

## الفرص والتحديات في التدريس الجامعي من وجهة نظر الأكاديميات الأردنيات العاملات في الجامعات الأردنية\*

لبنى عكروش\*\*

### ملخص

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى الفرص والتحديات في التدريس الجامعي من وجهة نظر الأكاديميات الأردنيات العاملات في الجامعات الأردنية، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية. وقد تكون مجتمع الدراسة من (1321) من الأكاديميات الأردنيات في أقاليم المملكة، في حين بلغت عينة الدراسة (516) أكاديمية، منها (307) أكاديمية دكتوراه تعمل في الجامعات الرسمية، و(209) أكاديمية دكتوراه تعمل في الجامعات الخاصة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: أن أكثر من نصف الأكاديميات (58%) يسكن في إقليم الوسط و 54.8% حصلن على شهادة الدكتوراه على نفقتهن الخاصة، وكانت (34.6%) خبيرتهن الأكاديمية ما بين 5-9 سنوات، وان (46.5%) منهن لم يتم تكليفهن بأي عمل إداري في الجامعات التي يعملن فيها، كما أن (60.1%) منهن شاركن في مؤتمرات علمية، كما ان نسبة الموافقة الكلية على جميع فقرات مجال الفرص والتحديات في مجال التدريس بلغت (32.1). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أبرزها: إتاحة الفرص للأكاديميات للمشاركة في اللجان الأكاديمية أو الإدارية خارج الجامعة، وإيجاد برامج متخصصة للأكاديميات الأردنيات للتدريب على المهارات الإدارية، وإيجاد المجال والدعم والوقت من أجل ذلك ومراعاة الظروف التي تمر بها الأكاديميات من مسؤوليات عائلية منزلية، وتخفيض النصاب التدريسي لهن، والذي يسمح أيضاً بزيادة الوقت المبدول للبحث الأكاديمي والعلمي.

الكلمات الدالة: الفرص المتاحة، التحديات، التدريس الجامعي، الأكاديميات الأردنيات، الجامعات الأردنية.

### المقدمة

#### المدخل النظري للدراسة

ساهمت الحرب العالمية الأولى (1914-1918) والحرب العالمية الثانية (1939-1945) والثورة الفرنسية (1789)، وفترة عصر التنوير في ظهور الفلاسفة والمفكرين، الذين طالبوا بالديمقراطيات والحريات العالمية؛ فانتشرت المراكز العلمية والتعليمية المختلفة والجامعات. وبحسب العلمية (Robertson) (1978) تعتبر الجامعات أداة فكرية نشأت من التطور الاقتصادي والسياسي، بالاعتماد على سياسات

اجتماعية تختلف من مؤسسة تعليمية إلى أخرى، وهي تعتبر مركز ذات أهمية للحياة الفكرية المنظمة، وهي بؤر فكرية وبحثية تمثل الحضارة والمدنية الإنسانية. ولم تسهم المؤسسات التعليمية المختلفة في زيادة أعداد الباحثين والدارسين في مرحلة الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، بل شمل ذلك مرحلة الماجستير والدكتوراه، وفقاً للتقرير العالمي للعام 2017 الذي أصدرته اليونسكو مؤخراً بخصوص نسبة النساء المتعلمات بالعالم، فان نسبة حملة شهادة البكالوريوس والماجستير وصلت 53% في حين 43% من نساء العالم هن من حملة شهادة الدكتوراه و28% منهن باحثات

http://www.unesco.org. وفي الأردن بلغ التوزيع الكلي لطلبة الدراسات العليا الملتحقين بالجامعات الأردنية للعام الدراسي 2015/2014 حسب إحصاءات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (18,193) منها (9632) (أي ما نسبته

\* هذه الدراسة بدعم MEPI لجمعية رابطة الأكاديميات الأردنيات "مبادرة الشراكة الأمريكية الشرق أوسطية"

\*\* كلية الآداب، الجامعة الأردنية.

تاريخ استلام البحث 2019/8/31 وتاريخ قبوله 2019/12/29.

والتعليمي المتواصل. وبما أن هدف المؤسسات التعليمية المختلفة هو نشر المعرفة وتمييزها عن طريق التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فلا بد من وجود أعضاء هيئة تدريس فاعلين، وبما أن المرأة الأردنية هي شريكة الرجل في تحقيق تنمية أي مجتمع، فقد أصبح دورها في تقدم متسارع تعليمياً وعلمياً، مما ساهم بمشاركة في سوق العمل، وخاصة على نطاق الجامعات الخاصة والحكومية، لكن ما زالت الأكاديميات الاردنيات يحتجن الى تمكين لمهامهن ليصبحن شريكات فاعلات في تحقيق التقدم المجتمعي. كما أنهن بحاجة إلى إزالة العوائق التي تواجههن على نطاق المناصب الإدارية داخل الجامعات والترقيات المختلفة لرفع المستوى الوظيفي.

وتشير الاحصائيات الى أن معدل مشاركة المرأة الاقتصادية في الأردن لعام 2013 (13.2%) (الاسكو، 2015). في حين بلغت نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل الأردني لعام 2014 (12.6%) للإناث مقارنة ب (59.7%) للذكور وهذه النسبة زادت عما كانت عليه لعام 2011 : حيث بلغت نسبة مساهمة الإناث في سوق العمل (14.9%) (دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2014). وأصبح عدد أعضاء الجهاز الأكاديمي من الإناث في الأردن للعام 2014/2015 (2836) ، منهن (129) من حملة رتبة الأستاذية و(374) بترتبة أستاذ مشارك و(897) بترتبة أستاذ مساعد (دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2016، التقرير الإحصائي السنوي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2015).

فيما تحتل النساء الأكاديميات اقل من 40% من المواقع الأكاديمية في أفضل الجامعات في معظم بلدان أوروبا ( Grove، 2013) ، وقد شغلت 69 امرأة في العالم مناصب وزارية تعليمية للعام 2015 (اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم، 2016).

وقد بلغ عدد الإناث في الأردن 4.6 مليون من مجموع السكان الكلي لعام 2016، وبنسبة بلغت 47%، فيما سجلت نسبة التحاق الاناث في الجامعات الأردنية 51.8% مقابل 48.2% للذكور في عام 2015، وسجلت الخريجات من التعليم العالي في الأردن ما نسبته 55% مقابل 45% للذكور، وتشير الإحصاءات في الأردن إلى وجود ميل لدى الإناث للالتحاق في مجال الكليات النظرية 55.3% مقابل الكليات العلمية 47.9%.

51% من الاناث <http://www.mohe.gov.jo>. تعتبر اتفاقية حقوق المرأة العالمية في نيويورك عام 1848 الركيزة الأساسية في المطالبة بحقوق المرأة في العمل، والمشاركة بالانتخابات وتشكيل منظمات محلية للمطالبة بهذه الحقوق، بالإضافة الى الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 واتفاقية سيداو للقضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة للعام 1979. وتعتبر الأردن من أوائل الدول التي بادرت إلى النهوض بالمرأة عبر سن القوانين الخاصة بالجامعات الأردنية والتشريعات الهادفة لتحقيق التنمية والتقدم المجتمعي للمرأة من خلال انشاء المراكز والمؤسسات والوزارات المختلفة والتي تهتم بالمرأة بشكل خاص، وبرعاية ملكية سامية عن طريق دعم البعثات العلمية ، ومنح الجوائز البحثية والعلمية السنوية المختلفة. فقد زادت نسبة الأكاديميات الاردنيات للعام الدراسي 2015/2014 فبلغت (2836) من جميع العاملات من مختلف الدرجات الأكاديمية مقارنة ب (1740) للعام 2010/2009، كما زادت أعداد الأكاديميات حسب الرتبة العلمية. ففي حين كانت (71) أكاديمية فقط تحمل رتبة أستاذ للعام الدراسي 2010/2009، أصبحت عدد الأكاديميات من نفس الدرجة العلمية (129) للعام الدراسي 2015/2014 (موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، لكن، رغم هذه الزيادة في أعداد أعضاء الهيئة الأكاديمية من الإناث حسب الرتبة والتخصص والتطور الملحوظ في دور الأكاديميات الاردنيات، الا أنه لا تزال هناك عوائق تدريسية وإدارية تواجههن في الحصول على الفرص المتساوية مع مثائهن من الذكور في التعيين والترقية والتوظيف، والرواتب المتساوية والاعالات.

يدرس هذا البحث الفرص والتحديات في مجال التدريس الجامعي من خلال التعرف إلى خصائصهن الاجتماعية والاقتصادية والمهنية، بغرض الوقوف على وضعية الأكاديميات الاردنيات ودورهن في الجامعات الأردنية وكيفية توسيع هذه الأدوار والتغلب على العوائق التي تواجههن. تعتبر الجامعات الصرح الحضاري الأبرز الذي يحقق التطور المجتمعي وينمي الإبداع ويشجع الأفكار والابتكارات والأبحاث والإنجازات العلمية المختلفة، ولا يتحقق ذلك إلا بوجود مبدعين يقودون ويحافظون على هذا الإرث العلمي

## مشكلة الدراسة

تتناول هذه الدراسة الفرص والتحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنيات في مجال التدريس، فلا تزال الأكاديميات بحاجة الى إزالة العقبات التي تعترض تقدمهن الوظيفي الأكاديمي من توفر المكاتب المناسبة والبيئة التحتية والكتب والانترنت وساعات العمل الملائمة، فحسب دراسة (الحايك & البزيرات، 2012) فان بعض المشكلات مثل ضعف مهارات المدرسين وعدم توفر المختصين بالبرامج المحوسبة، وقلة وجود حوافز تشجع أعضاء هيئة التدريس والطلبة على استخدام الحاسوب بالعملية التعليمية بالتربية الرياضية تعتبر أهم التحديات التي تواجه المدرسين في عملية التدريس، وحسب دراسة (عربيات، 2011) فإن هناك ضرورة لاعتماد معايير الجدارة والتميز في تعيين العاملين من قادة اداريين وأكاديميين، وتطوير الأجهزة الإدارية المشرفة على التعليم وإعادة تشكيلها بما يكسبها الفاعلية لإنجاز مهامها.

## أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس وهو التعرف الى الفرص المتاحة والتحديات القائمة في مجال التدريس دراسة علمية على عينة من الأكاديميات في الجامعات الأردنية من خلال الإجابة على الاسئلة التالية :-

1. ما الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والمهنية للأكاديميات الأردنيات في الجامعات الأردنية؟
2. ما الفرص والتحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنيات في مجال التدريس؟
3. ما اختبار الفرضيات المناسبة للتعرف على علاقة بعض المتغيرات الأساسية للدراسة، بالفرص والتحديات التي تواجه الاكاديميات في مجال التدريس.
4. ما التوصيات والمقترحات الموجهة لراسمي السياسات وصانعي القرار لتحسين واقع الأكاديميات بما يعزز من أدائهن الأكاديمي والمهني.

## مصطلحات الدراسة

- **الواقع:** تعني في علم الفلسفة حالة الأشياء كما هي موجودة، وكما وجد حولنا، وما وجد فعلا في مقابل الخيال والوهم، معنى يتعلق بفكرة الشيء بوصفه غرضا فكرياً، فهو

الراهن والمعطى ويشمل مادة المعرفة كلها.

- **الأكاديميات (Academics):** مصطلح ظهر في منتصف القرن السادس عشر وهو مأخوذ من كلمة (أكاديميك) الفرنسية أو كلمة (الأكاديمية) اللاتينية والتي استخدمت في العصور الوسطى. ويعرف قاموس أكسفورد مصطلح الأكاديمي بأنه الباحث او المدرس في جامعة او معهد تعليم عال (قاموس أكسفورد).

- **الأردنيات (Jordanians):** الأكاديميات الأردنيات من حملة الجنسية الأردنية المقيمت في الأردن وقت اجراء الدراسة.

- **التحديات:** مجموعة القضايا/الأمر/المشاكل التي من الممكن ان يواجهها شخص او مجموعة او مجتمع او دولة، وهي كلمة مشتقة من كلمة تحدٍ، والتي تعني الصُّعوبات والعزائيل او المواجهة.

- **تمكين المرأة:** تعتبر الأمم المتحدة ان تمكين المرأة هو جزء من المشاركة الكاملة في الحياة الاقتصادية وفي جميع القطاعات، وهو أمر ضروري لبناء اقتصادات أقوى، ولتحقيق الأهداف المتفق عليها دولياً، من اجل تحقيق التنمية والاستدامة وتحسين نوعية الحياة للنساء والرجال، العائلات والمجتمعات. إن أهم مبادئ تمكين المرأة حسب الأمم المتحدة: معاملة كلا الجنسين بشكل عادل في العمل واحترام ودعم حقوق الانسان وعدم التمييز، تعزيز التعليم والتدريب والتطوير المهني للمرأة، ضمان صحة ورفاه وسلامة جميع العاملين من الرجال والنساء وتأسيس قيادة تعاونية على مستوى رفيع لتحقيق المساواة بين الجنسين.

<http://www.unwomen.org>

## الدراسات السابقة

اجرى الحايك والبزيرات (2012) دراسة بعنوان "صعوبات استخدام الحاسوب في العملية التعليمية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في الجامعات الرسمية الأردنية " هدفت إلى التعرف على صعوبات استخدام الحاسوب في العملية التعليمية، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية وبتغير الخبرة التدريسية والخبرة الحاسوبية، وتبعا لمتغير الجامعة. واستخدمت الدراسة منهجية الاستبانة على عينة مكونة من (103) عضو هيئة تدريس موزعين في 4 كليات / حجم العينة، 70 عضواً

أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية العاملين فيها " والتي هدفت إلى معرفة واقع تطبيق الحاكمية (طريقة ممارسة السلطات الإدارية مثل الشفافية المساءلة والمشاركة)، تبعا لاختلاف المركز الوظيفي لأفراد العينة ، واختلاف عدد سنوات الخبرة في جامعة الشرق الأوسط، استخدمت الدراسة منهجية الاستبانة على عينة تكونت من 64 عضو هيئة تدريس، 495 ادارياً. ومن أهم نتائج الدراسة أن واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الوسط مرتفع بشكل عام، وكان واقع تطبيق الحاكمية أطر معروفة ذات دلالة احصائية لصالح أعضاء هيئة التدريس، تبعا لاختلاف المركز الوظيفي، وظهرت النتائج وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة وكانت خبرتهم أكثر من سنة، وأوصت بضرورة تحفيز العاملين من أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في الحفاظ على هذا المستوى المرتفع في الحاكمية المطلوب والمناسب لهم. وفي دراسة حول مفهوم الذات والرضا الوظيفي عند هيئة التدريس في جامعة حائل وعلاقتها وبعض المتغيرات، (2011)، كانت أهم اهداف الدراسة محاولة فهم مفهوم الذات كأحد أهم متغيرات الشخصية الذي يجعلها تحقق الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل: الجنس والمؤهل العلمي والتخصص وسنوات الخبرة ومفهوم الذات. استخدمت الدراسة منهجية الاستبانة على عينة مكونة من 212 عضو هيئة تدريس في جامعة حائل. وخرجت الدراسة بان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس لصالح الذكور، كما ان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي ومفهوم الذات حسب التخصص لصالح أعضاء هيئة التدريس في التخصصات الأدبية، وان هناك علاقة طردية بين الدرجة الكلية لمفهوم الذات وبين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي. ورؤيتها المستقبلية وواقع البيئة الداخلية والخارجية، وواقع الخطط والبرامج الدراسية أيضا كان متوسطا.

وأما دراسة النصير (2011)، وهي بعنوان: "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن عن تطبيق لنظام إدارة الجودة الشاملة في المملكة العربية السعودية"، فقد هدفت الى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن نحو تطبيق

بنسبة 59%) ومجتمع الدراسة الكلي (103). وأهم نتائج الدراسة عدم توفر أجهزة حاسوب وملحقاتها في الصالات والملاعب للمسابقات العملية، وعدم توفر التجهيزات الملحقة بالحاسوب، وعدم عقد دورات تدريبية تختص بطرق استخدام الحاسوب في العملية التعليمية في كليات التربية الرياضية، وضعف مهارات المدرسين في استخدام الحاسوب في العملية التعليمية في التربية الرياضية، وقلة وجود حوافز تشجع أعضاء هيئة التدريس والطلبة على استخدام الحاسوب بالعملية التعليمية بالتربية الرياضية، وعدم توفر المختصين بالبرامج المحوسبة. وأوصت الدراسة بتفعيل استخدام الحاسوب في العملية التعليمية في كليات التربية الرياضية في الجامعات الرسمية الأردنية ، وضرورة اتخاذ الجامعات قرارات ملزمة لأعضاء هيئة التدريس لاستخدام الحاسوب كوسيلة تعليمية، وتوفير مختصين وخبراء في مجال اعداد المناهج حاسوبيا داخل الجامعة وتوفير مراكز مختصة في التقنيات التعليمية بخصوص التدريب والتطور التعليمي والبرمجي.

أجرى عربيات (2011) دراسة بعنوان: "واقع التخطيط الاستراتيجي في جامعة العلوم الإسلامية العالمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها " هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي، واستخدمت منهجية الاستبانة على عينة مكونة من (176) عضو هيئة تدريس. ومن اهم النتائج أن الواقع الكلي لتطبيق التخطيط الاستراتيجي في جامعة العلوم الإسلامية العالمية كان متوسطا، أما واقع الأهداف الاستراتيجية للجامعة فقد كان مرتفعا. لكن واقع كل من رسالة الجامعة ورؤيتها المستقبلية وواقع البيئة الداخلية والخارجية وواقع الخطط والبرامج الدراسية أيضا كان متوسطا. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الأجهزة الإدارية المشرفة على التعليم وإعادة تشكيلها بما يكسبها الفاعلية لإنجاز مهامها، ومزيد من الجهود الهادفة الى خدمة البحث العلمي والمجتمع المحلي واعتماد معايير الجدارة والتميز في تعيين العاملين من قادة اداريين وأكاديميين، والاستفادة من خبرات الجامعات الأخرى بهذا المجال، مع ضرورة اجراء المزيد من الدراسات حول واقع التخطيط الاستراتيجي في جامعات أخرى. وفي دراسة أخرى لناصر الدين (2012) بعنوان: "واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر

القائدة في المؤسسات التي يعملن بها، لكنها غير داعمة للمرأة وتطويرها الوظيفي في الوظائف التي يكون الرئيس المباشر فيها رجلاً وليس امرأة. وقد أظهرت الدراسة أن المرأة قد تستخدم طرقاً خفية في عملية التنافس.

اجرى (2010) Gorman&Medina دراسة بعنوان: "عرض واقع الأكاديميات: دراسة مقدمة على عينة من النساء في كلية اللون".: "Academic Reality "Show" Presented by Women Faculty of Color."، فقد هدفت الى التعرف على تجربة والتحديات التي تواجه النساء في كلية اللون في الجامعة الشمالية الغربية، كما هدفت الدراسة إلى الخروج بتوصيات من شأنها تحسين وضع النساء من حيث (المناخ الأكاديمي، بيئة العمل، الخدمات البحثية والتعليمية المتوفرة) في هذه الكلية موضوع الدراسة. استخدمت الدراسة منهجية المقابلات على 26 امرأة من الأقليات العرقية. وقد خرجت الدراسة بأهم النتائج، مثل: توفير الحماية والدعم للنساء الموظفات في كلية اللون، وتوفير خدمات جامعية ومجتمعية شاملة والتي من شأنها أن تعود بالفائدة على النتائج المتوقعة للعمل وعلى الحياة الجامعية ككل. وقد خرجت الدراسة بأهم التوصيات، وهي: ضرورة قيام مؤسسات التعليم العالي بأخذ خطوات فعالة لتحقيق التوازن بين بيئة العمل والحياة العادية، وإعطاء مساحة أكبر لاتخاذ القرارات، وتحقيق المرونة في العمل: فالنساء من مختلف الألوان يجب أن لا يشعرن أنهن محاصرات عند اتخاذهن للقرارات المختلفة خارج نطاق عملهن الأكاديمي. ومن التوصيات: ضرورة قيام الباحثين وبدعم من المؤسسات التعليمية والحكومية المختلفة بإعداد جلسات حوارية فيما يتعلق بالنساء من ذات اللون، وخلق برامج توجيهية للمهتمين بهذا المجال.

و جاء في دراسة (2010) Gerdes قوله: "فعلنا ذلك بطريقتنا: الدوافع، الرضا، وإنجازات المرأة الأكاديمية في الرتبة العليا، ". "We Did It Our Way: Motivations, Satisfactions, and Accomplishments of Senior Academic Women.

وليكتمل البحث الذي قامت عليه الدراسة السابقة، فقد هدفت الدراسة الى التعرف على تقييم الاكاديميات في وظائف الرتبة العليا لإنجازتهن، بإرجاعه الى درجات التوتر العالية

الجودة الشاملة، ومعرفة الفروق في اتجاهات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة)؛ بهدف الحد من الاتجاهات السلبية التي قد تعيق تطبيق نظام الجودة الشاملة في الجامعة عينة الدراسة. استخدمت هذه الدراسة منهجية الاستبانة على مجتمع الدراسة 238 عضو هيئة تدريس ما نسبته (41.9%). ومن أهم نتائج الدراسة ان اتجاهات أعضاء هيئة التدريس إيجابية وعالية نحو تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة، لمتغير الهيئة العامة وسنوات الخبرة والجنسية ونوع الكلية (الاستبانة)، ومن النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة تبعاً لمتغير الجنسية كون جميع أعضاء هيئة التدريس يخضعون لنفس الدورات التدريبية وورش العمل التي تنظمها عمادة التطوير والجودة. ومن النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق نظام الجودة الشاملة تبعاً لمتغير الكلية باستثناء محور الجانب الإداري (لأنه يتخذ القرارات التي من شأنها نجاح او اخفاق أي مشروع).

وأما دراسة (2011) Jones&Palme: "السقف الزجاجي والقتال بين النساء: الحواجز المهنية للمرأة في المجال الأكاديمي". "Glass Ceilings and Catfights: Career Professional Women in Barriers for Academia."، فقد هدفت الى معرفة طبيعة العلاقة التي تجمع الأكاديميات، وإذا ما كانت النساء داعمات لزميلاتهن الأكاديميات بخصوص تحقيق التقدم الوظيفي، كما هدفت إلى معرفة طبيعة السلوكيات المتبعة بين الرؤساء والمرؤوسين في مكان العمل وما مدى تأثير بيئة العمل في الكليات المختلفة، في دعم الخلاف بين النساء في الوظائف المهنية. استخدمت الدراسة منهجية المسح بالعينة، وتكونت من 52 سؤالاً على عينة مكونة من 934 امرأة مهنية موظفة في 988 مؤسسة أكاديمية، من عضوات الرابطة الأمريكية لكليات المجتمع. وخرجت الدراسة بأن النساء داعمات لمثيلاتهن لتحقيق التقدم الوظيفي في مكان العمل، وأرجعت نسبة من عينة الدراسة (77%) عدم دعم النساء لبعضهن البعض إلى الغيرة والمنافسة. أما حول مناخ العمل فقد رأت نسبة كبيرة من عينة الدراسة أن بيئة العمل داعمة للمرأة

2006. وقد خرجت الدراسة بأن أهم التحديات التي واجهت عينة الدراسة في خبرتهن الأكاديمية للمرة الأولى عدم وجود وقت كاف للتدريس بفاعلية (التدريس بطرق أفضل، جعل الطلاب أكثر اندماجا ومشاركة بالمحاضرات، الشعور بالرضى عن الأداء) وعدم وجود وقت من أجل الاهتمام بالصحة ولعل أهم التحديات كانت بخصوص التوقعات للعمل المنجز، وعدم وجود معرفة مؤسسية بخصوص البرامج التي يقمن بتدريسها وارشاد الطلاب أكاديميا، والمصادر المتوفرة (الأدوات التوجيهية، الأدوات التكنولوجية). ومن أهم التحديات أيضا عدم توفر الوقت بخصوص اجراء الأبحاث بالتحديد، وبعض عوامل التوتر الأخرى في أوقات العمل مثل التفكير بالإفناق على الدراسة لطالبات الدكتوراه من عينة الدراسة.

#### أهمية الدراسة ومبرراتها

تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تتناول الفرص المتاحة والتحديات القائمة التي تواجه الأكاديميات الأردنيات من وجهة نظرهن، ولعل هذا ما يميزها، فهناك ندرة في الدراسات على هذا النوع من قضايا المرأة. وتكمن أهمية هذه الدراسة وتميزها عن باقي الدراسات السابقة انها تشمل جميع الأكاديميات في الجامعات الأردنية الخاصة والحكومية، ما يمكن تعميمها على مجتمع الأكاديميات الأردنيات. علماً أنها تشمل فئة الأكاديميات من حملة شهادة الدكتوراه فقط. ويرجع السبب في اختيار هذه الفئة من الأكاديميات كونها ذات مستوى تعليمي عال، فهن يملكن خبرات متقدمة في مجالات المجتمع كافة: فهن ذوات شخصيات متحركة، بمعنى انهن يرغبن ان يكون لهن شان عظيم ومميز عن باقي النساء، وبالتالي يؤثرن في أي تقدم مجتمعي مستقبلي، خاصة فيما يتعلق بقضايا المرأة والمجتمع. ومما يجعل هذه الدراسة أكثر أهمية، انها تقوم بعمل دراسة بحثية مركزة على عينة من الجامعات الأردنية بقصد تدعيم الدراسة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة ايضاً في انها تأتي لتسد الفراغ في الدراسات والابحاث في مجال الفرص المتاحة والتحديات التي تواجهها المرأة الأكاديمية في الجامعات الأردنية في مجال التدريس: فليس هناك أي قاعدة بيانات تخص الأكاديميات الأردنيات في مختلف المجالات، إضافة الى أن المرأة الأردنية "هي من أهم مصادر الدخل الاساسية للبيت

لديهن وتصوراتهن للتعليم العالي، ويعود هذا التقييم للإنجاز في هذه الرتبة الأكاديمية الى شعورهن بالتفاوت بشأن تقدم وضع المرأة. وهدفت الدراسة -أيضاً- إلى معرفة اولوياتهن واهدافهن في حياتهن المهنية، وبماذا يحددن انجازتهن ومدى رضى افراد العينة عن وظائفهن، إذا ما كان جنسهن يؤثر في تحديد انجازتهن ودوافعهن. واستخدمت الدراسة منهجية المسح بالعينة بتوزيع استبانة على 98 أكاديمية في رتبة عليا (رئيسة جامعة، مستشارة، عميدة، عضو هيئة تدريس). وخرجت الدراسة بنتيجة وهي: أن عينة الدراسة من النساء القياديات ساعدت في خدمة الآخرين بشكل كبير، لكنها نادراً ماكانت تحصل على مكافأة. وعدد لا بأس به من عينة الدراسة يسعين لتحقيق ذواتهن من خلال عملهن، والقليل منهن أظهرن سعيهن للمكافأة. الكثير من افراد العينة وخصوصا الإداريات يقمن بأعمالهن دون ان يهتمن بالآخرين، وبالنسبة لإنجازتهن، فقد حددت نسبة كبيرة منهن الإنجازات على مستوى البرامج، وهذا يظهر أهمية الجانب الخدماتي. وظهرت نسبة أخرى اهتماماتها بالمنح الدراسية كعامل لتحقيق انجازتهن. اما عن عامل الرضى الوظيفي فقد اشارت الأكاديميات الى التوتر وأثره في الإنتاج الوظيفي (التوتر، ضغط العمل، الموازنة بين متطلبات العمل والوقت). وترى عينة الدراسة من الإناث أنهن ناجحات، وأنهن على استعداد لجعل قضايا المرأة على سلم اولوياتهن المهنية.

وفي دراسة حول التحديات التي تتعرض لها النساء الجدد في العمل الأكاديمي (Carlson 2008) ورد ما مضمونه: "إذا كنت قد عرفت فقط: التحديات التي تتعرض لها النساء الجدد للعمل الأكاديمي". "If I Had Only Known: Challenges Experienced by Women New to the Professoriate" وقد هدفت الى دراسة قضايا القلق والتأقلم، التي تواجه الأكاديميات الجدد على المهنة بقصد منع هذه المعوقات وسرد الاستراتيجيات الناجحة التي تم استخدامها من قبل الأكاديميات؛ للتأقلم بمواقعهن الوظيفية الجديدة. وطبقت الدراسة منهجية الاستبانة على عينة ضمت 18 امرأة أكاديمية في السنة الأولى من عملها كعضو هيئة تدريس في جامعة، تعمل على نظام الأربع سنوات دراسية في الولايات الامريكية خلال السنوات 2004-2005 و 2005-

من خلال تمكين المرأة في مجال العمل، وإزالة العقبات الإدارية والوظيفية التي تعيقها وتمنعها من الوصول للمراكز العليا وبذلك يمكن تحقيق التقدم المجتمعي والتنمية والازدهار الشامل.

- **نظرية الدور الاجتماعي (Social role theory):** تعتبر هذه النظرية نتاج الأفكار التي يحملها الناس حول الرجل والمرأة وطبيعة الأدوار لكل منهما، وهذا ما يعكس تقسيم العمل والتسلسل الهرمي للجنس بالمجتمع. وتعتمد هذه النظرية على منظري نظرية الدور الكلاسيكية أمثال: (George Simmel and George Herbert Mead) فيما يتعلق بالتقسيم التقليدي للعمل بين الرجل والمرأة في المنزل. فالدور الاجتماعي في المجتمع هو نتاج توزيع الأدوار بان الرجل هو المعيل (breadwinner) والمرأة هي المربية (homemaker)، وبالتالي يفرض المجتمع أدواراً على كلا الجنسين، بناء على المهارات وثقافة المجتمع؛ فنجد المرأة تقوم بأدوار وسلوكيات خاصة في الفضاء الداخلي والعواطف، في حين نجد أدوار الرجل واسعة وفعالة في المسؤولية والسلطة (Eagly, Wood, Diekman, 2000).

وتبعاً لنظرية الدور الاجتماعي، نجد أن المرأة لا تزال في مواقع أقل من الرجل من حيث المسؤولية والسلطة رغم تكامل الخبرات والمستوى التعليمي، ولا تزال تواجه عقبات في صعود السلم الإداري والوظيفي، وهذا جزء من ثقافة المجتمع التي لا تزال تعتقد ان المناصب العليا ذكورية، وأما الأنثوية منها فهي مما يؤثر على تحقيقها لذاتها وتمكينها الوظيفي والمجتمعي.

#### منهجية الدراسة وإجراءاتها

يبين هذا الفصل الخطوات العملية التي استخدمت لتحقيق أهداف الدراسة من خلال تحديد المنهجية المستخدمة، ووصف لمجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة في جمع المعلومات المختلفة، إضافة إلى شرح الطريقة التي استخدمت للتأكد من صدق الأداة وثباتها، كما يتضمن الفصل خطوات العمل الميداني وصولاً إلى التحليل الإحصائي للخروج بالنتائج المطلوبة.

#### منهج الدراسة

استخدمت الدراسة، إضافة للأدبيات المتنوعة التي تتناول واقع وفرص وتحديات الأكاديميات الأردنيات لتغطية الجانب

والعائلة ". فقد كانت ومازالت سبباً في مجال التعليم والعمل والأبحاث. وقد بلغت نسبة مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، في وظائف تم استثناء العمل الزراعي منها، للعام 2010 (15.7% (UN, 2012)). وقد زاد الإقبال على الوظائف والعمل في الأردن نتيجة هجرة الذكور لدول الخليج المصدرة للنفط منذ بدايات 1973. فهذا أدى إلى زيادة فرصة النساء في سوق العمل، وخاصة فرصة حملة الشهادات منهن للعمل في الوظائف غير الخدماتية وزيادة نسبة تعليمهن.

#### النظريات المفسرة للدراسة

- **النظرية النسوية (Feminist Theory):** تركز هذه النظرية على وضع النساء في العالم، خاصة عند أصحاب النظرية النسوية الحديثة (Modern Feminist Theory). وترجع هذه النظرية وضعية المرأة الحالية إلى الاختلافات بين الرجال والنساء في المواقع واختلاف الخبرات. وتضيف إلى أنه ليس تبايناً في المواقع المختلفة بل هو اختلاف بامتيازات لصالح الرجل وبشكل غير متكافئ للطرفين. فالمرأة تملك أقل الموارد في وضعها الاجتماعي، والسلطة، وفرصة تحقيق الذات. وبحسب النظرية يجب أن يفهم مكان المرأة الحالي من خلال علاقة السلطة المباشرة للرجل، فالمرأة مضطهدة، خاضعة، مستخدمة ومعنفة من قبل الرجل. وترجع هذه الفروقات غير المتكافئة إلى المجتمع وتنظيماته وليس لأية أسباب أو فروقات بيولوجية أو شخصية (Ritzer and Goodman, 2004).

يطالب منظرو النظرية النسوية الليبرالية (Liberal Feminists Theory) بدعواتهم المختلفة إلى أحداث التغيير المطلوب من خلال التشريعات والقوانين، وإيجاد فرص تعليم وعمل متكافئة للطرفين، وأن تكون مسؤولية الأنشطة المنزلية والحياة العائلية مشتركة، وعن طريق منع التمييز في العمل. ويطالب أصحاب هذا الاتجاه بالمساواة في الرواتب والأجور، وكذلك المساواة في الأجور للعمل ذات القيمة المختلفة (Ritzer and Goodman, 2004, 317,319).

يظهر من خلال النظرية النسوية، أن عوامل مجتمعية أدت إلى الاختلافات بين الرجل والمرأة في مواقعهن المختلفة بالمجتمع، وإزالة هذه الفروقات فإن هناك حاجة لإحداث تشريعات وقوانين تكفل المساواة بين الطرفين، ويمكن تحقيق ذلك

العاملات في الجامعات الحكومية والخاصة. إضافة الى ان فرصة النساء من حملة شهادة الدكتوراه في تبوء مناصب ومراكز اتخاذ قرار في الجامعات أعلى من غيرهن من حملة شهادة الماجستير، وهن على اطلاع أكبر على قضايا الأكاديميات واحتياجاتهن؛ كونهن قادة رأي، خاصة في المناصب العليا في الجامعات ويمكنهن التأثير في أي سياسة مستقبلية، خاصة فيما يتعلق بقضايا المرأة والمجتمع.

#### محددات الدراسة

1. الحدود المكانية: الأكاديميات في الجامعات الحكومية والخاصة في جميع محافظات المملكة.
2. الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة الميدانية خلال شهري اذار ونيسان لعام 2017.
3. الحدود البشرية: جميع الأكاديميات الأردنيات من حملة شهادة الدكتوراه في جميع الجامعات الحكومية والخاصة.

#### أداة الدراسة

تم تطوير أداة الدراسة باستخدام الاستبانة، كأداة بحث رئيسية لجمع المعلومات. فقد تم إرسال الاستبانة عبر البريد الإلكتروني لجميع الأكاديميات الموظفات في الجامعات الخاصة والحكومية من حملة شهادة الدكتوراه في أقاليم المملكة الثلاثة (الوسط والشمال والجنوب). إضافة إلى توزيع الاستبانة عبر البريد الإلكتروني، وقد تم القيام بزيارات ميدانية لمجموعة من الجامعات الحكومية والخاصة غطت أقاليم المملكة الثلاثة؛ للحصول على أكبر عدد ممكن من الاستبانات من خلال الباحثات، او من خلال ضابطات الارتباط الموجودات في بعض الجامعات، وقد أجريت المقابلات خلال شهري شباط وآذار للعام 2017.

وقد تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين، الأول: يتكون من الخصائص الاجتماعية والديمقراطية والاقتصادية للأكاديميات من حملة شهادة الدكتوراه ، والمستويين التعليمي والوظيفي، ومجموعة الأسئلة المغلقة للجانب الأكاديمي والبحثي والإداري، والجانب الأسري الخاص بالأكاديميات المتزوجات. وشمل هذا القسم الأسئلة من (1-36). أما القسم الثاني فشمّل العبارات الخاصة بالدراسة، حسب سلم ليكرت الثلاثي (Likert's Scale) وقد ضم هذا الفصل فقرات متعلقة بالفرص والتحديات في مجال التدريس.

النظري، منهج المسح الاجتماعي بالعينة العشوائية بتوزيع استبانة على جميع الأكاديميات من حملة شهادة الدكتوراه في الجامعات الحكومية والخاصة، في أقاليم المملكة الثلاثة (الوسط والشمال والجنوب)، من خلال البريد الإلكتروني، وعبر الزيارات الميدانية للجامعات. وتعتبر هذه المنهجية ملائمة لطبيعة الدراسة، والتي تدور حول تمكين الأكاديميات الأردنيات في الجامعات الأردنية. ويوفر هذا المنهج الفرصة للدراسة لقياس اتجاهات الأكاديميات وآرائهن، والتعرف على أثر بعض العوامل والمتغيرات في وجهات النظر هذه. ومن صفات العينة العشوائية أنها تستخدم في الأبحاث النوعية لتحديد واختيار المعلومات المطلوبة من مجتمع الدراسة المقصود (Palys.2008). وهدف العينة العشوائية أنها تركز على فئة الدراسة ذات الخصائص المميزة التي ستعني الدراسة. وبذلك تكون منهجية الدراسة قد شملت الأدبيات المختلفة وأداة الاستبانة.

#### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميات الأردنيات في جميع أقاليم المملكة واللواتي يحملن درجة الدكتوراه، فقد قامت جمعية رابطة الأكاديميات الأردنيات بإنشاء قاعدة بيانات خاصة بهن للحصول على كافة بياناتهن وبلغن (1321) أكاديمية، منهن (827) أكاديمية في الجامعات الحكومية و(494) أكاديمية في الجامعات الخاصة. وتم اختيارهن بشكل عشوائي لأهمية ذلك في عكس حقائق مجتمع الدراسة.

#### عينة الدراسة

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، والمتمثلة برصد الفرص والتحديات التي تواجه الأكاديميات في الجامعات الأردنية في مجالات: التدريس، فقد تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة (جميع الأكاديميات في المملكة الأردنية الهاشمية) والبالغ عددهن (1321)، في حين بلغت عينة الدراسة (516) أكاديمية منهن (307) أكاديميات، من حملة الدكتوراه، يعملن في الجامعات الرسمية ، و(209) أكاديميات من حملة الدكتوراه، يعملن في الجامعات الخاصة ، حيث تم الحصول على بياناتهن من خلال قاعدة البيانات، التي تم العمل عليها قبل البدء بتنفيذ الدراسة من قبل رابطة جمعية الأكاديميات. بالتالي شملت العينة الأكاديميات من حملة شهادة الدكتوراه

مواجهة صعوبات لاحقاً في توزيع الاستبانة. ووزعت الباحثات الاستبانة على أكاديميات العينة وتمت مراجعتها واستبعاد التالف منها وتم التأكد من اكتمال عددها.

### أساليب المعالجة الإحصائية

تمت معالجة البيانات إحصائياً، من خلال استخدام الحزمة البرمجية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package SPSS for the Social Sciences)، حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

**أولاً: الإحصاء الوصفي:** وذلك بعرض خصائص أفراد العينة ووصف إجاباتهم من خلال استخدام ما يلي:  
أ- النسب المئوية: واستخدمت لقياس التوزيعات التكرارية والنسبية لخصائص أفراد العينة.

ب- الوسط الحسابي: واستخدم كأبرز مقاييس النزعة المركزية لقياس متوسط إجابات المبحوثات على أسئلة وفقرات الاستبانة.

**ثانياً: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة (Cronbach's Alpha):** واستخدم لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

**ثالثاً: اختبار ت (T-Test):** لاختبار الفروق الإحصائية بين متوسطات الإجابات للمتغيرات التي تكون على شكل فئتين (مثلاً: نوع الجامعة (حكومية، خاصة)، الرضى عن أسس الترقية الأكاديمية (نعم، لا)).

**رابعاً: تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA):** لاختبار الفروق الإحصائية بين متوسطات الإجابات للمتغيرات، التي تزيد عن فئتين (كالفئات العمرية ومستوى التعليم).

أما عن مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha$ )، فقد تم اعتماد قيمة ( $\alpha=0.05$ ) لتحديد فيما إذا كانت نتيجة الاختبار تقضي إلى قبول الفرضية أم إلى رفضها، وتحديد ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالات إحصائية.

### صعوبات الدراسة

واجهت عملية جمع البيانات واختيار المجتمع المراد دراسته بعض الصعوبات كان أهمها:

1- صعوبة الحصول على بيانات حول الأكاديميات في المملكة أو الوزارات المختصة.

2- عدم استرداد كافة الاستبانات المرسلة عبر البريد

وفيما يتعلق بسلم (ليكرت) الثلاثي، تم توزيع الإجابات على كل جزء من الاستبانة فكانت الإجابات الخاصة بالفقرات موزعة إلى (نعم)، وإلى (حداً ما)، و(لا)، على التوالي.

وفيما يتعلق بسلم (ليكرت) الثلاثي، تم توزيع الإجابات على كل جزء من الاستبانة فكانت الإجابات الخاصة بالفقرات موزعة إلى نعم وإلى حد ما وإلى لا على التوالي.

### صدق وثبات الأداة

تم التأكد من صدق الأداة وثباتها من خلال عرض أسئلة الاستبانة والمقابلة، على مجموعة من الخبراء والمختصين من العلوم الاجتماعية والتربوية والنسوية واللغوية؛ لإبداء آرائهم في مدى تلاؤم أسئلة الاستبانة مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وتغطيتها للجوانب المختلفة للبحث، وقد أخذت الدراسة بهذه الملاحظات، ولمزيد من التحقق من صدق الاستبانة، أجريت دراسة استطلاعية (Pilot Study) على عينة مؤلفة من (36) أكاديمية أردنية من حملة شهادة الدكتوراه فأعلى، تم اختيارهن من مجتمع الدراسة، للتأكد من وضوح صياغة الأسئلة وفقراتها، ومدة الوقت اللازم لإنجاز الاستبانة، وإزالة أي غموض أو صعوبات عند الإجابة عليها بغرض الاستفادة من اقتراحاتهم المختلفة حول أي تعديل على الاستبانة. وتم إعداد الاستبانة بصورتها النهائية قبل جمع البيانات من مجتمع الدراسة.

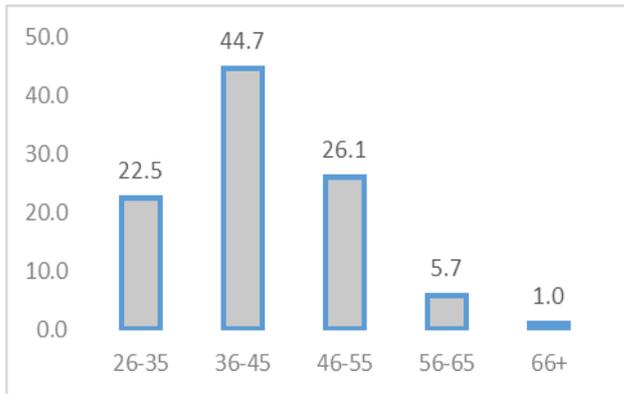
كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بإجراء اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفقرات الدراسة، فكان معامل الثبات لجميع الفقرات (0.98)

### إجراءات الدراسة

بعد تحديد العينة الخاصة بالدراسة من الأكاديميات الأردنيات، من حملة شهادة الدكتوراه العاملات في الجامعات الحكومية والخاصة في جميع أقاليم المملكة، تم توزيع الاستبانة خلال شهري شباط وأذار للعام 2017.

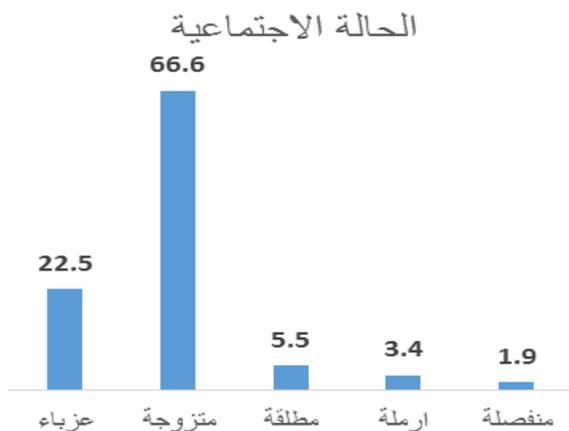
فقد تم الحصول على موافقة رسمية مسبقة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتسهيل عملية جمع البيانات بالطرق المختلفة، وكذلك تم الحصول على موافقة من قبل رؤساء الجامعات لتسهيل مهمة الباحثات في توزيع الاستبانات عندما تم القيام بالزيارات الميدانية لمجموعة من الجامعات الخاصة والحكومية، (أنظر/ي ملحق رقم (2)؛ حتى لا يتم

ويبلغ 22.5% منهم اقل من 35 سنة (من 26-35 سنة)،  
فيما تبلغ 5.7% من المستجيبات بين 56-65 سنة.



الشكل رقم 2: عمر المستجيب

ثلثا المستجيبات متزوجات (66.6%)، فيما أفادت  
22.5% بأن لم يتزوجن الى الان (عزباء)، وأفادت 5.5%  
بأنهن مطلقات، فيما افاد 3.4% بأنهن أرامل، وأفاد 1.9%  
بأنهن منفصلات عن ازواجهن. وتم سؤال المتزوجات عن  
طبيعة عمل الزوج، إذا ما كان في المجال الأكاديمي ام غير  
الاكاديمي، أفادت 41.8% بأن عمل ازواجهن هو في المجال  
الاكاديمي، فيما أفادت 58.2% بأن طبيعة عمل ازواجهن هو  
في مجالات غير اكاديمية.



الشكل رقم 3: الحالة الاجتماعية، وطبيعة عمل الزوج  
تم سؤال المستجيبات عن العمل المنزلي، فبعد يوم طويل

الالكتروني أو حتى من خلال توزيعها باليد من خلال  
الباحثات أثناء الزيارات الميدانية للجامعات.

3- صعوبة الوصول لكافة الاكاديميات بسبب عدم توفر  
كافة البيانات عن الاكاديميات من خلال مواقع جامعاتهن  
وبسبب استنزاف الوقت للحصول على الردود.

4- عدم تعاون بعض الجامعات في الحصول على  
بيانات متخصصة حول الاكاديميات.

5- الاجراءات البيروقراطية التي حدت من مهمة  
الباحثات في القيام بالدراسة.

### نتائج الدراسة

في هذا الفصل، سيتم عرض أهم الخصائص الاجتماعية  
والاقتصادية والأكاديمية للمستجيبات، بالإضافة الى نتائج  
اختبار الفرضيات.

### الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية والمهنية للأكاديميات الأردنيات.

تم سؤال المستجيبات عن مكان الإقامة حسب الإقليم، حيث  
ظهرت النتيجة ان أكثر من النصف (58%) يسكن في إقليم  
الوسط، فيما يسكن إقليم الشمال 25.5%، ويسكن إقليم الجنوب  
16.5% من المستجيبات. وهذا يتوافق مع ان اغلبية المؤسسات  
الأكاديمية في الأردن متمركز في الدرجة الأولى في إقليم الوسط  
ومن ثم في إقليم الشمال، وايضاً بان إقليم الوسط الأكثر تقدماً  
للخدمات التي تتطلع اليها هذه الاكاديميات.

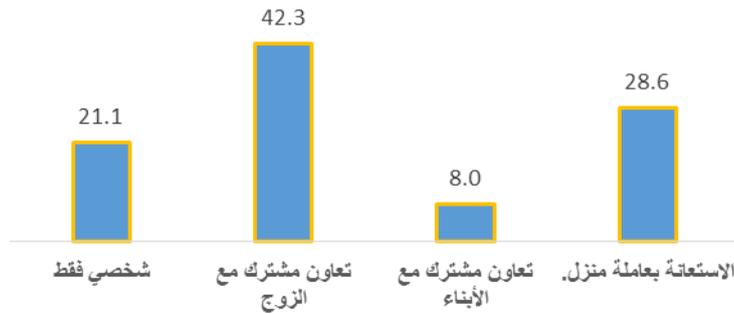


الشكل رقم 1: مكان الإقامة

تتراوح اعمار المستجيبات بين 36-45 (الفئة الشابة  
نسبياً)، فيما يبلغ 26.1% من المستجيبات من 46-55 عام،

العمل المنزلي يعتمد وبشكل مشترك على الزوج والزوجة، وأفادت (28.6%) بأن لديهم خادمة تقوم بالأعمال المنزلية، فيما أفادت 8% أن الأبناء أيضاً يشاركون بالأعمال المنزلية.

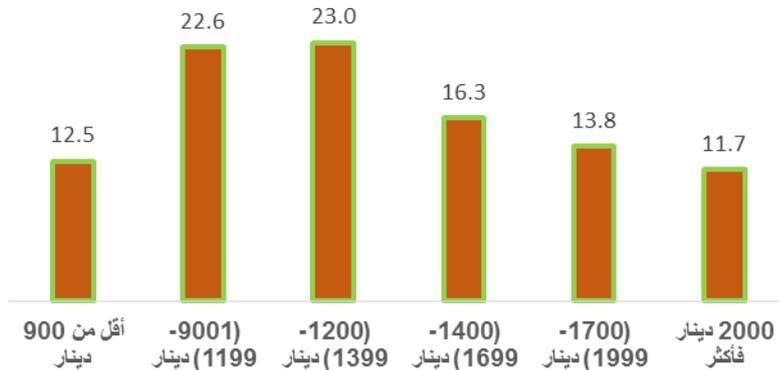
في العمل والتحصير الأكاديمي، يتوقع ان لا يعتمد العمل المنزلي بشكل أساسي على الزوجة فقط، ولكن، أظهرت النتائج أن خمس المستجيبات تقريباً (21.1%) يعتمد العمل المنزلي عليهن بشكل أساسي، فيما أفادت (42.3%) ان



الشكل رقم 4: العمل المنزلي يعتمد بشكل أساسي على

عند (16.3%)، وكان اعلى من 1700 دينار عند (25.5%) من المستجيبات. الشكل رقم 5: الدخل الشهري بعد الاقتطاعات

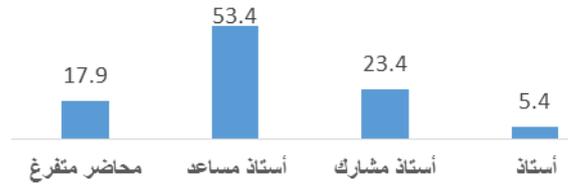
تراوح الراتب الشهري الصافي للأكاديميات الاردنيات بين 1200-1399 دينار عند 23% منهن، فيما تراوح بين 9001-1199 دينار عند 22.6%. وكان اقل من 900 دينار عند (12.5%)، فيما كان بين 1400-1699 دينار



الشكل رقم 5: الدخل الشهري بعد الاقتطاعات

يحملن رتبة أستاذ مشارك، وأفادت (17.9%) بأنهن يحملن رتبة محاضر متفرغ.

أظهرت نتائج الدراسة ان أكثر من نصف المستجيبات (53.4%) يحملن رتبة أستاذ مساعد، فيما كان (23.4%)



الشكل رقم 6: الرتبة الأكاديمية

الجامعات الموجودة في إقليم الشمال الى (64%) حكومية و (36%) خاصة، فيما كانت في إقليم الوسط (45%) حكومية، و (55%) خاصة، وفي إقليم الجنوب كانت الجامعات الحكومية (95%)، مقابل (5%) جامعات خاصة.

تعمل (59.2%) من المستجيبات في جامعات حكومية، فيما تعمل (40.8%) في جامعات خاصة. وتقع (52.8%) من هذه الجامعات في إقليم الوسط، فيما تقع (30.9%) في إقليم الشمال، وتقع (16.4%) في إقليم الجنوب. وتقسّم

جدول رقم 1: موقع الجامعة التي تعمل فيها حسب نوع الجامعة

الجامعة التي تعمل فيها			موقع الجامعة التي تعملين فيها	
% من المجموع	جامعات خاصة	جامعات حكومية		
30.9%	35.8%	64.2%	الشمال	
52.8%	54.9%	45.1%	الوسط	
16.4%	4.7%	95.3%	الجنوب	
100.0%	40.8%	59.2%	النسبة من المجموع	

شهادات من الأردن والعمالات في الجامعات الحكومية، مقارنة بالعمالات في الجامعات الخاصة، ومن الواضح أن أكثر من نصف (52.8%) الاكاديميات العمالات في الجامعات الحكومية حصلن على شهادة الدكتوراه من جامعات اجنبية، مقابل حصول (53.6%) من العمالات في الجامعات الخاصة على شهادة الدكتوراه من جامعات اردنية. في المقابل يلاحظ قلة نسبة من حصلن على شهادة الدكتوراه من جامعات عربية لدى العمالات في الجامعات الحكومية والخاصة. (جدول رقم 2).

حصلت (46.1%) من المستجيبات على شهادة الدكتوراه من جامعات اجنبية، فيما حصلت (45.2%) على الدكتوراه من جامعات اردنية، وحصلت (8.7%) على الدكتوراه من جامعات عربية. وأفادت 54.8% بأنهن حصلن على شهادة الدكتوراه على نفقتهن الخاصة، فيما حصلت (34.9%) على منحة دراسية كاملة لدراسة الدكتوراه، وحصلت (10.3%) على منحة جزئية من اجل الحصول على درجة الدكتوراه. الشكل رقم 7: مكان الدراسة في مرحلة الدكتوراه، والتكاليف الدراسية وتظهر النتائج الفرق بين الاكاديميات الحاصلات على

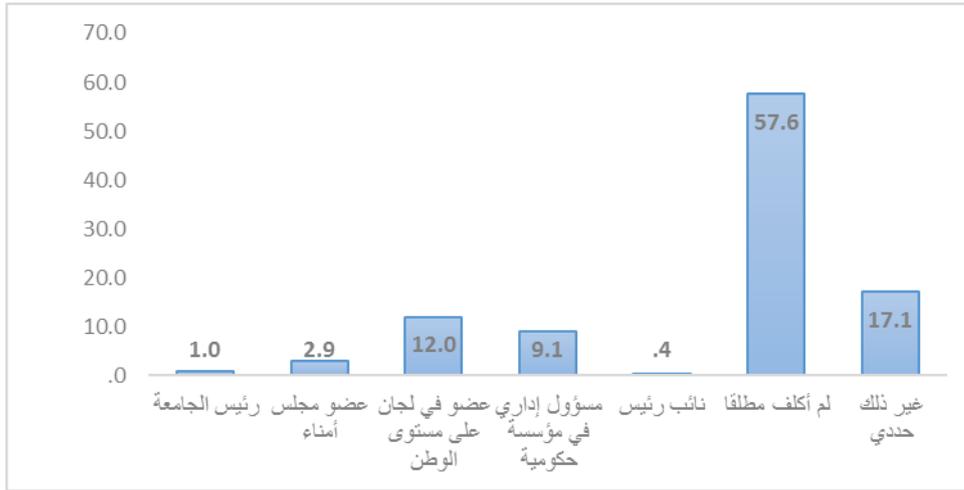
جدول رقم 2: مكان الدراسة في مرحلة الدكتوراه حسب نوع الجامعة

الجامعة التي تعملين فيها						مكان الدراسة في مرحلة الدكتوراه	
المجموع		جامعة خاصة		جامعة رسمية			
النسبة من العمود	العدد	النسبة من العمود	العدد	النسبة من العمود	العدد		
45.2%	233	53.6%	112	39.4%	121	الأردن	
8.7%	45	10.0%	21	7.8%	24	جامعة عربية	
46.1%	238	36.4%	76	52.8%	162	جامعة أجنبية	
100.0%	516	100.0%	209	100.0%	307	المجموع	

### الخبرة في المجال الأكاديمي

كُلفت (12%) من المستجيبات بعضوية في لجان على مستوى الوطن، فيما كلفت (9.1%) كمسؤول إداري في مؤسسة حكومية، فيما لم تكلف غالبية المستجيبات (57.6%) منهن في أي من المهام التي تم ذكرها في السؤال.

تراوحت الخبرة الأكاديمية لدى (34.6%) من المستجيبات بين 5-9 سنوات، فيما تراوحت الخبرة لدى ربع المستجيبات (25.2%) بين 10-14 سنة، فيما لم تتجاوز الخبرة الأكاديمية الخمس سنوات لدى خمس المستجيبات (20.5%)، وتجاوزت الخبرة الأكاديمية الخمس عشرة سنة لدى (19.7%) من المستجيبات. الشكل رقم 8: عدد سنوات



الشكل رقم 9: هل سبق وأن تم تكليفك بأحد المهام التالية

في الجامعات الخاصة اعلى منه من الاكاديميات العاملات في الجامعات الحكومية (61%) في الجامعات الخاصة مقابل (48%) في الجامعات الحكومية

انقسم رأي المستجيبات في الرضى عن أسس الترقية الأكاديمية في الجامعة التي يعملن فيها، فقد أفادت (53%) بأنهن راضيات، فيما لم تبدي رضاها (47%) من المستجيبات. ومن الملاحظ ان رضى الاكاديميات العاملات

جدول رقم 3: هل تشعرين بالرضا عن اسس الترقية الأكاديمية في جامعتك حسب نوع الجامعة

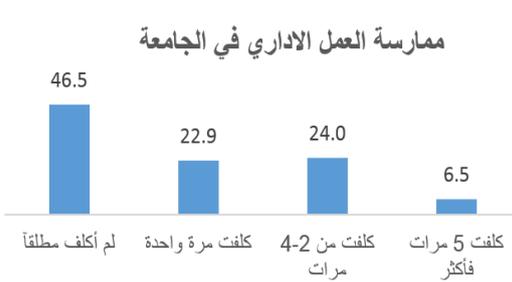
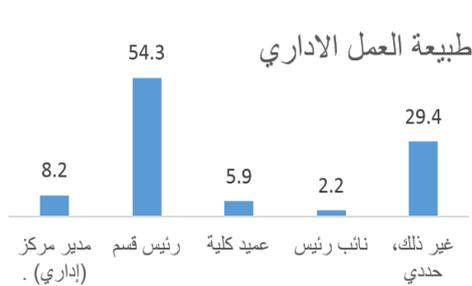
الجامعة التي تعملين فيها		جامعة خاصة		جامعة رسمية		هل تشعرين بالرضا عن اسس الترقية الأكاديمية في جامعتك	
Total	العدد	النسبة من العمود	العدد	النسبة من العمود	العدد	نعم	لا
53.1%	274	61.3%	125	47.8%	149		
46.9%	242	38.7%	79	52.2%	163		
100%	516	100%	204	100%	312	Total	

تكليف (22.9%) في العمل الإداري مرة واحدة، وتم تكليف (24%) بالعمل الإداري من 2-4 مرات، فيما كلفت (6.5%)

أظهرت النتائج أن (46.5%) من المستجيبات لم يتم تكليفهن بأي عمل اداري في الجامعة التي يعملن بها، فيما تم

عملت كعميدة كلية، فيما عملت (2.2%) كنائب رئيس. فيما لم تحدد (29.3%) طبيعة العمل الإداري الذي تم تكليفهن به.

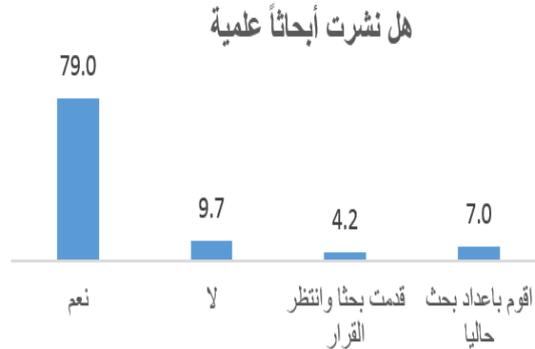
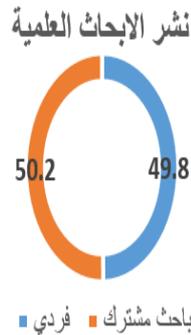
بالعمل الإداري 5 مرات فأكثر. وعند سؤال اللواتي تم تكليفهن عن طبيعة هذا العمل الإداري، أفادت (54.3%) بأنهن عملن كرئيس قسم، فيما عملت (8.2%) كمدير مركز، و(5.9%)



الشكل رقم 10: هل سبق وأن تم تكليفك بعمل إداري في جامعتك، وطبيعة العمل الإداري

كان قمن بذلك بشكل منفرد ام مشترك مع باحثين آخرين، وأظهرت النتائج أن نصف المستجيبات قمن بنشر الأبحاث لوحدهن فيما قام النصف الاخر بنشره بشكل مشترك مع باحثين آخرين.

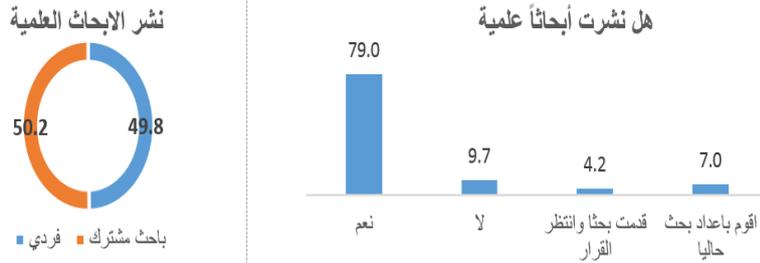
عند السؤال عن نشر الأبحاث العلمية، أفادت أغلبهن بأنهن نشرن أبحاث علمية (79%)، فيما أفادت (9.7%) بأنهن لم ينشرن أي أبحاث علمية، وأفادت (4.2%) بأنهم قدمن بحث ويانتظار القرار، وأفادت (7%) بأنهم يقمن حالياً في اعداد بحوث. وتم سؤال اللواتي نشرن أبحاث، عما اذا



الشكل رقم 11: هل نشرت أبحاثاً علمية، هل قمت بنشر الأبحاث بشكل

وعربية واجنبية، ونشرت (11.1%) بحوثهن في مجلات اردنية واجنبية، ونشرت (10.6%) بحوثهن في مجلات عربية فقط، ونشرت (8.2%) بحوثهن في مجلات أردنية.

في متابعة موضوع نشر الأبحاث العلمية، تم سؤال المستجيبات عن المجالات اللاتي تم نشر الأبحاث فيها، حيث أفادت (42.5%) بأن هذه البحوث تم نشرها في مجلات اجنبية، فيما نشرت (13.8%) بحوثهن في مجلات اردنية

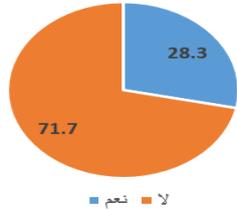


الشكل رقم 12: المجالات العلمية التي تم النشر فيها

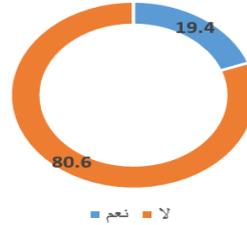
لم تحصل اغلبية المستجيبات اللواتي نشر بحوثاً علمية في المجالات العلمية، على تكاليف نشر هذه البحوث، فيما حصلت (19.4%) منهن على تكاليف النشر. وحصلت

لم تحصل اغلبية المستجيبات اللواتي نشر بحوثاً علمية في المجالات العلمية، على مكافأة مالية بعد نشر البحوث العلمية، فيما لم تحصل (71.7%) على مكافآت مالية.

هل حصلت على مكافآت مالية ما بعد نشر أبحاثك العلمية



هل حصلت على تكاليف نشر أبحاثك العلمية في المجالات العلمية



الشكل رقم 13: هل حصلت على تكاليف نشر أبحاثك العلمية في المجالات العلمية، هل حصلت على مكافآت مالية ما بعد نشر أبحاثك العلمية

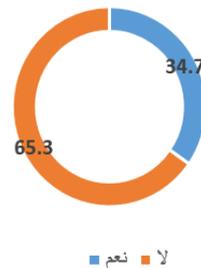
الدعم من داخل الجامعة بشكل أساسي (78.6%)، فيما كان الدعم من خارج الجامعة لدى (21.4%).

ولم يحصل ثلثا المستجيبات تقريباً (65.3%) على دعم مالي لمقترحات مشاريع لبحوثهن العلمية، فيما حصلت (34.7%) منهن على دعم لمقترحات مشاريع. وكان مصدر

هل حصلت على الدعم من



هل سبق وأن حصلت على دعم لمقترحات مشاريع لأبحاثك العلمية



الشكل رقم 14: هل سبق وأن حصلت على دعم لمقترحات مشاريع لأبحاثك العلمية، هل حصلت على الدعم من

وعند السؤال عن الجهة الداعمة لمقترحات مشاريع البحث العلمي، تصدرت عمادة البحث العلمي المركز الأول كداعم للباحثين (18.8%)، فيما كان هنالك جهات اخرى داعمة للباحثات. (62.9%)، فيما كان في المركز الثاني صندوق دعم البحث العلمي

وعند السؤال عن الجهة الداعمة لمقترحات مشاريع البحث العلمي، تصدرت عمادة البحث العلمي المركز الأول كداعم للباحثين (18.8%)، فيما كان هنالك جهات اخرى داعمة للباحثات. (62.9%)، فيما كان في المركز الثاني صندوق دعم البحث العلمي



الشكل رقم 15: الجهات الداعمة

من اجل السفر، فيما كانت طبيعة الدعم لأمر أخرى لدى (3.4%) من المستجيبات.

وعند السؤال عن طبيعة البحوث العملية، أفادت 86.9% بأنها كانت أبحاثاً متخصصة، فيما أفادت (6.3%) بانها في مجال تنمية القوى البشرية، وأفادت (3.4%) بان طبيعة الدعم



الشكل رقم 16: هل كانت هذه المشاريع

تفرغ علمي في الجامعات الحكومية اعلى منها في الجامعات الخاصة (الحكومية 15.3%، الخاصة 5.8%).

لم تحصل الغالبية العظمى من المستجيبات على إجازة تفرغ علمي (88.5%)، فيما حصلت (11.5%) على إجازة تفرغ علمي. وكانت نسبة المستجيبات الحاصلات على إجازة

جدول رقم 4: هل حصلت على إجازة تفرغ علمي حسب نوع الجامعة

الجامعة التي تعملين فيها						هل حصلت على إجازة تفرغ علمي
المجموع		جامعة خاصة		جامعة رسمية		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%11	55	%5	11	%14	44	نعم
%82	422	%88	179	%78	243	لا
%8	39	%7	14	%8	25	رفضت الإجابة
100%	516	100.00%	204	100%	312	المجموع

البحوث العلمية في الجامعات الحكومية أكثر من ضعفي اللواتي تمكن من القيام بذلك في الجامعات الخاصة (الحكومي 47%، الخاصة 21%)

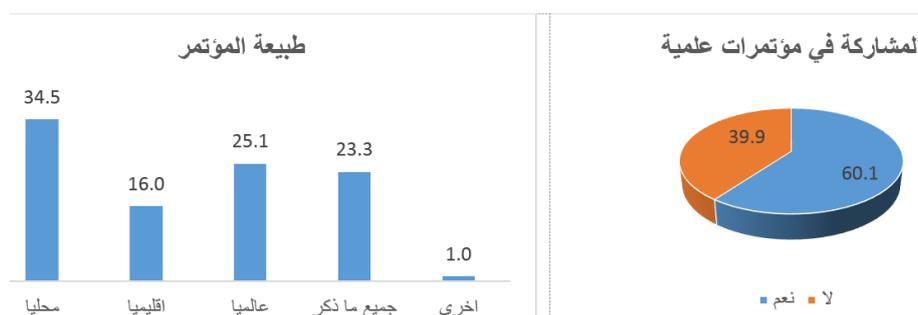
تمكنت 44% من المستجيبات من السفر الى خارج الأردن لإجراء البحوث في جامعات عالمية، فيما لم تتمكن من القيام بذلك (56%) من المستجيبات. ومن الملاحظ أن نسبة الاكاديميات اللواتي تمكن من السفر الى الخارج لإجراء

جدول رقم 5: هل تمكنت من السفر إلى الخارج لإجراء بحوث علمية في جامعات عالمية/ حسب نوع الجامعة (من اللواتي حصلن على إجازة تفرغ علمي (العدد 55)

الجامعة التي تعملين فيها						هل تمكنت من السفر إلى الخارج لإجراء بحوث علمية في جامعات عالمية
المجموع		جامعة خاصة		جامعة رسمية		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
44%	24	21%	3	47%	21	نعم
56%	31	57%	8	51%	23	لا
100%	55	100%	14	100%	45	المجموع

مؤتمر (محلي، عالمي، إقليمي). وكانت مشاركة الأكاديميات في الجامعات الحكومية اعلى من مشاركة الاكاديميات في الجامعات الخاصة في المؤتمرات العلمية (57% في الجامعات الحكومية، 52% في الجامعات الخاصة)

شاركت (60.1%) من المستجيبات في مؤتمرات علمية، وكان (34.5%) من هذه المشاركات في مؤتمرات محلية، و(25.1%) في مؤتمرات عالمية، فيما كانت (16.0%) في مشاركات إقليمية، فيما شاركت (23.3%) في أكثر من



الشكل رقم 17: هل شاركت في مؤتمرات علمية، هل كان المؤتمر

جدول رقم 6: هل شاركت في مؤتمرات علمية حسب نوع الجامعة

الجامعة التي تعملين فيها						هل شاركت في مؤتمرات علمية
المجموع		جامعة خاصة		جامعة رسمية		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
55%	283	52%	106	57%	177	نعم
36%	188	40%	81	34%	107	لا
9%	45	8%	17	9%	28	رفضت الإجابة
100%	516	100%	204	100%	312	المجموع

لم تحصل غالبية المستجيبات على جوائز أكاديمية (85.9%)، فيما حصلت (7.3%) على جوائز محلية، وحصلت (4.1%) على جوائز دولية، فيما حصلت (2.3%) على جوائز عربية،



الشكل رقم 18: الحصول على جوائز أكاديمية

المنهاج، وفقاً للمستجدات والمتطلبات العلمية. فيما لا توافق (51.5%) على ان الجامعة تحرص على استقطاب الأكاديميين والأكاديميات وفقاً لمعايير الكفاءة والتميز. ولا توافق ايضاً (50.9%) على ان الجامعة توفر المواد التعليمية المطلوبة؛ للاستعانة بها في التدريس. فيما لا توافق (49.5%) على ان الجامعة تحرص على متابعة أعضاء هيئة التدريس في تطوير المناهج التعليمية بما يتلاءم مع المستجدات العلمية.

بينما توافق (48.2%) من المستجيبات على ان الجامعة تحرص على ضمان ممارسة الحريات الأكاديمية في العملية التعليمية، وتوافق ايضاً (44.4%) على حرص الجامعة على إعطاء حرية اختيار المواد التدريسية والتي تقع ضمن تخصص المستجيبة. وتوافق (43.9%) على ان الجامعة تحرص على اشراك الأكاديميات في تطوير الخطط الدراسية على مستوى الأقسام.

ومن الملاحظ في هذا المجال ان نسبة الموافقة على فقراته جاءت متدنية، مقارنة مع نسبة الذين لا يوافقون او يوافقون الى حد ما، حيث كان نسبة الموافقة الكلية على جميع فقرات هذا المجال (32.1%)، مقابل (44.4%) أفدنا بأنهم لا يوافقن، و (23.5%) يوافقن الى حد ما.

### الفرص والتحديات التي تواجهها الأكاديميات الاردنيات

#### في مجال التدريس

يناقش هذا المجال الفرص والتحديات التي تواجهها الأكاديميات الاردنيات، في مجال التدريس في الجامعات، حيث تم سؤال المستجيبات اثنتين وعشرين فقرة في هذا المجال، متعلقة بالتدريب على طرائق التدريس الحديثة، والتدريب على إعداد الاختبارات المختلفة، والتدريب على إدارة العملية التعليمية داخل القاعات التدريسية، وتوفير المواد والأجهزة والمعينات التعليمية المساندة بعدالة لمختلف التخصصات العلمية، وتطوير المنهاج وفقاً للمستجدات والمتطلبات العلمية، والتدريب على إعداد الخطط الدراسية للمسابقات وفقاً لمعايير الجودة، ومتابعة أعضاء هيئة التدريس في تطوير المناهج التعليمية بما يتلاءم مع المستجدات العلمية، وممارسة الحرية الأكاديمية في العملية التعليمية، واستخدام برامج التعلم الإلكتروني، وتوظيفها في التدريس والتدريب عليها، و الحصول على التغذية الراجعة من الأكاديميات حول البرامج التعليمية التي تعدها، والتشبيك مع الجامعات المختلفة بغرض الاستفادة من الخبرات التدريسية وتبادلها.

أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر من نصف المستجيبات (52.5%) لا يوافقن على ان الجامعة تحرص على تطوير

جدول رقم 7: الفرص والتحديات في مجال التدريس

تحرص الجامعة على إتاحة فرص:		
الى حد ما	لا	نعم
النسبة %	النسبة %	النسبة %
12.0	39.8	48.2
13.8	41.9	44.4
15.8	40.3	43.9
15.9	44.3	39.8

تحرص الجامعة على إتاحة فرص:		
نعم	لا	الى حد ما
النسبة %	النسبة %	النسبة %
38.4	48.9	12.7
37.2	46.6	16.3
37.0	42.6	20.3
35.2	41.8	23.0
34.5	52.5	13.0
32.1	40.2	27.7
31.2	51.5	17.2
30.2	46.3	23.5
29.9	43.7	26.4
29.8	36.1	34.0
28.4	49.5	22.1
28.0	50.9	21.1
27.6	47.0	25.3
26.0	44.9	29.1
25.4	42.6	32.1
22.8	40.2	37.0
21.6	44.6	33.8
21.6	39.4	39.0
26.0	44.9	29.1
32.1	44.4	23.5

• أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الأكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha=5\%$  بين الأكاديميات في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة ورأيهم في الفرص والتحديات التي يواجهونها في مجال التدريس. حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الأكاديميات في الجامعات الحكومية أكثر من الجامعات الخاصة في هذا المجال.

العلاقة بين الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والمهنية للأكاديميات الأردنيات بالفرص والتحديات التي تواجههن في مجال التدريس  
الفرضية الرئيسية، تنص على: لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والمهنية للأكاديميات الأردنيات ورأيهم في الفرص والتحديات في مجال التدريس.

## جدول رقم 8: الفرص والتحديات في مجال التدريس حسب نوع الجامعة

نوع الجامعة						تحرص الجامعة على إتاحة فرص:
جامعة خاصة			جامعة رسمية			
الى حد ما	لا	نعم	الى حد ما	لا	نعم	
النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	
31.5	40.4	28.2	32.4	44.3	23.3	التدريب على طرائق التدريس الحديثة.
26.4	45.8	27.8	38.8	44.0	17.2	التدريب على إعداد الاختبارات المختلفة.
30.7	40.6	28.8	41.2	40.3	18.5	التدريب على إدارة العملية التعليمية داخل القاعات التدريسية.
11.8	37.7	50.5	15.2	44.7	40.1	اختيار المواد الدراسية التي تقع ضمن تخصصك.
19.3	42.9	37.7	20.8	42.7	36.5	اختيار مواعيد المحاضرات.
14.6	45.8	39.6	32.6	47.9	19.5	توفير المواد والأجهزة والمعينات التعليمية المساندة بعدالة لمختلف التخصصات العلمية.
11.8	47.9	40.3	27.3	52.9	19.8	توفير المواد التعليمية المطلوبة للاستعانة بها في التدريس.
14.1	43.7	42.3	29.9	48.1	22.1	الصيانة الدورية للأجهزة التعليمية وأجهزة الحاسوب للتأكد من كفاءتها.
7.1	46.2	46.7	17.2	56.8	26.0	تطوير المنهاج وفقاً للمستجدات والمتطلبات العلمية.
11.3	48.4	40.4	21.5	53.7	24.8	استقطاب الأكاديميين والأكاديميات وفقاً لمعايير الكفاءة والتميز.
16.0	36.8	47.2	27.6	45.5	26.9	التدريب على إعداد الخطط الدراسية للمسابقات وفقاً لمعايير الجودة.
19.3	38.2	42.5	44.0	34.6	21.4	مراعاة أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة بما يتناسب مع معايير الجودة
19.8	36.8	43.4	33.3	42.1	24.6	توفير القاعات التدريسية المناسبة للأحوال الجوية على مدار الفصول الدراسية
13.6	46.0	40.4	27.8	52.0	20.3	متابعة أعضاء هيئة التدريس في تطوير المناهج التعليمية بما يتلاءم مع المستجدات العلمية.
9.4	40.1	50.5	15.0	55.0	30.0	الجمع بين الجانبين النظري والعملي في المواد الدراسية التي تتطلب تطبيقاً ميدانياً
9.9	31.1	59.0	13.6	45.6	40.8	ممارسة الحرية الأكاديمية في العملية التعليمية.
13.7	38.7	47.6	17.2	48.4	34.4	استخدام برامج التعلم الإلكتروني، وتوظيفها في التدريس والتدريب عليها.
13.6	39.4	46.9	17.9	51.5	30.6	توظيف التكنولوجيا وبرامج الحاسوب المختلفة في العملية التعليمية والتمكين منها.
11.7	31.9	56.3	18.4	46.3	35.3	إشراك الأكاديميات في تطوير الخطط الدراسية على مستوى الأقسام.

نوع الجامعة						تحريض الجامعة على إتاحة فرص:
جامعة خاصة			جامعة رسمية			
الى حد ما	لا	نعم	الى حد ما	لا	نعم	
النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	
22.7	38.4	38.9	29.1	47.2	23.6	الحصول على التغذية الراجعة من الأكاديميات حول البرامج التعليمية التي تعقدها (البكالوريوس، الدبلوم، الماجستير، الدكتوراه).
29.7	41.5	28.8	45.3	37.9	16.8	التشبيك مع الجامعات المختلفة بغرض الاستفادة من الخبرات التدريسية وتبادلها.
22.6	40.9	36.5	33.4	47.7	18.9	تنمية اتجاهات إيجابية لدى الأكاديميات حول ممارسة عملية التدريس.
17.3	40.9	41.8	27.3	46.8	26.0	النسبة الكلية

Q11 نوع الجامعة					
الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
.02676	.47185	1.9820	312	جامعة رسمية	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
.03143	.45978	1.7971	204	جامعة خاصة	

### Independent Samples Test

t-test for Equality of Means							المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	
Upper	Lower						
.26637	.10341	.04147	.18489	.000	523	4.458	

والتحديات التي يواجهها في مجال التدريس. حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الاكاديميات المتزوجات من أكاديميين قريبة من التحديات التي تواجهها الاكاديميات المتزوجات من غير الأكاديميين في هذا المجال.

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاكاديميات عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha=5\%$  بين الاكاديميات المتزوجات من أكاديميين والمتزوجات من غير الأكاديميين ورأيهن في الفرص

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	ما طبيعة عمل الزوج (للمتزوجات فقط العدد 348)	
.037	.450	1.879	145	اكاديمي	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
.035	.494	1.957	203	غير اكاديمي	

Independent Samples Test							
t-test for Equality of Means							
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
Upper	Lower						
.02360	-.18004	.05177	-.07822	.132	346	-1.511	

في الفرص والتحديات التي يواجهها في مجال التدريس. حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الاكاديميات الغير راضيات عن أسس الترقية أكثر من التحديات التي تواجهها الاكاديميات الراضيات عن أسس الترقية في هذا المجال.

• أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha=5\%$  بين الاكاديميات الراضيات عن أسس الترقية الاكاديمية في جامعاتهن والغير راضيات، ورأيهن

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	Q17 هل تشعرين بالرضا عن اسس الترقية الأكاديمية في جامعتك	
.02793	.45975	1.7881	274	نعم	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
.03016	.46628	2.0459	242	لا	

#### t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
Upper	Lower						
-.17709	-.33846	.04107	-.25778	.000	508	-6.277	

مجال التدريس. حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الاكاديميات اللواتي لم يحصلن على دعم أكثر من التحديات التي تواجهها الاكاديميات اللواتي حصلن على دعم ورأيهن في هذا المجال.

• أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha=5\%$  بين الاكاديميات اللواتي حصلن على دعم لمقترح مشروع لأبحاثهن العلمية واللواتي لم يحصلن على دعم، ورأيهن في الفرص والتحديات التي يواجهنها في

Q26 هل سبق وأن حصلت على دعم لمقترحات العدد المتوسط الحسابي الانحراف المعياري الخطأ المعياري						
					نعم	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
.03585	.47564	1.8202	179		لا	
.02581	.46955	1.9559	337			

#### t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	
Upper	Lower						
-.04924	-.22214	.04400	-.13569	.002	505	-3.084	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس

أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الاكاديميات اللواتي لم يحصلن على إجازة تفرغ علمي اكثر من التحديات التي تواجهها الاكاديميات اللواتي حصلن على إجازة تفرغ علمي ورأيهن في هذا المجال.

• أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha=5\%$  بين الاكاديميات اللواتي حصلن على إجازة تفرغ علمي واللواتي لم يحصلن ورأيهن في الفرص والتحديات التي يواجهنها في مجال البحث التدريس. حيث

Q30 هل حصلت على إجازة تفرغ علمي						
					نعم	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
.06608	.49009	1.7444	55		لا	
.02256	.46334	1.9172	422			
--	--	--	39		رفض الاجابة	

#### Independent Samples Test

t-test for Equality of Means							
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	
Upper	Lower						
-.04142	-.30421	.06687	-.17282	.010	475	-2.584	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس

عند مستوى دلالة  $\alpha=5\%$  بين الاكاديميات اللواتي شاركن في مؤتمرات علمية واللواتي لم يشاركن ورأيهن في الفرص

• أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاكاديميات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية

يشاركون في مؤتمرات علمية أكثر من اللواتي شاركوا في مؤتمرات علمية ورأيهن في هذا المجال.

والتحديات التي يواجهونها في مجال التدريس. حيث أظهرت النتائج ان التحديات التي تواجهها الاكاديميات اللواتي لم

Q32 هل شاركت في مؤتمرات علمية					
الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
.02864	.48173	1.8401	283	نعم	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
.03305	.45320	1.9840	188	لا	
--	--	--	45	رفضت الإجابة	

### Independent Samples Test

t-test for Equality of Means							
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	الفرق في المتوسطات الحسابية	دلالة الاختبار	درجات الحرية	قيمة اختبار (ت)	
Upper	Lower						
-.05694	-.23094	.04427	-.14394	.001	469	-3.251	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس

### ANOVA الرتبة الأكاديمية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.005	4.269	.946	3	2.837	Between Groups	F2 المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
		.222	513	114.544	Within Groups	
			516	117.381	Total	

Multiple Comparisons					
LSD					
95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	Dependent Variable
Upper Bound	Lower Bound				

.2141	-.0074	.067	.05638	.10332	أستاذ مساعد	محاضر	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
.2846	.0300	<b>.016</b>	<b>.06479</b>	<b>.15734*</b>	أستاذ مشارك	متفرغ	
.5350	.1364	<b>.001</b>	<b>.10146</b>	<b>.33570*</b>	أستاذ		
.0074	-.2141	.067	.05638	-.10332	محاضر متفرغ	أستاذ مساعد	
.1544	-.0464	.291	.05112	.05401	أستاذ مشارك		
.4157	.0490	<b>.013</b>	<b>.09333</b>	<b>.23237*</b>	أستاذ		
-.0300	-.2846	.016	.06479	-.15734*	محاضر متفرغ	أستاذ مشارك	
.0464	-.1544	.291	.05112	-.05401	أستاذ مساعد		
.3721	-.0154	.071	.09863	.17836	أستاذ		
-.1364	-.5350	.001	.10146	-.33570*	محاضر متفرغ	أستاذ	
-.0490	-.4157	.013	.09333	-.23237*	أستاذ مساعد		
.0154	-.3721	.071	.09863	-.17836	أستاذ مشارك		

ANOVA موقع الجامعة التي تعملين فيها

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.005	5.425	1.207	2	2.414	Between Groups
		.222	514	116.565	Within Groups
			516	118.978	Total

F2 المحور الثاني\_الفرص والتحديات في مجال التدريس

Multiple Comparisons						
LSD						
95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	Dependent Variable	
Upper Bound	Lower Bound					
.1317	-.0509	.385	.04647	.04037	الوسط	الشمال
-.0279	-.2747	<b>.016</b>	<b>.06279</b>	<b>-.15130*</b>	الجنوب	الشمال
.0509	-.1317	.385	.04647	-.04037	الشمال	الوسط
-.0773	-.3060	<b>.001</b>	<b>.05822</b>	<b>-.19167*</b>	الجنوب	الوسط
.2747	.0279	.016	.06279	.15130*	الشمال	الجنوب
.3060	.0773	.001	.05822	.19167*	الوسط	الجنوب

## ANOVA عدد سنوات الخبرة في المجال الأكاديمي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.028	2.736	.609	4	2.436	Between Groups	F2 المحور
		.223	512	115.277	Within Groups	الثاني_الفرص
			516	117.713	Total	والتحديات في مجال التدريس

## Multiple Comparisons

## LSD

95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	Dependent Variable		
Upper Bound	Lower Bound						
.1179	-.1082	.933	.05753	.00485	أقل من 4 سنوات	(5- 9)سنوات	المحور الثاني_الفرص والتحديات في مجال التدريس
.1172	-.1239	.957	.06137	-.00333	سنوات	(10- 14)سنة	
.1743	-.1390	.825	.07975	.01767		(15- 19)سنة	
.3898	.0744	<b>.004</b>	<b>.08027</b>	<b>.23206*</b>	<b>20 سنة فأكثر</b>		
.1082	-.1179	.933	.05753	-.00485	أقل من 4 سنوات	(5- 9)	
.0979	-.1143	.880	.05399	-.00818	سنوات	(10- 14)سنة	
.1586	-.1330	.863	.07422	.01283		(15- 19)سنة	
.3741	.0803	<b>.003</b>	<b>.07479</b>	<b>.22721*</b>	<b>20 سنة فأكثر</b>		
.1239	-.1172	.957	.06137	.00333	أقل من 4 سنوات	(10- 14)سنة	
.1143	-.0979	.880	.05399	.00818	سنوات	(5- 9)سنوات	
.1727	-.1307	.786	.07724	.02100		(15- 19)سنة	
.3882	.0826	<b>.003</b>	<b>.07778</b>	<b>.23539*</b>	<b>20 سنة فأكثر</b>		
.1390	-.1743	.825	.07975	-.01767	أقل من 4 سنوات	(15- 19)سنة	
.1330	-.1586	.863	.07422	-.01283	سنوات	(5- 9)سنوات	
.1307	-.1727	.786	.07724	-.02100		(10- 14)سنة	
.3970	.0317	<b>.022</b>	<b>.09297</b>	<b>.21439*</b>	<b>20 سنة فأكثر</b>		
-.0744	-.3898	.004	.08027	-.23206*	أقل من 4 سنوات	20 سنة	فأكثر
-.0803	-.3741	.003	.07479	-.22721*	سنوات	(5- 9)سنوات	
-.0826	-.3882	.003	.07778	-.23539*	سنة	(10- 14)سنة	
-.0317	-.3970	.022	.09297	-.21439*	سنة	(15- 19)سنة	

ANOVA هل سبق وأن تم تكليفك بعمل إداري في جامعتك

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.000	40.791	7.855	3	15.709	Between Groups
		.193	513	96.470	Within Groups
			516	112.179	Total

F2 المحور  
الثاني\_الفرص والتحديات  
في مجال التدريس

Multiple Comparisons						
LSD						
95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	Dependent Variable	
Upper Bound	Lower Bound					
.1695	-.0372	.209	.05262	.06615	كلفت مرة واحدة	لم
.1861	-.0173	.104	.05177	.08438	كلفت من 2-4 مرات	أكلف
.4746	.1364	.000	.08608	.30547*	كلفت 5 مرات فأكثر	مطلقاً
.0372	-.1695	.209	.05262	-.06615	لم أكلف مطلقاً	كلفت
.1365	-.1000	.762	.06020	.01823	كلفت من 2-4 مرات	مرة
.4189	.0598	.009	.09140	.23933*	كلفت 5 مرات فأكثر	واحدة
.0173	-.1861	.104	.05177	-.08438	لم أكلف مطلقاً	كلفت
.1000	-.1365	.762	.06020	-.01823	كلفت مرة واحدة	من
.3997	.0425	.015	.09091	.22110*	كلفت 5 مرات فأكثر	4-2 مرات
-.1364	-.4746	.000	.08608	-.30547*	لم أكلف مطلقاً	كلفت
-.0598	-.4189	.009	.09140	-.23933*	كلفت مرة واحدة	5
-.0425	-.3997	.015	.09091	-.22110*	كلفت من 2-4 مرات	مرات فأكثر

أبرز النتائج

المستجيبات بين 5-9 سنوات.

- ❖ لم تكلف غالبية المستجيبات (57.6%) بعضوية لجان أو منصب إداري خارج الجامعة.
- ❖ 46.5% من المستجيبات لم يتم تكليفهن بأي عمل إداري في الجامعة التي يعملن بها.
- ❖ تصدرت عمادة البحث العلمي المركز الأول كداعم للباحثات (62.9%).

- ❖ أكثر من نصف الأكاديميات (58%) يسكن في إقليم الوسط، فيما يسكن في إقليم الشمال 25.5%، ويسكن في إقليم الجنوب 16.5% من المستجيبات.
- ❖ 54.8% حصلن على شهادة الدكتوراه على نفقتهن الخاصة.
- ❖ تراوحت الخبرة الأكاديمية لدى 34.6% من

الإدارية في الجامعات. حيث تعتبر هذه الخطوة الأولى في الانطلاق إلى المناصب الإدارية خارج الجامعة.

3. إيجاد برامج متخصصة للأكاديميات الأردنيات للتدريب على المهارات الإدارية وإيجاد المجال والدعم والوقت من أجل ذلك.

4. العمل على زيادة التعاون مع الجامعات الأجنبية، فذلك سوف يسمح للعديد من الأكاديميات التعرف على ثقافات وبيئات أكاديمية مختلفة.

5. مراعاة الظروف التي تمر بها الأكاديميات من مسؤوليات عائلية منزلية، وتخفيض النصاب التدريسي لهن، والذي يسمح أيضاً بزيادة الوقت المبذول للبحث الأكاديمي والعلمي.

هيئة التدريس فيها"، عمان، الجببية: اتحاد الجامعات العربية، 341-369.

ناصر الدين، يعقوب، (2012)، "واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية العاملين فيها"، عمان، الجببية: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، 341-376.

النصير، دلال، (2011)، "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن نحو تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في المملكة العربية السعودية"، عمان، الجببية: اتحاد الجامعات العربية، 153-174.

#### References:

##### Arabic References:

Al-Hassan, Ihssan Muhammad (2005), Social Research Methods, Amman: Wael Publishing House.

Al-Hayek, Sadiq and Al-Bazirat, Suhaib (2012), "Difficulties in using the computer in the educational learning process as seen by the faculty members of the Faculties of Physical Education in the Jordanian Public Universities", Amman, Jubaiha: General Secretariat of the Association of Arab Universities, 267-307.

Al-Naseer, Dalal, (2011), "Attitudes of faculty members at Princess Noura bint Abdul-Rahman University towards

❖ شاركت 60.1% من المستجيبات في مؤتمرات علمية.

❖ نسبة الموافقة الكلية على جميع فقرات مجال الفرص والتحديات في مجال التدريس (32.1%)، مقابل (44.4%) أفدن بأنهن لا يوافقن، و (23.5%) يوافقن الى حد ما

#### أبرز التوصيات

1. إتاحة الفرص للأكاديميات، للمشاركة في اللجان الأكاديمية أو الإدارية خارج الجامعة، والذي سوف يعمل على زيادة المعرفة والخبرة لديهن، وعلى الخروج من الإطار الأكاديمي البحت، إلى الإطار القيادي والتشريعي والإداري.

2. إعطاء الأكاديميات الفرصة للمشاركة في المناصب

#### المصادر والمراجع

##### المراجع العربية:

الحايك، صادق والبزيرات، صهيب (2012)، "صعوبات استخدام الحاسوب في العملية التعليمية التعلمية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في الجامعات الرسمية الأردنية"، عمان، الجببية: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، 267-307.

الحسن، إحسان محمد (2005)، "مناهج البحث الاجتماعي، عمان: دار وائل للنشر.

عربيات، بشير، (2011)، "واقع التخطيط الاستراتيجي في جامعة العلوم الإسلامية العالمية من وجهة نظر أعضاء

implementing a comprehensive quality management system in the Kingdom of Saudi Arabia", Amman, Jubaiha: Association of Arab Universities, 153-174.

Arabiyat, Basheer, (2011), "The Reality of Strategic Planning in the International Islamic Sciences University from the Perspective of its Faculty Members", Amman, Jubaiha: Association of Arab Universities, 341-369.

Nasir al-Din, Yaqoub, (2012), "The Reality of Governance Application in the Middle East University from the

Perspective of the Faculty and Administrative Staff Working in it", Amman, Jubaiha: General Secretariat of

the Association of Arab Universities, 341-376'

### المراجع الأجنبية

- Roberston. D. B. (1978). **Power and empowerment in higher education**. USA: The University Press of Kentucky.
- Eagly A., Wood W., Diekman A. (2000). **Social role theory of sex differences and similarities: a current appraisal**. New York: Psychology Press. 123-174.
- Loutfi M. (editor). (2001). **Women, gender and work**. Geneva: International labor office.
- Ritzer, George and Goodman, Douglas J. (2004), **Modern Sociological Theory**. McGraw- Hill: United States.
- Luna G. Medina C. Gorman sh. (2010). **Academic Reality "Show": Presented by Women Faculty of Color**. Advancing women in leadership journal. Volume 30. No (11).
- Carlson J. (2008). *If I Had Only Known: Challenges Experienced by Women New to the Professoriate*. Advancing women in leadership. Vol (28).
- Gerdes. E. (2010). **We Did It Our Way: Motivations, Satisfactions, and Accomplishments of Senior**
- Academic Women*. Vol 30. No 21.
- Jones. S. & Palmer. E. (2011). **Glass Ceilings and Catfights: Career Barriers for Professional Women in Academia**. Advancing women in leadership. Vol 31. (189-198).
- Shami. S & others. (1990). **Women in Arab society: work patterns & gender relations in Egypt, Jordan & Sudan**. USA: UNESCO berg publishers limited.
- Palys. T. (2008). Purposive sampling. In M. Given (Ed.) **The sage encyclopedia of qualitative research mends**. Vol. 2. Loss Angeles: Sage. pp (8-697).
- Etikan. I & others. (2016). *Comparison of convenience sampling and purposive sampling*. American journal of theoretical and applied statistics. Vol.5. No. 1. Pp (1-4).
- Smith, M. J. (1988), **Contemporary Communication Research Methods**, Wadsworth Publishing Company, Belmont, California.
- UN. (2012). Statistical yearbook 2010. New York.

## opportunities and challenges in the University teaching Jordan: A Jordanian PHD Women Perspective\*

*Lubna Gudeh Akroush \*\**

### ABSTRACT

This study aimed at identifying the available opportunities and challenges in the field of university teaching from the point of view of the Jordanian academics. A study was conducted on a sample of academics in Jordanian universities. The study used the method of social survey in the sample of purpose. The study community from all the Jordanian academics in all regions of the Kingdom, (1321) Jordanian Academy of PhD holders of whom (307) academic academics working in public universities, and (209) academic doctor working in private universities, the study has reached a number of results, most notably that More than half of the academics (58%) live in the Central Region, 54.8% have a PhD at their own expense, 34.6% have academic experience between 5-9 years, and 46.5% have not been assigned any administrative work at the university (32.1%). The study also reached a number of recommendations, most notably the availability of opportunities for academia to participate in academic or administrative committees outside the university, And to create specialized programs for Jordanian academics to train in managerial skills and find the field and support Time for this and taking into account the circumstances of the academics from the responsibilities of family home, and reduce the quorum of teaching them, which also allows to increase the time spent for academic research and scientific.

**Keywords:** opportunities, challenges, university teaching, Jordanian academics, Jordanian universities.

---

\* This study is supported by the Middle East Partnership Initiative (MEPI)  
Faculty of Arts, University of Jordan.  
Received on 31/8/2019 Accepted for Publication on 29/12/2019.