



The Challenges that Female Workers Face in Non-traditional Professions: Petrol Stations as a Model

Lubna Mikhled Aladaileh*^{ID}, Hana Husni Alnabulsi^{ID}, Hana Tyseer Alhadidi^{ID}

Department of Social Work, Prince Rahma University College, Al-Balqa Applied University, Jordan

Received: 27/1/2025

Revised: 3/2/2025

Accepted: 3/3/2025

Published online: 1/10/2026

* Corresponding author:

lubnaadaileh@bau.edu.jo

Citation: Aladaileh, L. M., Alnabulsi, H. H., & Alhadidi, H. T. (2026). The Challenges that Female Workers Face in Non-traditional Professions: Petrol Stations as a Model. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 54(1), 10561.

<https://doi.org/10.35516/Hum.2026.10561>

Abstract

Objectives: The study aimed to identify the personal challenges faced by women working in non-traditional professions (gas stations), as well as the challenges arising from their interaction with male colleagues in the workplace. Additionally, it examined the challenges stemming from societal perceptions of women's roles in this sector.

Methods: The study adopted a qualitative approach, using inductive thematic analysis to analyze the data. A purposive sample of (15) women working at fuel stations in Amman was selected.

Results: Many women working at fuel stations face personal challenges, such as low self-confidence due to the male-dominated environment in which they work. Additionally, family support plays a crucial role in their ability to cope with these challenges. In cases where support is lacking, they face additional difficulties, while some others gain self-confidence over time. The results also showed challenges arising from interactions with male colleagues, including a lack of cooperation and respect at times, and a lack of acceptance for women working in this profession, as they are often perceived as unqualified, leading to feelings of isolation and difficulty in asserting themselves. Moreover, societal challenges were evident, with negative reactions from society, seeing women working at fuel stations as engaging in inappropriate work, which contradicts the traditional roles assigned to women. This increases the psychological pressure on the workers, who also face various forms of harassment.

Conclusions: Women working at fuel stations face significant challenges, such as initial low self-confidence, lack of family support, societal rejection due to traditional perceptions of women's roles, and harassment and marginalization by male colleagues.

Keywords: Non-traditional professions, personal challenges, societal challenges, working women.

التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المهن غير التقليدية محطات الوقود أنموذجاً

لبنى مخلد العضايلة*, هناء حسني النابلسي، هناء تيسير الحديدي

قسم الخدمة الاجتماعية، كلية الأميرة رحمة الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن

ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة التعرف إلى التحديات الذاتية التي تواجه المرأة العاملة في المهن غير التقليدية (محطات الوقود)، بالإضافة إلى التحديات الناتجة عن تفاعلها مع الزملاء الذكور في بيئة العمل، والتحديات التي تنشأ نتيجة لتأثير المجتمع على دور المرأة في هذا القطاع.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي (النوعي) وتم استخدام طريقة التحليل الموضوعي الاستقرائي في تحليل البيانات، تم اختيار عينة ميسرة تتألف من 15 امرأة من النساء العاملات في محطات الوقود بمدينة عمان.

النتائج: تعاني العديد من النساء العاملات من تحديات ذاتية كضعف في الشخصية نتيجة للبيئة الذكورية التي يعملن فيها. كما أن الدعم الأسري يؤثر بشكل كبير على قدرتهن في مواجهة هذه التحديات، ففي الحالات التي يغيب فيها الدعم، يواجهن صعوبات إضافية، بينما البعض الآخر يكتسب الثقة بالنفس بمرور الوقت. كما أظهرت النتائج وجود التحديات من التفاعل مع الزملاء الذكور، تميزت بعدم التعاون والاحترام في بعض الأحيان، وعدم التقبل للعمل النسائي في هذه المهنة باعتبار المرأة غير مؤهلة لهذا العمل والتقليل من أهمية دورها، ما يعزز مشاعر العزلة والصعوبة في إثبات الذات لدى النساء العاملات. كما تبين وجود التحديات المجتمعية، إذ تواجه العاملات ردود فعل سلبية من المجتمع، بالنظر إلى عمل المرأة في محطات الوقود كعمل غير لائق أو يناقض الأدوار التقليدية المخصصة للنساء، مما يزيد من الضغط النفسي على العاملات، كما ويتعرضن للتحرش بأشكاله المختلفة.

الخلاصة: خلصت الدراسة إلى أن النساء العاملات في محطات الوقود يواجهن تحديات كبيرة، مثل ضعف الثقة في البداية، غياب الدعم الأسري، والرفض المجتمعي بسبب التصورات التقليدية عن أدوار النساء، والتعرض للتحرش والتهميش من الزملاء الذكور.

الكلمات الدالة: مهن غير تقليدية، تحديات ذاتية، تحديات مجتمعية، المرأة العاملة.



© 2027 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

مقدمة الدراسة ومشكلتها

شهدت المجتمعات العربية، بما في ذلك المجتمع الأردني، تغيرات كبيرة في العقود الأخيرة، خاصة فيما يتعلق بمشاركة المرأة في سوق العمل، وأظهرت نتائج مسح قوة العمل للربع الرابع من عام 2023 ارتفاع معدل المشاركة للإناث اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر بنسبة بلغت 15.1% مقارنة بـ 14% في الربع الرابع من عام 2022. كما بينت البيانات أن معظم المشتغلات هن مستخدمات بأجر، بنسبة بلغت 95.9%. وانخفض معدل البطالة للإناث الأردنيات اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر في الربع الرابع للعامين 2022 و 2023 من 31.7% إلى 29.8% على التوالي، بنسبة انخفاض بلغت حوالي 6% في المقابل، انخفض معدل البطالة للذكور من 20.6% إلى 18.9% خلال نفس الفترة، بنسبة انخفاض بلغت 8%. وتشير نتائج مسح فرص العمل المستحدثة إلى تضاعف صافي عدد الفرص المستحدثة للإناث بين العامين 2015 و 2022، إذ ارتفع عدد الفرص المستحدثة من 12,798 إلى 20,550 على التوالي، وشكلت فرص العمل المستحدثة للإناث نسبة 23% من إجمالي فرص العمل المستحدثة في عام 2022، أي أن فرصة عمل واحدة من كل أربع فرص استفادت منها الإناث خلال عام 2022 (دائرة الإحصاءات العامة، 2023).

ومع تطور الأدوار الاقتصادية والاجتماعية للمرأة، بدأت النساء بدخول مجالات عمل جديدة لم تكن متاحة لهن سابقًا. ورغم ذلك، تتسم المجتمعات العربية بطابعها المحافظ وبوجود الأعراف الاجتماعية التي تحدّد أدوار الجنسين. ما زالت بعض المجتمعات تفضل الأدوار التقليدية للمرأة، والتي تقتصر على دورها كأم وربة منزل، وتعارض خروجها من المنزل للعمل (كرادشة، 2019). وفي بعض الأحيان، يتم رفض بعض المهن والوظائف لكلا الجنسين، خاصة تلك التي توصف بأنها غير تقليدية بسبب ثقافة العيب المرتبطة بها (عربيات، 2019). وعندما يتعلق الأمر بالمرأة، فإن المجتمع يكون أكثر تشددًا ويرفض مشاركتها في مثل هذه المهن (مصطفى وهمت، 2015).

وفي المجتمع الأردني، حاولت المرأة الأردنية دخول ميادين عمل جديدة، إذ عملت كركيب سير في مديرية الأمن العام في الأردن، وهي من المجالات التي كانت مقتصرة على الذكور، وتمكنت من تحدي ثقافة المجتمع (الحوراني، 2012). كما بدأت المرأة العمل في مجال جديد في المجتمع كان حكرًا لعقود طويلة على الرجال، وهو العمل في محطات الوقود. يُعد هذا النوع من العمل غير تقليدي بالنسبة للمرأة في المجتمعات الشرقية، إذ يُعتبر العمل في محطات الوقود من المهن غير التقليدية التي بدأت المرأة الأردنية الانخراط فيها مؤخرًا. وكانت بيئة العمل هذه مخصصة للرجال بسبب طبيعة المجتمع الأردني الذي يُعد محافظًا إلى حد كبير، إذ توجد أدوار تقليدية محددة للرجال وأخرى للنساء.

وقد يواجه دخول المرأة إلى مجالات العمل غير التقليدية، مثل محطات الوقود، مقاومة اجتماعية وثقافية بسبب تصورات المجتمع حول طبيعة هذا العمل وطبيعة الأدوار التي يُفترض أن تؤديها المرأة. كما قد يُنظر إلى عمل المرأة في مهنة مثل محطات الوقود نظرة سلبية، باعتبار أن هذا العمل غير ملائم لها من الناحية الاجتماعية. وقد تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود في الأردن مجموعة من التحديات المرتبطة بثقافة المجتمع الشرقي. لذا، يُعتبر العمل في محطات الوقود تحديًا مزدوجًا للنساء، إذ يمثل من جهة تحديًا ذاتيًا يتمثل في مدى قدرة المرأة على التكيف مع بيئة العمل الذكورية في مهنة غير تقليدية، ومن جهة أخرى تحديًا اجتماعيًا يتمثل في نظرة المجتمع لهذه المهن ومدى التقبل للنساء العاملات فيها. وعلى الرغم من أن السياسات الحكومية والتشريعات تسعى لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أن هناك فجوة بين هذه السياسات وتطبيقها الفعلي على أرض الواقع، خاصة في المهن التي لا تزال تتسم بطابع ذكوري تقليدي.

ومن هنا، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المهن غير التقليدية (محطات الوقود) في الأردن، سواء كانت تحديات ذاتية تتعلق بتقديرها لذاتها وثقتها بقدراتها في مواجهة المواقف المهنية، أو تحديات اجتماعية تنشأ من تفاعلها مع زملائها الذكور، أو تحديات مجتمعية تتعلق بنظرة المجتمع الأردني للنساء العاملات في هذه المهنة. فالنساء العاملات في محطات الوقود قد يواجهن تحديات ذاتية تنبع من الصراع بين متطلبات هذه المهنة وبين تصوراتهن الذاتية لأدوارهن في المجتمع. وقد تعمل بعض النساء تحت ضغط نفسي نتيجة النظرة السلبية التي قد يتعرضن لها من قبل العائلة أو المجتمع، مما يؤدي إلى شعور بالتناقض بين الرغبة في العمل وكسر الحواجز الاجتماعية وبين الخوف من التمييز أو الرفض في بيئة يهيمن عليها الرجال، مثل محطات الوقود. وقد تواجه النساء صعوبة في التكيف مع أجواء العمل التي قد تكون غير داعمة أو عدائية في بعض الأحيان، وقد تتعرض المرأة لمواقف من التمييز أو التحرش، سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر. كذلك، قد يكون التفاعل مع الذكور مشحونًا بالتحفظات الاجتماعية، مما يجعل من الصعب على المرأة إقامة علاقات عمل، وهو ما يفرض على العاملات في هذا المجال ضغطًا مجتمعيًا إضافيًا. وعليه، تكمن مشكلة الدراسة في الكشف عن التحديات الذاتية التي تواجه المرأة في المهن غير التقليدية في الأردن، والتحديات التي تنشأ من التفاعل مع الزملاء الذكور، والمجتمع. ومن هذا المنطلق، فإن الدراسة تحاول الإجابة عن ثلاثة تساؤلات رئيسية، هي كما يلي:

- 1- ما أبرز التحديات الذاتية التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود؟
- 2- ما التحديات التي تنشأ من التفاعل مع الزملاء الذكور في محطات الوقود؟
- 3- ما التحديات التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود من قبل مجتمعها؟

أهداف الدراسة

ومن هنا تهدف الدراسة الراهنة إلى:

- 1- التعرف إلى التحديات الذاتية التي تواجه المرأة في العمل بمحطات الوقود.
- 2- التعرف إلى التحديات التي تنشأ نتيجة التفاعل مع الذكور في بيئة العمل.
- 3- التعرف إلى التحديات التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود من قبل مجتمعها.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تساهم في تسليط الضوء على موضوع لم يحظَ بالبحث الكافي في المجتمع الأردني بالتالي ستكون الدراسة مهمة من جانبين:

الأهمية النظرية:

تكمن في فهم العوامل المؤثرة على عمل النساء في المهن غير التقليدية مما يساهم في إغناء الأدبيات المتعلقة بعمل المرأة في المهن غير التقليدية، مثل محطات الوقود، من خلال تقديم رؤية تحليلية للتحديات التي تواجهها، إذ تسعى الدراسة إلى سد الفجوة النظرية المتعلقة بالتحديات الخاصة التي تواجهها النساء في بيئات عمل تهيمن عليها الثقافة الذكورية، وهو موضوع قل تناوله في البحوث الأكاديمية.

الأهمية العملية:

ستوفر الدراسة نتائج وتوصيات تساهم في تحسين بيئة العمل للنساء في محطات الوقود. ستمكن هذه الدراسة من توفير معلومات تساعد صناع القرار في تطوير سياسات تدعم انخراط المرأة في هذه المهن وتحسين تجربتها المهنية من خلال معالجة التحديات، كما ستساعد النتائج الشركات التي تدير محطات الوقود على تقديم الدعم المناسب للعاملات، سواء كان هذا الدعم يتمثل في تعزيز بيئة العمل، أو التعامل مع التحديات التي تنشأ من التفاعل مع المجتمع وزملاء العمل.

مفاهيم الدراسة والتعريفات الإجرائية

العمل غير التقليدي: هو ذلك النوع من العمل غير المعتاد أن تقوم به المرأة كقيادة وسائل النقل المختلفة السيارات أو الميكروباس أو التوك توك أو غيرها من المركبات أو الأعمال الحرفية أعمال السباكة وصهر المعادن وغيرها من الحرف والأعمال التي تعد من الأعمال الصعبة بالنسبة للمرأة عادة. (مصطفى، 2015)

المهن غير التقليدية: هي الوظائف التي تتميز بوجود عدد قليل من النساء فيها، وغالباً تكون في مجالات كانت تقتصر على الرجال. **محطات الوقود:** منشآت مصممة لتوفير الوقود للمركبات، مثل البنزين والديزل، بالإضافة إلى خدمات إضافية تشمل تغيير الزيت، فحص الإطارات، وغسل السيارات.

الدراسات ذات الصلة

تقرير: Butrica, Barbara. A, Danrel Kuethn (2023) حول المرأة في التلمذة المهنية والمهن غير التقليدية، هدف إلى تقديم معلومات أساسية عن تجارب وفرص سوق العمل للمرأة في التدريب والمهن غير التقليدية في الولايات المتحدة الأمريكية (2020، 2021). بين التقرير أن المرأة لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المهن غير التقليدية، وتعدّ رعاية الأطفال والتحرش من بين أبرز العوائق التي تحول دون بقائها في هذه الأعمال، وأن حصة النساء في التدريب ما زالت قليلة مقارنة بحصص الرجال.

دراسة (خليفة، محمد وآخرون، 2020) الموسومة بـ "عمل المرأة في القطاع غير الرسمي"، هدفت إلى وصف عمل المرأة في القطاع غير الرسمي؛ معتمدة على المنهج المونوغرافي باستخدام تقنية المقابلة غير الموجهة. تضمنت العينة 20 من العاملات في الورشات غير الرسمية، وأوضحت الدراسة أن أبرز المشكلات التي تعترض لها المرأة في ممارستها لهذه المهن هي المتعلقة بطبيعة العمل كافتقارها إلى التأمين الاجتماعي والصحي، إضافة إلى المشاكل المتعلقة بأسرتها وتأثر النواحي النفسية لها. كما ساهمت مثل هذه الأعمال في إكسابها استقلالية مالية وخبرات مهنية ومجالاً لتكوين علاقات اجتماعية.

وأشارت دراسة (عربيات، محمد عبد الحميد وآخرون، 2019) الموسومة بـ "المهن غير التقليدية وفاعليتها على مستقبل الشباب الأردني في سوق العمل: دراسة نوعية في إقليم الوسط"، تناولت المهن غير التقليدية ومدى فاعليتها على مستقبل الشباب، وأبرزت المشكلات المصاحبة لها. اعتمدت الدراسة على المقابلة المقننة كأداة، وعلى العينة القصصية، وأظهرت النتائج أن المشكلات الثقافية وثقافة العيب هي الأكثر من حيث الظهور، وهي مرتبطة بالمرأة بشكل خاص.

وفي دراسة (دره، سائد جاسر، 2019) الموسومة بـ "النساء: فرص ومعيقات المشاركة في المهن والقطاعات غير التقليدية للنساء"، هدفت للتعرف إلى

واقع انخراط النساء في المهن غير التقليدية وفهم العوامل المشجعة والمعيقة لدخول النساء لمثل هذه المهن. اعتمدت الدراسة على منهج البحث النوعي المبني على المقابلة شبه المنظمة، وشملت العينة 56 مشاركاً ومشاركة، منهم 6 رجال. أظهرت النتائج أن الثقافة المجتمعية السائدة موجبة نحو تقييد المرأة وتحديد خياراتها، وأن محدودية القدرات الاقتصادية وضعف سوق العمل الموجه للنساء سبب في توجيههن إلى مثل هذه الأعمال.

ودراسة: Govinda Kumar Shrestha (2016) بعنوان "فهم تحديات المرأة في المهن غير التقليدية"، هدفت إلى فهم تصور المرأة في المجال غير التقليدي في السياق النيبالي. تضمنت الدراسة مقابلات مع سبعة مشاركين من أربع مهن غير تقليدية. كشفت النتائج أن مشاركة النساء النيباليات في المهن غير التقليدية قليلة للغاية نتيجة التفكير التقليدي تجاه النساء، كما أظهرت النتائج أن عدم ثقة المجتمع في عمل النساء والتحديات الاجتماعية من أهم العقبات.

ودراسة (مصطفى، هميت مختار ، 2015) الموسومة بـ "الاتجاه نحو عمل المرأة بالمهن غير التقليدية وعلاقته بالجمود الفكري في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية"، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تم اختيار عينة البحث غير عمدية؛ و تضمنت العينة 200 من العاملين الذكور والإناث. أبرزت النتائج أن الاتجاهات السلبية نحو عمل المرأة في المهن غير التقليدية تظهر لدى الذكور أكثر من الإناث.

دراسة (الشوا، ميسا ، 2014) الموسومة بـ "ظاهرة العاملات في مهن يسيطر عليها الرجال في لبنان"، هدفت إلى تحليل التحديات الاجتماعية والقانونية التي تواجه النساء العاملات في مهن يهيمن عليها الرجال، اعتمدت الدراسة المنهج الكيفي، حيث تم إجراء مقابلات شبه منظمة كوسيلة لجمع البيانات؛ وتضمنت العينة 18 مقابلة من موظفات ومديرات يعملن في مهن يسيطر عليها الرجال، أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر التحديات التي واجهتها النساء هي عقبات اجتماعية وثقافية، وأكثر العقبات الثقافية هي المحادثات azdrائية من قبل الغير والتي تصمهن بأنهن يعملن في وظائف غير ملائمة ومهينة في نظرهم، و أن التحرش والأفكار المتحيزة أبرز المعوقات.

وفي دراسة أجراها: Kenneth, Z (2014) بعنوان "المهن غير التقليدية للمرأة: مراجعة شاملة للأدبيات وتأثيرها على التعليم"، وهدفت الدراسة بناء أفضل الأساليب والمبادئ التوجيهية لتشجيع النساء لدخولهن المهن غير التقليدية وتحديد تأثيرات نظرية التعلم الاجتماعي والفاعلية الذاتية عليهم في ولاية بنسلفانيا التابعة للولايات المتحدة، وأجريت الدراسة على ربات البيوت، وأبرزت الدراسة أن هذه الأعمال تحقق اكتفاء ذاتيا للنساء، إلا أنهن بحاجة للمشاركة في برامج تدريبية لتخطي حواجز هذه المهن، وكان من أبرز التحديات التي تواجههن هي الناتجة من التنشئة الاجتماعية وبالتحديد دور الجنس وقضايا المضايقة والتحرش والنقل، إضافة إلى خطورة موقع العمل.

في دراسة Wesley, Katherine (2012) بعنوان المرأة في المهن غير التقليدية: دراسة حالة لتحفيز العاملين، هدفت إلى فهم كيف ساهم الإرشاد في تحقيق النجاح الطويل الأجل في مسارات العمل غير التقليدية للنساء وذلك من خلال دراسة حالة لشركة لينكولن إندستريز في نبراسكا، تم تصميم البحث كدراسة حالة نوعية لاستكشاف تجارب النساء في هذه المهن وكيفية تفسيرهن لهذه التجارب، اعتمدت الدراسة على جمع البيانات عبر المقابلات ومجموعات التركيز، وأظهرت النتائج وجود الثقافة التنافسية العدائية من قبل الذكور وأوصت الدراسة بأهمية برامج التدريب المهني لتعزيز الكفاءة الذاتية لدى النساء العاملات في المهن غير التقليدية، للمساهمة في تمكين النساء على الصعيدين الشخصي والمهني في هذه المهن.

أما في دراسة A. Roch, Teresa (2006) بعنوان المرأة في المهن غير التقليدية، إذ هدفت الدراسة التعرف إلى الحواجز والعوائق التي تمنع النساء من الوصول إلى المهن غير التقليدية مع التركيز على هيمنة الذكور على مثل هذه المهن، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة كبيرة من النساء واجهن تحديات تتعلق بالتناقضات في الأداء بين الجنسين بالإضافة إلى صعوبة تحقيق التوازن بين الأسرة والمهنة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تقدم إضافة نوعية للدراسات السابقة، وذلك من خلال تناولها بعداً جديداً يتعلّق ببيئة عمل محدّدة وهي محطات الوقود كمجال مهني غير تقليدي في بيئة ذكورية لم يسلط عليها الضوء في الأبحاث السابقة، كما تحلل التحديات وفق ثلاثة مستويات رئيسية وهي التحديات الذاتية والتحديات التي تنتج عن التفاعل مع الزملاء الذكور، والتحديات المجتمعية. كما تميّزت هذه الدراسة باستخدام المنهج الكيفي النوعي، مما أتاح فهماً أعمق للتجارب الشخصية للنساء العاملات في هذا المجال على عكس معظم الدراسات السابقة التي اعتمدت على المنهج الكمي، كما تناولت الدراسة قضايا لم تبحث بشكل معمق في الدراسات السابقة، كأثر العزلة المهنية الناتجة عن عدم التعاون من قبل الزملاء الذكور، ودور الأعراف والتقاليد في خلق صورة نمطية سلبية عن المرأة في هذا المجال كما تميّزت بتقديم صورة واقعية عن التحديات اليومية في الميدان.

الإطار النظري

ترى نظرية الهيمنة الذكورية من خلال التقسيم الجنسي للعمل وتوزيع النشاطات بين الجنسين بشكل محدد وصارم، مما يخلق فضاءين مختلفين لكل جنس. فالمنزّل مخصص للنساء والسوق والأماكن العامة للرجال. يعتبر المجتمع الأردني بعض المهن وكل ما تشتمل عليه، وباختلاف مجالاتها، مجالاً ذكورياً محضاً للرجل. لذلك، يجد الرجل دعماً كبيراً من الذكور والإناث على حد سواء، بينما تناضل المرأة الأردنية للحصول على بقايا الدعم من الآخرين،

متمسكة بتلك الأعمال التي تعد حكرًا على الرجال. تعد المرأة التي تمارس مثل هذه الأعمال تحديًا واضحًا لتحقيق ما تريد. وهذا النوع من الهيمنة يجعل من نفس المهام نبيلة وصعبة إذا قام بها الرجل، خاصة في المهن غير التقليدية، بينما تصبح هذه المهام سهلة وتافهة ولا قيمة لها إذا قامت بها المرأة. نتيجة لهذه الهيمنة الذكورية، تتحول المرأة إلى موضوع رمزي، إذ تصبح في حال من التبعية الرمزية: "إنهن موجودات بواسطة، أي بمثابة موضوعات مضيافة، جذابة وجاهزة، ويُنتظر منهن أن يكن "أنثويات"، أي مبتسمات، لطيفات، مجاملات، خاضعات، محتشمات، وحتى منزويات". والأنوثة المزعومة ليست غالبًا سوى شكل من المجاملة إزاء انتظارات ذكورية تهدف إلى تضخيم الأنثى. عبر ما يسميه بورديو بالعنف الرمزي، تظل الهيمنة الذكورية قائمة ويُعاد إنتاجها بأسلوب خفي وناعم، إذ يصفه قائلا: "ذلك العنف الناعم واللامحسوس واللامرئي من ضحاياهم أنفسهم، والذي يمارس في جوهره بالطرق الرمزية الصرفة للاتصال والمعرفة، أو أكثر تحديدًا بالجهل والاعتراف، أو بالعاطفة حدًا أدنى" (بيار بورديو، 2009).

في المجتمع الأردني، يمكن قراءة هذا العنف الخفي من خلال تتبع ما ينتشر بين أفراد المجتمع من مقولات راسخة ومقبولة إلى حد الاعتقاد، مثل عد أن طبيعة المرأة الأنثوية ودورها الإنجابي يجعل منها فقط مخولة لأداء المهام الرعائية الأسرية، إذ تعد المرأة ناقصة عقل ودين وعاطفية، ويجب مشاورتها ثم مخالفتها (أبو زيد، 2022).

وعن المرأة في مركز السلطة بين بورديو، كيف أن المرأة التي تبلغ موقع سلطة تتعرض لإكراه مزدوج (Double Bind)، إذ يحدث صراع بين ممارسة دورها كأنثى أو كرجل. إذا ما تصرّفت مثل الرجال في المهن التي يعملن بها، فإنهن يضعن أنفسهن في مواجهة خسارة الصفات الملزمة "للأنوثة"، مما يضعهن موضع شك في حقن الطبيعي في مراكز العمل. وإذا ما تصرّفت تصرف النساء في المهن غير التقليدية، يتخلين عن أنوثتهن لأن الأعمال تعد خاصة بالذكور، ويظهرن عاجزات وغير متكيفات وغير كفؤات في تلك المهن. هذه التوقعات المتناقضة تجعل من المرأة موضوعًا معروضًا في سوق المتاع الرمزي، إذ يُتوقع منهن أن يكن جذابات ومغريات، مما يُعتبر نوعًا من الخضوع المجحف للنظرة الذكورية. فالمرأة، من خلال عملها في مهن غير تقليدية، تصطدم بتوقعات مزدوجة لدورها، مما يجعلها في حالة صراع غير قادرة على استحواذ رضا الذكر المهيمن. إذا مارست دورها في محطات الوقود ونافست الرجل، اتهمت بأنها "مسترجلة" تفقد للأنوثة، وإذا مارست دورها الأنثوي المتعارف عليه، فإنها توصف بأنها ضعيفة لا تصلح للعمل (بيار بورديو، 2009). وتُعيق هذه التوقعات المزدوجة المرأة عن أداء دورها المهني بسلاسة، مما ينعكس على كفاءة أدائها. كما يلاحظ أن المرأة التي نجحت في العمل بمهن كانت حكرًا على الرجال، مثل العمل في محطات الوقود، تدفع ثمنًا مقابل هذا النجاح، مثل الطلاق أو الزواج المتأخر أو العزوبة. كما أن نجاحها في المنزل قد يعني تخليها جزئيًا أو كليًا عن النجاح المهني.

أما في سياق عمل النساء في محطات الوقود، فإن طبيعة العمل وظروفه ترتبط بالتصورات الذكورية. تعد الأعمال في محطات الوقود "ذكورية" لأنها تتطلب في بعض الأحيان العمل لساعات طويلة، في بيئات قد تكون مرهقة أو غير آمنة. وفقًا لنظرية الهيمنة الذكورية، يعكس هذا التصنيف الأيديولوجيات الاجتماعية التي تربط بعض الوظائف بالرجال فقط، مما يجعل عمل النساء في هذا المجال مرفوضًا اجتماعيًا في بعض الثقافات. النساء العاملات في محطات الوقود قد يواجهن وصمة اجتماعية أو رفضًا بسبب خرقهن لتوقعات المجتمع التقليدية حول الأدوار الأنثوية. الهيمنة الذكورية تجعل المجتمع يعيد إنتاج هذه التصورات، مما يضع النساء في موقف صعب قد يُجبرهن على التكيف مع بيئة عمل غير مرحبة.

وبناءً على النظرية، فإن الهيمنة الذكورية ليست مفروضة بالقوة فقط، بل يتم قبولها وإعادة إنتاجها من قبل النساء أنفسهن نتيجة لتطبيعها في الثقافة والمجتمع. في حالة النساء العاملات في محطات الوقود، قد يقبلن ظروف العمل الصعبة أو التمييز كجزء من واقعهن المهني دون مقاومة كبيرة بسبب الضغوط الاجتماعية والاقتصادية. كما قد يتم تصوير النساء كتابعات أكثر من كونهن مستقلات، مما يظهر في كيفية تعامل أصحاب العمل معهن أو في طريقة تقسيم العمل اليومي، إذ يتم منح المهام الأكثر أهمية أو تعقيدًا للرجال. تأثير الهيمنة الذكورية قد يتجلى أيضًا في كيفية تعامل المجتمع مع المرأة العاملة في هذا المجال، مما يؤثر على ثقتها بنفسها وإحساسها بالمكانة الاجتماعية. قد تعاني من التوتر والضغط بسبب التحديات المرتبطة بخرق الأدوار التقليدية.

أما نظرية الأدوار الجندرية، فقد بينت أن الأدوار الجندرية ليست نابعة من فروق بيولوجية بحتة، بل هي نتاج للمعايير الثقافية والاجتماعية التي تُغرس في الأفراد منذ الصغر. هذا يؤدي إلى تقسيم العمل والمسؤوليات بشكل غير متكافئ بين الجنسين (الزغول، 2013). بناءً على ذلك، يظهر تأثير الأدوار الجندرية بوضوح من خلال التحديات التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود، وهي مهنة تعد في التصورات الاجتماعية التقليدية "ذكورية". هذا التصور يعكس تقسيمًا صارمًا للأدوار، إذ يُوجه الرجال إلى مهن تتطلب القوة والشجاعة، بينما يُوجه النساء إلى وظائف أقل ارتباطًا بالعمل البدني أو الميداني.

تُفسر نظرية الأدوار الجندرية بوضوح التحديات التي تواجه النساء في المهن غير التقليدية، مثل العمل في محطات الوقود. هذه التحديات ليست فقط نتيجة معوقات مادية أو اقتصادية، بل هي انعكاس للنظم الاجتماعية والثقافية التي تعمل على إعادة إنتاج التصورات التقليدية للجنس. من هنا، يُعد تحطيم الصور النمطية حول الأدوار الجندرية خطوة أساسية لتحسين ظروف المرأة العاملة وتمكينها في المجالات التي كانت حكرًا على الرجال. لا شك أن التحولات المادية والاجتماعية ساهمت في تغيير التصورات الجندرية التقليدية. لعبت البنى التحتية والتغيرات الاقتصادية والسياسية

المرتبطة بالعمولة والديمقراطية دورًا مهمًا في توسيع فرص النساء لدخول المهن غير التقليدية، التي كانت حكرًا على الرجال. دخول النساء إلى هذه المهن يُسهم في تحدي الصور النمطية المتعلقة بالأدوار الجندرية ويُؤسس لسياق اجتماعي جديد يمكن أن يقلل من حدة الانطباعات الجندرية السلبية، ويساهم في إعادة تشكيل العلاقات بين الجنسين في بيئات العمل المشتركة (الخوراني، 2013).

منهجية الدراسة:

نظرًا لأن هذه الدراسة تهدف إلى فهم التحديات التي تواجه المرأة في العمل بالمهن غير التقليدية، تم استخدام المنهج الكيفي (النوعي)، الذي يتيح جمع البيانات بشكل موضوعي وحيادي، مما يعزز الوصول إلى نتائج قريبة من الواقع. يعتمد هذا المنهج على تقديم فرصة للمبحوثات للإجابة بحرية على الأسئلة المطروحة، ومشاركة تجاربه الشخصية ومعايشتهن لمواقف العمل وتفاعلهن مع العاملين وأفراد المجتمع في الميدان. الأمر الذي يساعد في بناء المعرفة عبر جمع وجهات نظر متعددة تدعم أهداف الدراسة. كما تم استخدام التحليل الموضوعي الاستقرائي لتحليل البيانات، وهو أسلوب شائع ومرن يتيح تحليل التجارب والخبرات الميدانية وربطها بالدراسات السابقة، مما يسهم في تفسير وتحليل وجهات النظر بفعالية للوصول إلى نتائج دقيقة تلي أهداف الدراسة (Mortensen, 2021).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تحقيقًا لأهداف الدراسة، يشمل مجتمع الدراسة النساء العاملات في المهن غير التقليدية في محطات الوقود في مدينة عمان. إذ اعتمدت الدراسة على عينة ميسرة مؤلفة من (15) سيدة من العاملات في محطات الوقود في الأردن.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي		
أساسي	3	20%
ثانوي	5	33%
دبلوم متوسط	4	27%
بكالوريوس	3	20%
العمر		
أقل من 25	2	13%
25-30 سنة	3	20%
31-35 سنة	3	20%
أكثر من 36	7	47%
الحالة الزوجية		
عزباء	3	20%
متزوجة	5	33%
مطلقة	4	27%
أرملة	3	20%
سنوات العمل في المحطة		
1 - 3 سنوات	5	33%
4 - 6 سنوات	3	20%
7 - 9 سنوات	5	33%
10 سنوات فأكثر	2	13%
الدخل الشهري		
أقل من 400	10	67%
401 - 500	4	27%
أكثر من 500 دينار	1	7%

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
عدد أفراد الأسرة		
3-1	3	20%
4-6	8	53%
7-9	4	27%
الدافع لأختيار المهنة		
الاعتماد على النفس والرغبة في العمل	3	20%
الحاجة للعمل (الظروف المعيشية)	10	67%
تجربة مهنة جديدة (غير اعتيادية)	2	13%
المجموع	15	100%

يتضح من بيانات الجدول أن (47%) من المبحوثات يقعن في الفئة العمرية (36 سنة فأكثر) ، ومستوى التعليم لديهن يتركز في المرحلة الثانوية بنسبة (33%)، تلتها مرحلة الدبلوم المتوسط بنسبة (27%). كما لوحظ أن معظم المبحوثات متزوجات بنسبة (33%) تلتها فئة مطلقات بنسبة (27%)، ويتراوح عدد أفراد الأسرة لديهن من أربعة إلى ستة أفراد بنسبة (53%). في حين بلغت نسبة اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً أقل من 400 دينار (67%)، أما من حيث سنوات العمل في المحطة، فتركزت الإجابة في الفئتين من (3-1)، و(7-9) بنسبة (33%). أما من حيث دافع اختيار المهنة، فقد أكد الأغلبية أن الحاجة إلى العمل والظروف المعيشية هما السبب الرئيسي وراء عملهن في تلك المهن بنسبة (67%).

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية الفردية المعمقة شبه المقننة كوسيلة لجمع بيانات الدراسة، إذ اشتملت الدراسة على الأسئلة المفتوحة أثناء جمع المعلومات في المقابلة. استخدام هذه الطريقة يفتح مجالات واسعة للإجابة ويؤدي إلى الحصول على معلومات مكثفة وجديدة لم تكن ضمن توقعات الدراسة، مما أتاح الوصول إلى أكبر قدر من المعلومات حول موضوع الدراسة. تم تصميم الأداة وإعدادها بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بموضوع البحث. وقد ساهمت هذه الأداة في إتاحة الفرصة للحصول على معلومات معمقة من المشاركات، خصوصاً أن المقابلات الشخصية الفردية تتيح فرصة المناقشة بين الباحثة والمشاركات في الدراسة. اشتملت الاستمارة على أسئلة شبه مهيكلية ومنظمة لأغراض إجراء المقابلات الشخصية مع أفراد العينة وتم التعرف على الخصائص الديمغرافية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية لأفراد عينة الدراسة من النساء العاملات في محطات الوقود، وجاءت على ثلاثة محاور كالآتي:

- التعرف إلى أبرز التحديات الذاتية التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود.
- التعرف إلى التحديات التي تنشأ من التفاعل مع الزملاء الذكور في محطات الوقود.
- التعرف إلى التحديات التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود من قبل المجتمع الأردني.

أخلاقيات الدراسة:

تم اتباع معايير الأخلاقيات المهنية والبحثية المعتمدة دولياً لضمان النزاهة والعدالة في جميع مراحل الدراسة. تم إبلاغ المشاركات بأهداف البحث وإجراءاته، مع حماية هويتهن باستخدام أسماء مستعارة. كما تم التأكيد على سرية البيانات واستخدامها لأغراض البحث فقط. أجريت المقابلات في أماكن خاصة تضمن الراحة والأمان، مع إبلاغ المشاركات بوقت المقابلة ومرونة التوقيت، تم إجراء المقابلات بعد الحصول على موافقة المشاركات المبدئية على المشاركة في الدراسة، وتم صياغة الأسئلة بشكل يحترم مشاعرهن ويجنبهن أي إزعاج نفسي أو اجتماعي. التزم الباحثون بالحيادية وتجنب التحيز لضمان تصوير دقيق لتجارب المشاركات حيث تم التأكيد عليهن بشأن تسجيل المقابلات بأن هدف التسجيل لضمان دقة المعلومات المستخلصة وضمان أن التسجيل سري وسيستخدم لأغراض البحث.

طريقة تحليل البيانات:

تم تحليل البيانات بطريقة منهجية تتناسب مع طبيعة البحث النوعي، لضمان استخراج المعاني العميقة والمضامين الاجتماعية المتعلقة بالتحديات التي تواجه النساء العاملات في محطات الوقود. إذ تضمنت عملية التحليل الخطوات التالية:

- 1- تم جمع البيانات من خلال مقابلات شخصية شبه منظمة وملاحظات ميدانية، ثم تفرغ جميع المقابلات إلى نصوص مكتوبة. تم قراءة النصوص المكتوبة بدقة أكثر من مرة للتعرف على الأنماط المبدئية وتحديد النقاط المهمة.
- 2- تقسيم النصوص إلى فقرات أو عبارات قصيرة تحمل معنى مستقلاً، وتم إعطاء كل وحدة رمزاً أولياً يعكس محتواها. من خلال مراجعة الرموز الأولية، تم تجميع الرموز المتشابهة تحت موضوعات رئيسية تمثل التحديات التي تواجه النساء العاملات في محطات الوقود.
- 3- تم مشاركة بعض النتائج الأولية مع عدد من المشاركات للتأكد من دقتها وصحتها، بالإضافة إلى الاستعانة بأقوال المشاركات المباشرة لتوضيح التحديات، مما يضفي مصداقية على النتائج.

نتائج الدراسة

أولاً: التعرف إلى أبرز التحديات الذاتية التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود

أظهرت نتائج الدراسة أبرز التحديات الذاتية التي تواجه الفتيات العاملات في محطات الوقود، إذ تركزت إجابتهن (بضعف الشخصية، وعدم الدعم الأسري، أو أن الفتاة هي المعيلة للأسرة، وأن هذا العمل هو عمل ذكوري لا يوجد للأنثى دور واضح فيه، الشعور بنظرة الاستغراب من الآخرين التي تحتاج إلى تحدي ذاتي من الفتاة لتستطيع متابعة هذا العمل، إضافة إلى شعور الفتاة بالإهانة أحياناً). وفي الحديث التفصيلي لهذه التحديات، شاركت إحدى الفتيات بقولها: "شخصيتي ضعيفة، لم أملك قوة الشخصية التي تؤهلني لهذا العمل، ولكن مع الوقت أصبحت قادرة على مواجهة كل التحديات." وأضافت مشاركة أخرى قائلة: "شخصيتي ضعيفة لم أملك قوة الشخصية التي تؤهلني لهذا العمل ولكن مع مرور الوقت أصبحت قادرة على التعامل مع الظروف والتحديات في هذا العمل"

وفي المقابل، أكدت بعض الفتيات أن تحدي الذات هو أكبر أنواع التحدي، إذ شاركت إحدى المبحوثات بقولها: "أكبر تحدي عندي هو تحدي نفسي، قلت لنفسي ما في شيء يوقفني لأني إنسانة أبحث عن عمل وأحب العمل." وأضافت أخرى بقولها: "أول شيء أنا امرأة عندي قدرة أعمل مثلي ومثل غيري، تحديت حالي سبع سنوات وما زلت بتحدى رغم كل الأسئلة اللي بواجهها عن سبب عملي هون." وأشارت أخرى "أنا شجاعة، تخطيت وخرجت من ثقافة العيب، وشجعت نفسي لتخطي كل المشاكل رغم أن طبيعة العمل مرهقة " وهذا الاعتراف يمثل حقيقة جندرية في المجتمع الأردني حيث لا تنشأ المرأة على دخول معترك الحياة مثل الشباب، ومن الواضح أن المرأة العاملة في تلك المهن غير التقليدية تمتلك تقدير ذات مرتفعة فيما يتعلق بقدرتها على قيامها بتلك الأعمال.

أما ما يخص الدعم الأسري، فلوحظ أن له أبرز الأثر في التقليل من التحديات التي تواجهها الفتيات أو زيادتها، فبينما قالت إحدى المشاركات: "رفضت عائلتي هذا العمل، ولكن بعد وفاة والدي أصبحت مجبرة عليه لأنني المعيلة لأسرتي." وقالت أخرى: "أعيش في عائلة غير متحفظة، قراراتي من راسي، وكل واحد فينا مسؤول عن نفسه." وأضافت أخرى: "أعيش في عائلة محافظة داخل قرية، وهذا خلاني أستغرب كل شيء بيصير معي." وفي مشاركة أخرى لأحد الفتيات قائلة: "أهلي ما بيعرفوا بطبيعة عملي، وأختي لما عرفت قالت لي: 'أنت لا أختي ولا بعرفك'، وهذا الشيء خلني شخصيتي ضعيفة في البداية".

ثانياً: التعرف إلى التحديات التي تنشأ من التفاعل مع الزملاء الذكور في محطات الوقود

يتضح من نتائج الدراسة أن ثمة تحديات تنشأ من التفاعل مع الزملاء الذكور في محطات الوقود. فقد أجابت المبحوثات بأن الذكور (العاملين في محطات الوقود) يحاولون إظهار تفوقهم في الميدان ويتجاهلون وجودهن بالميدان، إذ أشارت إحدى المبحوثات: "الشباب كانوا يشوفوا أنه إحنا البنات برأيهن غير مؤهلات لهيك شغل، وأصلاً برأيهن أن البنات مكانها البيت." وأكدت أخرى على: "أرى عدم الرضا من زملائي الذكور كوني أعمل في مكان ذكوري جداً، وأن وجود العاملات في المكان غير مناسب، والبعض لا يقبل فكرة عمل المرأة أصلاً، فكيف وهي تعمل في محطات الوقود".

كما أكدت المبحوثات أن تعاملهن مع زملائهن الذكور لا يمنحهن الثقة بأنفسهن وأنهم غير متعاطفين معهن، مما يؤدي بالزملاء إلى عدم تقديم المساعدة لهن، إذ أشارت إحدى المبحوثات: "لا يوجد تعاطف معي كوني كبيرة، نتعامل برسمية، كل يقوم بعمله دون تعاون في أي موقف." كما أكدت إحدى المبحوثات بأن: "قليل جداً تطلي طلب من زميلك يقوم فيه، ممكن يتخرج، لكن بالنهاية بيحكيلك هذا شغلك مثل ما هو شغلي، ولا بد تقومي فيه، ومش عاجبك الشغل، بطلي." وأشارت أخرى: "لا أشعر بالتعاطف من قبل زملائي." وأشارت إحدى المبحوثات إلى أن بعض الزملاء يعاملونها بقلة الاحترام وعدم الثقة بعمليهن كونهن نساء، ولا قدرة لهن بمثل هذه الأعمال. إذ تؤكد إحدى المبحوثات: "بعض الزملاء القليلين بيعاملونا بقلة احترام، لكن مع مرور الوقت ومعرفة العمال ببعضهم خلق بيننا بيئة عمل جيدة، ولكن أحياناً لا يخلو من المشاحنات." وتحدثت بعض المبحوثات بأنهن لا يعتمدن على الزملاء في عملهن، لأنهم يظنون أن العمل غير ملائم كونها فتاة، ولا تصلح لمثل هذه الأعمال. إذ أشارت: "لا أعتمد على زملائي في العمل، لأنهم يفكروا أن عملنا في محطات الوقود جعل أغلب الشباب يجلسون في البيت، ويعتبرون العمل مشقة بالنسبة للفتاة".

نلاحظ أيضاً أن الذكور العاملين في محطات الوقود يعتبرون أنفسهم الأكثر ملاءمة للمهنة بناءً على تصوراتهم الجندرية، إذ يعتقدون تفوق دورهم على الآخر في الميدان وفق التصورات الجندرية المرتبطة بالقدرات والإمكانات، وليس وفق النظم والقوانين الرسمية، وهذا ما أكدته إحدى المبحوثات: "عدم تقبل الأنثى معهم في وسط المحطات بالمرّة، يعني لغاية الآن مش متقبلين فكرة أنو الأنثى شغالة معهم، وأنو الأنثى الي شغالة معهم راتبها أعلى منهم، وينظروا لنا نظرة دونية، ويحاولوا يسيطروا علي، ويوخذوا الشغل مني".

ثالثاً: التعرف إلى التحديات التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود من قبل المجتمع الأردني

أما فيما يتعلق بالتحديات التي تواجهها المرأة العاملة في محطات الوقود من قبل المجتمع، فإنهم يخبرون بموجِب تجربتهم العملية ردود فعل مجتمعية سلبية تركز صورة جندرية تقليدية. فقد أجابت الفتيات العاملات في محطات الوقود بأن الناس لا يشعرون بالاحترام ولا يتقبلون وجودهن بالميدان بصورة اعتيادية، ويشعرون بأن مثل هذه الأعمال غير ملائمة لهن، وينظرون لهن بنظرة شفقة لوجودهن بتلك الأعمال. إذ أشارت إحدى المبحوثات: "ردود فعل الزبائن منهم يستغربون ويتفاجئون، والقليل منهم يدعولنا ويفتخر". وأشارت أخرى: "بعض الزبائن يتعاملوا معي باحترام، ولكن أكثرهم يتعاملوا معي بقلّة أدب، ما بقدرنا عملنا وحاجتنا للعمل كوني أنثى".

ويتضح من النتائج أن قلة من أفراد المجتمع يتقبلون عمل المرأة في مثل هذه الأعمال، وأن الناس لا يتقبلون فكرة تقديم الخدمة من قبل فتاة. إذ أشارت إحدى المبحوثات بأن: "الزبائن جزء من المجتمع منهم المؤيد ومنهم المعارض، حسب كيف ينظرون للمرأة". كما أشارت أخرى: "ردود فعل الزبائن في المحطة عندما تقدم لهم فتاة الخدمة، في منهم بيبكون مبسوطين، وفي منهم بيعطوني كميّشن، والبعض الآخر يبيحي معي بطريقة بذينة". وأشارت أخرى: "بعض الزبائن رافضين فكرة عمل الفتاة في هذا المكان مثل أي شخص ذكر في هذا المجتمع".

كما أجابت إحداها: "الكثير من الزبائن مش متقبلين نهائياً فكرة عملنا، ويبسألوا ليش بتشتغلي هون". ويظهر ازدياد أفراد المجتمع للمرأة العاملة في محطات الوقود، إذ تحدثت إحداها: "البعض من الناس أشوف منهم نظرة ازدياء، وخاصة النساء والرجال كبار السن، وينظروا باستغراب أنه هذا شغل عيب، ويحسسون أنه إحنا مو متاح، وممكن نعمل أي شيء حتى نحصل على فلوس". كما أشارت المبحوثات إلى سماعهن بعض التعليقات المزعجة والمضايقات من قبل الآخرين. إذ أشارت إحدى المبحوثات: "أعرض لمضايقات من خلال النظرة الدونية للعاملات في محطات الوقود، البعض يستغل العاملات لأغراض غير أخلاقية مستغلين حاجتنا للعمل للظروف المادية الصعبة التي دفعتنا للعمل". وأشارت أخرى: "أحياناً ألتعرض لمضايقات من قبل بعض الزبائن، خاصة من السائقين على السيارات العمومية، ولكن مش مشكلة، فهذا الشيء موجود في كثير من المهن". وتقول أخرى: "المضايقات كانت في البداية، ولكن هذا يعتمد على شخصية البنّات إذا كانت صارمة وحريصة".

ويشكل التحرش الجنسي في العمل مظهرًا من أبرز مظاهر العنف القائم على النوع الاجتماعي الذي تتعرض له المرأة في العمل، وهو نوع آخر من المشكلات الجندرية التي تتعرض لها المرأة أثناء عملها في محطات الوقود، مما يشكل بيئة غير آمنة ومحاطة بالصعوبات التي تتعلق بالصورة النمطية للمرأة كجسد، رغم الظروف القاسية التي تعمل بها. وتقول إحدى المبحوثات: "أحياناً ألتعرض للعنف الجسدي ولمس من قبل بعض الزبائن، بس بعرف كيف أَدافع عن نفسي، حتى إنه بعضهم يقول لي: 'أنت أزلّم من الزلام نفسك'، وحاولت أسيطر على كل الأمور". ويحدث التحرش بأشكاله المختلفة، إذ التحرش الجسدي واللفظي، "في بداية عملي، ممكن في بعض الأشخاص حاولوا يمسكوا طرف إيدي، فأحكي لهم: 'لو سمحتوا، ما بصير هاد الشيء'. وإذا زودوها، عادة ما بستعين بمديري وبعالج الموقف بطريقة صحيحة".

مناقشة وتحليل النتائج:

بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها خلال مقابلة أفراد العينة حول التحديات التي واجهتها المرأة العاملة في محطات الوقود، بدءاً من التحديات الذاتية التي ترتبط بتصورات النساء عن أنفسهن، مروراً بالتحديات المهنية الناتجة عن التفاعل مع الزملاء الذكور، ووصولاً إلى المعوقات المجتمعية التي تعكس التصورات الجندرية السائدة في المجتمع. سيتم مناقشة هذه النتائج بناءً على أهداف وتساؤلات الدراسة، وهي كما يلي:

أولاً: التحديات الذاتية التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود؟

أظهرت المقابلات أن ضعف الشخصية كان تحدياً مشتركاً بين العديد من المشاركات، إذ أكدت بعضهن أنهن لم يكن يملكن الثقة الكافية في البداية لمواجهة متطلبات العمل في بيئة ذكورية. هذه النتيجة يمكن تفسيرها من خلال الأعراف المجتمعية التي تعزز الصور النمطية للجنسين، والتي تجعل المرأة تشعر بأنها غير قادرة أو غير مناسبة للعمل في مثل هذه الوظائف. ومع ذلك، كان هناك تطور في شخصية بعض النساء بمرور الوقت مع اكتسابهن الخبرة والثقة، مما يعكس قدرة المرأة على التكيف مع البيئة وتحقيق النمو الشخصي عند مواجهة التحديات. كما أن الدعم الأسري كان عنصراً مهماً في تحديد طبيعة التحديات التي تواجهها المرأة في محطات الوقود، ففي الحالات التي غاب فيها الدعم، واجهت النساء المزيد من الصعوبات النفسية والاجتماعية. بينما أظهرت بعض النساء قوة داخلية للتعامل مع هذا النقص، إلا أن غياب الدعم الأسري أضاف عبئاً إضافياً على العاملات، كما في حالة إحدى المشاركات التي أشارت إلى رفض عائلتها عملها بعد وفاة والدها، ما جعلها تتحمل مسؤولية كبيرة بمفردها. كما تبين من المقابلات أن عمل

المرأة في بيئة ذكورية مثل محطات الوقود يعزز مشاعر العزلة أو عدم الانتماء في البداية، فتصورات المجتمع عن هذا العمل كونه عملاً ذكورياً تجعل النساء العاملات فيه عرضة لنظرات الاستغراب والشعور بالمهانة في بعض الأحيان. ومع ذلك، يظهر من شهادات المشاركات أن تجاوز هذه النظرة يتطلب تحدياً ذاتياً قوياً وإصراراً على إثبات الذات. أما فيما يتعلق بنظرة المجتمع التي غلب عليها الاستغراب لوجود المرأة في محطات الوقود وتعبير بعض الزبائن أو المحيطين عن الاستغراب أو الإهانة، فقد أضافت بُعداً نفسياً كبيراً للتحديات الذاتية. إذ أشارت بعض المشاركات إلى أنهن شعرن بالإهانة في بداية العمل، لكنهن استطعن مع الوقت التكيف مع هذا الوضع.

تفسر نظرية الهيمنة الذكورية التحديات التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود كنتيجة لنظام اجتماعي يعزز الهيمنة الجندرية من خلال تطبيع التفاوت بين الجنسين، إذ يُنظر إلى هذه المهنة بأنها ذكورية، مما يدفع الزملاء الذكور إلى تقليل دور المرأة وإقصائها للحفاظ على امتيازاتهم. كما يعزز المجتمع التصورات التقليدية التي تربط العمل الشاق بالذكور، مما يبرر التحرش والتمييز ضد النساء. فالتحرش وسوء المعاملة يعكسان عنفاً رمزياً يهدف إلى تهميش المرأة وإبقائها ضمن أدوارها التقليدية. ويرافق ذلك غياب الدعم، مما يعكس دور المؤسسات الاجتماعية (مثل الأسرة) في تكريس الهيمنة. وبذلك تتضح العلاقة بين التحديات الفردية والبُنى الاجتماعية التي تعزز التمييز الجندري للنساء العاملات في محطات الوقود.

هذه النتائج تتماشى مع نتائج بعض الدراسات السابقة، كدراسة A. Roch, Teresa (2006) ودراسة الشوا (2014)، التي أظهرت أن النساء العاملات في مهن يسيطر عليها الرجال يعانين من التحيز الاجتماعي والتحرش، كما يواجهن صعوبة في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية. ودراسة مصطفى (2015) فيما يتعلق بالتحديات المتعلقة بالتقاليد والمواقف السلبية تجاه النساء العاملات، ودراسة Govinda Kumar Shrestha (2016)، التي أظهرت وجود التحديات الثقافية التي تواجه النساء في المهن غير التقليدية. ودراسة درة، و Wesley, Katherine (2012)، التي بينت نتائجها أن الثقافة المجتمعية الذكورية هي من أبرز العوامل المعيقة لعمل النساء في المهن غير التقليدية، وهذا أيدته نتائج دراسة خليفة وآخرون (2022) بأن النساء في القطاع غير الرسمي يواجهن تحديات مرتبطة بالاستقلالية المالية وتأثير العمل على الجانب النفسي والاجتماعي. كما أشارت دراسة Butrica & Kuethn (2023) إلى أن التحرش ونقص الدعم المجتمعي يمثلان تحديات رئيسية في المهن غير التقليدية. جميع هذه النتائج تعزز ما ورد في الدراسات السابقة حول تأثير الثقافة المجتمعية السائدة، وغياب الدعم الأسري، ونظرة المجتمع السلبية على النساء العاملات في المهن غير التقليدية، كما تسلط الضوء على أهمية تحدي الذات كعامل أساسي في تمكين النساء وتجاوز هذه التحديات.

ثانياً: التحديات التي تنشأ من التفاعل مع الزملاء الذكور في محطات الوقود.

يتضح من نتائج الدراسة أن التحديات المرتبطة بالتفاعل مع الزملاء الذكور في محطات الوقود تُعزى بدرجة كبيرة إلى التصورات الجندرية التقليدية، إذ يُنظر إلى هذه المهنة على أنها ذكورية بطبيعتها، مما يعزز إحساس الزملاء الذكور بالتفوق ومحاولة التقليل من دور المرأة في الميدان. هذه التصورات ترسخ شعور المرأة بعدم الانتماء وفرض المزيد من الأعباء النفسية على العاملات. كما أشارت العديد من المشاركات إلى غياب الدعم المهني من الزملاء الذكور، إذ يظهر ذلك في عدم التعاون أو تقديم المساعدة. هذه البيئة غير المتعاونة تزيد من الضغط النفسي على العاملات، خاصة في الحالات التي تتطلب التعاون لتجاوز التحديات الميدانية. كما يتبين من خلال بعض المشاركات أن الزملاء الذكور يتعاملون معهن بعدم احترام، ويرون أنهن غير قادرات على القيام بالأعمال المطلوبة بسبب جنسهن. هذا التحيز الجندري يظهر بوضوح في محاولات بعض الزملاء التقليل من قيمة عملهن. أشارت النتائج إلى أن الزملاء الذكور يرفضون أداء بعض المهام بالتساوي مع النساء، مما يعكس تصورهم بأن بعض الأعمال شاقة جداً بالنسبة للمرأة. هذه التفرقة في توزيع المهام تُبرز التحديات التي تواجهها المرأة في تحقيق المساواة المهنية في بيئة العمل. كما أن تصورات الذكور بأنهم الأكثر ملاءمة للعمل تجعلهم يرون أن وجود المرأة يهدد دورهم أو يقلل من فرصهم. هذا الشعور يؤدي إلى خلق منافسة غير مبررة وأحياناً محاولات للسيطرة على المهام أو التشكيك في كفاءة العاملات.

ووفقاً لنظرية الهيمنة الذكورية، فإن التحديات التي تواجهها المرأة في التفاعل مع الزملاء الذكور في محطات الوقود ليست مجرد مصادفات فردية، بل هي جزء من نظام اجتماعي وثقافي يعمل على تعزيز سيطرة الرجال وتهميش النساء. هذا النظام يخلق بيئة عمل غير عادلة، تسعى إلى تثبيت الفوارق الجندرية وإعاقة المرأة عن تحقيق المساواة المهنية. إذ ظهرت تصورات الزملاء الذكور عن مهنة العمل في محطات الوقود كعمل ذكوري، وهذا يعكس الصورة النمطية التي تدعم الهيمنة الذكورية، إذ يتم تصوير النساء العاملات على أنهن دخيلات على مجال ذكوري بحت، مما يعزز من سلطة الرجل ويحافظ على تقاليد اجتماعية تقصر أدوار النساء على مهن تعد أنثوية. كما أن محاولة الرجال فرض الهيمنة داخل بيئة العمل يعكس الرغبة في الحفاظ على التفوق الذكوري، وهو أمر محوري في نظرية الهيمنة الذكورية، إذ يُنظر إلى النساء كتهديد محتمل للامتيازات التي يتمتع بها الرجال. كما يعكس التحيز الجندري التصورات التقليدية التي تنظر إلى النساء باعتبارهن أضعف أو أقل كفاءة من الرجال. وفقاً لنظرية بورديو، يتم استخدام هذه التصورات كوسيلة لتبرير استمرار السيطرة الذكورية في المجال المهني. فنظرية الهيمنة الذكورية ترى أن الرجال يشعرون بالتهديد عند دخول النساء لمجالات كانت تقليدياً حكراً عليهن. ويظهر ذلك في محاولة الزملاء الذكور فرض السيطرة والتشكيك في كفاءة النساء. هذه الديناميكيات تخلق منافسة غير متكافئة تدعم استمرار هيمنة الرجال في المجال. وبالرجوع إلى الدراسات السابقة التي تناولت عمل المرأة في المهن غير التقليدية، تبين أن نتائج

الدراسة تتفق مع دراسة الشوا (2014) من أن النساء العاملات في مهن يسيطر عليها الرجال يواجهن تمييزاً اجتماعياً ومهنياً، ودراسة مصطفى (2015) التي وجدت أن الاتجاهات السلبية نحو عمل المرأة في المهن غير التقليدية أكثر وضوحاً لدى الذكور، ودراسة (Govind, 2016) التي أشارت إلى أن الزملاء الذكور يميلون إلى التشكيك في قدرات النساء العاملات في المهن غير التقليدية، وأن التعامل معهن يتسم بعدم الاحترام في بعض الأحيان. وإلى ذلك خلصت دراسة درة (2019) ودراسة Wesley, Katherine (2012) اللتين أظهرتا أن الثقافة الذكورية تشكل أحد أكبر التحديات التي تواجه النساء في المهن غير التقليدية، إذ تعد هذه المهن مجالاً ذكورياً. كما تؤكد نتائج هذه الدراسة ما ورد في الدراسات السابقة حول النظرة الجندرية التي تشكل التحدي الأكبر للنساء في المهن غير التقليدية، ويعكس سلوك الزملاء الذكور التحيز المجتمعي ضد عمل المرأة في هذه المهن، مما يؤدي إلى تعزيز الشعور بالعزلة والتمييز لدى النساء العاملات.

ثالثاً: التحديات التي تواجه المرأة العاملة في محطات الوقود من قبل المجتمع الأردني.

تشير نتائج الدراسة إلى أن المرأة العاملة في محطات الوقود تواجه رفضاً مجتمعياً ملحوظاً بسبب التصورات التقليدية التي تقصر أدوار النساء على العمل داخل المنزل أو في مهن أقل ارتباطاً بالأعمال الشاقة، إذ يُنظر إلى عملهن في محطات الوقود على أنه غير ملائم أو مخالف للصورة النمطية للجنسين. كما تبين أن هناك انقساماً في مواقف الأفراد تجاه عمل المرأة في محطات الوقود، إذ ما زال جزء كبير متشبهاً بالصورة النمطية التقليدية. وتبين أن المرأة العاملة في محطات الوقود تتعرض لنظرة دونية من قبل المجتمع، تعكس رفضاً ضمناً لدورها في هذه المهنة. يظهر هذا الانقسام بوضوح في التعليقات المهينة والسلوكيات التي تقلل من قيمة العمل الذي تقوم به المرأة، مما يظهر القصور في إدراك أهمية دور المرأة كجزء من القوى العاملة. من أبرز التحديات التي تواجهها المرأة العاملة في محطات الوقود هي التحرش بأشكاله المختلفة (اللفظي والجسدي)، والذي يعكس العنف القائم على النوع الاجتماعي. يشكل هذا النوع من التحديات ضغطاً نفسياً وجسدياً إضافياً، ويجعل بيئة العمل غير آمنة، الأمر الذي يعكس استغلال المجتمع للمرأة في ظل ظروفها الاقتصادية الصعبة. إلا أن هناك مقاومة للمرأة لهذه التحديات، ومحاولتها الحفاظ على كرامتها وسط بيئة عمل قاسية. كما تبين من نتائج الدراسة أن ردود الفعل تجاه عمل المرأة في محطات الوقود تتفاوت بين مؤيدين يرون فيها نموذجاً للشجاعة والاجتهاد، ومعارضين يرفضون فكرة وجود المرأة في مثل هذه المهن. وهذا يعكس الانقسام في المواقف الثقافية والاجتماعية تجاه عمل المرأة. كما ظهرت معاناة المرأة العاملة في محطات الوقود من تصور المجتمع بأنها تقوم بعمل غير لائق بالمرأة، مما يجعلها تواجه تحدياً مزدوجاً، بإثبات جدارتها في العمل من ناحية، ومواجهة التصورات السلبية التي تؤثر على هويتها المهنية من ناحية أخرى. هذه النتائج بالإمكان تفسيرها حسب نظرية الأدوار الجندرية، إذ ينظر المجتمع إلى عمل المرأة في محطات الوقود على أنه انتهاك للصورة النمطية المرتبطة بالجنس، الذي يتوقع من النساء العمل في أدوار تقليدية داخل المنزل أو في مهن مناسبة لهن. هذا التقيد بالأدوار التقليدية يعكس رفضاً للعمل الذي يتطلب الشدة أو التعرض للظروف الخارجية القاسية. تشير التعليقات والسلوكيات المهينة إلى محاولة المجتمع فرض حدود على دور المرأة استناداً إلى الجندر، مما يجعلها تواجه تحدياً مزدوجاً لإثبات كفاءتها وتحدي هذه القيود. كما أن تباين المواقف بين المؤيدين والمعارضين لعمل المرأة في محطات الوقود يعكس انتقالاً ثقافياً نحو قبول تدريجي لأدوار جديدة للمرأة في العمل، رغم استمرار تأثير الصور النمطية التقليدية. كما أن التحرش اللفظي والجسدي الذي تتعرض له العاملات يعكس العنف البنيوي المتجذر في التصورات الجندرية غير العادلة، إذ ينظر إلى المرأة كجسد بدلاً من فرد عامل يتمتع بالحقوق. وبالتالي، فإن نتائج الدراسة تكشف عن تداخل واضح بين الأدوار الجندرية التقليدية والعنف البنيوي. إذ تعمل الصور النمطية على تعزيز عدم تقبل المجتمع للمرأة في مهن ذكورية، بينما تخلق البنية الاقتصادية والاجتماعية بيئة تضع المرأة في موقف هش، عرضة للتحرش والتمييز. كما أن مقاومة النساء لهذه التحديات تعكس محاولتهن لإعادة تعريف الأدوار الجندرية التقليدية، وهو ما يمثل تحدياً للهيكل الاجتماعي الذي يسعى للحفاظ على الوضع القائم. فمن خلال نظريتي الأدوار الجندرية والعنف البنيوي، يمكن فهم النتائج كجزء من نظام اجتماعي أوسع يعزز الصور النمطية الجندرية ويخلق بيئة تمييزية ضد المرأة. إن عمل المرأة في محطات الوقود يمثل تحدياً للنظام الاجتماعي التقليدي، ويظهر في الوقت نفسه أهمية إعادة التفكير في السياسات الثقافية والاجتماعية لضمان بيئة عمل أكثر عدالة وأمان. هذه النتائج التي أظهرت أن المرأة العاملة في محطات الوقود تواجه تحديات كبيرة من المجتمع الأردني، تتراوح بين عدم الاحترام، والاستغراب من عملهن، والتحرش الجنسي، والوصم الناتج عن التصورات الجندرية التقليدية، تتفق مع نتائج دراسة درة (2019) من تأثير الثقافة المجتمعية على خيارات النساء في المهن غير التقليدية، ودراسة الشوا (2014) ومعاناة النساء في مهن يسيطر عليها الرجال اللواتي يواجهن ردود فعل اجتماعية سلبية. بما في ذلك الاندراء والتحرش الجنسي. ودراسة خليفة (2022) إذ نظرة المجتمع السلبية التي تعد مصدراً للضغط النفسي والاجتماعي للمرأة العاملة في المهن غير التقليدية. ودراسة (Roch, 2006) التي أشارت إلى أن النساء في المهن غير التقليدية يواجهن مشكلات مرتبطة بالصورة النمطية للجنس، بما في ذلك النظرة الدونية والتحرش. هذه النتائج تؤكد أن التحديات المجتمعية التي تواجه النساء العاملات في محطات الوقود تعكس تصورات جندرية تقليدية متجذرة في الثقافة الأردنية، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل صعبة وغير داعمة.

توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج، فإن الدراسة توصي بما يلي:

- 1- التوعية المجتمعية من خلال تنظيم حملات توعية باستخدام وسائل الإعلام لنشر قصص نجاح نساء عاملات في المهن غير التقليدية، لتغيير التصورات السلبية المرتبطة بالعمل النسائي في المهن غير التقليدية. وتعزيز صورة المرأة القادرة على العمل في مختلف المجالات.
- 2- وضع سياسات عمل تدعم النساء العاملات في بيئات ذكورية، بما في ذلك توفير بيئة آمنة خالية من التحرش والتحديات النفسية، وتقديم برامج تدريبية لزيادة ثقتهم بأنفسهن وتعزيز مهاراتهن القيادية.
- 3- تشجيع الأسرة على دعم المرأة في اتخاذ قراراتها المهنية، خاصة في المجالات غير التقليدية، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي.
- 4- تشجيع الزملاء الذكور في محطات الوقود على التعاون واحترام العاملات، مما يساعد في تعزيز بيئة العمل المساواتية والتقليل من الفجوة الجندرية.
- 5- تقديم برامج الدعم النفسي للعاملات للتعامل مع الضغط الاجتماعي والتحديات النفسية الناتجة عن العمل في بيئة تتسم بالتمييز الجندري.

References

- Abu Zaid, A. (2022). *Women in Parliament in the nineteenth Jordanian House of Representatives: Reality and challenges* (Unpublished master's thesis). The University of Jordan, Amman.
- Al-Hourani, M. (2013). The ideology of gender role in Jordanian society: A sociological study measuring the gender distance between parents' and children's generations. *Arab Universities Journal for Humanities*, 10(1), 1065–1066.
- Al-Hourani, M., & Al-Adayleh, L. (2012). Gender identity challenges among traffic policewomen in Jordanian society. *Arab Journal for Security Studies*, 28(59), 273–303. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-321810>
- Al-Shawa, M. (2014). The phenomenon of women working in male-dominated professions in Lebanon: Challenging the taboo by redefining gender roles. *Arab Journal of Sociology*, 26(27), 153–173.
- Al-Zghoul, H. (2012). *Gender issues of the female head of household in Ajloun Governorate* (Unpublished master's thesis). Yarmouk University, Irbid. <http://search.mandumah.com/Record/1223817>
- Arabiyat, M., & Anabtawi, M. (2019). *Non-traditional professions and their effectiveness on the future of Jordanian youth in the labor market: A qualitative study in the central region* (Unpublished master's thesis). The University of Jordan, Amman.
- Bourdieu, P. (2009). *Masculine domination* (S. Qa'frani, Trans.; 1st ed.). Center for Arab Unity Studies.
- Butrica, B., Kuehn, D., & Sirois, M. (2023). *Women in apprenticeships and nontraditional occupations in the United States*. Apprenticeship Evidence-Building Portfolio, Urban Institute.
- Department of Statistics. (2023). *Jordanian women: Facts and figures*. <https://dosweb.dos.gov.jo>
- Dhara, J. (2019). Women: Opportunities and barriers to participation in non-traditional professions and sectors for women. Women's Work Association. <http://dx.doi.org/10.3126/jtd.v2i0.15437>
- Kenneth, Z. (2014). The future of non-traditional occupations for women: A comprehensive review of the literature and implication for workplace learning and performance. *Journal of Diversity Management*, 9(1), 7–18. <https://doi.org/10.19030/jdm.v9i1.8619>
- Khalifa, M., & Hichour, M. (2022). Women's work in the informal sector. *Journal of Human and Social Studies*, 11(10), Oran. <https://doi.org/10.46315/1714-011-001-005>
- Kradsha, M., Malouli, N., & Al-Mamari, S. (2018). Gender and the patterns of unwanted professions for women: A field study on a sample from Omani society. *Gulf and Arabian Peninsula Studies Journal*, 44(169). <https://doi.org/10.34120/jgaps.v44i169.2511>
- Mortensen, D. (2021). How to do thematic analysis of user interviews. Interaction Design Foundation. <https://www.interaction-design.org/>

- Mustafa, M. (2015). Attitudes towards women's work in non-traditional professions and its relation to intellectual stagnation in light of some demographic variables. *Arab Studies Journal*, 14(2), 219–253.
- Naples, N. A., Hoogland, R. C., Wickramasinghe, M., & Wong, W. C. A. (Eds.). (2016). [Title not provided].
- Outain, S., Al-Yuwail, D., Al-Rayes, F., Al-Omari, M., & Al-Aqeel, H. (2022). The contradiction between work roles and gender traits: Effects of deviating from gender stereotypes on job satisfaction. *Journal of the Institute of Public Administration*, 62(3). <http://search.mandumah.com/Record/1223817>
- Reis, J., & Menezes, S. (2019). Gender inequalities in the military service: A systematic literature review. *Sexuality & Culture*, 24. <https://doi.org/10.1007/s12119-019-09662-y>
- Roche, T. (2006). *Women in nontraditional careers* (USF Tampa Graduate Thesis and Dissertation). <https://digitalcommons.usf.edu/etd/2676>
- Shrestha, S. (2016). Understanding the challenges of women in non-traditional occupations. *Journal of Training and Development*, 2.
- Wesley, K. (2012). Women in nontraditional occupations: A case study of worker motivation. *Educational Administration: Theses, Dissertations, and Student Research*, 118. <https://digitalcommons.unl.edu/cehsedaddiss/118/>
- Wiley Blackwell. (n.d.). *Wiley Blackwell encyclopedia of gender and sexuality studies*. Hoboken, NJ: Wiley Blackwell.