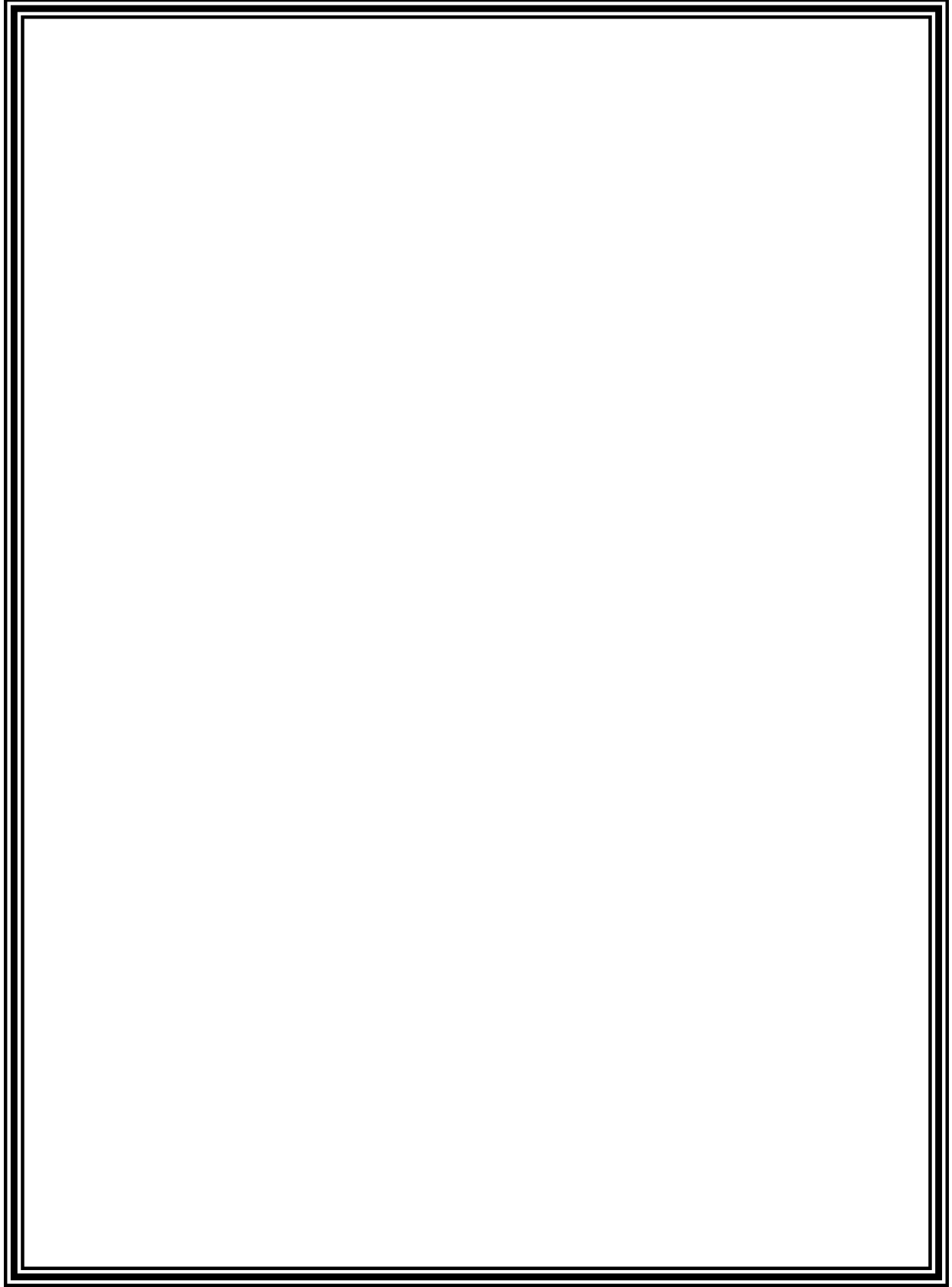


دراسات في الإدارة والاقتصاد



التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنية دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

الأستاذ الدكتور

محمود علي الروسان

الأردن - جامعة إربد الأهلية- كلية العلوم المالية والإدارية

الدكتورة

رنا علي بني عيسى

الأردن - جامعة اليرموك- كلية الآداب

الدكتورة

ضحى أحمد الروسان

الأردن - جامعة جدارا – كلية العلوم التربوية



دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

The Challenges Facing Jordanian Female Academics:
An Applied Study in Some Jordanian Public Universities

الأستاذ الدكتور

محمود علي الروسان

الأردن - جامعة إربد الأهلية - كلية العلوم المالية والإدارية

Professor Dr. Mahmoud Ali Al-Rousan

Jordan - Irbid National University - Faculty of Business

Mahmoudrousan12@gmail.com

الدكتورة

ضحى أحمد الروسان

الأردن - جامعة جدارا - كلية العلوم التربوية

Dr. Duha Ahmed Al-Rousan

Jordan - Jadara University

Faculty of Educational Sciences_

dohaalrosan444@gmail.com

الدكتورة

رنا علي بني عيسى

الأردن - جامعة اليرموك - كلية الآداب

Rana Ali Baniissa

Jordan - Yarmouk University

Faculty of Arts

rana.baniissa@gmail.com

ملخص:

وصفي تحليلي طُبّق على عينة عشوائية مكونة من (٨٨٦) أكاديمية خلال العام الجامعي ٢٠٢٤. اعتمد البحث على مقياسٍ تم تطويره لقياس هذه التحديات، حيث أشارت النتائج إلى أن المتوسطات الحسابية لجميع الأبعاد جاءت بدرجة متوسطة، مع تصدر "التحديات الإدارية" للترتيب الأول، تليها "التحديات المجتمعية" ثانياً،

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مستوى الأهمية النسبية للتحديات متعددة الأبعاد (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية-الاجتماعية، الشخصية) التي تواجهها الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الحكومية من منظورهن الذاتي، وذلك عبر منهج

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

(لصالح ١١-١٥ سنة)، مما يُظهر تفاوتاً في تجارب الأكاديميات بناءً على خصائصهن الديموغرافية. الكلمات المفتاحية: الأكاديميات، التحديات، الجامعات الأردنية الرسمية.

ثم "الأكاديمية" ثالثاً، فالاقتصادية- الاجتماعية" رابعاً، وأخيراً "الشخصية" في المرتبة الخامسة. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التحديات تعزى لمتغيرات الفئة العمرية (لصالح ٦٠ سنة فأكثر)، والحالة الاجتماعية (لصالح الأرملة)، والمستوى التعليمي (لصالح حملة البكالوريوس)، وعدد سنوات الخبرة

Abstract

This study aimed to analyze the relative importance of multidimensional challenges (administrative, community-related, academic, socio, economic, and personal) faced by female academics working in Jordanian public universities from their own perspectives. A descriptive-analytical approach was applied to a random sample of 886 female academics during the 2024 academic year. The research relied on developed scale to measure these challenges. The results indicated that the arithmetic means of all dimensions fell within a moderate level, with "administrative challenges" ranking first, followed by "community-related challenges" in second place, "academic challenges" in third, "social and economic

challenges" in fourth, and finally "personal challenges" in fifth place. The findings also revealed statistically significant differences in the level of challenges attributed to demographic variables, including: Age group: in favor of those aged 60 years and above. Marital status: in favor of widows. Educational level: in favor of bachelor's degree holders. Years of experience: in favor of those with 11-15 years of experience. These results highlight disparities in the experiences of female academics based on their demographic characteristics, underscoring the need for tailored institutional policies to address these multifaceted challenges.

Keywords: Academies, Challenges, Jordanian Public Universities.

المقدمة:

والاستشارات وتطوير القوى البشرية. ويُعزى نجاح الجامعات إلى كفاءة أعضائها التدريسيين، الذين يقع على عاتقهم نشر المعرفة الحديثة وتطبيقها بفاعلية. تحظى الجامعات الأردنية بمكانة رفيعة في المجتمع، إذ تمثل مراكز للعلم والمعرفة وتسهم في تطوره. غير أن الحفاظ على

تُعدّ الجامعة من أبرز المؤسسات التربوية التي يعتمد عليها المجتمع في نشر المعرفة وتحقيق التطلعات المستقبلية. ومع تطور دور الجامعات، لم تُعدّ مهامها تقتصر على التعليم، بل أصبحت مؤسسات إنتاجية تسهم في البحث العلمي

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

هذه المكانة يتطلب وجود كوادر تدريسية مؤهلة قادرة على تحقيق الأهداف الأكاديمية والمجتمعية. لذا، من الضروري تطوير الأداء الأكاديمي والتعامل مع التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية لضمان استمرار دورها الفاعل.

تمثل البيئة الجامعية في الأردن انعكاساً للتفاعل بين السياسات المؤسسية والقيم الاجتماعية، لا سيما في ظل التحولات التي تشهدها المملكة في تمكين المرأة بالتعليم العالي. ورغم أن الأكاديميات الأردنيات يشكّلن نحو ٤٨% من أعضاء الهيئة التدريسية، وفقاً لتقرير المجلس الأعلى للسكان (٢٠٢٢)، إلا أنهن يواجهن تحديات مؤسسية ومجتمعية، مثل البيروقراطية الجامعية والضغط المرتبطة بالأدوار الجندرية التقليدية. وتشير الدراسات إلى أن الأنظمة الجامعية في الأردن تُدار بآليات هرمية صارمة، مما يعيق المرونة في الترقّيات وتوزيع المهام البحثية. فقد وجدت دراسة (Al-Lozi & Al-Husban, 2020) أن ٧٨% من الأكاديميات في الجامعات الحكومية يعانين من غياب الشفافية في معايير الترقية، مقارنةً بـ ٥٢% بين الذكور. كما توضح تقارير البنك الدولي (٢٠٢١) أن توزيع الأعباء الأكاديمية والإدارية لا يراعي الفروق الجندرية، مما يؤدي إلى تفاقم ظاهرة "التسرب الأكاديمي غير المرئي" بين النساء.

إضافةً إلى العوائق المؤسسية، تواجه الأكاديميات الأردنيات ضغوطاً مجتمعية مرتبطة بدورهن كـ "معيّلات للأسر" و"حارسات للقيم الأسرية". وتظهر بيانات اليونسكو (٢٠٢٣) أن ٦٥% من الأكاديميات في العالم العربي يعانين من صراع بين الالتزامات البحثية والمهام المنزلية، وهي نسبة مرتفعة في الأردن بسبب الثقافة المحافظة السائدة. في هذا السياق، تتحمل إدارة الجامعات مسؤولية دعم الأكاديميات وتمكينهن من تجاوز التحديات، عبر تطوير سياسات عادلة للترقيات وتوزيع الأعباء، وتعزيز المرونة في بيئة العمل. كما أن معالجة هذه التحديات تتطلب دراسات معمقة تستكشف التفاعل بين الهياكل المؤسسية والضغط الاجتماعي، وتأثيرها على تجربة الأكاديميات في الأردن.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

مع التطور المتسارع في قطاع التعليم العالي، أصبحت الجامعات مراكز رئيسية لإنتاج المعرفة. ويُعدّ أعضاء هيئة التدريس العنصر الأساسي في تحقيق أهداف الجامعات، حيث يتحملون مسؤولية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ورغم أن الأكاديميات الأردنيات يشكّلن نسبة كبيرة من القوى الأكاديمية، إلا أنهن يواجهن تحديات تعيق تقدمهن المهني. تنسّم الهياكل المؤسسية في الجامعات الأردنية بالبيروقراطية، مما يحدّ من فرص الأكاديميات

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

في الترقيات الأكاديمية وتوزيع الأعباء التدريسية والبحثية بعدالة. فقد كشفت دراسة (Al-Lozi & Al-Husban, 2020) أن ٧٨% من الأكاديميات في الجامعات الحكومية يواجهن صعوبات في الترقية بسبب غياب الشفافية، مقارنةً بـ ٥٢% من الذكور. كما أظهرت تقارير البنك الدولي (٢٠٢١) أن توزيع المهام الأكاديمية والإدارية لا يأخذ في الاعتبار الفروق الجندرية، مما يؤدي إلى زيادة الأعباء غير المرئية على الأكاديميات.

إضافةً إلى العوائق المؤسسية، تواجه الأكاديميات ضغوطاً اجتماعية تعكس تحديات الأدوار الجندرية التقليدية. فتشير دراسة (Al-Hassan et al., 2019) إلى أن الأكاديميات يتحملن مسؤوليات مزدوجة، حيث يُتوقع منهن تحقيق التفوق الأكاديمي مع الالتزامات العائلية. وتدعم بيانات اليونسكو (٢٠٢٣) هذا الطرح، إذ تبين أن ٦٥% من الأكاديميات في العالم العربي يعانين من صراع بين الالتزامات البحثية والواجبات الأسرية، وهي نسبة مرتفعة في الأردن بسبب الثقافة المحافظة. في ظل هذه التحديات، تبرز إشكالية البحث في غياب استراتيجيات واضحة لمعالجتها وتأثيرها على تطور الأكاديميات في الجامعات الأردنية. فبينما تناولت دراسات عدة التحديات المؤسسية أو الضغوط الاجتماعية بشكل منفصل، تظل الدراسات التي تستكشف التفاعل بين هذين

البعدين وتأثيره على تجربة الأكاديميات نادرة. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال تحليل كيفية تداخل الهياكل المؤسسية والضغوط الاجتماعية في تشكيل المسار المهني للأكاديميات الأردنيات، وما يترتب على ذلك من تحديات وفرص. من هنا جاءت الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس والذي ينص "ما التحديات التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية؟" ويتفرع عن هذا السؤال السؤالان الفرعيين الآتيين:

١. ما مستوى الأهمية النسبية للتحديات (الإدارية، والمجتمعية، والأكاديمية، والاقتصادية والاجتماعية، والشخصية) التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهن؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للتحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية تبعاً للمتغيرات (الفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية الدراسة إلى الأهمية العلمية والأهمية العملية، حيث تسعى إلى تقديم مساهمة معرفية جديدة تسلط الضوء على التحديات التي

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

تحسين السياسات الجامعية: توفر الدراسة توصيات لصناع القرار في الجامعات الأردنية حول كيفية تطوير سياسات إدارية أكثر عدالة ومرونة لدعم الأكاديميات في مساراتهن المهنية.

تعزيز بيئة العمل الأكاديمية: تساهم النتائج في تحسين بيئة العمل من خلال اقتراح استراتيجيات لتقليل العوائق البيروقراطية وضمان توزيع عادل للأعباء الأكاديمية والإدارية بين الجنسين.

تمكين الأكاديميات: تساعد هذه الدراسة في تسليط الضوء على التحديات التي تواجه الأكاديميات، مما يساهم في تعزيز الوعي بحقوقهن وفرصهن المهنية، وتشجيعهن على المشاركة الفعالة في عمليات صنع القرار داخل الجامعات.

إفادة الجهات المعنية: يمكن للمنظمات المهتمة بحقوق المرأة والتعليم العالي، مثل الهيئات الحكومية والمنظمات غير الحكومية، الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع استراتيجيات لدعم الأكاديميات وتعزيز دور المرأة في التعليم العالي.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الكشف عن مستوى الأهمية النسبية للتحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهن.

تواجه الأكاديميات في الجامعات الأردنية من منظور مزدوج يجمع بين الهياكل المؤسسية والضغط الاجتماعي.

أولاً: الأهمية العلمية

سد الفجوة البحثية: تتناول هذه الدراسة موضوعاً لم يحظَ ببحثٍ كافٍ، حيث تركز على التفاعل بين العوامل المؤسسية والضغط الاجتماعي وتأثيره على تجربة الأكاديميات، في حين أن معظم الدراسات السابقة تناولت هذه العوامل بشكل منفصل.

توسيع الإطار النظري: تقدم الدراسة تحليلاً نظرياً معمقاً لبيئة العمل الأكاديمية من منظور متعدد الأبعاد، مما يساهم في تطوير النظريات المتعلقة بالتميز الجندري في المؤسسات الأكاديمية.

إثراء الأدبيات الأكاديمية: تساهم الدراسة في تعزيز الأدبيات المتعلقة بالمرأة في التعليم العالي، لا سيما في السياقات الثقافية المحافظة مثل الأردن، ما يتيح مقارنات مع بيئات أكاديمية أخرى على المستويين الإقليمي والدولي.

توفير بيانات حديثة: تعتمد الدراسة على بيانات محدثة ومصادر موثوقة، مما يعزز مصداقيتها ويجعلها مرجعاً مهماً للباحثين المهتمين بدراسة قضايا تمكين المرأة في المؤسسات الأكاديمية.

ثانياً: الأهمية العملية

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

٢. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية للتحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية تبعاً للمتغيرات (الفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة).

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للدراسة

التحديات: "أي تغيير أو تحوّل كمّي أو نوعي يفرض متطلبات تفوق قدرات المجتمع، مما يستدعي اتخاذ إجراءات استجابة لها" (الرويلي، ٢٠٢٣، ٥٩٤).

وتعرف التحديات إجرائياً: تشير إلى مجموعة معوّقات (إدارية، مجتمعية، أكاديمية، اقتصادية-اجتماعية، وشخصية) تواجه أعضاء هيئة التدريس من الأكاديميات في الجامعات الأردنية الرسمية، وتتعلق بمجالات عملهم كالتعليم، والإدارة، والبحث العلمي، والتفاعل مع الطلبة، مما يؤثر سلباً على أدائهم المهني.

التحديات الإدارية: تُشير إلى المشكلات المرتبطة بضعف تمويل البحوث العلمية، وزيادة الأعباء التدريسية الأسبوعية، وضعف استقطاب الكفاءات الأكاديمية النسائية، بالإضافة إلى غياب الشفافية في التعامل بين الأكاديميات والإداريين، وانتشار الروتين والبيروقراطية في بيئة العمل الجامعية" (العيسوي ومحمد، ٢٠١٩).

التحديات المجتمعية: تتمثل في النظرة التقليدية لدور الأكاديميات، وضعف الوعي المجتمعي بأهمية مساهمتهم في تنمية المجتمع، إلى جانب قلة الدعم من المؤسسات الخاصة، وعدم الاعتراف الكافي بإنتاجهم العلمي، مما يؤثر على فرصهم في المشاركة الفاعلة في التطوير المجتمعي (اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ٢٠٢١).

التحديات الأكاديمية: تشمل العقبات التي تواجه الأكاديميات في الجامعات الأردنية الرسمية، مثل ضعف فرص تنمية المهارات العلمية والإبداعية، وغياب بيئة العمل الداعمة، بالإضافة إلى النزعة الفردية لدى بعض الزملاء الذكور، والتحيز في المعاملة لصالح الأكاديميين الذكور في مختلف الجوانب الأكاديمية" (المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا في الأردن، ٢٠٢٢).

التحديات الاقتصادية والاجتماعية: تتعلق بتعدد المسؤوليات الأسرية التي تتحملها الأكاديميات، وصعوبة التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، إلى جانب تعقيد معايير الترقية الأكاديمية، والتي غالباً ما تكون أكثر صرامة عند مقارنتهن بزملائهن الذكور (العزام والخرابشة، ٢٠٢٠).

التحديات الشخصية: تشمل العقبات التي تواجه الأكاديميات نتيجة لضيق الوقت المتاح لإجراء الأبحاث بسبب الأعباء الأسرية، وضعف مشاركتهن في صنع القرارات الأكاديمية، بالإضافة إلى التمييز في توزيع المكافآت

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

والفرص المهنية لصالح الزملاء الذكور
" (المعاينة وعبد الله، ٢٠٢٢).

الأكاديميات العاملة: "هن عضوات هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، ويشملن من يحملن رتباً أكاديمية مختلفة مثل أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس، أو مساعد بحث وتدرّس" (وزارة التعليم العالي الأردنية، ٢٠٢٠).

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد الدراسة الحالية بالمحددات الآتية:

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية.

الحدود الزمانية: طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤م.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في الجامعات الأردنية الرسمية، وهي: (جامعة اليرموك، جامعة آل البيت، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، جامعة مؤتة، الجامعة الهاشمية، الجامعة الأردنية).

محددات الدراسة: يتحدد تعميم نتائج الدراسة بصدق الأداة المستخدمة وثباتها، وصدق وموضوعية استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الأداة.

الإطار النظري:

شهدت السنوات الأخيرة زيادة كبيرة في حضور المرأة ضمن مؤسسات التعليم العالي في الأردن،

سواءً بين صفوف الطالبات أو الهيئات التدريسية. ومع ذلك، ما تزال الأكاديميات في الأردن تعاني من تحديات متعددة المستويات هيكلية وثقافية ومؤسسية تؤثر سلباً على اندماجهن في المجال الأكاديمي وتقدمهن الوظيفي. وتكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على العوامل المُكوّنة لهذه التحديات، واستراتيجيات التغلب عليها، وانعكاساتها على كفاءة الأكاديميات واستقرارهن الوظيفي. ومن جهة أخرى، تُبرز الأدبيات الاجتماعية الدور الحيوي الذي تلعبه الأكاديميات في المجتمعات العربية كفاعلات رئيسيات في عمليات التطوير والنهضة. وبالتالي، فإن تمكين هذه الفئة وزيادة مشاركتهن في التنمية المجتمعية لا يُعزز فقط مكانتهن المهنية، بل يسهم في توسيع إدراكهن بالعقبات التي تعترض مسيرتهن. ويُعتبر دعم الأكاديميات وتذليل الصعوبات أمامهن خطوة جوهرية لضمان وصولهن إلى مراكز صنع القرار داخل الجامعات العربية، مما يُحقق نقلة نوعية في بيئة العمل الأكاديمي.

ويؤكد بورديو (Bourdieu) أن بنية العلاقات الموضوعية داخل النسق الأكاديمي هي العامل الأساسي في توجيه التفاعلات بين أعضائه، وهو ما يتوافق مع رؤية كيتشر (Kitcher) التي تشدد على أهمية توفير بيئة اجتماعية إيجابية داخل الحقل الأكاديمي، وتعزيز التعاون والمرونة بين أعضائه، إلى جانب ضبط عملية المنافسة

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

مجالات التحديات التي تواجه الأكاديميات
الأردنيات

١. التحديات المؤسسية والإدارية: وتتمثل
بضعف التمثيل النسائي في مواقع صنع القرار
الأكاديمي، وغياب السياسات المؤسسية الداعمة
للتمكن الجندري، ومحدودية الفرص للحصول
على منح بحثية أو بعثات مقارنة بالزملاء
الذكور (Al-Ali, 2018).

٢. التحديات الاجتماعية والثقافية: وتتمثل
الأدوار النمطية للجنس في المجتمع الأردني
والتي تضع أعباء أسرية أكبر على النساء،
والنظرة التقليدية تجاه المرأة العاملة في المجال
الأكاديمي، والضغوط الاجتماعية المرتبطة
بالتوفيق بين العمل والحياة الأسرية (Kilani &
Sakijha, 2002).

٣. التحديات البحثية والمهنية: وتشمل ضعف
شبكات الدعم البحثي، وقلة الفرص في
المؤتمرات الدولية والتدريبات البحثية النوعية،
والتحيز في تقييم الأداء العلمي في بعض
الكليات (Hamdan, 2005).

٤. التحديات النفسية والانفعالية: وتتمثل
الشعور بالإقصاء وعدم الاعتراف بالكفاءة،
وضغوط إثبات الذات ضمن بيئة يغلب عليها
الذكور، والقلق المهني المرتبط بغياب الأمن
الوظيفي والتقدير المؤسسي (Abu Rabia, 2020).

وتنظيم شروطها لتقليل آثارها السلبية
(Kitcher, 2000). كما تتقاطع هذه
الأنطروحات مع رؤية بيكرنج (Pickering, 1993)
التي تسلط الضوء على الطبيعة البنائية
للحقل العلمي بوصفه نظاماً متكاملًا يجمع بين
العناصر المادية والبشرية. وتدعم "نظرية الشبكة
الفاعلة" (Actor Network Theory) هذا
المفهوم، حيث تعتبر أن الحقل العلمي هو شبكة
ديناميكية متجددة تتضمن تفاعلاً مستمراً بين
الجوانب المادية والإنسانية (Fountain, 1999).

وفي هذا الإطار، يرى بارسونز (Parsons)
وزملاؤه أن الجامعة تمثل نسقاً أكاديمياً بنوياً
يسهم في تحقيق التوازن داخل النظام الكلي
بفضل دوره في البحث العلمي والتطوير. ويشير
إلى أن العلاقة بين العمليات الإدارية والأنشطة
الأكاديمية والبحثية داخل هذا النظام البيروقراطي
هي علاقة تبادلية معقدة تتأثر بالعديد من
التحديات الإدارية (درويش، ٢٠١٣). أما ألفريد
مارشال، فيؤكد على القيمة الاقتصادية للتعليم
والمعرفة، مشيراً إلى أن الاستثمار في رأس المال
الفكري يُعدّ من أكثر أشكال الاستثمار أهمية،
حيث إن الإنفاق على البحث العلمي لا يعتبر
إهداراً للموارد، بل هو استثمار طويل الأمد
يمكنه تعزيز التنمية وزيادة الدخل القومي إذا تم
توظيفه بشكل صحيح (زويلف وآخرون، ١٩٩٧).

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

النظريات المفسرة التحديات التي تواجه
الأكاديميات الأردنيات

يمكن الاستناد إلى عدة نظريات اجتماعية
ونفسية وتنظيمية تساهم في فهم العوامل المؤثرة
على واقع الأكاديميات، خاصة في ظل السياقات
الثقافية والمؤسسية السائدة. فيما يلي عرض
لأبرز هذه النظريات:

١. نظرية الدور الاجتماعي (Social Role Theory)

تفترض هذه النظرية أن الاختلافات بين الجنسين
في الأدوار والسلوكيات ناتجة عن التوقعات
المجتمعية والثقافية المرتبطة بالجنس.
الأكاديميات قد يواجهن تحديات بسبب
الصراعات بين أدوارهن المهنية والأدوار
الاجتماعية التقليدية (كزوجة أو أم)، حيث قد
تواجه الأكاديميات الأردنيات ضغوطاً للتوفيق
بين العمل الأكاديمي ومتطلبات الأسرة، مما
ينعكس على تطورهن المهني (Eagly & Wood, 2012).

٢. نظرية السقف الزجاجي (Glass Ceiling Theory)

تشير إلى الحواجز غير المرئية التي تحول دون
ترقية النساء إلى المناصب العليا، رغم كفاءتهن،
ويمكن استخدام النظرية لفهم الأسباب الكامنة
وراء ضعف تمثيل الأكاديميات الأردنيات في

المناصب القيادية داخل الجامعات
(Cotter et al., ٢٠٠١).

٣. نظرية التمييز المؤسسي (Institutional Discrimination Theory)

تفترض أن السياسات والممارسات داخل
المؤسسات (كالتعليم العالي) قد تُنتج تمييزاً
منهجياً ضد فئات معينة مثل النساء، ويمكن أن
تُفسر هذه النظرية الممارسات الأكاديمية أو
السياسات الإدارية التي تعيق تقدم الأكاديميات
(Reskin, 2000).

٤. نظرية العوامل البنائية/الهيكليّة (Structural Constraints Theory)

تركز هذه النظرية على تأثير البنية الاجتماعية
والمؤسسية في تقييد فرص الأفراد في التقدم،
ويمكن توظيف هذه النظرية لتحليل العقبات
المرتبطة بنقص التمويل، أو السياسات الإدارية
الجامدة، أو المركزية في اتخاذ القرار (Risman, 2004).

٥. نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)

تفترض أن العلاقات المهنية تُبنى على تبادل
المنفعة، وتُحدد استمرارية العلاقة بناءً على
الموازنة بين الجهد المبذول والعائد المتوقع،
وتُفسر هذه النظرية انخفاض الرضا الوظيفي أو
الإحباط المهني إذا شعرت الأكاديمية بعدم
التقدير أو بعدم الإنصاف في بيئة العمل
(Blau, 1964).

٦. نظرية الضغط المهني (Occupational Stress Theory)

تركز على الضغوط الناتجة عن عبء العمل، وتعارض الأدوار، وانخفاض السيطرة على بيئة العمل، وتساعد على فهم أثر التحديات اليومية في الجامعة على الصحة النفسية والرضا الوظيفي للأكاديميات (Lazarus & Folkman, 1984).

الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، وذلك وفق ترتيبها الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

أجرى الرويلي (٢٠٢٣) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية في جامعة الجوف للعلاقات الإنسانية، والتحديات التي تواجه تطبيقها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت على عينة من (٢٥٠) امرأة من أعضاء هيئة التدريس. أظهرت النتائج أن ممارسة القيادات النسائية للعلاقات الإنسانية جاءت بمستوى متوسط، حيث كانت أكثر الممارسات بروزاً في مجالي الاتصال والتواصل، بينما جاءت ممارساتهن في مجالي التحفيز والدعم، والمساواة والمشاركة بدرجة متوسطة. كما كشفت

الدراسة عن تحديات رئيسية، أبرزها التمسك الحرفي باللوائح والأنظمة دون مراعاة الجوانب الإنسانية، إضافة إلى الأعباء الإدارية والمسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتق القيادات النسائية.

وقام انوانا وكايودي (Anwana & Kayode, 2023) بدراسة سعت هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه الأكاديميات في مؤسسات التعليم العالي في إفريقيا فيما يتعلق بتقدمهن الأكاديمي. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات منظمة مع (٢٠) امرأة أكاديمية. وأشارت النتائج إلى أن الأكاديميات في هذه المؤسسات يواجهن صعوبات كبيرة في الإنتاج العلمي بسبب الالتزامات الأسرية، وضعف التدابير المؤسسية لدعم تقدم المرأة أكاديمياً، إلى جانب نقص تمويل البحوث العلمية.

رصدت دراسة كرادشه وزملاؤه (٢٠٢٣) العوائق الإدارية والاقتصادية والأكاديمية التي تُحدث تأثيراً سلبياً على تعزيز رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، طبقت على عينة ضمت (٦٠٠) أكاديمي. وكشفت النتائج تصدر التحديات الإدارية قائمة المعوقات، وتجلت في: ارتفاع الأعباء التدريسية، وبُطء دعم البحوث العلمية، وتعقيد الإجراءات الإدارية، ونقص الكوادر المساندة. بينما احتلت التحديات الاقتصادية المرتبة الثانية، وتمثلت

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت على (٢٠٠) أكاديمي من جامعات الولايات المتحدة والمكسيك وأستراليا والبرازيل، أن الأكاديميات اللواتي يدركن التسلسل الهرمي في مجال عملهن هن أكثر عرضة للاعتقاد بأنه يضر آفاق عملهن كونهن نساء في الأوساط الأكاديمية، كما تبين أنهن لم يكن متشائمات بشأن التحديات التي تواجههن في الوقت الحالي فحسب، بل كنّ أكثر تشككاً في إمكانات النساء في التغلب على مثل هذه التحديات في المستقبل.

كما قام ويستوبي وآخرون Westoby et al., (2021) بدراسة هدفت إلى التعرف على التحديات والعوامل التي تحول دون نجاح الأكاديميات في مؤسسات التعليم العالي في المملكة المتحدة، وذلك من خلال المراجعة المنهجية (٣٢) ورقة بحثية تناولت هذه القضية، وكشفت نتائج المراجعة أن الأكاديميات في المملكة المتحدة يعانين من عدم قدرتهن على الموازنة بين واجباتهن الأسرية وواجباتهن المهنية، وعدم وجود مساواة بينهن وبين زملائهن الذكور والتحيز المستمر، والحوازر والمعايير المزدوجة وبيئات العمل غير الداعمة.

وأبرزت نتائج دراسة راماناند- مانسينغها وخانب Ramnund-Mansingha & Khanb, (2020) التي تناولت مراجعة التحديات التي تواجهها المرأة في المجال

في: ضعف التمويل البحثي، وتراجع دعم القطاع الخاص للبحث الأكاديمي، وانخفاض الحوافز المادية للباحثين. في حين جاءت التحديات الأكاديمية - كطول فترة تقييم الأبحاث وصعوبة النشر في الدوريات العلمية - بدرجة تأثير متوسطة. وأظهرت الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصوّر العوائد البحثية وفقاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، التخصص، الدرجة العلمية، الحالة الاجتماعية)، في حين رصدت اختلافات دالة مرتبطة بعمر الأكاديمي، وعدد سنوات الخبرة، ومستوى الدخل. واستهدفت دراسة مبوكانما وستريدموم (Mbukanma & Strydom 2022) استكشاف التحديات والعوامل التي تؤثر على تقدم المرأة في المسار الأكاديمي. استخدمت الدراسة المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات مع (١٩) من أعضاء هيئة التدريس الدائمين في إحدى الجامعات بجنوب إفريقيا، كما تمت مراجعة الأدبيات السابقة لتوفير رؤية أوسع حول السياق. توصلت النتائج إلى أهمية مراجعة سياسات التوظيف والترقيات، بالإضافة إلى ضرورة وجود برامج دعم موجهة للأكاديميات لتعزيز تقدمهن المهني.

وأبرزت نتائج دراسة إسلين زياء ويلدرم Eslen- Ziya & Yildirim, (2021) التي بحثت في تصورات الأكاديميات لتحديات النوع الاجتماعي في الأوساط الأكاديمية كحوازر أمام الإنجاز،

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

الأكاديمي في جنوب إفريقيا، من خلال إجراء مقابلات شبه منظمة على (٢٠) أكاديمية من الأكاديميات المشاركات من مختلف الفئات العرقية والعمرية في جامعة كوازولو ناتال، أن الأكاديميات المشاركات في الدراسة يعانون من الإجهاد وزيادة العبء الوظيفي، وعدم الرضا الوظيفي، وانعدام الأمن الوظيفي والعوامل النفسية الاجتماعية، والافتقار إلى التقدير، وضعف معايير سياسة الترقّيات الجديدة مع إضافة المتطلبات غير الأكاديمية، والخوف من القواعد واللوائح المفرطة والتغيير في المنظمة، وإعادة الهيكلة وغموض الدور.

كما قامت أبو صيام (٢٠١٨) بدراسة هدفت تعرف المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات الأردنية ومقترحات للتحسين من وجهة نظرهن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وأجريت على عينة مكونة من (١٢٢) من القيادات النسائية في الجامعات الأردنية، وتوصلت النتائج إلى أن المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية جاءت بدرجة متوسطة، معوقات ثقافية اجتماعية وذاتية، إدارية ومهنية تنظيمية. وقد جاءت خمس فقرات من المعوقات الثقافية الاجتماعية وفقرتان من المعوقات الذاتية بدرجة مرتفعة.

وفي دراسة أجراها الصومالي وآخرون (٢٠١٩)، تم استكشاف التحديات التي تواجه المرأة الأكاديمية في الوصول إلى المناصب القيادية

في مؤسسات التعليم العالي الحكومية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة من ١٣٠ أكاديمية من جامعة الملك عبد العزيز في جدة. كشفت النتائج أن أبرز التحديات التي تعترض القيادات النسائية التحديات التنظيمية، والمتمثلة في ضعف تبادل المعلومات بين الإدارات النسائية، تليها التحديات الشخصية، مثل صعوبة تحقيق التوازن بين الالتزامات الأسرية والمهنية، والقدرة على اتخاذ القرارات بعيداً عن العواطف الشخصية.

أما دراسة التوبجيري (٢٠١٨)، فقد هدفت إلى مقارنة التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات السعودية واليابانية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمقارن، واعتمدت على الاستبانة، بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلات كأدوات لجمع البيانات. شملت العينة ٧١ من القيادات الأكاديمية النسائية من كلا البلدين. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية، حيث كانت التحديات أكثر وضوحاً لدى القيادات النسائية في الجامعات السعودية مقارنةً بنظيرتهن في اليابان.

وفي دراسة أخرى أجرتها العلي (٢٠١٥)، تم تسليط الضوء على التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية، مع التركيز

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

على جامعة تبوك. شملت الدراسة عينة من ٦٥ أكاديمية، وكشفت النتائج عن عدد من التحديات، أبرزها نقص أعضاء هيئة التدريس والإداريين، والتأخير في إنجاز المعاملات، ومحدودية الصلاحيات الممنوحة، إضافة إلى قلة المساحات المكتبية المتاحة، وضعف نظام الحوافز، والمركزية في اتخاذ القرارات، إلى جانب قلة الفرص التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وضعف موثوقية المعلومات المتاحة لاتخاذ القرارات الفعالة.

ومن جانب آخر، تناولت دراسة الحراشة (٢٠١١) معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت. شملت الدراسة عينة من ١١٣ عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج أن من أبرز العوائق التي تعترض البحث العلمي في الجامعة كثرة الأعباء التدريسية، وضعف الدعم المالي المخصص للبحوث. كما تبين أن لعدد سنوات الخبرة البحثية تأثيراً في التغلب على هذه التحديات، في حين لم تُظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في تأثير العوامل الأخرى.

التعقيب على الدراسات السابقة

تُظهر الدراسة الحالية تشابهاً ملحوظاً مع عدد من الدراسات السابقة من حيث تركيزها على التحديات المؤسسية، مثل دراسات الرويلي (٢٠٢٣) وكرادشه وآخرون (٢٠٢٣). كما تتقاطع نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه

دراسات أخرى كأبو صيام (٢٠١٨) والصومالي وآخرون (٢٠١٩) في إبراز التحديات المجتمعية والجنديرية. أما من حيث المنهجية، فإن الدراسة الحالية تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وهو النهج ذاته المستخدم في دراسات العلي (٢٠١٥) والحراشة (٢٠١١)، حيث تم توظيف الاستبانة كأداة رئيسية لقياس التحديات.

وفي المقابل، تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عدة جوانب مهمة. فهي لا تكتفي بدراسة الجوانب المؤسسية أو المجتمعية بمعزل، بل تقدم تحليلاً تكاملياً يُبرز التفاعل المعقد بين الهياكل التنظيمية والضغوط الاجتماعية في تشكيل واقع الأكاديميات، وهو ما يغيب عن كثير من الدراسات السابقة التي ركزت على بُعد واحد كما في كرادشه وآخرون (٢٠٢٣) أو أبو صيام (٢٠١٨). كما أن خصوصية السياق الثقافي الأردني المحافظ تمنح هذه الدراسة تميزاً إضافياً، خاصة عند مقارنتها بدراسات أجنبية تناولت سياقات مغايرة، مثل دراسة ويستوبي وآخرون (٢٠٢١) في المملكة المتحدة أو Ramnund-Mansingha & Khanb (2020) في جنوب إفريقيا. علاوة على ذلك، فإن العينة الواسعة التي شملت ٨٨٦ أكاديمية من ست جامعات حكومية تُعد من أبرز نقاط القوة، بخلاف دراسات سابقة مثل العلي (٢٠١٥) التي اقتصرَت على عينة صغيرة نسبياً.

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

يجعل منها مرجعاً مهماً لفهم تعقيدات الواقع المهني للأكاديميات الأردنيات، ومرتكزاً لتطوير سياسات أكثر استجابة لاحتياجاتهن.

الطريقة والإجراءات منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عبر تصميم استبانة موحدة؛ لرصد التحديات التي تواجهها الأكاديميات العاملات في الجامعات الرسمية الأردنية، مع التركيز على تحليل التفاعل بين العوامل التنظيمية والاجتماعية المؤثرة في بيئتهن العملية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

أشتمل مجتمع الدراسة على جميع الأكاديميات العاملات في الجامعات الرسمية الأردنية خلال العام الدراسي ٢٠٢٤، حيث شكّلت عينةً بحثيةً من (٨٦٨) أكاديمية من ست جامعات حكومية، هي: (اليرموك، آل البيت، العلوم والتكنولوجيا، مؤتة، الهاشمية، الجامعة الأردنية). واعتمد اختيار العينة على مبدأ التطوع، حيث شاركت الأكاديميات اللواتي وافقن على تعبئة الاستبانة بشكل طوعي، مع مراعاة تمثيلها لمجتمع الدراسة الأصلي. وقد وضّح الجدول (١) التوزيع الديموغرافي للمشاركات وفقاً لمتغيرات: (العمر، سنوات الخبرة، التخصص، والدرجة العلمية).

وتبرز الدراسة الحالية بتبنيها نهجاً تكاملياً متعدد الأبعاد، إذ تناولت خمسة محاور رئيسية تشمل التحديات الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية-الاجتماعية، والشخصية، وهو ما يتيح فهماً أكثر شمولاً للتجربة الأكاديمية النسوية في الجامعات الأردنية. كما كشفت الدراسة عن فروق دالة إحصائية تعزى لعدد من المتغيرات الديموغرافية مثل العمر، الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وهو ما لم يتم التطرق إليه بوضوح في دراسات سابقة كدراسة الحراحشة (٢٠١١). ولا يقل أهمية عن ذلك تقديم الدراسة توصيات عملية موجهة لصانعي السياسات، ترتكز على بيانات ميدانية حديثة، وتهدف إلى تحسين البيئة المؤسسية من خلال تقليل الإجراءات البيروقراطية وتعزيز الدعم الإداري للأكاديميات.

ومن أبرز الإسهامات الفريدة التي تقدمها الدراسة، هو تسليط الضوء على فئات مهمشة في الأدبيات السابقة، مثل الأكاديميات الأرمال أو ممن تتجاوز أعمارهن الستين أو ذوات الخبرة الطويلة، حيث تم الكشف عن تحديات نوعية تواجه هذه الفئات تستحق اهتماماً خاصاً. كما أنها تتميز بتحليل تفاعلي معمق للعوامل المؤسسية والاجتماعية، وباعتمادها منهجية شاملة تركز على السياق المحلي الأردني. وهذا

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

جدول (١): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الفئة العمرية	٢٩ فأقل	180	20.3
	30-39	197	22.2
	40-49	315	35.6
	50-59 فأكثر	194	21.9
الحالة الاجتماعية	عزباء	192	21.7
	متزوجة	618	69.8
	مطلقة	58	6.5
	أرملة	18	2.0
المستوى التعليمي	ماجستير	381	43.0
	دكتوراه	505	57.0
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	323	36.5
	6-10 سنوات	244	27.5
	11-15 سنة	146	16.5
	١٦ سنة فأكثر	173	19.5
التخصص	إنساني	558	63.0
	علمي	328	37.0
المجموع		886	100.0

يتبين من الجدول (1) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة أن ثلث المشاركات في الدراسة من الفئة العمرية "40-49" بنسبة (35.6%)، بينما شكلت الفئة العمرية "٢٩ سنة فأقل" أقل نسبة مئوية تمثيلاً، حيث بلغت (٢٠,٣%)، أما فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية، تبين أن ما يقارب ثلثي المشاركات متزوجات بنسبة (69.٨%)، يليهن العازبات بنسبة (٢١,٧%)، بينما شكلت فئة الأرملة أقل النسب المئوية، فبلغت (٢,٠%).

وتشير نتائج الجدول أعلاه؛ إلى أن أكثر من نصف المشاركات بالدراسة مؤهلهن العلمي دكتوراه بنسبة (57.٠%)، بينما مثلت بنسبة المؤهل العلمي ماجستير (٤٣,٠%). كما كشفت

النتائج أن النسبة الأكبر من المبحوثات خبرتهن العملية أقل من (٥) سنوات بنسبة (٣٦,٥%)، يليها اللواتي امتلكن خبرة تراوحت بين (٦-١٠) سنوات بنسبة (٢٧,٥%)، بينما شكلت نسبة اللواتي يمتلكن خبرة عملية تتراوح (١١-١٥) سنة (١٦,٥%). كما أتضح من النتائج أن حوالي ثلثي المشاركات من ذوي التخصصات الإنسانية بنسبة (٦٣,٠%)، بينما شكلت نسبة ذوي التخصصات العلمية (٣٧,٠%).

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم إجراء مراجعة تقييمية للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية مثل دراسة كرادشه وآخرون (٢٠٢٣)، ودراسة الرويلي (٢٠٢٣)، ودراسة العلي

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

الاجتماعية في الجامعات الأردنية الرسمية، والبالغ عددهم (٨) محكمين؛ وذلك للتأكد من سلامة اللغة والمحتوى، ومدى مناسبة الفقرات وتغطيتها لجميع محاور الدراسة، وتم الأخذ بآراء المحكمين من إضافة وتعديل وحذف، وتم أخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس تم حساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للمقياس، كما هو موضح في الجدول (٢).

(2015)، ودراسة أبو صيام (٢٠١٨)، وقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من خمسة أبعاد، هي: بعد التحديات الإدارية وضم (٦) فقرات، وبعد التحديات المجتمعية وتضمن (٧) فقرات، وتناول بعد التحديات الأكاديمية (٧) فقرات، وبعد التحديات الاقتصادية والاجتماعية وضمت (٨) فقرات، أما بعد التحديات الشخصية ضم (٦) فقرات.

صدق الأداة:

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرضها على مجموعة محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في علم الاجتماع والخدمة

جدول (٢) معامل كرونباخ ألفا

الأبعاد	معامل كرونباخ ألفا
التحديات الإدارية	.903
التحديات المجتمعية	.897
التحديات الأكاديمية	.894
التحديات الاقتصادية والاجتماعية	.904
التحديات الشخصية	.908
التحديات ككل	.867

- للإجابة عن السؤالين الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقدير لكل فقرة بالمقياس.

- للإجابة عن السؤال الثاني، تم تحليل التباين الرباعي (MANOVA).

تصحيح مقياس الدراسة

للحكم على تقديرات أفراد الدراسة، تم استخدام المقياس الخماسي ليكرت (بدرجة كبيرة جداً،

يلاحظ من الجدول (٢) أن قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمقياس التحديات التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية ككل بلغ (.867)، وقد تراوحت معاملات الثبات للأبعاد بين (.894 - .908)، وهي قيم مقبولة لغاية البحث العلمي. المعالجات الإحصائية:

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

عرض النتائج

تناول هذا الجزء من الدراسة عرضاً للنتائج التي تم توصلت إليها الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وينص على: ما مستوى الأهمية النسبية للتحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحديات التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية، والجدول (٤) يوضح ذلك:

بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً)، وتم تصحيح المقياس من خلال إعطاء المقياس التدرج السابق الأرقام (٥، ٤، ٣، ٢، ١) في حال الفقرات الموجبة، وعكس الأوزان في حال الفقرات السالبة، الإحصائية الآتية:

وكانت المستويات الثلاثة كالآتي:

- متوسط حسابي (أقل من ٢,٣٣) درجة تقدير منخفضة
- متوسط حسابي (٢,٣٤ - ٣,٦٧) درجة تقدير متوسطة.
- متوسط حسابي (٣,٦٨ فأكثر) درجة تقدير مرتفعة.

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التحديات التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية مرتبة تنازلياً

الرتبة	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	المستوى
١	التحديات الإدارية	3.40	.806	3	متوسط
٢	التحديات المجتمعية	3.21	.924	2	متوسط
٣	التحديات الأكاديمية	3.13	.954	1	متوسط
٤	التحديات الاقتصادية والاجتماعية	3.12	.838	4	متوسط
٥	التحديات الشخصية	2.99	.881	5	متوسط
	الأداة ككل	٣,١٧	.٧١٣		متوسط

مستوى التحديات التي تواجهها الأكاديميات يقع في الدرجة المتوسطة. وتؤكد هذه النتيجة أن

يُظهر الجدول (٣) أن المعدّل الوسطي للأداة البحثية ككل بلغ (3.17)، مما يشير إلى أن

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

التحديات ليست مركزة في مجال واحد، بل تتوزع بشكلٍ متشابكٍ بين الأبعاد المختلفة، مما يدعم فكرة أن معالجة هذه التحديات تحتاج إلى خطةٍ متكاملةٍ تشمل إصلاح الهياكل المؤسسية وتحسين البنى الاجتماعية في آنٍ واحد. كما يُفسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مرتبطة ببعض المتغيرات (كالجنس) بأن هذه التحديات ذات طبيعةٍ بنيويةٍ تؤثر على الأكاديميات بغض النظر عن خصائصهن الشخصية، في حين تُعزى الفروق في متغيرات العمر وسنوات الخبرة إلى اختلاف طبيعة الضغوط بين الأكاديميات حديثات العهد بالعمل وأخريات ذوات الخبرة المتراكمة. وتتوافق هذه النتائج مع ما خلصت إليه دراسة (الرويلي، ٢٠٢٣؛ أبو صيام، ٢٠١٨) حول مواجهة الأكاديميات لتحديات ذات تأثير متوسط.

أما على صعيد الأبعاد الفرعية، فقد تصدرت التحديات الإدارية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.40)، حيث تعكس هذه النتيجة تأثير الإجراءات البيروقراطية المعقدة داخل الجامعات، مثل: ازدواجية المهام بين التدريس والبحث الأكاديمي، وعدم وضوح آليات الدعم المؤسسي، مما يعيق تحقيق التوازن المهني. اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الرويلي، ٢٠٢٣؛ كرادشه وآخرون، ٢٠٢٣) في تصدر التحديات الإدارية كأبرز العوائق، مثل تعقيد الإجراءات البيروقراطية وازدواجية المهام.

كما أكدت دراسة أبو صيام (٢٠١٨) وجود معوقات إدارية مرتبطة بالهياكل المؤسسية. وجاءت التحديات المجتمعية في المرتبة الثانية بمتوسط (3.21)، وتفسر بارتباطها بالمعايير الثقافية التي تحد من فرص القيادة النسائية أو تفرض أدوارًا اجتماعيةً تزيد من الأعباء غير الأكاديمية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو صيام (٢٠١٨) التي رصدت معوقات ثقافية واجتماعية بدرجة متوسطة. كما تتفق مع نتائج دراسة (Eslen-Ziya & Yildirim, 2021) حول تصورات الأكاديميات لحواجز النوع الاجتماعي.

وَحَلَّت التحديات الأكاديمية في المرتبة الثالثة بمُعدَّل (3.13)، وتتمثل في صعوبات النشر العلمي، وإطالة إجراءات تقييم الأبحاث، والتي قد تعود إلى نقص الدعم اللوجستي أو ضعف الاندماج في الشبكات البحثية العالمية. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Eslen-Ziya & Yildirim, 2021) التي ركزت على التحديات النوعية كعائق رئيسي للإنجاز، مما يشير إلى اختلاف في السياق الثقافي والمؤسسي.

بينما احتل البُعد الاقتصادي - الاجتماعي المرتبة الرابعة بمُعدَّل (3.12)، حيث يُبرز تحديات مثل ضعف التمويل البحثي المخصص للنساء، وندرة الحوافز المادية التي تُعزز الإنتاجية العلمية. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كرادشه وآخرون (٢٠٢٣) في تصنيف

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

دراسات مثل (Mbukanma & Strydom, 2022; Ramnund-Mansingha & Khanb, 2020; Westoby et al., 2021) بأن التحديات الشخصية تشمل صعوبة الموازنة بين العمل والأسرة، وارتفاع مستويات الإجهاد، بالإضافة إلى تزايد الأعباء المهنية. وفيما يلي عرض النتائج على مستوى الأبعاد: البعد الأول: التحديات الأكاديمية

التحديات الاقتصادية كعائق رئيسي، مثل ضعف التمويل البحثي. كما أشارت دراسة (Anwana & Kayode, 2023) إلى نقص تمويل البحوث كتحدي مشترك. وأخيراً، سجّل البُعد الشخصي المرتبة الخامسة بمتوسط (2.99)، وهو يعكس صعوبات التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية، بالإضافة إلى نقص المهارات في إدارة الإجهاد النفسي الناتج عن الضغوط المتراكمة. تتماشى هذه النتيجة مع ما أكدته

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التحديات الأكاديمية

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	المستوى
1	أعاني من تعقيد إجراءات النشر في الدوريات العلمية، مما يُطيل الوقت ويُثقل كاهل الباحثات.	3.29	1.255	5	متوسط
2	ألاحظ إطالة غير مبررة في فترات تقييم الأبحاث، ما يؤخر إنجاز المشاريع البحثية.	3.28	1.238	4	متوسط
3	أواجه ندرة في برامج التدريب المتخصصة على المنهجيات البحثية الحديثة (كتحليل البيانات أو النشر الدولي).	3.20	1.204	3	متوسط
4	أشعر بعدم عدالة توزيع فرص الحصول على المنح البحثية، خاصة في ظل تحيزات غير معلنة.	3.15	1.173	6	متوسط
5	أستبعد غالباً من المشاركة في الفعاليات البحثية الدولية (كمؤتمرات أو مشاريع مشتركة) دون مبررات واضحة.	3.13	1.267	2	متوسط
6	أعجز عن الوصول إلى مصادر ومراجع بحثية متخصصة بسبب عوائق مالية أو تقنية.	2.75	1.229	1	متوسط
	البعد ككل	3.13	.954		متوسط

الباحثات " بمتوسط حسابي (٣,٢٩) وبدرجة متوسطة، تشير هذه النتيجة إلى أن الأكاديميات يواجهن عوائق بيروقراطية أو أكاديمية في عملية النشر، مثل: إطالة زمن التحكيم أو النشر، وصعوبة تلبية متطلبات الدوريات (كاللغة أو

يظهر من جدول (٤) أن المتوسط الحسابي لبُعد "التحديات الأكاديمية" ككل بلغ (٣,١٣) وبدرجة متوسطة، وقد كان أعلاها للفقرة (٥) وتنص على: "أعاني من تعقيد إجراءات النشر في الدوريات العلمية، مما يُطيل الوقت ويُثقل كاهل

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

المنهجية)، ونقص الدعم المؤسسي في متابعة إجراءات النشر. قد تعكس هذه المشكلة تحديات مرتبطة بالنوع الاجتماعي (كالتعامل مع هيئات تحكيم يهيمن عليها الذكور، أو تحيزات غير مباشرة).

بينما جاءت الفقرة (١) وتنص على: "أعجز عن الوصول إلى مصادر ومراجع بحثية متخصصة بسبب عوائق مالية أو تقنية" بمتوسط حسابي (٢,٧٥) وبالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة. ويفسر ذلك بأن هذه الفقرة حصلت

على أدنى متوسط، إلا أنها ما تزال تشكل عائقاً ملحوظاً، ويمكن تفسيرها بـ محدودية التمويل المخصص للوصول إلى قواعد البيانات العلمية المدفوعة (مثل JSTOR أو Science Direct)، وضعف البنية التقنية في بعض المؤسسات الأكاديمية (مثل انعدام الاشتراكات في المكتبات الرقمية). بالإضافة إلى قص الوعي ببدايل المصادر المفتوحة (Open Access) أو المواقع العلمية المجانية.

البُعد الثاني: التحديات المجتمعية

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التحديات المجتمعية

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	المستوى
1	تقرض التوقعات الاجتماعية المتعلقة بالأدوار التقليدية (كالرعاية الأسرية) ضغوطاً تُعيق تقدمي الأكاديمي.	3.49	1.160	5	متوسط
2	أواجه تشكيكاً مجتمعياً في أهليتي لتولي مناصب قيادية بسبب الانتماء الجنسي.	3.31	1.166	6	متوسط
3	توجّه إليّ مطالب مُباشرة أو غير مُباشرة لتقليل الاهتمام بالتطور الوظيفي مقابل التركيز على الأدوار النمطية.	3.30	1.230	7	متوسط
4	أعجز عن التوفيق بين الالتزامات الاجتماعية (كالتقاليد العائلية) ومتطلبات العمل الأكاديمي المُكثّفة.	3.29	1.197	2	متوسط
5	ألاحظ تفاوتاً في التقدير المجتمعي لإنجازاتي البحثية مقارنةً بنظيراتها لدى الزملاء الذكور.	3.24	1.211	4	متوسط
6	تُقيّدني الالتزامات الاجتماعية غير المرنة عن المشاركة في أنشطة علمية خارج أوقات الدوام الرسمي.	2.91	1.227	3	متوسط
7	لا تُقدّم لي البيئة المحيطة حوافزاً لتعزيز استقلاليّتي المهنية، بل تُعزز التقيد بالتوقعات النمطية.	2.90	1.224	1	متوسط
البعد ككل		3.21	0.94		متوسط

يظهر من جدول (٥) أن المتوسط الحسابي لبُعد "التحديات المجتمعية" ككل بلغ (٣,٢١) وبدرجة

متوسطة، مما يشير إلى أن الأكاديميات في الجامعات الأردنية يواجهن ضغوطاً مجتمعية

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

ذات تأثير متوسط، مع تفاوت في درجة تأثير الفقرات الفرعية. حيث جاءت الفقرة (٥) وتنص على: "تفرض التوقعات الاجتماعية المتعلقة بالأدوار التقليدية (الرعاية الأسرية) ضغوطاً تُعيق تقدمي الأكاديمي" بمتوسط حسابي (٣,٤٩) وبدرجة متوسطة، يُعزى ارتفاع هذا المتوسط (ضمن الدرجة المتوسطة) إلى هيمنة الثقافة الأبوية في المجتمع الأردني التي تُحمل النساء مسؤولياتٍ أسريةً غير مُتناسبةٍ مع الأعباء الأكاديمية، والتناقض بين التوقعات الاجتماعية (كالتركيز على دور الأمومة) ومتطلبات التميز الأكاديمي، مما يُضعف قدرة الأكاديميات على التفرغ للبحث أو القيادة العلمية، بالإضافة إلى قصور في أنظمة الدعم المؤسسية (كالحضانات الجامعية أو سياسات المرونة الزمنية) التي تُخفف هذا التعارض.

بينما جاءت الفقرة (١) بالمرتبة الأخيرة وتنص على: "لا تُقدّم لي البيئة المحيطة حوافزاً لتعزيز استقلاليتي المهنية، بل تُعزز التقييد بالتوقعات النمطية" بمتوسط حسابي (٢,٩٠) وبدرجة متوسطة. يُفسّر انخفاض هذا المتوسط بوجود مبادرات فردية أو مؤسسية محدودة تُشجع استقلالية الأكاديميات (كبرامج التمكين القيادي)، مما يُعطي انطباعاً بوجود دعم جزئي، والاعتماد على النمطية المجتمعية، حيث قد لا تدرك الأكاديميات أن غياب الحوافز هو تحديٌّ قائمٌ بسبب تطبيع الأدوار النمطية، وتحول جزء من الضغوط المجتمعية إلى ممارسات غير مباشرة يصعب ربطها مباشرةً بغياب الحوافز. تتشابه النتائج مع دراسة (أبو صيام، ٢٠١٨؛ الصومالي وآخرون، ٢٠١٩) في أن القيود المجتمعية والثقافة الذكورية تؤثر على الفرص القيادية للمرأة الأكاديمية.

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

البُعد الثالث: التحديات الإدارية

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التحديات الإدارية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	المستوى
1	أعاني من تعقيد الإجراءات الإدارية (مثل: تأخير الموافقات على المشاريع البحثية، أو الإجراءات البيروقراطية المطوّلة).	3.74	1.102	5	مرتفع
2	ألاحظ غياب دعم مؤسسي فعّال يُسهّل المهام الأكاديمية اليومية (كالوصول إلى الموارد أو الدعم الفني).	3.61	1.256	6	متوسط
3	أواجه تهميشاً في المشاركة بالمناصب القيادية (كعضوية لجان الترقّيات أو رئاسة الأقسام العلمية).	3.43	1.277	4	متوسط
4	أرى أن اللوائح الجامعية غامضة أو غير متسقة مع احتياجات الأكاديميات العملية	3.38	1.045	2	متوسط
5	أواجه صعوبة في التواصل مع الإدارة العليا لطرح الحلول أو حل القضايا الأكاديمية العالقة.	3.35	1.098	3	متوسط
6	أشعر بتعارض بين متطلبات التدريس والبحث العلمي، مما يُزيد الضغوط الوظيفية.	3.28	1.085	1	متوسط
7	ألاحظ تحيزاً جندرياً في توزيع المهام الإدارية أو الفرص الوظيفية.	3.01	1.219	7	متوسط
البعد ككل		3.40	0.81		متوسط

يظهر من جدول (٦) أن المتوسط الحسابي لبُعد "التحديات الإدارية" ككل بلغ (٣,٤٠) وبدرجة متوسطة، تشير هذه النتائج إلى أن التحديات الإدارية التي تواجه الأكاديميات في الجامعات الأردنية تُصنّف بشكل عام ضمن المستوى المتوسط. وكان أعلاها للفقرة (٥) وتنص على: "أعاني من تعقيد الإجراءات الإدارية (مثل: تأخير الموافقات على المشاريع البحثية، أو الإجراءات البيروقراطية المطوّلة" بمتوسط حسابي (٣,٧٤) وبدرجة مرتفعة، يُعزى ارتفاع هذا المتوسط إلى الروتين البيروقراطي المطول في إجراءات الموافقة على المشاريع البحثية، مما يُهدر الوقت والجهد، وعدم وضوح

آليات العمل بين الإدارات الجامعية، ما يؤدي إلى تأخير إنجاز المهام، كذلك غياب أنظمة رقمية مُحسّنة لتسهيل الإجراءات، مما يزيد العبء على الأكاديميات. تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة كرادشه وآخرون (٢٠٢٣) ببطء دعم البحوث العلمية. كما تتوافق مع دراسة (الرويلي، ٢٠٢٣؛ Eslen-Ziya & Yildirim, 2021) بأن هناك صعوبات في النشر العلمي، وتأخير تقييم الأبحاث، مما يؤثر سلباً على تقدم الأكاديميات.

بينما جاءت الفقرة (٧) وتنص على: "ألاحظ تحيزاً جندرياً في توزيع المهام الإدارية أو الفرص الوظيفية" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من Eslen-Ziya & Westoby et al., 2021) (Yildirim, 2021; بوجود تحيزاً جندرياً واضحاً في توزيع المهام والترقيات، في حين أظهرت الدراسة الحالية أن الأكاديميات في الجامعات الأردنية لا يعتبرن هذا العامل من بين العوامل الأكثر تأثيراً، حيث جاء بمتوسط منخفض نسبياً مقارنة بباقي التحديات.

(٣,٠١)، وبدرجة متوسطة. يُفسّر انخفاض هذا المتوسط (رغم كونه ضمن المتوسط) بتحسُّن نسبي في السياسات الجامعية الداعمة للمرأة خلال السنوات الأخيرة، وتجنُّب الإدارة العليا إظهار التحيز علناً بسبب الضغوط التشريعية أو المجتمعية، وقلة وعي الأكاديميات ببعض أشكال التحيز غير المباشر (كالتهميش في فرص الترقية). تختلف هذه

البُعد الرابع: التحديات الاقتصادية والاجتماعية

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التحديات الاقتصادية والاجتماعية

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	المستوى
1	تؤثر الأزمات الاقتصادية على جودة البحث العلمي.	3.49	1.233	1	متوسط
2	يُعاني البحث الأكاديمي من ضعف دعم القطاع الخاص.	3.44	1.216	2	متوسط
3	أشعر أن تمويل البحوث العلمية غير كافٍ.	3.42	1.226	3	متوسط
٤	لا تتناسب المكافآت المالية للبحث الجهد المبذول.	3.28	1.165	8	متوسط
5	توجد فجوة في الشفافية حول توزيع الميزانيات البحثية.	3.13	1.227	4	متوسط
6	تُعدُّ إجراءات الحصول على التمويل البحثي معقدةً.	2.84	1.342	7	متوسط
7	أعاني من ندرة الدعم المالي للمشاركة في مؤتمرات خارجية.	2.80	1.249	6	متوسط
	البعد ككل	3.12	0.84		متوسط

تواجهها الأكاديميات تُصنَّف ضمن المستوى المتوسط بشكل عام. وهذا يشير إلى وجود ضغوط ملحوظة، لكنها ليست شديدة أو طارئة في جميع الجوانب. وقد جاء أعلاها للفقرة (١) وتنص على: "تؤثر الأزمات الاقتصادية على

يظهر من جدول (٧) أن المتوسط الحسابي لبُعد "التحديات الاقتصادية والاجتماعية" التي تواجه الأكاديميات في الجامعات الأردنية الرسمية ككل (٣,١٢) وبدرجة متوسطة، تدل هذه النتيجة على أن التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

جودة البحث العلمي" بمتوسط حسابي (٣,٤٩) وبدرجة متوسطة، قد يعزى ذلك إلى أن الأزمات الاقتصادية تؤدي إلى تقليص ميزانيات الجامعات والدعم المالي للمشاريع البحثية، خاصة في ظل ارتفاع تكاليف النشر الدولي أو شراء المعدات، ونقص الدعم المالي قد يُحد من فرص الأكاديميات في حضور مؤتمرات دولية أو بناء شبكات بحثية، مما يؤثر على تطوير أبحاثهن، وارتباطاً بانخفاض الدخل (كما ورد في نتائج سابقة)، قد تضطر الأكاديميات إلى تخصيص وقت إضافي للعمل خارج الجامعة لتأمين احتياجات أسرهن، مما يقلل من تركيزهن على البحث، كما قد يفسر بعدم استقرار التمويل الحكومي في الأردن، قد تؤثر التقلبات الاقتصادية الوطنية أو انخفاض الدعم الحكومي للبحث العلمي على استدامة المشاريع البحثية.

بينما في المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (٥) وتنص على "أعاني من ندرة الدعم المالي للمشاركة في مؤتمرات خارجية" بمتوسط حسابي (٢,٥٥) وبدرجة متوسطة. قد تفسر هذه النتيجة بأولوية أقل للمشاركة في المؤتمرات الخارجية مقارنة بالاحتياجات المالية اليومية، واحتمالية وجود بدائل محلية للتدريب أو التواصل الأكاديمي، وقلة الفرص المتاحة أصلاً للمشاركة في مؤتمرات دولية، مما يقلل من إدراكها كتحدي فوري. تتفق هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسات مثل دراسة (كرادشه وآخرون، ٢٠٢٣؛ Anwana & Kayode, 2023; Ramnund-Mansingha & Khanb, 2020) حول ضعف الدعم المالي المقدم للنساء في البحث الأكاديمي، مما يحد من فرصهن في التقدم الوظيفي والمشاركة في المؤتمرات العلمية.

- البُعد الخامس: التحديات الشخصية

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التحديات الشخصية

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	المستوى
1	أواجه صعوبة في التوفيق بين العمل والأسرة.	3.54	1.106	1	متوسط
2	أشعر بضغوط نفسية مستمرة بسبب الأعباء الأكاديمية.	3.02	1.240	2	متوسط
3	أعاني من نقص الوقت لتطوير مهاراتي الشخصية.	2.99	1.296	6	متوسط
4	أشعر بقلق مستمر بشأن الترقيات أو الاستقرار الوظيفي.	2.89	1.206	3	متوسط
5	تشعرين أن مهاراتك في إدارة الوقت غير كافية.	2.81	1.252	4	متوسط
6	تواجهين صعوبة في بناء شبكة دعم مهنية أو اجتماعية.	2.67	1.145	5	متوسط
	البعد ككل	2.99	0.88		متوسط

يظهر من جدول (٨) أن المتوسط الحسابي لـ "التحديات الشخصية" التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية ككل (٢,٩٩) وبدرجة متوسطة، قد يعكس هذا وجود ضغوطات ملحوظة لكنها ليست شديدة، أو أن الاستجابات تباينت بين المشاركات (بعض التحديات مرتفعة وأخرى أقل). وكان أعلاها للفقرة (١) وتنص على: "أواجه صعوبة في التوفيق بين العمل والأسرة" بمتوسط حسابي (٣,٥٥) وبدرجة متوسطة، ويفسر ذلك بأن التنافس بين الدور المهني والمسؤوليات الأسرية هو التحدي الأبرز، وذلك بسبب الأعباء الاجتماعية والضغوط الثقافية المرتبطة بدور المرأة كمسؤولة رئيسية عن الأسرة، والصورة النمطية للالتزام المرأة بالمنزل رغم عملها خارجه، وعدم مرونة ساعات العمل أو غياب سياسات دعم الأمومة. تتفق الدراسة الحالية ما توصلت إليه دراسة Ramnund-Mansingha & (Khanb, 2020; Westoby et al., 2021) بشأن صعوبة تحقيق التوازن بين العمل الأكاديمي والمسؤوليات الأسرية، حيث أظهرت النتائج أن هذا التحدي يشكل عبئاً إضافياً على الأكاديميات.

وبالمرتبة الأخيرة الفقرة (٥) وتنص على: "تواجهين صعوبة في بناء شبكة دعم مهنية أو

اجتماعية" بمتوسط حسابي (٢,٦٧) وبدرجة متوسطة. ويعزى ذلك إلى محدودية فرص التواصل نتيجة لانشغالهن بالعمل والأسرة، أو نقص الفعاليات المخصصة لبناء الشبكات، كذلك قد يضعف التنافس في البيئة الأكاديمية التعاون بين الزميلات، وربما تتمتع بعض الأكاديميات بشبكات دعم عائلية أو صداقات خارج العمل تخفف من هذه المشكلة. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الرويلي (٢٠٢٣) التي ركزت على تحديات القيادات النسائية في تطبيق العلاقات الإنسانية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للتحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية تبعاً للمتغيرات (الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، التخصص، عدد سنوات الخبرة) ؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار تحليل التباين الرباعي المتعدد المتغيرات التابعة (MANOVA)، والجدول (٩) يبين ذلك:

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

جدول (٩) نتائج تحليل التباين الرباعي المتعدد المتغيرات (MANOVA) لتقديرات الأفراد على الأبعاد والدرجة الكلية لمستوى التحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية تبعاً للمتغيرات (الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)

مصدر التباين المتغير	الأبعاد / التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	التحديات الإدارية	47.480	4	11.870	18.389	.000
	التحديات المجتمعية	33.322	4	8.330	12.786	.000
	التحديات الأكاديمية	11.250	4	2.813	5.686	.000
	التحديات الاقتصادية والاجتماعية	17.605	4	4.401	8.890	.000
	التحديات الشخصية	3.908	4	.977	1.811	.125
	الدرجة الكلية	17.069	4	4.267	11.201	.000
الحالة الاجتماعية	التحديات الإدارية	3.714	3	1.238	1.918	.125
	التحديات المجتمعية	8.088	3	2.696	4.138	.006
	التحديات الأكاديمية	14.197	3	4.732	9.568	.000
	التحديات الاقتصادية والاجتماعية	2.501	3	.834	1.684	.169
	التحديات الشخصية	16.024	3	5.341	9.898	.000
	الدرجة الكلية	7.084	3	2.361	6.198	.000
المستوى التعليمي	التحديات الإدارية	4.835	2	2.417	3.746	.024
	التحديات المجتمعية	18.637	2	9.319	14.203	.000
	التحديات الأكاديمية	15.664	2	7.832	15.789	.000
	التحديات الاقتصادية والاجتماعية	13.883	2	6.941	13.158	.000
	التحديات الشخصية	18.630	2	9.315	16.275	.000
	الدرجة الكلية	8.577	2	4.288	11.029	.000
عدد سنوات الخبرة	التحديات الإدارية	55.759	3	18.586	28.794	.000
	التحديات المجتمعية	64.605	3	21.535	33.053	.000
	التحديات الأكاديمية	29.833	3	9.944	20.105	.000
	التحديات الاقتصادية والاجتماعية	33.747	3	11.249	22.721	.000
	التحديات الشخصية	24.779	3	8.260	15.306	.000
	الدرجة الكلية	37.460	3	12.487	32.776	.000
الخطأ	التحديات الإدارية	543.507	842	.645		
	التحديات المجتمعية	548.583	842	.652		
	التحديات الأكاديمية	416.476	842	.495		
	التحديات الاقتصادية والاجتماعية	416.870	842	.495		
	التحديات الشخصية	454.365	842	.540		
	الدرجة الكلية	320.775	842	.381		
	التحديات الإدارية	806.924	885			

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

التحديات المجتمعية	756.678	885
التحديات الأكاديمية	574.951	885
التحديات الاقتصادية والاجتماعية	621.984	885
التحديات الشخصية	688.217	885
الدرجة الكلية	450.536	885

المجموع الكلي
المعدل

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة). وللكشف عن الفروق الدالة إحصائياً في الدرجة الكلية للتحديات وفقاً للمتغيرات، تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية والجدول (١١) يُبين ذلك:

يتبين من الجدول (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمستوى التحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية تبعاً للمتغيرات (الفئة العمرية،

أولاً : متغير العمر

جدول (١٠) نتائج المقارنات البعدية بطريقة اختبار شيفيه (Scheffe) للتحديات التي تواجه الأكاديميات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) في الجامعات الأردنية وفقاً لمتغير العمر

التحديات	المتغير	المتوسط الحسابي	٢٩ فأقل	30- 39	40- 49	٥٠ - ٥٩	٦٠ فأكثر
التحديات الإدارية	٢٩ فأقل	3.40				.003	
	30- 39	3.21				.000	
	40- 49	3.06				.000	
التحديات الأكاديمية	٥٩ - ٦٠ فأكثر	2.98	.003	.000	.000		.005
	٢٩ فأقل	3.52	.	.011			
	30- 39	3.62	.011				
	40- 49	3.53					
التحديات الاقتصادية والاجتماعية	٥٩ - ٦٠ فأكثر	3.44					
	٢٩ فأقل	3.53		.010	.000	.000	
	30- 39	3.36	.010			.008	
	40- 49	3.27	.000				
التحديات الشخصية	٥٩ - ٦٠ فأكثر	2.95	.000	.008			
	٢٩ فأقل	3.03					.000
	30- 39	2.92					.000

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

40 - 49	3.18				.000
٥٠ - ٥٩ فأكثر	3.09				.000
٢٩ فأقل	3.43				
30 - 39	3.30				
40 - 49	3.22				
٥٠ - ٥٩ فأكثر	3.14				.014

الدرجة الكلية

يُبين من الجدول (١٠) وجود فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات التقديرات على الدرجة الكلية للتحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات في الجامعات وفقاً لمتغير العمر، وكانت الفروق لصالح الفئة العمرية (٥٠ - ٥٩ سنة فأكثر) بمتوسط حسابي أعلى على البُعد. يشير إلى أن الأكاديميات في هذه الفئة العمرية يُعانين من تحديات مُرتفعة مقارنة بالفئات العمرية الأصغر في الأبعاد المذكورة (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية). وقد يفسر ذلك بأن الأكاديميات من فئة العمر (٥٠ - ٥٩ سنة فأكثر) قد يشغلن مناصب إدارية أو قيادية (مثل رئاسة أقسام أو كليات)، مما يعرضهن لتحديات إدارية أكثر تعقيداً. أما التحديات الشخصية أو الاقتصادية فقد تزداد مع التقدم في العمر، مثل التخطيط للتقاعد، أو مواجهة تغيرات صحية، أو التوازن

بين العمل والمسؤوليات العائلية. وفيما يتعلق بالتحديات المجتمعية ففي بعض السياقات الثقافية، قد تواجه الأكاديميات الأكبر سناً توقعات مجتمعية مرتفعة أو صعوبات في التكيف مع التطورات الأكاديمية الحديثة (مثل التكنولوجيا أو طرق التدريس الجديدة).

ومن ناحية التحديات المؤسسية قد تعاني هذه الفئة من نقص الدعم المؤسسي الموجه لكبار السن، مثل برامج التمكين أو التسهيلات اللازمة للتكيف مع متطلبات العمل. توافق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة كرادشه وآخرون (٢٠٢٣) بشأن وجود فوارق مرتبطة بالعمر وعدد سنوات الخبرة، حيث كشفت النتائج الحالية عن مواجهة الأكاديميات الأكبر سناً تحديات أكثر حدة. بينما تختلف مع دراسة العلي (٢٠١٥)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة بين الأكاديميات من حيث تأثير التحديات تبعاً لمتغير العمر.

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

ثانياً: متغير الحالة الاجتماعية

جدول (11) نتائج المقارنات البعدية بطريقة اختبار شيفيه (Scheffe) للتحديات التي تواجه الأكاديميات في الجامعات الأردنية وفقاً وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

التحديات	المتغير	المتوسط الحسابي	عزباء	متزوجة	مطلقة	أرملة
التحديات الإدارية	عزباء	3.38			.000	
	متزوجة	3.10			.000	
	مطلقة	2.87			.000	
	أرملة	4.27	.000	.000	.000	
التحديات المجتمعية	عزباء	3.48			.000	
	متزوجة	3.24			.014	.000
	مطلقة	2.90	.014			.000
	أرملة	4.23	.000	.000	.000	
التحديات الأكاديمية	عزباء	3.59			.000	
	متزوجة	3.43			.000	
	مطلقة	3.56			.000	
	أرملة	4.38	.000	.000	.000	
التحديات الاقتصادية والاجتماعية	عزباء	3.20		.015		
	متزوجة	3.25	.015			.005
	مطلقة	3.25				
	أرملة	3.66		.005		
التحديات الشخصية	عزباء	3.07			.000	
	متزوجة	3.06			.000	
	مطلقة	3.26			.000	
	أرملة	4.22	.000	.000	.000	
الدرجة الكلية	عزباء	3.35			.000	
	متزوجة	3.22			.000	
	مطلقة	3.18			.000	
	أرملة	4.13	.000	.000	.000	

يظهر من الجدول (11) وجود فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات التقديرات على الدرجة الكلية للتحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات في الجامعات تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وكانت الفروق لصالح لفئة (الأرامل) بمتوسط حسابي أعلى على البُعد. هذا يشير إلى أن

الأكاديميات الأرامل يُعانين من تحديات أكبر مقارنة بغيرهن من الفئات الاجتماعية (كالعازبات أو المتزوجات أو المطلقات). قد تعكس هذه النتيجة طبيعة التحديات المتركمة التي تواجهها الأرامل، مثل: الضغوط الاقتصادية خاصة إذا كنَّ المعيل الوحيد للأبناء. والتحديات الاجتماعية (كوصمة "الترمل" في بعض الثقافات، أو محدودية الدعم المجتمعي). أما التحديات

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

توصلت إليه دراسة الصومالي وآخرون (٢٠١٩) التي أبرزت دور هذه العوامل في زيادة التحديات، وهو ما يتوافق مع ما أظهرته الدراسة الحالية من معاناة تُعاني منها فئة الأرامل بشكل خاص.

الشخصية (كالتوازن بين العمل ومسؤوليات الأسرة بمفردهن). وقد تشير أيضاً إلى أن غياب شريك الحياة يزيد من العبء الواقع على الأكاديميات في إدارة الجوانب المهنية والشخصية معاً. توافق نتائج هذه الدراسة مع ما

ثالثاً: متغير المستوى التعليمي

جدول (١٢) نتائج المقارنات البعدية بطريقة اختبار شيفيه (Scheffe) للتحديات التي تواجه الأكاديميات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) في الجامعات الأردنية وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

التحديات	المتغير	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
التحديات الإدارية	ماجستير	2.81	.000		.000
	دكتوراه	3.27	.000		
التحديات المجتمعية	ماجستير	2.84	.000		.000
	دكتوراه	3.32	.000	.000	
التحديات الأكاديمية	ماجستير	3.09	.020		.000
	دكتوراه	3.70	.001	.000	
التحديات الاقتصادية والاجتماعية	ماجستير	2.97	.000		
	دكتوراه	3.04	.000		
التحديات الشخصية	ماجستير	2.62	.000		.000
	دكتوراه	3.19		.000	
الدرجة الكلية	ماجستير	2.88	.000		.000
	دكتوراه	3.30		.000	

شهادة الدكتوراه بمتوسط حسابي أعلى على البعد.

قد تعزى هذه النتيجة إلى أن الأكاديميات الحاصلات على الدكتوراه يشغلن مواقع وظيفية أكبر خبرة أو أدواراً إدارية وتعليمية تتطلب تفاعلاً أكبر مع البيئة الجامعية والمجتمعية، مما يعرضهن لتحديات إدارية وشخصية أكثر (مثل

يظهر من الجدول (١٢) وجود فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات التقديرات على الدرجة الكلية للتحديات (الإدارية، المجتمعية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وكانت الفروق لصالح لفئة حملة

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

الضغوط البحثية (النشر في مجلات علمية مرموقة، الحصول على تمويل للبحوث)، والإشراف على طلاب الدراسات العليا، ومسؤوليات التدريس المتخصصة. كما قد تواجه حاملات الدكتوراه تحديات مرتبطة بالتميز الأكاديمي والمنافسة في الترقيات الوظيفية، خاصة في ظل معايير التقييم الصارمة في الجامعات. كذلك من المحتمل أن تكون التحديات الأكاديمية أكثر تعقيداً في مراحل البحث المتقدم، مما يفسر ارتفاع متوسطها لدى الحاصلات على الدكتوراه.

إدارة الوقت، ضغوط العمل، التوفيق بين الحياة المهنية والشخصية). وقد يواجهن صعوبات في التكيف مع بيئة العمل الأكاديمي مقارنة بمن هن أقل منهن تعليمياً (الماجستير)، اللاتي قد يتمتعن بخبرة أقل في إدارة هذه التحديات. كما قد تكون التحديات الاقتصادية والاجتماعية أكثر وضوحاً بسبب عوامل مثل الدخل المحدود أو عدم الاستقرار الوظيفي. وجاءت الفروق في التحديات الأكاديمية لصالح حملة شهادة الدكتوراه. قد تفسر هذه النتيجة بطبيعة الأدوار الأكاديمية المتقدمة التي تشغلها حاملات الدكتوراه، مثل

رابعاً: عدد سنوات الخبرة

جدول (31) نتائج المقارنات البعدية بطريقة اختبار شيفيه (Scheffe) للتحديات التي تواجه

الأكاديميات في الجامعات الأردنية الرسمية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

التحديات	المتغير	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	٦-١٠ سنوات	١١-١٥ سنة	١٦ سنة فأكثر
التحديات الإدارية	أقل من ٥ سنوات	2.88		.000		
	٦-١٠ سنوات	3.50	.000		.000	.000
	١١-١٥ سنة	3.20		.000		
	١٦ سنة فأكثر	3.21		.000		
التحديات المجتمعية	أقل من ٥ سنوات	2.98		.021		
	٦-١٠ سنوات	3.49	.021			.001
	١١-١٥ سنة	3.38				
	١٦ سنة فأكثر	3.37		.001		
التحديات الأكاديمية	أقل من ٥ سنوات	3.36			.001	.000
	٦-١٠ سنوات	3.73			.021	.014
	١١-١٥ سنة	3.72	.001	.021		
	١٦ سنة فأكثر	3.48	.000	.014		
التحديات الاقتصادية والاجتماعية	أقل من ٥ سنوات	3.09				
	٦-١٠ سنوات	3.60				.033
	١١-١٥ سنة	3.10				.011
	١٦ سنة فأكثر	3.21		.033	.011	

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

التحديات الشخصية	أقل من ٥ سنوات	2.85		.049		
	٦ - ١٠ سنوات	3.23	.049		.050	.000
	١١ - ١٥ سنة	3.74		.050		
	١٦ سنة فأكثر	3.16		.000		
الدرجة الكلية	أقل من ٥ سنوات	3.04		.049		
	٦ - ١٠ سنوات	3.52	.049		.050	.000
	١١ - ١٥ سنة	3.42		.050		
	١٦ سنة فأكثر	3.29		.000		

يظهر من الجدول (١٣) وجود فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات التقديرات على التحديات (الإدارية، المجتمعية، الأكاديمية، الاقتصادية والاجتماعية، الشخصية) التي تواجه الأكاديميات في الجامعات تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ولصالح عدد سنوات الخبرة (١١ - ١٥ سنة) بمتوسط حسابي أعلى على البُعد. تُعزى الاختلافات في طبيعة التحديات إلى التباين في سنوات الخبرة المهنية.

وكشفت النتائج أن الأكاديميات اللاتي يمتلكن خبرة تتراوح بين (١١-١٥) سنة سجلن أعلى متوسط في مواجهة التحديات مقارنة بغيرهن، مما يُشير إلى تعرُّض هذه الفئة لصعوبات أكثر حدّة أو وجود وعي أكبر لديها بهذه التحديات. ويُرجح أن هذا الأمر يعكس طبيعة المرحلة المتوسطة من المشوار الوظيفي، التي تشهد تزايداً في الأعباء المهنية والحياتية، مثل: تحمُّل أدوار قيادية أو إدارية أكثر تعقيداً، الضغوط المصاحبة للتقدم الأكاديمي أو البحثي (كالوصول على الترقيات أو المنح التنافسية)،

والالتزامات الشخصية والاقتصادية المتزايدة (كرعاية الأسرة أو التخطيط لمستقبل مالي مستقر). كما تُمثّل هذه المرحلة نقطة تحوُّل حرجة في المسيرة الوظيفية للأكاديميات، حيث تبلغ التحديات ذروتها، مما يستوجب تركيز المؤسسات الأكاديمية على تصميم آليات دعم استباقية، كبرامج الإرشاد الوظيفي أو التسهيلات المرنة، لتلبية الاحتياجات الخاصة بهذه المرحلة العمرية المهنية.

التوصيات

وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بالتوصيات الآتية:

- تبسيط الإجراءات البيروقراطية، وذلك بتطوير أنظمة رقمية متكاملة لمعالجة الإجراءات الإدارية (مثل الموافقات على المشاريع البحثية)، وتقليل التكرار في المهام بين الإدارات.
- تعزيز الدعم المؤسسي من خلال توفير كوادِر مساندة (مساعدتي بحث) لتخفيف الأعباء الإدارية عن الأكاديميات، ووضع سياسات واضحة لدعم البحوث.

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

الدولية، وإنشاء صندوق مالي لدعم تكاليف النشر، وتعزيز الوصول إلى الموارد البحثية، وتفعيل اشتراكات الجامعات في قواعد البيانات العلمية (مثل JSTOR و Science Direct)، وتشجيع استخدام المصادر المفتوحة (Open Access).

■ دعم الاندماج في الشبكات البحثية، وذلك بتمويل مشاركة الأكاديميات في مؤتمرات دولية، وإنشاء منصات افتراضية للتعاون البحثي مع باحثين عالميين.

■ تنظيم جلسات استشارية نفسية وورش عمل حول إدارة الضغوط والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

■ إنشاء نادٍ لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز التواصل بين الأكاديميات، وتنظيم فعاليات لتبادل الخبرات.

■ تنظيم ورش عمل لتعزيز مهارات القيادات في إدارة الوقت والموارد، مع التركيز على تبني منهجيات عمل مرنة.

■ إطلاق حملات توعوية داخل الجامعات والمجتمع المحلي لتغيير الصور النمطية حول الأدوار الاجتماعية للمرأة، ودعم مشاركتها في المناصب القيادية.

■ تعزيز سياسات التوازن بين العمل والأسرة، توفير حضانات جامعية، ومرونة في ساعات العمل، وإجازات أمومة مدفوعة الأجر.

■ إقامة شراكات مع المؤسسات المجتمعية بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني لإنشاء شبكات دعم اجتماعي للأكاديميات، خاصة الأرامل والمطلقات.

■ تحسين فرص النشر العلمي، وتوفير دورات تدريبية حول متطلبات النشر في الدوريات

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أبو ريبة، م. (٢٠٢٠). الضغوط النفسية لدى الأكاديميات في الجامعات الأردنية: دراسة أنثروبولوجية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٥٠ (2)، ١٢٣-١٤٥.
- أبو صيام، ميسر. (٢٠١٨). *المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات الأردنية ومقترحات للتحسين من وجهة نظره*. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.
- التويجري، وفاء. (٢٠١٨). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات السعودية واليابانية: دراسة مقارنة. *مجلة كلية التربية- جامعة طنطا*، ٧١ (٣)، ٥٦٨-٦١٢.
- الحراحشة، محمد. (٢٠١١). *معوقات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت*. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، ١١ (٣)، ١٥٧-١٧١.
- الحو، غسان. (٢٠٠٣). *المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس/ فلسطين*. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية*، ١٧ (٢)، ٣٧٢-٤١٧.
- حمدان، ف. (٢٠٠٥). *واقع البحث العلمي لدى الأكاديميات في الأردن*. *مجلة جامعة اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية*، 21 (4)، ٨٩-١١٠.
- درويش، أحمد. (٢٠١٣). *مشكلات البحث العلمي في العالم العربي - دراسة في سوسيولوجيا التنظيم*. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- الرويلي، هبة. (٢٠٢٣). *درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية والتحديات التي تواجه تحقيقها*. *مجلة العلوم التربوية- جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز*، ٩ (٤)، ٥٨٥-٦١٧.
- الرويلي، هبة. (٢٠٢٣). *درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية والتحديات التي تواجه تحقيقها*. *مجلة العلوم التربوية*، ٩ (٤)، ٥٨٥-٦١٧.
- زويلف، مهدي والسعيدة، منصور. (١٩٩٧). *المعوقات التي تواجه الباحث الجامعي في الجامعات الأردنية*. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، ٣٢، ٢٣٣-٢٧٧.
- الصومالي، صباح وزكي، خديجة؛ الجفري، هيا. (2019). *التحديات التي تواجه المرأة الأكاديمية لتتولى منصبا قياديا في قطاع التعليم العالي العام: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز في محافظة جدة*. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، ٨ (٩)، ٤٠-٥٤.
- العزام، م.، والخرابشة، ن. (٢٠٢٠). *التميز الجندري في توزيع المشاريع البحثية: دراسة حالة*

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية

- على الجامعات الأردنية. مجلة التعليم العالي العربي، ٧(٢)، ١١٢-١٣٠.
- العلي، فهد. (2015). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الناشئة بالمملكة بالتطبيق على جامعة تبوك. معهد الإدارة العامة، ٣٧(١٤٢)، ٩١-١٢٧.
- العيسوي، أ.، ومحمد، ر. (٢٠١٩). التحديات الإدارية في الجامعات الأردنية: الأعباء التدريسية وتأثيرها على البحث العلمي. مجلة التنمية الإدارية، ١٢(٣)، ٤٥-٦٠.
- كيلاني، س.، والسقيفة، ل. (٢٠٠٢). المرأة الأردنية بين الأسرة والعمل: تحديات الدور المزدوج. عمان: دار الجليل.
- كرادشه، منير والخاتنة، عبد الخالق؛ والعزام عبد الباسط. (٢٠٢٣). تحديات رأس المال الفكري ومعوقاته لدى الأكاديميين في الجامعات الأردنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للآداب، ٢٠(٧٧١)، ٧٧-١٠٧.
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (٢٠٢١). تقرير حول واقع المرأة الأكاديمية في الأردن. عمان: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
- المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا في الأردن (٢٠٢٢). الإنتاجية البحثية والتحفيز الجندري في الأردن. عمان: المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا.
- المعاينة، س.، وعبدالله، ح. (٢٠٢٢). تأثير المعايير الأكاديمية على ترقية الأكاديميات في الأردن. مجلة المرأة والتنمية، ١٥(١)، ٧٨-٩٥.
- الهروط، ن. (٢٠١٧). التمييز الجندري في المؤسسات الأكاديمية: دراسة حالة على الجامعات الأردنية. مجلة دراسات المرأة والتنمية، ١٢(3)، ٤٥-٦٧.
- وزارة التعليم العالي الأردنية (٢٠٢٠). الهيكل التنظيمي للجامعات الرسمية. عمان: وزارة التعليم العالي.
- وزارة التعليم العالي الأردنية (٢٠٢٣). التقرير السنوي لإحصاءات التعليم العالي.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abu Rabia, M. (2020). *Emotional Labor and Gender in Jordanian Universities*. Gender, Work & Organization, 27(5), 832-848.
- Al-Ali, N. (2018). *Gender and Institutional Barriers in Jordanian Higher Education*. Journal of Middle East Women's Studies, 14(1), 78-95.
- Al-Hassan, R., Al-Sarayrah, S., & Al-Masarweh, H. (2019). *Gender roles and academic career challenges in Jordanian universities*. Amman: Jordanian Academic Press.
- Al-Lozi, M., & Al-Husban, M. (2020). Barriers to academic promotion for female faculty in public universities of Jordan: A

- quantitative study. *Journal of Higher Education Studies*, 12(3), 45-67.
- Al-Maaitah, R. (2022). Social pressures and gender expectations: The case of female academics in Jordan. *Middle Eastern Studies Journal*, 29(1), 88-105.
- Al-Qudah, A. (2021). Institutional challenges in Jordanian higher education: Bureaucratic structures and policy limitations. *International Journal of Educational Research*, 45(2), 113-130.
- Anwana, E & Kayode, A.(2023).Women in Higher Education Institutions and the Challenge of Academic Progression. *Interdisciplinary Journal of Economics and Business Law*, 12, 82- 81.
- Blau, M. (1964). Exchange and power in social life. Wiley.
- Cotter, A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In Handbook of theories of social psychology (Vol. 2, pp. 458- 476). SAGE Publications.
- Eslen-Ziya, H & Yildirim, T.(2021). Perceptions of gendered-challenges in academia: How women academics see gender hierarchies as barriers to achievement. *John Wiley & Sons Ltd.*, 29(1), 301-308. <https://doi.org/10.1111/gwao.12744>
- Fountain, R. (1999). Socio-scientific Issus Via Actor Network Theory. *Journal Curriculum Studies*, 31(3), 339-48.
- Hamdan, F. (2005). *Women in Academia: A Case Study from Jordan*. Women's Studies International Forum, 28(3), 221-234.
- Kitcher, P. (2000). *Reviving the Sociology of Science*. United Kingdom: Cambridge University Press India Private.
- Lazarus, S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.
- Mbukanma, I & Strydom, K. (2022). Challenges to and Enablers of Women's Advancement in Academic Careers at a Selected South African University. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(12), 44-64.
- Pickering A. (1993). The Mangle of Agency and Emergence in the Sociology of Science. *American Journal of Sociology*, 99(3), 559-598.
- Ramnund-Mansingha, A& Khanb, S .(2020). Move Over Ms. Professor! A Review of the Challenges Women Experience In Academia. *Journal of Higher Education Service Science and Management*.3(1), 1-14.
- Reskin, F. (2000). The proximate causes of employment discrimination. *Contemporary Sociology*, 29(2), 319–328.
- Risman, J. (2004). Gender as a social structure: Theory wrestling with

activism. *Gender & Society*, 18(4), 429–450.

Supreme Council for Population. (2022). *Demographic trends and gender representation in Jordan's academic sector*. Amman: SCP Publications.

The World Bank. (2021). *Gender disparities in higher education administration: A case study of Jordan*. Washington, DC: The World Bank.

UNDP (2020). *Gender Equality in Arab Academia: Challenges and Opportunities*.

UNESCO (2022). *Women in Higher Education: Jordan Country Report*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380366>

UNESCO. (2023). *Women in academia: Balancing research and family responsibilities in the Arab world*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Westoby, C., Dyson, J., Cowdell, F& Buescher, T. (2021). What are the barriers and facilitators to success for female academics in UK HEIs? A narrative review. *Gender and Education*, 33(1):1-24.

World Bank (2021). *Jordan: Breaking Barriers to Women's Participation in the Labor Market*.

دراسة تطبيقية في بعض الجامعات الحكومية الأردنية.....