصة في اللغات الأجنبية، إضافة إلى التحاقهم بدورات مهارات التواصل والاتصال.

وبالنسبة للمهارات الشخصية كان أعلاها توفراً في الخريجين والخريجات مهارة الرغبة في التعلم، وأقلها مهارة التفكير النقدي. أما المهارات التحويلية/التشغيلية كان أعلاها هي مهارة العمل ضمن فريق، وأقلها مهارة البحث والتحليل العلمي.

تفسر **نظرية التحديد الذاتي** نتائج الدراسة من حيث تقييم المديرين والمديرات للخريجين والخريجات، حيث أن الظروف المرتبطة بالمجتمع والتي تشجع الأفراد أن يكونوا قادرين ومتراطين ومستقلين، مما يجعل أفعال الأشخاص موجهة ذاتياً، فبالتالي يوجد لديهم الوعي والرغبة في بناء وصقل المهارات المختلفة والمكتسبة من برنامج دراسات المرأة.

كما أكد (شمعة، 2017؛ عبيدات وسعادة، 2015؛ أبو عودة، 2016؛ شاهين وزانغ وشن وسيتي، 2012) في نتائج دراساتهم على أهمية تسليح الخريجين والخريجات بمهارات اتقان اللغة الإنجليزية واستخدام الحاسوب للانخراط في سوق العمل على أساس أن تلك المهارات مطلب أساسي لدى المديرين والمديرات للتوظيف.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المهارات اللازمة لسوق العمل والتي يجب يوفرها برنامج ماجستير دراسات المرأة للخريجين والخريجات تبعاً لوجهة نظر الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات في بعد "دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات الشخصية". وإلى وجود فروق ذات دلالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المهارات اللازمة لسوق العمل والتي يجب يوفرها برنامج ماجستير دراسات المرأة للخريجين والخريجات تبعاً لوجهة نظر الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات. في بعد "دور برنامج دراسات المرأة في تنمية المهارات التحويلية/التشغيلية/التشغيلية".

المهارات اللازمة لسوق العمل من وجهة نظر الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات

تبين من النتائج اتفاق الخريجين والخريجات والمديرين والمديرات على أهمية المهارات بشقيها الشخصية والتحويلية/التشغيلية للانخراط في سوق العمل. كما أكد (الخريجون والخريجات والمديريون والمديرات) على أهمية وبنسب مرتفعة تسليح الخريجين والخريجات بالمهارات المختلفة التي تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل، وأن صقل الشخص لمهاراته بشكل مستمر يزيد من فرصة حصوله على وظيفة بسوق العمل، بالإضافة إلى اعتقاد أغلبهم أن المديرين والمديرات في المؤسسات يعطون أولوية في برامج صقل المهارات للذكور دون الإناث في أغلب الأحيان.

تفسر **نظرية التحديد الذاتي** وعي الخريجات والخريجين بأهمية اكتسابهم المهارات اللازمة للانخراط بسوق العمل والمواجهة والتغلب على أية تحديات قد تطرأ في طريقهم من أجل تحقيق أهدافهم. كما وتفسر **النظرية النسوية** آراءهم في إعطاء الأولوية لفرص التدريب للذكور من قبل المديرين والمديرات، وذلك لاعتقاد بأن المرأة لا تعامل على قدم المساواة في المجتمع، ولا يتم الاعتراف بحقوق وفرص متساوية لها مع الرجل، مما يسفر عن وجود تمييز جنسي ضدها. وبذلك تأثر جانب الخبرة العملية الذي يسهم في بناء وصقل المهارات الذي يكسبها الذكور، وفي المقابل إضاعة هذه الفرصة لدى الإناث وهذا ما ينشئ بيئة عمل طاردة وغير مساندة للمرأة لدخول سوق العمل أو التقدم فيه، وبالتالي قلة مشاركتها الاقتصادية وهذا ما يعد بمثابة استثمار مهدور للموارد البشرية لعدد كبير جداً من النساء. وتؤكد نتائج دراسة (أد دين وتنسغ ونازين، 2018)، على ما سبق في أن عدم المساواة بين الجنسين المتواجد منذ فترة طويلة قد أثر في تطور المرأة الوظيفي وحياتها المهنية، حيث يتم تجاهلها في كثير من الأحيان والفشل في توفير بيئة عمل مساندة لها، وبالتالي إبقاؤها في مرتبة أدنى من الرجل في سوق العمل.

والجدير بالذكر أن الخريجين والخريجات قد أعطوا المهارات الشخصية أهمية نسبية أعلى من المهارات التحويلية/التشغيلية من وجهة نظرهم للالتحاق في سوق العمل، على عكس المديرين والمديرات الذين أعطوا المهارات التحويلية/التشغيلية أهمية نسبية أعلى من المهارات الشخصية. وتفسر **نظرية التحديد الذاتي** هذه النتيجة حيث أنها تنظر إلى

الحاجات النفسية على أنها متطلب أساسي لجميع مراحل النمو المتعددة للفرد، وأن ذلك يؤدي به للوصول الى مستوى أفضل من الرضا.

فمعظم **المهارات الشخصية** اللازمة للالتحاق بسوق العمل من وجهة نظر خريجو وخريجات البرنامج اتصفت بأهمية مرتفعة، وكان أعلاها مهارة المبادرة، وأقلها مهارة الاستقلالية. علماً بأن مهارة الاستقلالية، ومهارة التفكير النقدي، ومهارة الدافع الشخصي كانوا ذو أهمية نسبية متوسطة. أما بالنسبة للمهارات **التحويلية/التشغيلية** فاتصفت أيضاً بأهمية مرتفعة، حيث كان أعلاها مهارة البحث والتحليل العلمي، وأقلها مهارة التعامل مع الثقافات الأخرى.

أما المديرين والمديرات اتصفت آراؤهم بالإيجابية المرتفعة بالنسبة للمهارات الشخصية التي يفضلون توفرها في الخريجين والخريجات للالتحاق في سوق العمل، وكان أعلاها مهارة الإبداع، وأقلها مهارة الاستقلالية. والمهارات التحويلية/التشغيلية اتصفت بأهمية مرتفعة أيضاً، حيث كان أعلاها مهارة التواصل، وأقلها مهارة التنظيم.

تتوافق نتائج الخريجون والخريجات والمديرين والمديرات من حيث آراءهم حول المهارات اللازمة للالتحاق في سوق العمل مع العديد من الدراسات السابقة مثل (شاهين وزانغ وشن وسيتي، 2012؛ شاكر، 2009) كون كلتا الدراستين أجمعت على أهمية امتلاك الخريجين والخريجات للمهارات الناعمة والتقنية معاً.

التوصيات: استناداً على نتائج الدراسة الكمية والنوعية نوصي بما يلي:

1. العمل على تعديل الخطة الدراسية لبرنامج ماجستير دراسات المرأة في الجامعة الأردنية، بحيث تشمل على مواد تطبيقية إضافة إلى النظرية، وتغذيتها بمواد باللغة الانجليزية والتي تتسجم مع متطلبات سوق العمل.
2. العمل على وضع منهجية الخطة الدراسية من حيث الكفايات والمهارات لبرنامج ماجستير دراسات المرأة، وذلك لتكون مرجعاً للكفايات والمهارات التي يوفرها هذا البرنامج لطلبته من خلال المواد التدريسية.
3. ضرورة العمل على توعية الطلبة في مرحلة التعليم العالي بغية التركيز على المهارات المطلوبة في سوق العمل، وعلى الجمع بين المهارات الشخصية والتحويلية/التشغيلية والمعرفية، في خطط التدريب والتأهيل والتدريس المستخدمة بشكل عام.
4. العمل على التعاقد بين كليات الجامعات المختلفة ومراكز التدريب والاستشارات فيها على منح طلبتها بعض الدورات التي تتسجم مع مجالاتهم، وتحديد مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية.
5. التنسيق مع المؤسسات المختلفة الخاصة والحكومية والدولية التي تعمل في مجال النوع الاجتماعي والتنمية لتمهيد تدريب طلبة مركز دراسات المرأة فيها كمتطلب إجباري للتخصص، مما يساعدهم على كسب الخبرات العملية التي تساعدهم في التوظيف والانخراط في سوق العمل.
6. العمل على استحداث قاعدة بيانات متكاملة لخريجي وخريجات مركز دراسات المرأة لدى وحدة القبول والتسجيل في الجامعة الأردنية لرغوع إليها عند الحاجة لذلك، وللعمل على تشبيك خريجي وخريجات المركز مع مؤسسات المجتمع المدني مما يساعدهم في التعرف على سوق العمل ومتطلباته والفرص المتاحة.
7. استخدام أدوات الدراسة مدار البحث المدرجة في قائمة ملحقات الدراسة لأغراض تقييم برنامج ماجستير دراسات المرأة من حيث المهارات المكتسبة لدى خريجيه وخريجاته بشكل دوري من قبلهم في المستقبل للحصول على التغذية الراجعة منهم للبرنامج.

المراجع العربية

أحمد، زقاوة (2017). البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، مجلة التنمية البشرية، العدد 7.

الباحسين، سامي بن عبدالله (2006). المهارات المطلوبة للقطاع السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها: دراسة ميدانية، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد الثاني والعشرون، العدد 1.

بحري، دلال (2018). *النظرية النسوية في التنمية*. مجلة الفكر، العدد 11، باتنة، الجزائر.

البهنساوي، ليلي (2018). *المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل دراسة على عينة من الخريجين بالحضر*. مجلة كلية الآداب، المجلد 78، العدد 1 جامعة القاهرة، مصر.

الربيعي، فلاح (2017). *تحديات المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا*. مجلة المستقبل العربي، مجلد 39، عدد 457، لبنان.

دائرة الإحصاء العامة، (2020). *تقرير مسح العمالة والبطالة*. عمان، الأردن.

داغر، أزهار والطراونة، اخليف والقضاة، محمد (2016). *درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل*. دراسات العلوم التربوية، المجلد 43، الملحق 5.

السيد، أحمد جابر (2001). *استخدام برنامج قائم على نموذج التعليم البنائي الاجتماعي وأثره في التحصيل الدراسي وتنمية بعض المهارات الحياتية لدى تلاميذ الف الخامس الابتدائي*، دراسات في المناهج وطرق التدريس.

شمعة، محمد (2017). *دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل*، دراسة حالة: مركز الإرشاد الوظيفي – قطاع غزة. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الشيخ خليل، همام، (2017). *واقع المهارات القيادية لدى خريجي برامج القيادة والإدارة في مؤسسات التعليم العالي وسبل تطويرها: أكاديمية الإدارة والسياسة العليا أنموذجاً*، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، قطاع غزة، فلسطين.

الطلاع، أحمد (2005). *مدى توافق عناصر نموذج الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة النوعية في مؤسسات التعليم العالي في جامعات التعليم العالي في قطاع غزة*، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، الجامعة الإسلامية، قطاع غزة، فلسطين.

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، (2020). *الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025*. عمان، الأردن.

اللولو، فتحية (2005). *المهارات الحياتية المتضمنة في محتوى المناهج الفلسطينية للصفين الأول والثاني الأساسيين، المؤتمر التربوي الثاني "الطفل الفلسطيني بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل"*. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

عتيبة، أمال (2021). *المهارات الناعمة: مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل*. مجلة البحوث التربوية والنوعية، المجلد 5، العدد 5، مصر.

عبيدات، أسامة وسعادة، سائدة (2015). *المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي*. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (5)، عمان، الأردن.

عيسان، صالحه (2006). *التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية، ورقة مقدمة للورشة الإقليمية حول استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية*. المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (الإيسيسكو)، مسقط، عُمان.

قناديلي، جواهر (2009). *دراسة تقويمية للمواءمة بين الكفاءة الخارجية للتعليم العالي للفتاة ومتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية*. جامعة أم القرى. السعودية.

وزارة العمل، (2019). *التقرير السنوي لعام 2019*، عمان، الأردن.

Bayt.com, (2017). **The Middle East Skills Report**. Retrived from:

https://img0bm.b8cdn.com/images/uploads/article_docs/skills-report-171113-re_34825_EN.pdf

CareersPortal.i.e (2020). **Personal Skills**. Retrived from:

https://careersportal.ie/careerskills/transferable_skills_personal_skills.php

Deci, E., & Ryan, R. (1991). **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. New York: Plenum.

Dierendonck, V., (2012): **Spirituality as an Essential Determinant for Good Life, its Importance Relative to self-determinant psychological needs happiness stud**, 13.

Ejiwale, J.A. (2014). Limiting Skills Gap Effect on Future College Graduates. **Journal of Education and Learning**. Vol. 8 (3).

Fallows, S., Steven, C. (2000) **Integrating Key Skills in Higher Education**. Kogan Page Publishers, London.

- Giddens, A. (2006): **Sociology**, 5th edition, Polity Press, Cambridge, UK.
- Geruslu, V. & Giray, G. & Tüzün, E. & Catal, C. & Felderer, M. (2020). **Closing the gap between software engineering education and industrial needs**. Queen's University Belfast, IEEE Software, 37(2), 68 - 77.
- Hart, P., (2008): **How Should Colleges Assess And Improve Student Learning? A Survey of Employers Conducted on Behalf of: The Association of American Colleges and Universities**. Peter D. Hart Associates Inc, Washington, DC.
- Jaiswal, K., Kuzminykh, I., & Modgil, S. (2024). **Understanding the skills gap between higher education and industry in the UK in artificial intelligence sector**. Sage Journals, UK.
- LaMorte, W.W. (2016) **The Central Limit Theorem. The Role of Probability**, School of Public Health, Boston University, Boston, MA.
- Miner, M., Dowson, M. & Malone, K.(2013): Spiritual Satisfaction of Basic Psychological Needs and Psychological Health. **Journal of Psychology & Theology**.
- Robak, R. & Nagda, P.(2011): Psychological Needs: A Study of What Makes Life Satisfying. North American **Journal of Psychology**.
- Santos, J. A. R. (1999). Cronbach's Alpha: A Tool for Assessing the Reliability of Scales. **Journal of Extension**.
- Schuller, T. (2011): **Gender and Skills in a Changing Economy**. UK Commission for Employment and Skills.
<http://dera.ioe.ac.uk/10463/1/equality-gender.pdf>
- Shaheen, M., Zhang, L., Shen, T., Siti, R., (2012): Importance of Soft Skills For Education and Career Success. **International Journal for Cross -Disciplinary Subjects in Education**, Singapore.
- Shakir, R. (2009): **Soft Skills at the Malaysian Institutes of Higher Learning**, Education Research Institutes, Seoul University, Korea.
- Shaw, S., Lee, J. (2014). **Women's voices, feminist visions: classic and contemporary readings** (6th edition), McGraw-Hill, New York.
- SkillandCareer.com (2016). **What Are Knowledge-based Skills?** Retrived from: <https://skillandcareer.com/what-are-knowledge-based-skills/>
- SkillsScan, (2012): **Three Types of Skills Classification**.
<https://www.skillsScan.com/sites/default/files/Three%20Types%20of%20Skills%20Classification.pdf>
- Ud Din, N, Cheng, X, Nazneen, S. (2018): **Women's skills and career advancement: a review of gender (in) equality in an accounting workplace**. Economic Research-Ekonomska Istraživanja.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1331677X.2018.1496845?needAccess=true>.
- UNESCO, (2003). UNESCO's **Gender Mainstreaming Implementation Framework**. Retrieved from:
https://www.academia.edu/16488268/UNESCO_GENDER_Definitions
- Zimmerman, B. J. (1989). A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning. *Journal of Educational Psychology*, 81.