

Societal Challenges in the Way of Academic Women: Case Study (Administrators in the College of Architecture and Design / Al-Ahliyya Amman University)

Samar Abu Saleh*

Faculty of Architecture and Design, Al-Ahliyya Amman University, Jordan.

Received: 1/3/2021
Revised: 7/6/2021
Accepted: 23/8/2021
Published: 30/11/2022

* Corresponding author:
s.abusaleh@ammanu.edu.jo

Citation: Abu Saleh, S. (2022). Societal Challenges in the Way of Academic Women: Case Study (Administrators in the College of Architecture and Design / Al-Ahliyya Amman University). *Dirasat: Human and Social Sciences*, 49(6), 1–12. <https://doi.org/10.35516/hum.v49i6.3654>

Abstract

The study aims to identify the extent to which Jordanian society accepts academic and managerial women, in addition to revealing the extent of the influence of the psychological characteristics of the leading woman. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive analytical method, where a questionnaire was developed to collect the necessary data. The study population consisted of all members of the teaching and administrative staff at the Faculty of Architecture and Design at Al-Ahliyya Amman University during the academic years of 2019-2020 and 2020-2021, totaling a number of 57 respondents, and the study sample included 54 respondents. The study reached several results, most notably that the level of women's leadership challenges at work was at an excellent level of (2.83), and that women leaders can manage crises and find the necessary solution at work at a very high score of (2.66). One of the most important recommendations recommended by the study is to enable women to practice their administrative work, as they have proven their existence and strengthened them through moral support and providing the necessary training for them to develop their managerial skills.

Keywords: Challenges, Al-Ahliyya Amman University, college of architecture and design, academic women, leadership administrative women.

التحديات المجتمعية في طريق المرأة الأكاديمية الحالة الدراسية (إداريات كلية العمارة والتصميم / جامعة عمان الأهلية)

سمراء أبو صالح*

قسم التصميم الداخلي، كلية العمارة والتصميم، جامعة عمان الأهلية، الأردن.

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعريف مدى تقبل المجتمع الأردني للمرأة الأكاديمية الإدارية بالإضافة إلى الكشف عن مدى تأثير السمات السيكولوجية للمرأة القيادية ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث جرى تطوير استبانة لجمع البيانات اللازمة، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في كلية العمارة والتصميم بجامعة عمان الأهلية خلال العامين الدراسيين 2019/2020-2020/2021 والبالغ عددهم 57 مبحوثاً وقد شملت عينة الدراسة 54 مبحوثاً وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن مستوى تحديات المرأة القيادية في العمل كان قوياً بنسبة (2.83) وأن المرأة القيادية قادرة على إدارة الأزمات وإيجاد الحل اللازم في العمل بمستوى قوي بنسبة (2.66)، ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة هي تمكين المرأة من ممارسة عملها الإداري؛ حيث أنها أثبتت وجودها وتقويتها من خلال الدعم المعنوي وتوفير التدريب اللازم لها لتنمية مهاراتها الإدارية.

الكلمات الدالة: التحديات، جامعة عمان الأهلية، كلية العمارة والتصميم.



© 2022 DSR Publishers/ The University of Jordan.

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

المقدمة:

تخللت حياة المرأة عبر التاريخ الكثير من التحديات، في جميع الأوقات وفي كل البقاع التي وُجدت فيها، إذ إن للمرأة أهمية كبيرة في بناء المجتمع لذا جاءت هذه الدراسة لتوضيح التحديات التي تواجه المرأة وإبرازها للمجتمع ومدى تقبل الموظفين لهذه المرأة القيادية التي تصنع القرار في كلية ضمن جامعة مرموقة ومعروفة أكاديمياً وعلمياً، حيث أن المرأة الأكاديمية لها وعليها عبء إضافي ومع ذلك فقد أبدعت في دورها الأكاديمي من جهة وأبدعت من جهة أخرى في دورها بخدمة المجتمع الذي يعد من المهام الرئيسية للجامعة بالإضافة إلى ذلك لم تتخل عن مسؤولياتها المنزلية والعناية للأسرة، ولضرورة مشاركة المرأة في سوق العمل وانعكاسه على عملية التنمية وعلى نوعية الحياة الأسرية ولأهمية حقوقها الإنسانية في تحقيق الذات فقد جاهدت المرأة لتعزيز دورها الإبداعي في المجال الإداري والأكاديمي لتحصد ثمرة تعبها وجهادها فهي الأم والمربية والأكاديمية والقيادية والزوجة والعديد من الألقاب الهامة بالمجتمع.

مشكلة البحث:

قلة تقبل المجتمع لكون المرأة في وضع قيادي في العمل ووجود العديد من التحديات التي تواجه المرأة الأكاديمية وبالأخص المرأة التي تسعى نحو العلم والعمل الإداري الأكاديمي..

أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى تحديات المرأة القيادية في العمل الأكاديمي؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل الأكاديمي في كلية العمارة والتصميم بجامعة عمان

الأهلية؟

أهمية البحث:

تسليط الضوء على حل التحديات المجتمعية التي تواجه مسيرة المرأة الأكاديمية، ونظرة الموظفين الذين ترأسهم امرأة.

أهداف الدراسة:

1. توثيق مستوى تحديات المرأة القيادية في العمل الأكاديمي والإداري.
2. توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل الأكاديمي القيادي في كلية العمارة والتصميم بجامعة عمان الأهلية.

محددات الدراسة:

الحدود البشرية: المرأة الأكاديمية بين الأمومة والعمل / المرأة كائن متفرد لكنه غير مستقل.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في المملكة الأردنية الهاشمية - جامعة عمان الأهلية - كلية العمارة والتصميم.

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال العامين الدراسيين 2019/2020-2020/2021

التعريفات الاجرائية:

المصطلحات التالية: (التحديات، المرأة الأكاديمية، كلية العمارة والتصميم، المرأة الأكاديمية الإدارية، المرأة القيادية الإدارية)

التحديات:

يعبر مصطلح التحديات عن المواقف التي "تستدعي وتتطلب المجابهة بقصد الغلبة" (الفانك، فهد، 2016) وهي تشير من هذا المنطلق الى التحدي بمعنى المواجهة والمقاومة للهموم والمشاكل التي تواجه الشخص.

المرأة الأكاديمية:

يقصد بالمرأة الأكاديمية في هذه الدراسة: الانثى البالغة، التي حصلت على شهادات عليا كالبيكالوريوس والماجستير والدكتوراه في أحد مجالات العلوم، وتعمل عضو هيئة تدريس في جامعة معترف بها. ومن جهة أخرى فإن عضو هيئة التدريس " يقصد بها كل من يقوم بالتدريس، او العمل البحثي ويعمل، ويعمل أستاذاً أو استاذاً مشاركاً، او استاذاً مساعداً، او مدرساً" (محمود، 2016، صفحة 485). في جامعة معترف بها وتكلف بالعمل الإداري مثال: رئيس جامعة، عميد، نائب عميد، رئيس قسم أو أي منصب يمكن أن تغله بالجامعة بعد حصولها على رتبة أستاذ مساعد وأعلى.

المرأة القيادية الادارية:

يقصد بها تلك المرأة العاملة التي بدورها "تبذل جهداً بدنياً وفكرياً في الميدان العملي لتحقيق منفعة" (الحازمي. خالد، 2000، صفحة 172)، وهي تبعاً لذلك تُظهر مجموعة متنامية من الادلة وصنع القرار التي "ترتبط ايجاباً بصنع القرار والاداء الإداري في المكان الذي تعمل فيه" (منظمة العمل الدولية،

2011، p. 1)

كلية العمارة والتصميم:

يقصد بكلية العمارة والتصميم في هذه الدراسة أحد المنشآت التعليمية التي تضمها الجامعة التي تعمل على تعليم واعداد القوى البشرية ذات الكفاءة في مجالات التصميم الداخلي والتصميم الجرافيكي وتصميم الوسائط المتعددة والتصميم السينمائي والمسرحي والهندسة المعمارية. الدراسات السابقة:

تعرض الباحثة الدراسات السابقة المشابهة لموضوع البحث وهي ثلاث دراسات:

الدراسة الأولى أطروحة دكتوراه للباحثة عزلاء محمد الغامدي جامعة ويسترن ميشيغان (2016-12) بعنوان: تمكين القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية وعلاقته بإبداعهن الإداري

وصفت الباحثة المرأة السعودية بالنفط الذي لم يكتشف بعد وكيفية تمكين المرأة في المناصب القيادية بالمجتمع السعودي واستثمار طاقاتها في التدريس واتخاذ القرارات في التعليم العالي السعودي، ووضحت عمل المرأة السعودية كعضو هيئة تدريسية وإدارية في أغلب الجامعات السعودية وهي 22 جامعة.

وكان الغرض من هذه الدراسة هو فحص تأثير القادة والشعور بالتمكين النفسي للقيادات النسائية على المستوى الإداري، وقد تألف مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية من الذكور والإناث في ستة جامعات حكومية وخاصة في المملكة العربية السعودية واستخدمت طريقة أخذ العينات العشوائية الطبقية، وتقسيم العينة حسب نوع الجامعة والجنس، شارك ما مجموعه 337 من القيادات الأكاديميات والرائدة في هذه الدراسة (بمعدل استجابة 47 ٪) على نحو عام، يشير التحليل إلى خمسة تنبؤات هامة بتصورات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية. تشمل المتنبئات الديموغرافية الهامة نوع الجنس في الجامعة، في حين أن تشمل الأبعاد الهامة للتمكين النفسي المعنى والكفاءة وتقرير المصير. أظهر تحليل الانحدار المتعدد تأثيراً إيجابياً عالياً للتمكين النفسي على الإبداع الإداري. هذا التحليل يخلص إلى أن يتأثر الإبداع الإداري بشدة بالتمكين النفسي للقيادات الأكاديمية. بناء على هذه النتائج، وخلصت الباحثة بالاستنتاج أن الأكاديمية تحتاج إلى التمكين النفسي للوصول إلى المطلوب بالإبداع الإداري في كل من الجامعات القائمة والناشئة في المملكة العربية السعودية.

وفي دراسة أخرى /رسالة ماجستير في الإدارة العامة للباحث: جيسي ميكا ستيوارد / جامعة أوريغون (2009) بعنوان: الخصائص المشتركة للقيادات النسائية في إدارة التعليم العالي

وضح الباحث مشكلة الدراسة بأنه على الرغم من استمرار المرأة في تحقيق التقدم الكبير في القوة العاملة إلا أنه لا يزال هناك تقدم يجب إحرازه للتغلب على التحيزات وأنظمة الاستبعاد، نظراً إلى أن النساء يلعبن دوراً متزايداً ومؤثراً في إدارة وقيادة مؤسسات التعليم العالي فإن فهم مساهمتهن الفريدة أمر بالغ الأهمية، في هذه الدراسة جرى استخدام الأساليب النوعية لجمع البيانات حول الخصائص المشتركة للمرأة القيادية في إدارة التعليم العالي وقد جرى جمع البيانات من المقابلات من عشرين امرأة يعملن في قطاع عريض من المناصب المهنية في أربع جامعات عامة شاملة في شمال غرب المحيط الهادئ، أظهرت النتائج أن المشاركات استخدمن التعاون والتواصل ومشاركة المعلومات وعالجن الصراع لبناء العلاقات وتأسيس الثقة بينهن والإسهام برؤية مشتركة أشارت الدراسة إلى أنهن حصلن على مكافآت وتقدير ودعم في مناصبهن ومع ذلك أشار البعض إلى التمييز لا يزال قائماً على أساس الجنس جرى جمع البيانات من المقابلات وتقييمها لمجالات التشابه والتباين، حظيت المرأة في القيادة باهتمام ودراسة مكثفة. برغم من استمرار النساء في إحراز تقدم كبير في القوى العاملة، ومن ناحية تقدم مديرات التعليم العالي في مجال المساهمات الحاسمة في مجالات التعليم العالي وسياسة وثقافة هذه المؤسسات. نظرت هذه الدراسة في العشرين امرأة في المناصب القيادية في التعليم العالي ووجدن عدداً مشتركاً من الخبرات والنهج في القيادة. وكانت النتائج من هذه الدراسة:

- ناقشت الاتجاهات المحتملة للبحث المستقبلي التي يمكن أن تبني على هذا العمل.
- وصف الآثار المترتبة على هذه النتائج للسياسات التي يمكن أن تدعم المرأة في القيادة أدوار في التعليم العالي.
- التقدم المستمر الذي حققته المرأة في القوى العاملة على مستوى العالم في السنوات الأخيرة التي لا تزال هناك تغييرات يجب إجراؤها للتغلب على الاستبعاد والتحيز في النظام.
- لعبت المرأة أدواراً متزايدة الأهمية في التعليم العالي في المناطق القيادية والإدارة وكان الضروري فهم تاريخ ومفاهيم التمكين الإداري، بالإضافة إلى الطرق التي يعملون بها من الأمور الحيوية لفهم أسباب فشل أو نجاح التعليم العالي.

وفي دراسة أخرى بعنوان: التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنيات في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة، للباحثتين: د. مها أحمد السهموري، د. لبنى جودة عكروش بحث منشور في مجلة دراسات (العلوم الإنسانية والاجتماعية) 2020

"هدفت الدراسة إلى تعرّف التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنيات في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة، وجرى استخدام منهج المسح الاجتماعي العشوائي وتكون مجتمع الدراسة من 1321 من الأكاديميات الأردنيات في أقاليم المملكة، في حين بلغت عينة الدراسة

(516) أكاديمية دكتورة تعمل في الجامعات الرسمية و(209) أكاديمية تعمل في الجامعات الخاصة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج أبرزها أن أكثر من نصف الأكاديميات 54.8% من إقليم الوسط وحصلن على شهادة الدكتوراه على نفقتهن الخاصة وأن 46.5% لم يجري تكليفهن بأي عمل إداري في الجامعة التي يعملن بها كما أن 60.1% شاركن في مؤتمرات علمية، كما أن نسبة الموافقة الكلية على جميع فقرات مجال التحديات في مجال التدريب (17.3%)، مقابل (38.2%) أفدن بأنهن لا يوافقن، و(44.5%) يوافقن إلى حد ما ومن أهم التوصيات التي أصوت بها الدراسة هي إيجاد برامج متخصصة للأكاديميات الأردنيات للتدريب على المهارات الإدارية وإيجاد المجال والدعم والوقت من أجل ذلك. والعمل على زيادة التعاون مع الجامعات الأجنبية والسماح للأكاديميات بالتدريب وتعرّف ثقافات وبيئات أكاديمية مختلفة. " (السمهوري. أسماء ، عكروش. لبنى، 2020، صفحة 704)

ومن أبرز النتائج للدراسة

- التحديات التي واجهت الأكاديميات في الجامعات الرسمية كانت أكثر من التحديات التي واجهت الأكاديميات بالجامعات الخاصة.
- التحديات التي واجهت الأكاديميات المتزوجات كانت أكثر من الأكاديميات المتزوجات من أكاديميين.
- التحديات التي واجهت الأكاديميات اللواتي يحملن رتبة الأستاذية أقل من الرتب الأخرى.
- التحديات التي واجهت الأكاديميات في محافظات الجنوب أقل من محافظات الوسط والشمال.
- التحديات التي واجهت الأكاديميات اللواتي لديهن سنوات خبرة تدريسية أكثر من 15 سنة كانت تحدياتهن أقل من اللواتي خبرتهن التدريسية قليلة.

- التحديات التي واجهت الأكاديميات اللواتي جرى تكليفهن بالعمل الإداري لأكثر من 5 مرات كانت تحدياتهن أقل.

أبرز توصيات الدراسة:

- إعطاء فرصة للأكاديميات للمشاركة في المناصب الإدارية
- عقد ورش عمل لتبادل الخبرات حول المستجدات العلمية في مجال تخصص الأكاديميات.

تعقيب الباحثة على الدراسات السابقة:

طرحَت الباحثة (الغامدي. عزلاء، 2016) قضية تمكين المرأة السعودية في المناصب الإدارية في الجامعات السعودية وعملت على دراسة عينات عشوائية طبقية واستخلصت بالدراسة أهم نتيجة وهي أن الأكاديمية تحتاج إلى التمكين النفسي للوصول إلى المطلوب بالإبداع الإداري في الجامعات الناشئة والقائمة في المملكة العربية السعودية، إلا أن لاحظت الباحثة بأن الجامعات الناشئة الخاصة تعني بتمكين المرأة السعودية أكثر من الجامعات الحكومية، مما حفز الباحثة على المضي في كتابة البحث لإثبات أو نفي كيفية دعم المرأة الأكاديمية القيادية في جامعة عمان الأهلية. وفي الدراسة الثانية للباحث (STEWART، 2009) أثبت الباحث على من استمرار المرأة في تحقيق التقدم الكبير في القوى العاملة إلا أنه هناك استبعاد وتحيز على أساس الجنس، استخدم الباحث المنهج النوعي لجمع البيانات حول الخصائص المشتركة للمرأة القيادية في إدارة التعليم العالي وقد جرى جمع البيانات من عشرين امرأة في القطاع الحكومي للجامعات، كما يجب عمل تغييرات للتغلب على الأنظمة البالية ضد المرأة حيث أن المرأة أثبتت تطوراً وفاعلية دورها كقيادية في الجامعات الأمريكية، مما أثار اهتمام الباحثة للسعي وراء جمع المعلومات لبحثها وإكمال تجربة الاستبانة لجمع المعلومات.

أما الدراسة الثالثة للباحثين: (السمهوري. أسماء ، عكروش. لبنى، 2020) طرحت الباحثين ببداية البحث الحقبة التاريخية التي مرت على المجتمع والتحول الذي حدث بالاقتصاد المعرفي مما أدى إلى إبراز أهمية الموارد الاقتصادية الطبيعية ومنه انبثق مفهوم إدارة المعرفة بإعداد الموارد البشرية التي من خلالها يجري تدريب الموظفين الأكاديميين والإداريين التي كانت المرأة من ضمن هذه الموارد البشرية إلا أنه أكدت الدراسة بأن صلاح عضو هيئة التدريس هو صلاح للجامعة والمجتمع على اختلاف الرتب الأكاديمية مما يلقي على عاتق وحدات الموارد البشرية الأكاديمية مسؤوليات إقامة البرامج والحلقات الدراسية تحت إشراف خبراء في المجالات المختلفة وهذا ما أكدت عليه الباحثة في دراستها هذه وشجعها على الأخذ بعين الاعتبار نتائج وتوصيات الباحثين والمضي في توزيع الاستبانات وتكثف البحث.

الإطار النظري للدراسة:

المقدمة التحليلية:

اتفاقاً مع النظريات السلوكية التي ترى أن القادة العظام تجري صناعتهم خطوة خطوة من خلال عمليات متواصلة تدعم إمكاناتهم وتصلبها، فإن معظم حالات الدراسة أكدت أن السمات الخاصة بالمرأة القيادية لا تكفي وحدها في تفعيل أدوارها بقدر ما يجب أن تساعد البيئات المحيطة على ذلك. فالسياق الاجتماعي يلعب دوراً كبيراً في تدعيم شروط تمكين المرأة وإتاحة الشروط اللازمة لإبداعاتها، سواء من خلال أدوارها القيادية أو أدوارها العادية.

المرأة الأكاديمية بين الدراسة الأمومة والعمل:

" يكفل الحق في العمل للنساء العاملات، إمكانية كسب رزقهن بعمل يخرجنه بحرية، وظروف عمل آمنة وصحية تكفل السلامة والصحة وألا تحط

من كرامتهن الإنسانية. وكذلك الحق في أجر منصف يضمن لهن ولأسرهن عيش حياة كريمة. كذلك لا يجب التمييز ضد المرأة على أي أساس، سواء في التوظيف أو الترقية، بما في ذلك التمييز على أساس الأدوار النمطية للرجل والمرأة؛ العمل المتساوي يجب أن يكون بأجر متساو، وعلى أصحاب العمل منح العاملات لديهم إجازات دورية مدفوعة الأجر" (مقتطفات من دليل إحقاق حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في العمل المواد 6، 7، 8، و10 (3) من العهد الدولي، والمواد 5، 6، 11، 14 من سيداو). ويرى بعض الكتاب العرب أن دخول المرأة ميدان العمل ما هو إلا نتيجة لخطط مدروسة من قبل الرأسمالية التي ولدت على يد اليهود، وهذا لغرض إنشاء مجتمع مالي من غير دين أو أخلاق، وكانت الوسيلة الوحيدة للوصول إلى غايتهم الخبيثة في تحرير المرأة (ابن محمد الرماني زيد: 2003، 12).

"لقد تأثرت النساء بضغط العمل بصورة سلبية أكثر من الرجل، حيث إن ضغوط العمل خارج المنزل قد ضاعفت من المسؤولية الملقاة على عاتقها، ففي العمل نجد أنها تبذل مجهوداً يساوي ما بذله الرجل ولكنها عندما تعود للمنزل، وتغفل عن مشكلات العمل وتستريح في حين أنه مطلوب منها أن تطهو، تنظف المنزل، وتمنع مزيداً من الحب، والمشاركة، والرعاية والاهتمام، والعطاء" (جراي، 2007، ص31).

ونتيجة لما سبق بين الآراء المختلفة للكتاب والباحثين ومنظمة حقوق المرأة، نرى أن عمل المرأة يعد استعباداً إذا لم تأخذ حقها مما تجنيه من عملها، أو إذا سلبت حقوقها بصفها أمّاً أو ربة أسرة، أو إذا حُرمت من الوصول إلى أهدافها وطموحاتها مقابل أن تفني نفسها لمجتمع لا يقدر ما تمنحه له. عندما تكون الأم هي المزود الأقوى لدخل الأسرة، وفي الوقت نفسه لديها شخصية طموحة، وتريد أن تصنع أسرة أفضل وتحرص على المستوى الاقتصادي لأفرادها، وتسعى إلى الوصول إلى رتبة أكاديمية تؤهلها إلى التطور الوظيفي ضمن إطار العمل، نجد أن المرأة تواجه تحديات كبيرة ليست سهلة، تصدى لها، كونها بحاجة إلى رسم خطط مستقبلية ليست قابلة للخطأ، رغم الضغوط والصعوبات المحيطة.

المرأة كائن متفرد ولكنه غير مستقل:

في ظل الظروف الراهنة لا ننكر أنه أصبح من الواجب على المرأة التوجه إلى سوق العمل، لصعوبة ظروف الحياة، ويُعد هذا الأمر حجة مساندة للمرأة، تستطيع تسخيرها في تحقيق أحلامها المهنية، لكن الرجل في كثير من الأحيان يقوم برد فعل عكسي عندما تطالب المرأة بذلك، أو تباشر العمل بوصف هذا جزءاً من حقوقها؛ ويترك جميع المسؤوليات على عاتقها ويتخلى عن مسؤولياته، لتعود المرأة إلى الاستعباد والخدمة، لكن على نحو واسع ومتحرر أكثر، وليس هذا هو المطلوب من قضية تحرر المرأة، لذا يعد هذا الأمر من أكبر العقبات أمام تطورها.

"حقوق الإنسان شيء ثابت وأصيل، يتمتع بها جميع الأشخاص لأهم بشر، ولذلك فهي عالمية" (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان). إن المرأة في مجتمعاتنا لا تطالب بالكثير من حقوقها المثبتة شرعاً وعرفاً، لكنها غالباً تطالب بحقوق بسيطة لا تكاد تُذكر أنها حقوق، لذا يجب على المجتمع على نحو عام والرجل على نحو خاص تحقيق هذه الحقوق من غير طلب أو مبرر من قبل المرأة، ومن جانب آخر عندما تطالب المرأة بحقوقها تصبح مذنبه ومتمردة، ومن غير المسموح لها المطالبة بحقوقها، وهذه نزعة سيئة تجب إزالتها من المجتمع، إذ إن الرجل يجب عليه أن يقدم لها ما يلي:-

- 1- الكرامة. 2- حرية التعبير عن الرأي. 3- أخذ مساحتها وحريتها. 4- مساندتها في تربية الأطفال.

(هناك حقيقة علمية تقول: يصعب على دماغ الرجل التحول بسرعة بحالة التركيز والتفكير إلى حالة الإحساس والعواطف، بينما يكون ذلك في منتهى السهولة بالنسبة إلى دماغ المرأة) (حمدي وفيفة. 1975).

ثمّة الكثير من الاتجاهات أو المقاييس للنظر في قضية المرأة وأهميتها في المجتمع من حيث النشاطات الإنسانية أو العملية (اجتماعية، اقتصادية، سياسية)، إذ إن الأمر لا يجب أن يشكل هذه القضية الكبيرة. إن أهمية المرأة بكل وضوح لا تقل عن أهمية الرجل، لكن طبيعة المجتمعات التي قدست الرجل وقلصت دور المرأة - للاستعباد والخدمة والإنجاب ومنعتها من إظهار قدراتها وتطوير المجتمع، جعلت دور الرجل دوراً عظيماً ومقدساً بسبب انعدام دور المرأة.

لكنّ مثابرة المرأة بأن تفرض قدراتها وتعمل على تطوير المجتمع، كما لدى الرجل، جعلت لديه زعزعة في كيانه بصفته رجلاً، واستنكر أحياناً أن للمرأة هذه القدرة على مساواته أو معاونته في أمور الحياة، مما شكل هذه القضية.

إذا يُستنتج وفقاً لذلك أن القضية سهلة إذا توفر للمرأة الدعم المناسب لتعمل على رفعة المجتمع وتطويره كما الرجل، وأن يتقبل الرجل فكرة وجود المرأة في ساحات العمل وفي تربية الأطفال واتخاذ القرارات كما شأنه هو. إنّ هذا لن يؤثر في دوره ولن يقلل من أهميته، بل له أهمية كبيرة في جميع الحالات، فسيبقى الداعم والمساند والموجه.

الطريقة وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بما يتناسب وطبيعة الدراسة، وذلك من خلال رصد وتحليل واقع التحديات التي تواجهها المرأة الأكاديمية القيادية، وفق استبانة أعدت لهذا الغرض، وُجّهت إلى الموظفين في كلية العمارة والتصميم في جامعة عمان الأهلية.

مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة للموظفين الإداريين والأكاديميين في جامعه عمان الأهلية البالغ عددهم 697 في جامعة عمان الأهلية خلال العامين الدراسيين 2021/2020-2020/2019 (مفصلين كالآتي: 330 أكاديميا و 367 إداريا)

عينة الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين والأكاديميين البالغ عددهم ما يقارب (57) مبحوثاً في كلية العمارة والتصميم - جامعة عمان الأهلية، جرى إرسال الاستبيان الى جميع افراد عينة الدراسة حيث استجابة منهم 54 بحوث وهو يتوافق احصائيا على عينة الدراسة في مستوى ثقه 85% ومعدل دقة 0.1 حيث ان الحاجه إلى 49 استجابة وهو ما يفسر لصالح الدراسة وذلك تبعا عمل حساب Simple size calculator كما هو بالمرفق، وتكونت عينة الدراسة فقد تكونت من (54) مبحوثاً، منهم (23) مبحوثا من الإداريين والأكاديميين الذكور و(31) مبحوث من الإداريات والأكاديميات الإناث على اختلاف أعمارهم وحالاتهم الاجتماعية. تقودهم عميدة كلية وثلاث من رئيسات أقسام إناث، خلال العامين الدراسيين 2021/2020-2020/2019. رسم توضيحي 1: قياس حجم عينة الدراسة (Calculator.net, 2021)

Result

Sample size: 49

This means 49 or more measurements/surveys are needed to have a confidence level of 85% that the real value is within $\pm 10\%$ of the measured/surveyed value.

Confidence Level: ?	85%	
Margin of Error: ?	10%	
Population Proportion: ?	50%	Use 50% if not sure
Population Size: ?	697	Leave blank if unlimited population size.
<input type="button" value="Calculate"/> <input type="button" value="Clear"/>		

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب النظري حيث عرّف حسين رشوان الأداة بأنها الوسيلة التي يلجأ إليها الباحث للحصول على الحقائق والمعلومات والبيانات التي يطلها البحث (حسين عبد الحميد رشوان، 2003، صفحة 115). وبعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والمشابهة لموضوع الدراسة الحالية، توصلت إلى أن أداة الاستبيان هي الأداة المناسبة لطبيعة الدراسة الحالية، حيث تألفت أداة الدراسة من (18) فقرة، وجرى تطوير أداة الدراسة كأداة بحث رئيسية لجمع المعلومات وقد تكونت الاستبانة من جزئين رئيسيين الأول يتكون من الخصائص الاجتماعية والديمقراطية للموظفين، أما القسم الثاني فيشمل العبارات الخاصة بالدراسة حسب سلم ليكرت الثلاثي (Likert's Scale) وقد ضمت فقرات متعلقة في تحديات المرأة القيادية في العمل، وفيما يتعلق بتوزيع بسلم ليكرت (الثلاثي)، جرى توزيع الإجابات على كل جزء من الاستمارة فكانت الإجابات الخاصة بالفقرات موزعة الى نعم والى لا والى ربما على التوالي.

كما جرى استخدام التدرج التالي للحكم على مستوى التقييم:

- أ. أقل من 1.63 مستوى تقييم ضعيف.
- ب. من 1.64 – 2.31 مستوى تقييم جيد.
- ت. أكثر من 2.32 مستوى تقييم قوي.

صدق وثبات الأداة:

أ. صدق الأداة: كما جرى التحقق من دلالات صدق أداة الدراسة، بعرضها على مجموعه من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة والتحقق من دلالات ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ الفا، التي بلغ معامل ثباتها ككل (0.854) وتعد مؤشرات الثبات هذه عن مدى صلاحية الأداة ومناسبتها لتحقيق الدراسة.

أساليب المعالجات الإحصائية:

جرى معالجة البيانات إحصائياً من خلال استخدام برنامج SPSS حيث جرى استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- أ. جرى استخدام التكرارات والنسب المئوية.
- ب. جرى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- ت. جرى استخدام معادلة كرونيخ الفأ.
- ث. جرى استخدام اختبار (T-Test) لفحص الفروق بين عينيتين مستقلتين.
- ج. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).
- ح. المقارنات البعدية للفروق بين متوسطين.

تبين الجداول التالية خصائص توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها:

1- المتغيرات الديموغرافية

الجدول (1): خصائص توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية:

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	إناث	31	57.4%
	ذكور	23	42.6%
العمر	من 18-25 سنة	4	7.4%
	من 26-35 سنة	25	46.3%
	من 36-45 سنة	14	25.9%
	من 46-55 سنة	8	14.8%
	55 فأكثر	3	5.5%
	اعزب/عزباء	10	18.5%
	متزوج/ة	37	68.5%
الحالة الاجتماعية	ارمل/ة	3	5.5%
	مطلق/ة	4	7.4%
	أكاديمي	27	50%
نوع العمل	إداري	27	50%

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد الفئة (من 26-35 سنة) قد شكلوا النسبة الأعلى، أي ما نسبته (46.3%) من ضمن عينة الدراسة، بينما شكل أفراد الفئة (55 فأكثر) النسبة الأدنى، أي ما نسبته (5.5%) من ضمن عينة الدراسة.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن فئة الأنثى قد شكلت النسبة الأعلى، أي ما نسبته (57.4%) من ضمن عينة الدراسة، بينما شكلت فئة الذكور النسبة الأدنى، أي ما نسبته (42.6%) من ضمن عينة الدراسة،

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة من حالتهم الاجتماعية (متزوج/ة) قد شكلوا النسبة الأعلى، أي ما نسبته (68.5%) من عينة الدراسة، بينما شكل من حالتهم الاجتماعية (أرمل/ة) النسبة الأدنى، أي ما نسبته (5.5%) من عينة الدراسة.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن من ينتمون للعمل الأكاديمي ومن ينتمون للعمل الإداري قد شكلوا النسبة ذاتها، أي نسبة متساوية، أي ما نسبته (50.0%) من عينة الدراسة.

نتائج الدراسة:

يتناول هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة، التي هدفت إلى تقييم مستوى تحديات المرأة القيادية في العمل، وفيما يلي نتائج الدراسة وفقاً أسئلتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول، الذي ينص على "ما مستوى تحديات المرأة القيادية في العمل على مستوى الفقرات؟ للإجابة عن السؤال الأول جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والنسبة المئوية ومستوى تحديات المرأة القيادية في العمل على مستوى الفقرات، ويظهر الجدول (2) ذلك.

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والنسبة المئوية ومستوى تحديات المرأة القيادية

في العمل على مستوى الفقرات:

رقم الفقرة	الفقرة	رتبة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى التقييم
5	هل تقوم بتقديم التوجيهات المتعلقة بالعمل خلال أدائكم العمل؟	1	2.97	0.16	99.12	قوي
15	هل تسود روح الجماعة بالقسم/المديرية؟	2	2.97	0.16	99.10	قوي
6	هل تتابع ما تنجزونه؟	3	2.92	0.27	97.37	قوي
16	هل هناك تعاون بين كل أفراد القسم/المديرية؟	4	2.89	0.31	96.40	قوي
8	هل المرأة القيادية قادرة على إدارة الوقت لإنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد؟	5	2.87	0.34	95.61	قوي
4	هل تقوم بتقسيم العمل بين الموظفين؟	6	2.87	0.41	95.61	قوي
13	هل هناك تبادل للأفكار والخبرات؟	7	2.86	0.41	95.50	قوي
3	هل تستطيع المرأة القيادية توضيح الأهداف والمهام المطلوبة منكم؟	8	2.84	0.49	94.74	قوي
1	هل في رأيك أن المرأة مؤهلة لتسلم مواقع قيادية في العمل؟	9	2.84	0.44	94.74	قوي
14	هل ترى أن المرأة القيادية لها أسلوب مخاطبة يرقى بتحصيلها العلمي؟	10	2.84	0.37	94.59	قوي
10	هل المرأة القيادية قادرة على تحفيز موظفيها بصفقتها مديرتهم؟	11	2.84	0.49	94.59	قوي
2	هل للمرأة القيادية إنجاز من خلال المخرجات المطلوبة من قسمها/مديرتها؟	12	2.82	0.46	93.86	قوي
7	هل ترى المرأة القيادية قادرة على إيجاد علاقات اجتماعية داخل القسم الذي ترأسه؟	13	2.79	0.41	92.98	قوي
17	هل هناك شعور بالرضا في العمل مع مدير/رئيس قسم امرأة؟	14	2.76	0.49	91.89	قوي
11	هل أنت راض عن العمل مع امرأة؟	15	2.76	0.54	91.89	قوي
18	هل تؤيد أن يجري وضع المرأة في موقع إشرافي؟	16	2.73	0.50	90.99	قوي
12	هل المرأة القيادية قادرة على تشجيع أفكاركم الجديدة؟	17	2.70	0.51	90.09	قوي
9	هل المرأة القيادية قادرة على إدارة الأزمات وإيجاد الحل اللازم لها؟	18	2.66	0.53	88.60	قوي
الكلية			2.83	0.23	94.32	قوي

يلاحظ من الجدول أعلاه أن مستوى تحديات المرأة القيادية في العمل على نحو عام كان قويا، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.83)، بانحراف معياري مقداره (0.23)، وجاءت جميع مستويات التقييم على فقرات مستوى تحديات المرأة القيادية في العمل بمستوى قوي؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.97 – 2.66)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (5) التي تنص على "هل تقوم بتقديم التوجيهات المتعلقة بالعمل خلال أدائكم العمل؟" بمستوى قوي، بمتوسط حسابي مقداره (2.97)، وانحراف معياري مقداره (0.16)، وجاءت في المرتبة الثامنة عشرة – الأخيرة - الفقرة (9) التي تنص على "هل المرأة القيادية قادرة على إدارة الأزمات وإيجاد الحل اللازم لها؟" بمستوى قوي، بمتوسط حسابي مقداره (2.66)، وانحراف معياري مقداره (0.53).
ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغيرات (الجنس، نوع العمل، الحالة الاجتماعية، العمر)؟"

1- الجنس:

للإجابة عن السؤال الثاني، المتعلق بمتغير الجنس، جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودرجات الحرية ومستوى الدلالة لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير الجنس، واستخدام اختبار (T-test) لفحص دلالة الفروق بين المجموعتين (ذكر، أنثى)، وذلك لتعرف ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس أم لا، ويظهر الجدول (3) ذلك.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-Test) لفحص دلالة الفروق لمستوى تحديات المرأة القيادية

في العمل تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة
ذكر	23	2.83	0.25	0.042-	36	9660.
أنثى	31	2.83	0.21			

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

يلاحظ من الجدول أعلاه أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) فأقل في المتوسطات الحسابية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير الجنس.

2- نوع العمل:

للإجابة عن السؤال الثاني، المتعلق بمتغير نوع العمل، جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودرجات الحرية ومستوى الدلالة لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير نوع العمل، واستخدام اختبار (T-test) لفحص دلالة الفروق بين المجموعتين (أكاديمي، إداري)، وذلك لتعرف ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير نوع العمل أم لا، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-Test) لفحص دلالة الفروق لمستوى تحديات المرأة القيادية

في العمل تبعاً لمتغير نوع العمل						
الفقرات	نوع العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية
5150.	أكاديمي	27	2.81	0.25	0.658-	36
	إداري	27	2.85	0.21		

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

يلاحظ من الجدول أعلاه أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) فأقل في المتوسطات الحسابية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير نوع العمل.

3- الحالة الاجتماعية:

للإجابة عن السؤال الثاني، المتعلق بمتغير الحالة الاجتماعية، جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وحجم العينة لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، واستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص دلالة الفروق بين المجموعات، بهدف تعرف ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية أم لا، والجدولان (5)، (6) يوضحان ذلك.

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وحجم العينة لمستوى تحديات المرأة القيادية

في العمل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية					
الفقرات	الحالة الاجتماعية	أعزب	متزوج	أرمل	مطلق
54	حجم العينة	10	37	3	4
	المتوسط الحسابي	2.84	2.82	3.00	2.74
	الانحراف المعياري	0.20	0.24	0.00	0.22

يلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك فروقاً ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، ولمعرفة إلى من تؤول الفروق جرى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، بهدف تعرف ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية أم لا.

الجدول (6): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمستوى تحديات المرأة القيادية

في العمل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية					
الفقرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف
0.669	بين المجموعات	0.084	3	0.028	0.524
	داخل المجموعات	1.810	34	0.053	
	الكلية	1.894	37		

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

يلاحظ من الجدول أعلاه أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) فأقل في المتوسطات الحسابية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

4- العمر:

للإجابة عن السؤال الثاني، المتعلق بمتغير العمر، جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وحجم العينة لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير العمر، واستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص دلالة الفروق بين المجموعات، بهدف تعرّف ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر أم لا، والجدولان (7، 8) يوضحان ذلك.

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وحجم العينة لمستوى تحديات المرأة القيادية

في العمل تبعاً لمتغير العمر						الفقرات
العمر	من 25-18 سنة	من 35-26 سنة	من 45-36 سنة	من 55-46 سنة	55 سنة فأكثر	
حجم العينة	4	25	14	8	3	
المتوسط الحسابي	2.85	2.93	2.77	2.58	3.00	
الانحراف المعياري	0.21	0.09	0.30	0.23	0.00	0.23

يلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك فروقاً ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة إلى من تؤول الفروق جرى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، بهدف تعرّف ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر أم لا.

الجدول (8): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير العمر

الفقرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	بين المجموعات	0.626	4	0.156	4.069	0.009
	داخل المجموعات	1.268	33	0.038		
	الكلية	1.894	37			

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

يلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) فأقل في المتوسطات الحسابية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة إلى من تؤول الفروق جرى إجراء المقارنات البعدية باستخدام طريقة (LCD)، التي تهدف إلى الكشف عن أقل فرق جوهري دال إحصائياً، الذي يوضحه الجدول (9).

الجدول (9): المقارنات البعدية بين متوسطين لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير العمر

العمر					
25-18	35-26	45-36	55-46	55 فأكثر	55-46
الفروق بين المتوسطات	0.08-	0.08	0.27	0.15-	
مستوى الدلالة	0.539	0.523	0.061	0.414	
الفروق بين المتوسطات	0.08	0.16	0.34	0.07-	
مستوى الدلالة	0.539	*0.049	*0.001	0.627	
الفروق بين المتوسطات	0.08-	0.16	0.19	-0.23	
مستوى الدلالة	0.523	*0.049	0.076	0.137	
الفروق بين المتوسطات	0.27-	0.34-	-0.19	-0.42	
مستوى الدلالة	0.061	*0.001	0.076	*0.014	
الفروق بين المتوسطات	0.15	0.07	0.23	0.42	
مستوى الدلالة	0.414	0.627	0.137	*0.014	

يتضح من نتائج الجدول (9) أعلاه أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = 0.05$ فأقل في المتوسطات الحسابية لمستوى تحديات المرأة القيادية في العمل تبعاً لمتغير العمر، وذلك بين متوسطي أعمارهم (من 35-26 سنة) ومن أعمارهم (من 55-36 سنة)، وذلك لصالح من أعمارهم (من 35-26 سنة): كون المتوسط الحسابي لمستوى تقييمهم أعلى من المتوسط الحسابي لمن أعمارهم (من 55-36 سنة).

كذلك أيضاً بين متوسطي من أعمارهم (من 46-55 سنة) ومن أعمارهم (55 فأكثر)، وذلك لصالح من أعمارهم (55 فأكثر)؛ كون المتوسط الحسابي لمستوى تقييمهم أعلى من المتوسط الحسابي لمن أعمارهم (من 46-55 سنة).

الخاتمة:

"حقيقة ثابتة لا تحتاج لبرهان وهي أن المرأة أطول ثورة في التاريخ، فقد كانت وستظل حكاية للحب إلى جانب المجد وإكيل الغار الذي منحته للبشرية، إن المتبع لسير الإنسانية في طريق تطورها الطويل يجد المرأة رمزاً للنضال المستمر الدائم، ويمكن معرفة تطور وضع المرأة من خلال تطور المجتمع الإنساني" (الشاعر. وفيقة. 1975. 13).

على ضوء ما جرى استعراضه من أبرز المحاور التي تخص المرأة بين عملها وإتقانها له ودورها بصفتها امرأة ومسؤولة عن أسرة وأكاديمية تتكون مع تطور الزمن، فإن من أهم ما يمكن استنتاجه ما يلي:

أبرز النتائج:

تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع أهدافها على النحو التالي:

1. مستوى تحديات المرأة القيادية في العمل على نحو عام كان قوياً، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.83)، وكان مقدار الانحراف المعياري (0.23).
2. جاءت جميع مستويات التقييم على فقرات مستوى تحديات المرأة القيادية في العمل بمستوى قوي، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.66 – 2.97).
3. جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (5) التي تعبر عن قيام الإدارية بتقديم التوجيهات المتعلقة بالعمل خلال أدائه بمستوى قوي، بمتوسط حسابي مقداره (2.97)، وانحراف معياري مقداره (0.16).
4. جاءت في المرتبة الثامنة عشرة – الأخيرة - الفقرة (9) التي تعبر عن قدرة المرأة القيادية على إدارة الأزمات وإيجاد الحل اللازم لها بمستوى قوي، بمتوسط حسابي مقداره (2.66)، وانحراف معياري مقداره (0.53).

النتائج المرتبطة بالإطار النظري:

1. أثبتت الدراسة للباحثة عزلاء (الغامدي. عزلاء، 2016) بأن المرأة الأكاديمية القيادية بحاجة إلى تمكين نفسي من خلال شحذ معنوياتها واعطاؤها فرصة لتبوء المناصب القيادية لإثبات وجودها ومكانتها سواء كانت العلمية أو الإدارية، وهو ما جرى التأكيد عليه من خلال الدراسة الحالية، حيث يتبلور ذلك في ضرورة التمكين النفسي للمرأة وتمكينها أيضاً من تبوء المناصب القيادية التي أثبتت وجودها فيها.
2. أكدت الدراسة المقدمة من الباحث الغير عربي جيسي ميكاستيوارد (STEWART، 2009) بضرورة التغلب على نظام التحيز واستبعاد المرأة لذا على وجه المقارنة نجد أن المرأة سواء كانت عربية أو أجنبية فإنها بحاجة للدعم وعدم التحيز للرجل كما أكدت الباحثة في بحثها هذا.
3. شملت الدراسة المقدمة للباحثين: د. مها أحمد السهموري، د. لبنى جودة عكروش (السهموري. أسماء، عكروش. لبنى، 2020) الأكاديميات في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة لذا كانت دراستهن أشمل. حيث استنتجت الباحثين بأن وضع الأكاديميات الأردنيات في الجامعات الخاصة أفضل من الجامعات الحكومية في مجال التدريب وهذا ما أكدت عليه الباحثة في دراستها بكلية العمارة والتصميم في جامعة عمان الأهلية (جامعة خاصة) حيث أن أغلب الفئة القيادية الأكاديمية بالكلية من النساء.

أبرز التوصيات:

التوصيات العامة:

1. يساند كل من الرجل والمرأة الآخر.
2. تعميق مفهوم عمل المرأة القيادية ومساندتها في العملية التنموية.
3. تمكين المرأة من ممارسة عملها الإداري حيث أنها أثبتت وجودها وتقويتها من خلال الدعم المعنوي وتوفير التدريب اللازم لها لتنمية مهاراتها الإدارية.

التوصيات الخاصة:

1. تقديم دراسات علمية أكثر عمقاً لوضع المرأة الأكاديمية في المملكة الأردنية الهاشمية، وتوضيح نقاط القوة والضعف فيما يتعلق بمكانتها القيادية.
2. إتاحة الفرصة للمرأة القيادية للمشاركة في المناصب الإدارية بالجامعات.
3. تفعيل البرامج الأكاديمية المتخصصة لرفعة رتبة المرأة الأكاديمية وتدريبها على المهارات الريادية والإدارية.
4. زيادة الدراسات ذات العلاقة، وذلك لأهمية الموضوع.

المصادر والمراجع

- الحازمي خالد (2000) اصول التربية الاسلامية دار عالم الكتب ط1
- الرياض السهموري. مها أحمد، عكروش. لبنى جودة. 2020. التحديات التي تواجه الأكاديميات الأردنيات في مجال التدريب داخل الجامعات الرسمية والخاصة بحث منشور في مجلة دراسات (العلوم الإنسانية والاجتماعية) الجامعة الأردنية.
- الشاعر. وفيقة حمدي. 1975. دور المرأة في التقدم الاجتماعي والاقتصادي والسياسي. سلسلة الثقافة الطلائعية. منشورات الطلائع. فلسطين.
- العجلوني. محمود (2016) الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن، بحث منشور، المجلة الاردنية في العلوم الانسانية، مجلد 12، عدد4، ص485.
- بشير الرشيد. (2000). مناهج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- حسين عبد الحميد رشوان. (2003). أصول البحث العلمي. القاهرة: مطبعة الخانجي.
- جراي. جون. 2007. المربخ والزهرة معاً إلى الأبد. مكتبة جرير.
- محمود السيد أبو النيل. (1984). الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي. القاهرة: مطبعة الخانجي، ط4.
- لجنة من الباحثين. في قضايا المرأة. 1980. الطبعة الأولى. مؤسسة ناصر للثقافة. مصر.

الرسائل الجامعية

- الحسين. إيمان بشير. 2004. تجربة المرأة الأردنية في المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم. جامعة عمان العربية. كلية العلوم التربوية. (دكتوراه).
- إبراهيم. شيماء أنور. (2014). مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية. جامعة النجاح. كلية الدراسات العليا. فلسطين. (ماجستير).
- الكرد. عمار "محمد رشيد" (2014). أثر السمات السيكلوجية والشخصية في تعزيز العزيمة الريادية لدى المرأة الأردنية. جامعة اليرموك. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.

الشبكة العنكبوتية

- https://www.escrnet.org/sites/default/files/claimin_g_womens_escr_manual_excerpts.pdf 2020/2/
- <https://binbaz.org.sa/fatwas/2650/%D9%85%D8%B9%D9%86%D9%89-%D8%AD%D8%AF%D9%8A%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%A7%D8%A1-%D8%B4%D9%82%D8%A7%D9%89%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%AC%D8%A7%D9%842020/2/>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_445521.pdf صادرة

عن منظمة العمل الدولية

- الفانك، فهد، (2016). ما هي التحديات، مقال منشور في جريدة الرأي الاردنية، <http://alrai.com/article/1000283>
- مقتطفات من دليل إحقاق حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في العمل المواد 6، 7، 8، و 10 (3) من العهد الدولي، والمواد 5، 6، 11، 14، 11 من سيداو.

المجلات والدوريات

- ابن محمد الرماني زيد، 2003. اضطراب العمال. السبب في عمل المرأة، مقال استراتيجي عمل المرأة،
- مجلة عمران للعلوم الاجتماعية. صيف 2018. المجلد السابع. العدد الخامس والعشرون. قطر. ISSN:2305-2473

References

- Al Ghamdi .Azala M. (2016).The Empotement of Academic Women Leaders at Saudi Universities and Its Relationship t
ersities and Its Relationship to Their Administr Their Administrative Creativity.PHD Thesis. Western Michigan University.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. Harvard Business Review, 85 (9), 62-73.
- Fine, M. G. (2007). An ethics-based model of leadership. In 1. L. Chin, B. Lott, 1. K.Rice, & 1. Sanchez-Huc1es (Eds.), Women and leadership: Transforming visions and diverse voices (pp. 177-191). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Macrow.A(2016). Worker Bees and Wild Roses: The Pleasure and Pain of Mid-Career Female Academics.Vol.66.
- Steward, J. M. (2009). Common characteristics of women leaders in higher education administration.Thesis. Retrieved from: https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/10027/Steward_Jessi_Mia_mpa2009su.pdf?sequence=1.