

معوقات وصول المرأة الي المواقع القيادية في الوسط الجامعي من وجهة نظرها أ.م.د. سهام مطشر الكعبي جامعة بغداد - مركز دراسات المرأة

ملخص بحث

تكمن مشكلة البحث في الحاجة للوقوف على المعوقات والصعوبات التي تواجه النساء في الوصول الى المواقع القيادية في جامعة بغداد من وجهة نظرهن، وتأتي أهمية البحث من أهمية الدور الذي تقوم به المرأة في الجامعة ودورها الحيوي في تطور المجتمع، وقد تلخصت اهداف البحث في معرفة اهم المعوقات التي تواجه النساء في الوصول الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي والوزن النسبي لهذه المعوقات فضلا عن محاولة معرفة الفروق في نظرتهم لهذه المعوقات وفقا لمتغيرات التخصص (علمي، انساني) واللقب العلمي (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) وقد حدد البحث بعينة من تدريسيات الجامعة عددهن (١٤٤) للسنة الدراسية ٢٠١٦-٢٠١٧.

وقد حددت المصطلحات الخاصة بالبحث وعرضت الادبيات في الجانب النظري ذات العلاقة بالموضوع فضلا عن التطرق لمجموعة من الدراسات السابقة المحلية والعربية والاجنبية. واتبعت مجموعة من الاجراءات تمثلت باختيار عينة عشوائية بسيطة، وتم بناء اداة خاصة بالبحث بواسطة الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة فضلا عن السؤال المفتوح تكونت بصيغتها النهائية من (٢٤) فقرة او مشكلة موزعة على (٥) مجالات هي المعوقات التنظيمية والعلمية والاسرية والمادية والشخصية، واستخرج الصدق الظاهري والصدق المنطقي للاداة، واطهرت النتائج ان المعوقات تزداد حدة كلما تعلق الامر بالجانب التنظيمي والعلمي والاسري والمادي فضلا عن نتائج اخرى تفصيلية تتعلق بالفروق في هذه المعوقات تبعا لمتغيري التخصص واللقب العلمي. وخرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية : (معوقات ،وصول المرأة ،المواقع القيادية ، الجامعة).

**Obstacles to women's access to the positions of leadership in the
university from their point of view**

Asst. Prof. Dr . Siham motasher Alqabi

Center for Woman's Studies

Dr.sihamalk@gmail.com

The problem of research is the need to find out the obstacles and difficulties facing women in accessing leadership positions at the University of Baghdad from their point of view. The importance of research comes from the importance of women in the university and their vital role in the development of society. The research objectives summarized the most important obstacles facing women Access to the leadership positions in the university and the relative weight of these obstacles as well as trying to identify differences in their view of these obstacles according to the variables of specialization (scientific, human) and the scientific title (Professor, Assistant Professor, Teacher, Assistant Lecturer). They were (144) university female teacher chosen randomly for the academic year 2016–2017.

The terms of the research have been defined and literature presented in the relevant theoretical aspect as well as a range of previous local, Arab and foreign studies.

A set of procedures was chosen by selecting a simple random sample. A research tool was built based on the literature and previous studies as well as the open question was formed in the final form of (24) paragraphs or problems distributed over (5) areas (organizational, scientific, family, materialistic, and personal). The results showed that the obstacles become more acute when they come to the organizational, scientific, family and materialistic aspects as well as other detailed results related to the differences in these obstacles depending on the variables of specialization and scientific degree. The research came with a number of recommendations and suggestions.

Keywords: Obstacles, Women's Access, Leadership Positions, University

الفصل الاول

١. مشكلة البحث وأهميته :

تولي المجتمعات العربية في الوقت الحاضر اهتماماً كبيراً ببناء نهضتها وتقدمها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية كافةً، وتحقيق رفاهية أبنائها وسعادتهم وتحسين مستوى حياتهم، وذلك عن طريق وضع الاستراتيجيات والخطط التنموية، واستثمار طاقات أبنائها جميعاً في مختلف التخصصات، ومن هنا فإن الحديث عن إشراك العنصر النسائي في جميع مجالات التنمية ومراحلها أصبح من الأمور الضرورية والملحة للتطور المجتمعي (الجندي، ٢٠٠٣، ص ٩).

ان مكانة المرأة الاجتماعية قد تغيرت ومازالت تتغير ، الا ان درجة هذا التغيير تختلف من مجتمع لآخر ومن طبقة لآخرى ومن امرأة لآخرى ، كما ان المكانة الاجتماعية للمرأة العراقية قد تغيرت جذريا في السنوات الاخيرة بعد ان نالت حقوقا سياسية ومدنية في مجتمعنا جعلتها تقف مع الرجل على قدم المساواة اذ قطعت المرأة العراقية شوطا طويلا في التعليم والصحة والمجالات الاجتماعية والثقافية والفنية (صادق و ابراهيم ، ٢٠١٤، ص ٢).

وتعد الجامعة من أهم مؤسسات التعليم العالي التي تقوم بتأهيل وتنمية الموارد البشرية وجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وفي تأكيد دور الجامعة وأهميتها، ويمكن القول إن بقاء المجتمع يعتمد اعتماداً كلياً على الجامعات، وتسعى الدول على اختلافها الى تطوير مجالات عدة لعل من اهمها هو مجال التعليم العالي، ويرى (Cohen) ان التعليم العالي هو رهان كبير لمستقبل البلدان ولدواع اقتصادية انخرط العالم في سباق اقتصادي معرفي مفتاحه راس المال البشري.

(عبد الناصر ، ٢٠١٢، ص ١٧٠)

وقد ازداد اهتمام الباحثين في علم النفس في الولايات المتحدة الامريكية بدور المرأة في العمل ودراسة المشكلات التي تواجهها ، وفي السبعينيات اهتمت البحوث بدراسة المرأة في القيادة والادارة ومدى صلاحيتها لذلك ، كما بدأت في الثمانينيات البحوث في انجلترا واليابان ودول اخرى تهتم بعمل المرأة في القيادة والادارة والاشراف ، اما في التسعينيات فقد بدأت البحوث تهتم باثر الجنس (النوع) gender على نمط القيادة والادارة وبأثر عامل الجنس في طريقة التفكير والعمل ونمط القيادة والاتصال والادراك وغير ذلك من الموضوعات (علي ، ٢٠١٢، ص ٥).

وينطوي موضوع القيادة على قدر كبير من الاهمية بالنسبة للإدارة، فغالبا ما يعزى نجاح أو فشل المؤسسة في تحقيق أهدافها الى كفاءة أو عدم كفاءة قيادتها وأن نجاح القائد بالقيام بدوره القيادي يتوقف على قناعة ورضى غالبية الافراد الذين يمارس قيادته عليهم وذلك وفق الاسلوب الديمقراطي المتاح له

، وفي هذا المجال يؤكد علماء النفس والإدارة ، أن مبدأ التعامل الايجابي مع الآخرين هو أحد أهم مقومات نجاح النساء في عملهن وتفوقهن الوظيفي وأن النجاح في العمل ووصول المرأة الى المواقع القيادية المتقدمة يرتكز على أساسين هما الوعي الذاتي وقوة الشخصية وأن أهم شروط استراتيجية النجاح الوظيفي هو قدره المرأة على التوفيق بين قوة الموقع القيادي وبين دورها الاسري والعائلي وكيفية التعامل مع الزملاء في العمل والعملاء والمراجعين واكتساب ثقة الاخرين بقدرتها وكفائتها. اذ تؤكد الباحثة النفسية السويدية (ماري سدريك، 1998) في دراسة أجرتها عن هذا الموضوع وقابلت خلالها عدد كبيراً من النساء اللاتي يشغلن مواقع قيادية، على أن العديد من النساء يخشين خوض معركة المنافسة مع الزملاء الرجال والارتقاء في السلم الوظيفي خوفاً من الانتقاد أو عدم قبول الرجال للمرأة كونها مسؤولة أو مديرة أو رئيسة قسم وهكذا يتنازلن عن حقوقهن في الوصول الى المواقع العليا والمشاركة في اتخاذ القرار ويقررن الانسحاب من المواجهة ويفضلن البقاء في الخطوط الخلفية من المواقع الوظيفية(الشهابي ومحمد، ٢٠٠١، ص ١).

ومن تتبع حركة البحث العلمي الخاصة بالمرأة والقيادة Women and Leadership في الادبيات النفسية نجد ان البحوث قد توزعت على محاور اساسية هي : انماط القيادة وعلاقتها بالجنس ، والاتجاه نحو القيادة النسوية فضلاً عن محور معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية ، ومن هذه الدراسات هي دراسة (الشهابي ومحمد) ٢٠٠١ التي بحثت في مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهن نظر القيادات النسائية وباستعمال عينة من (١٢٢) امرأة في مختلف المواقع القيادية في القطاع العام في العراق ، ظهر منها ان المشكلات التنظيمية لها الاثر الكبير تليها المشكلات الشخصية ثم المشكلات البيئية والاجتماعية واخيرا المشكلات المادية (الشهابي ومحمد ، ٢٠٠١ ، ص ٦٣٣).

وبحثت دراسة (الغانم واخرون) ٢٠٠٨ في اهم المعوقات التي تواجه المرأة في توليها المناصب القيادية في المجتمع القطري ، شملت العينة (١٥٠) شخصا يمثلون مختلف شرائح المجتمع ، كشفت النتائج عن تبني العينة لموقف معارض الى حد ما للدوار القيادية للمرأة ، وذلك لان المجتمع لديه صورة جاهزة محددة المواصفات لصورة المرأة ، واتضح ايضا ان غالبية افراد العينة يفضلون ان يكون رئيسهم رجلا وفي هذا تساوى الذكور والاناث وبحسب العينة فان المرأة غير صالحة لمثل هذا النوع من الاعمال (الرقب، ٢٠٠٩، ص ٨٤).

وبالمثل بحثت دراسة (الحسين) ٢٠١١ في الاردن عن اهم المعوقات التي تقف امام تبوء المرأة الاردنية للمواقع القيادية باستعمال عينة من (٢٧) امرأة قيادية اظهرت النتائج ان المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية تواجه بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية اهمها : الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة ومحدودية طموحها وعدم ثققتها

بنفسها وبقدراتها وعدم استمراريتها بالعمل، والتحيز ضدها الناجم عن المحسوبية (الواسطة) والعشائرية (الحسين، ٢٠١١، ص ٤١٣).

وفي دراسة (عشوي وآخرون) ٢٠١٣ التي بحثت في الاتجاه نحو القيادة النسوية في (٩) دول عربية، اختيرت عينة قصدية من البلدان الآتية (الجزائر، مصر، السودان، الكويت، السعودية، قطر، الامارات العربية المتحدة، اليمن، سوريا) تكونت العينة من (١٥٦٨) من الذكور والاناث باعمار من ٢٠-٦٠ سنة ومن مستويات تعليمية متنوعة في جامعات ومؤسسات انتاجية مختلفة حكومية وشبه حكومية في القطاعين الخاص والاهلي، اظهرت النتائج ان هناك اتجاه سلبي عام نحو المرأة في مراكز القيادة اذ تبين ان ٧٠% من العينة الاجمالية يفضلون ان يكون مسؤولهم رجلا (عشوي وآخرون، ٢٠١٣، ص ١٧).

وبحثت دراسة (الغامدي، ٢٠١٥) عن معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية في القطاع العام في السعودية باستعمال عينة اختيرت مكونة من (١١١) موظفة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن المعوقات الثقافية ليست ذات أهمية في منع وصول المرأة إلى المناصب القيادية، حيث أن غالبية العينة يؤكدن على أهمية المرأة وقدرتها على شغل المناصب القيادية، كما أكدت غالبية العينة على الموقف الداعم من آباءهن أو أزواجهن في حالة توليهن مناصب قيادية، ومن ناحية أخرى، توصلت الدراسة أن المعوقات الشخصية لها الأثر الأكبر في تعطيل وصول المرأة إلى المناصب القيادية، حيث كشفت نتائج الدراسة عن محدودية طموح المرأة و ضعف رغبتها في الوصول إلى المناصب القيادية رغم قدرتها على التوفيق بين الأعباء الأسرية وأعباء منصبها الحالي، رغم حرصها على التدريب وتطوير الذات (الغامدي، ٢٠١٥، ص ٤).

واظهرت دراسة جوتك وكوهن (1996 gohen and gutek) أن الغالبية من النساء يؤمن بأن عالم السياسة والوظائف القيادية هو للرجل، أما عالم المنزل فهو للمرأة (الجندي، ٢٠٠٩، ص ٨). وأجرت كولمان (Coleman, 2001) دراسة عن المديرات في بريطانيا للتعرف الى الأسباب التي تقف عائقا أمام وصول المرأة إلى مركز مدير مدرسة ثانوية في كل من بريطانيا ومقاطعة ويلز، . كما بينت الدراسة ان أسباب عدم وصول المرأة إلى موقع مدير مدرسة هي المسؤوليات الاسرية ثم العوائق المؤسسية، والتميز القائم على اساس الجنس، واخيرا ضعف ثقة المرأة بنفسها مقارنة بالرجل في تولي المواقع الادارية (الحسين، ٢٠١١، ص ٣٤٨).

واكدت دراسة (ايغلي وكارلي) ٢٠٠٣ اللتان قامتا فيها بمراجعة الدراسات التي اجريت في الولايات المتحدة الامريكية حول هذا الموضوع ،ان النساء يواجهن في الولايات المتحدة الامريكية حواجز بسبب التمييز ضدهن وخاصة في البيئات الذكورية التي يقوم فيها الذكور بعملية التقويم في عملية توظيف النساء للمراكز القيادية او بعملية تقويم ادائهن الوظيفي مما يعوق تطور مسارهن المهني ويحول دون ترقيتهن للمراكز القيادية العليا (عشوي ، واخرون ، ٢٠١٣ ، ص ٨) .

واظهرت دراسة (كالانكسي واخرون, Galinsky & others) ٢٠٠٣ على عدد من المديرين والمديرات في الولايات المتحدة، وهدفت إلى التحقق من أهم الأفكار الشائعة عن النساء في مواقع القيادة، وتقديم توصيات بشأنها للشركات المشاركة. وقد استُخدم منهج المسح الاجتماعي كأداة الاستبيان على عينة قدرها (١١٢٩) من المديرات والمديرين التنفيذيين من عشر شركات مشاركة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات هاتفية مع ٤٥ امرأة قيادية في هذه الشركات وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها ان النساء يواجهن العديد من العقبات نحو التقدم الوظيفي أكثر من الرجال وأهمها: استبعادهن من المناصب المهمة ووجود عدد محدود من نماذج النساء القياديات، و الصورة النمطية السلبية للمرأة (الغامدي، ٢٠١٥، ص ٤١).

وبالمثل اظهرت دراسة (بيكس Becks) ٢٠٠٤ التي بحثت في التحديات التي تواجه المديرات الامريكيات من اصل افريقي في التعليم العالي في ولاية لوزيانا ، عن طريق مقابلة (١٠) نساء يشغلن مناصب أدارية ، اظهرت عدم ثقة المجتمع تجاه القيادة النسوية ، وكذلك دراسة (ليلجا ولوديكنيس Lilja&Luddeckens) ٢٠٠٦ التي بحثت في موضوع التحديات التي تواجه المرأة في الادارات الوسطى في المانيا والسويد وبريطانيا ، توصلت الدراسة الى ان هناك نظرة سلبية لدى العاملين تجاه المرأة ، وان العاملين يفضلون قيادة الرجل وان هناك ضعفا في ثقة المجتمع بان تشغل المرأة مناصب قيادية (الرقب، ٢٠٠٩، ص ١٠٦).

ولكي تقاوم المرأة هذه المخاوف عليها تعزيز ثقتها بنفسها وتطوير وعيها بذاتها ومعرفة مكان القوة في شخصيتها ومحاولة ابرازها على نحو ايجابي. ولتحقيق ذلك لا بد للمرأة من أن تعرف قدراتها الحقيقية والوظائف التي تلائم مقدراتها الذاتية وفي أي المجالات تتفوق على زملائها ضمن اطار العمل العام لكي تستطيع أن تحقق قدر اكبر من النجاح والتفوق. فضلا عن ان على المرأة القيادية أن تقوم بتشخيص المعوقات التي تجابهها عند تبؤها للموقع القيادي والعمل على تذليلها لتستطيع مواصلة عملها بنجاح وتقدمها وتحقيق طموحها (الشهابي ومحمد ، ٢٠٠١ ، ص ٢).

وقد تحسست الباحثة ان هناك مشكلة واقعية تتمثل بوجود جملة من المعوقات التي تقف

امام المرأة في سعيها لتولي المناصب القيادية في الجامعة وهو بلا شك يعد مظهرا من مظاهر الخلل والقصور الذي لا بد من العمل على معالجته .

ووفقا لما تقدم تبلورت لدى الباحثة مبررات ضرورية للوقوف على المعوقات والصعوبات التي تواجه التدريسية الجامعية في الوصول الى المواقع القيادية في جامعة بغداد وبيان حجم مساهمة تاثير هذه المعوقات عليها. لذا تبرز الحاجة لمعرفة هذه المعوقات ويعد هذا البحث الاول من نوعه في العراق (بحسب علم الباحثة) ويمكن ابراز اهمية البحث الحالي بالاتي:

- أ. تشخيص المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول الى المواقع القيادية في جامعة بغداد.
- ب. عرضها امام المسؤولين أي ان يكون هذا البحث دليلا امام المسؤولين للافادة منه في وضع الحلول الناجعة لهذه المعوقات بغية العمل على تجاوزها بما يخدم مسيرة المرأة في قيادة التعليم الجامعي.

٢. اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى تحقيق الاتي:

- أ. معرفة معوقات الوصول الى المواقع القيادية على وفق المجالات الاتية (المعوقات التنظيمية ، العلمية ، الاسرية ، المادية ، الشخصية) .
- ب. الكشف عن الفرق في المعوقات على وفق المتغيرات :
اولا. التخصص (علمي، انساني) .
ثانيا . اللقب العلمي (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) .

٣. حدود البحث:

حدد البحث بتدريسيات جامعة بغداد (مجمع الجادرية حصراً) من التخصصين العلمي والانساني ومن الالقاب العلمية (استاذ ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) وللسنة الدراسية ٢٠١٦-٢٠١٧ .

٤. تحديد المصطلحات:

اولا : المعوقات

أ : لغة : (عاق) عن الشيء عوقا اي منعه عنه وشغله عنه فهو عائق ، وعاقه عن الشيء يعوقه عوقا ، فالعوق هو الحبس والصرف والتثبيط وذلك اذا اراد امرا فصرفه عنه صارف (الجندي ، ٢٠٠٩، ص٢٧٠).

ب: اصطلاحا : عرف العائق بانها حالة شك وارتباك تعقبها حيرة وتردد وتتطلب حلا او بحثا للتخلص من هذه الحالة واستبدالها بحالة شعور بالارتياح والرضا (الراوي، ١٩٦٦، ص ٥).

ثانيا : وعرفت ايضا بانها: كل صعوبة او عائق، يعيق الانسان من الوصول الى هدف يود بلوغه، أي انها تضع الانسان في موقف تساؤل حول تنفيذ القرار او الامر او الشك في قضية ما يجعلها تتطلب حلا معقولا (محمد، ٢٠٠٥، ص ٦).

ب. معوقات الوصول الى المواقع القيادية :

ويقصد بها مجموعة من الحالات أو المواقف التي تؤدي إلى عرقلة وصول المرأة الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي.

ج. اجرائياً: تعرف بانها الدرجة التي تحصل عليها التدريسية الجامعية بعد استجابتها لبنود الاستبانة المعتمدة في هذا البحث على وفق مجالات خمسة هي (مجال المعوقات التنظيمية ، مجال المعوقات العلمية ، مجال المعوقات الاسرية ، مجال المعوقات المادية ، مجال المعوقات الشخصية)

د. المواقع القيادية في الجامعة : يقصد بها في البحث الحالي (رئاسة القسم ، عمادة الكلية ، رئاسة الجامعة).

الفصل الثاني

إطار نظري

نحاول الان تفحص النظريات التي ناقشت أنماط المرأة القيادية، إن الاهتمام والتركيز هنا هو محاولة توضيح الفروق بين المرأة والرجل فيما يختص بالأنماط القيادية، يوضح (فيكو Vecchio) ٢٠٠٢ إن مفهوم القيادة والجنس، من حيث التذكير والتأنيث، قد تطورا بصورة متقابلة ومتشابهة، ففي السابق كان التصور السائد بان الذكورة والانوثة قطبين متضادين وكذلك القيادة فأما أن تكون مرتكزة حول الوظيفة Job-Centered أو أن تكون مرتكزة على الموظفين والعلاقات الانسانية Employees-Centered . ويمثل الرجل القطب الأول الاهتمام بالوظيفة، وتمثل المرأة القطب الآخر الاهتمام بالموظفين الا أن مفهوم القيادة تغير وذلك بعكسة اتجاهين لا يشكلان قطبين متضادين فهناك الاتجاه الذي يشدد على أهمية الوظيفة والاتجاه الآخر الذي يبين أهمية علاقات الأفراد، ويعكس الأسلوب القيادي الاتجاهين في آن واحد ومن هنا نشأ وتطور ما يسمى بأسلوب القيادة Style of Leadership وقد كانت نتائج الدراسات والبحوث بخصوص هذا الأسلوب غير قاطعه وغير واضحة ،

يرى (فيكو Vecchio) بان كل النظريات الاداريه المتعلقة بالقيادة، تستند الى فكرة التساوي والمعادلة بين مفاهيم الانوثة والاهتمام بالموظفين، والذكورة مع التركيز والاهتمام بالوظيفة كأقطاب مختلفة. هذا الفكرة المتعلقة بالتساوي تعكس التفكير المجزأ فيما يختص بموضوع الجنس، ذكورة وانوثة. الا إنه يؤكد بانه لا يوجد هناك اية شواهد ودلائل على وجود فروق بين أساليب المرأة والرجل القيادية، استناداالى قوالب الأدوار الاجتماعية(علي، ٢٠٠٣، ص ٣١٢).

ويبين (نلتون Nelton) ١٩٩١ أن التنظيمات الأكثر نجاحاً تسمح بالاختلافات فيما يختص بأساليب القيادة. فالمرأة القائدة حالياً تستخدم أساليب القيادة التقليدية (الاهتمام بالوظيفة) كأسلوب خاص بالرجل، مع أسلوبها الخاص (الاهتمام بالموظفين) وهذا يعكس شمولية سلوكيات القائد والعملية القيادية (علي، ٢٠٠٣، ص ٣٥٠).

وتوضح (مارشال Marshall) 1984 بأن لا يوجد اختلاف جذري بين أسلوب المرأة وأسلوب الرجل في القيادة ، الا أن أسلوب المرأة يعكس ميزة وخاصة المساندة والتشجيع بطريقة أكثر وضوحاً من أسلوب الرجل. وتضيف الدراسات الحديثة المتعلقة بالقيادة بأن أسلوب المرأة القيادي هو الأسلوب الامثل للتنظيمات المستقبلية، والتي تعتمد كثيراً على تطوير الفريق الواحد. هذا الاسلوب يعكس استراتيجية المرأة

الحياتية ، والمتسمة بصورة شمولية لجوانب الحياة شاملة الادوار المختلفة للمرأة. وان هذه الاستراتيجية ذات صبغة ايثارية لما فيه مصلحه وبناء المجموعة. بالرغم من هذا فإن أسلوب المرأة القيادي يوصم بأنه مناسباً لقوالب الدور الاجتماعي، مما يدفع بجهود المرأة وطاقتها المبذولة بان تكون أكبر من الرجل لتحقيق العدالة المنشودة. وتتفق (Harriman 1985) مع (Marshall 1984) بأنه لا توجد هناك فروق بين أسلوب المرأة والرجل في القيادة. وبأن المرأة القائد تبذل جهداً وطاقة أكبر من الرجل. وقد اتفقتا بأنه لا توجد هناك دلائل وبراهين قاطعه على اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالسلوكيات القيادية.

ويوضح (جونز وجورج Jones and George 2003) عدم اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالاسلوب القيادي، الأ أن المرأة تميل الى اتباع اسلوب المشاركه في اغلب الاحيان مقارنة بالرجل. وينسب ذلك الى أمرين الأمر الأول: محاولة المرأة القائد من التغلب على الرفض الخفي لسلطتها كأمرأة قائد، هذا الذي يخالف التصور العام بضرورة كون القائد رجلاً. والأمر الثاني: هو كون المرأة أكثر قدرة على تطوير علاقات انسانية أفضل في التنظيم (علي، ٢٠٠٣، ص ٣٥٠).

الفصل الثالث: منهج البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج البحث، ولعينة البحث، وشرحاً للخطوات التي اتبعت في اعداد اداة البحث (استبانة معوقات وصول التدريسية الجامعية الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي) ابتداءً من تحديد الفقرات مرورا باجراءات التحقق من صدقها، وانتهاءً بالوسائل الاحصائية المستعملة في تحليل البيانات ومعالجتها احصائياً وعلى النحو الآتي:

١. منهج البحث:

يهدف البحث الحالي الى تشخيص المعوقات التي تواجه التدريسية الجامعية في وصولها الى المواقع القيادية وبيان الفروق في هذه المعوقات على وفق متغيرات التخصص العلمي واللقب العلمي، لذا فان منهج البحث المعتمد في هذا البحث هو المنهج الوصفي، النوع المسحي.

٢. عينة البحث التطبيقية:

تكونت عينة البحث الحالي من تدريسيات جامعة بغداد ومن كلا التخصصين اذ اختيرت العينة من كليتي العلوم والتربية للبنات في جامعة بغداد في مجمع الجادرية وذلك تحقيقاً لسرعة الوصول الى العينة المطلوبة. ومن هاتين الكليتين تم اختيار العينة عشوائياً، وجرى تطبيق اداة البحث على عينة تكونت من (١٤٤) تدريسية كما في الجدول (١).

جدول (١)
عينة البحث التطبيقية موزعة على
وفق متغيري التخصص واللقب العلمي

المجموع	اللقب العلمي	التخصص
١	استاذ	العلمي
١٥	استاذ مساعد	
٣٢	مدرس	
٢٤	مدرس مساعد	
٧٢		مجموع العلمي
٢	استاذ	الانساني
١٤	استاذ مساعد	
٣٣	مدرس	
٢٣	مدرس مساعد	
٧٢		مجموع الانساني
١٤٤		المجموع الكلي

٣. اداة البحث:

أ. استبانة معوقات الوصول الى المواقع القيادية:

تحقيقا لاهداف البحث الحالي، قامت الباحثة باعداد استبانة لهذا الغرض، وفيما يأتي وصفا للخطوات التي اتبعت في اعدادها:

اولا. جمع الفقرات وصياغتها:

تم تصميم استبانة استطلاعية تضمنت سوآلا مفتوحا للتعرف على معوقات وصول التدريسية الجامعية الى المواقع القيادية (ملحق ١)، وبعد الاطلاع على الدراسات التي تناولت معوقات الوصول الى المواقع القيادية ومنها دراسة (الشهابي ومحمد) (٢٠٠١)، دراسة (الغانم واخرون) (٢٠٠٨)، ودراسة (الحسين) (٢٠١١)، ودراسة (الغامدي) (٢٠١٥)، تمت صياغة فقرات المعوقات ويمثل الملحق (٢) الصياغات الاولية للفقرات، وتمثل الـ (٢٤) فقرة هذه استبانة معوقات وصول التدريسية الجامعية الى المواقع القيادية موزعة على مجالات خمسة كما تظهر في الجدول (٢).

جدول (٢)

مجالات استبيان معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية وفقراتها

ت	مجالات الاستبانة	ارقام الفقرات التي تمثلها
١	مجال المعوقات التنظيمية	٦،٥،٤،٣،٢،١
٢	مجال المعوقات العلمية	٩،٨،٧
٣	مجال المعوقات الاسرية	١٢،١١،١٠
٤	مجال المعوقات المادية	١٦،١٥،١٤،١٣
٥	مجال المعوقات الشخصية	٢٤،٢٣،٢٢،٢١،٢٠،١٩،١٨،١٧

ثانيا. طريقة بناء الاداة وبدائل الاجابة:

تم استخدام أسلوب ليكرت Likert في قياس المعوقات، وذلك لسهولة في البناء والتصحيح معاً، ولتوفير مقياس اكثر تجانساً، كما ان الثبات فيه جيد، فضلاً عن انه يسمح بأكثر تباين بين الأفراد (Mehrens & Lehmann, 1984,p.241).

ثالثا. تصحيح الاداة:

يقصد بتصحيح الاداة وضع درجة لاستجابة المفحوصين على فقراتها، ثم جمع هذه الدرجات من اجل استخراج الدرجة الكلية لكل فرد منهم، وقد وضعت خمسة بدائل امام كل فقرة هي: تمثل مشكلة بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً، وهي تأخذ الاوزان (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي. ولاجل الحصول على الدرجة الكلية لكل مستجيبة تجمع الدرجات التي تحصل عليها في استجابتها على فقرات الاداة، وبهذا فان اعلى درجة يمكن ان تحصل عليها هي (١٢٠) واقل درجة هي (٢٤).

رابعا. اعداد تعليمات الاداة :

لاعداد تعليمات الاداة تم مراعاة أن تكون واضحة وسهلة وقد عرضت على المستجيبة فقرات تتعلق بالمعوقات التي تجابههن وبحسب ابعاد الاستبانة الخمسة. وقد وضعت أمام كل فقرة خمسة اختيارات بحسب درجة انطباق محتوى كل عائق على المستجيبة، وقد طلب منهن قراءة العبارات بدقة والتأشير بعلامة (✓) تحت الاختيار المناسب لهن من بين الاختيارات الخمسة.

خامسا. صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري):

يشير الصدق الى الدرجة التي يكون بها الاختبار قادراً على ان يقيس فعلاً الخاصية التي يفترض انه وضع لقياسها وبكلمات اخرى، هل المقياس يقيس فعلاً ما اعد لقياسه ؟

(Gray 2002 , p.43)

ولغرض التحقق من مدى صلاحية فقرات الاداة تم عرضها بصيغتها الاولى والبالغ عددها (٢٤) فقرة على مجموعة من الخبراء في علم النفس (*)، لاصدار حكمهم على صلاحية فقرات الاداة، وصلاحية البدائل المعتمدة للاجابة عن كل فقرة، فضلا عن بيان صلاحية انتساب كل فقرة الى المجال الذي وضعت فيه، وقد تم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠%) فاعلى معيارا لقبول الفقرة وصلاحيتها، فكانت النتيجة قبول جميع الفقرات مع اجراء تعديلات على عدد منها (ملحق ٣).

سادسا: الوسائل الاحصائية:

اعتمد البحث الحالي على الوسائل الاحصائية الاتية :

- (١). الوسط المرجح: استخرج لكل فقرة من فقرات استبانة معوقات الوصول الى المواقع القيادية .
- (٢). الوزن المئوي: استخرج لكل فقرة من فقرات استبانة معوقات الوصول الى المواقع القيادية .
- (٣). مربع كاي: للكشف عن الفروق في المعوقات على وفق متغيرات البحث وهي التخصص، واللقب العلمي.

(*) اسماء السادة الخبراء :

١. د.بثينة منصور الحلو / قسم علم النفس / كلية الاداب / جامعة بغداد .
٢. د. رائد ادريس الخفاجي / قسم العلوم التربوية والنفسية / كلية التربية للبنات / جامعة تكريت .
٣. ا.م.د.علي عبد الحسين المحمداوي / رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية / كلية التربية / جامعة ميسان .
٤. م.د.حيدر فاضل / قسم البحوث النفسية / مركز البحوث التربوية والنفسية / جامعة بغداد .
٥. م.د.محاسن احمد البياتي / قسم علوم القرآن والتربية الاسلامية / كلية التربية للبنات / الجامعة العراقية

الفصل الرابع

نتائج البحث:

سيتم في هذا الفصل عرض النتائج التي توصل اليها البحث على وفق اهدافه وعلى النحو الاتي:

١. الهدف الاول: معرفة معوقات الوصول الى المواقع القيادية :

ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق استبانة البحث على عينة من تدريسيات جامعة بغداد ومن التخصصين العلمي والانساني بلغ عددها (١٤٤) تدريسية، وبعد جمع الاستبانات تم استخراج الاوساط المرجحة والاوزان المنوية لاجابات عينة البحث وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (٣).

جدول (٣)

الوساط المرجحة والاوزان المنوية
لمعوقات الوصول الى المواقع القيادية (بغض النظر عن مجالاتها)
مرتبة تنازليا

ت	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن المنوي
١	٣	عنف المرأة ضد المرأة الناجم عن الغيرة والحسد .	٤.٠٦	١.٠٧	٨١.٢
٢	٩	صعوبة الاشتراك في المؤتمرات والدورات خارج العراق .	٤	١.٢١	٨٠
٣	١	اعتقاد المسؤولين ان المرأة غير قادرة على حل مشكلات العمل اليومي .	٣.٩	١.١١	٧٨
٤	٤	الاحساس بعدم تقبل المرؤوسين الرجال لفكرة تولي المرأة للمواقع القيادية .	٣.٨١	١.١٢	٧٦.٢
٥	١١	تعرض المرأة لصراع الادوار (كونها زوجة ، ام ، اخت) مع كونها مسؤولة ادارية وانعكاسات ذلك سلبا عليها .	٣.٧٦	١.١٨	٧٥.٢
٦	٧	صعوبة مواكبة البحث العلمي والتدريس بسبب الانشغال بالاعمال الادارية .	٣.٧٥	١.١٦	٧٥
٧	٥	كثرة متطلبات العمل الاداري وصعوبته .	٣.٧٤	١.٠٦	٧٤.٨
٨	١٢	الاضطرار للتاخر في الدوام الى ساعات متاخرة وانعكاس ذلك سلبا على التزاماتها الاسرية .	٣.٧٣	١.١٣	٧٤.٦
٩	١٤	عدم توفير ظروف عمل مناسبة .	٣.٧٣	١.١٥	٧٤.٦
١٠	٢	اعتقاد المسؤولين ان المرأة القيادية اقل قدرة على اتخاذ القرارات الصائبة .	٣.٦٨	١.١١	٧٣.٦
١١	١٥	عدم القدرة على التمتع بالاجازات الاعتيادية اسوة بالاخرى .	٣.٦٧	١.١٧	٧٣.٤
١٢	٨	صعوبة دخول الدورات التدريبية في المجالين العلمي او الاداري بسبب ضرورة التواجد وعدم الانقطاع .	٣.٦٤	١.٣١	٧٢.٨
١٣	١٣	عدم تناسب الراتب والمخصصات الممنوحة مع الجهد العالي	٣.٥٩	١.٢١	٧١.٨

			المبذول .		
٦٩	١.٢٥	٣.٤٥	التأثيرات النفسية والتغيرات الجسدية للحمل والولادة .	٢١	١٤
٦٨.٢	١.٢٣	٣.٤١	ضعف الحافز والرغبة في تسلم مواقع قيادية .	١٨	١٥
٦٥.٦	١.٢٨	٣.٢٨	ضعف مقاومة المرأة للضغوط النفسية الناجمة عن العمل الاداري القيادي .	٢٠	١٦
٦٣.٤	١.٢٥	٣.١٧	احتكام المرأة الى العاطفة اكثر من العقل في التعامل مع القضايا الادارية .	١٩	١٧
٦١.٨	١.٢٧	٣.٠٩	عدم تقبل الاب او الزوج او الاخ لفكرة تقلد المرأة للمراكز القيادية	١٠	١٨
٦٠.٦	١.٢٥	٣.٠٣	ضعف المؤهلات والخبرة الوظيفية .	٦	١٩
٦٠.٢	١.٣٧	٣.٠١	ضعف ثقة المرأة بقدرتها على اتخاذ القرارات الصائبة والرشيده .	١٦	٢٠
٦٠.٢	١.٣	٣.٠١	الخوف من الفشل .	١٧	٢١
٥٨.٢	١.٣٦	٢.٩١	ضعف قدرة المرأة على المطالبة بحقوقها .	٢٤	٢٢
٥٨	١.٢٨	٢.٩	ضعف الحزم الاداري لدى المرأة .	٢٣	٢٣
٥٧.٢	١.٢٥	٢.٨٦	ضعف قدرة المرأة على تحمل مسؤولية العمل القيادي والاداري .	٢٢	٢٤

ومن ملاحظة الجدول اعلاه يتبين ان العائق(عنف المرأة ضد المرأة الناجم عن الغيرة والحسد) حصل على اعلى وزن مئوي بلغ (٨١.٢) بالدرجة الاولى بالنسبة للتدريسية الجامعية، اما العائق(صعوبة الاشتراك في المؤتمرات والدورات خارج العراق) فقد جاء بالمرتبة الثانية بوزن مئوي مقداره (٨٠)، اما العائق(اعتقاد المسؤولين ان المرأة غير قادرة على حل مشكلات العمل اليومي) فقد جاء بالمرتبة الثالثة بوزن مئوي (٧٨)، اما العائق(الاحساس بعدم تقبل المرؤوسين الرجال لفكرة تولي المرأة للمواقع القيادية) فقد جاء بالمرتبة الرابعة بوزن مئوي (٧٦.٢)، وجاء العائق(تعرض المرأة لصراع الادوار كونها زوجة وام واخت ، مع كونها مسؤولة ادارية وانعكاسات ذلك سلبا عليها) بالمرتبة الخامسة بوزن مئوي (٧٥,٢) وكان العائق(صعوبة مواكبة البحث العلمي والتدريس بسبب الانشغال بالاعمال الادارية) قد جاء بالمرتبة السادسة بوزن مئوي قدره (٧٥)، وجاء العائق (كثرة متطلبات العمل الاداري وصعوبته) بالمرتبة السابعة بوزن مئوي قدره (٧٤,٨)، اما العائق(الاضطرار للتاخر في الدوام الى ساعات متاخرة وانعكاس ذلك سلبا على التزاماتها الاسرية) فقد جاء بالمرتبة الثامنة بوزن مئوي مقداره (٧٤.٦%)، وجاء العائق(عدم توفير ظروف عمل مناسبة) بالمرتبة التاسعة بوزن مئوي مقداره (٧٤.٦%) وجاء العائق (اعتقاد المسؤولين ان المرأة القيادية اقل قدرة على اتخاذ القرارات الصائبة) بالمرتبة العاشرة بوزن مئوي قدره (٧٣,٦)،

ومن ملاحظة المعوقات العشرة الاولى نرى انها قد غطت اغلب مجالات الاستبانة وهي الجوانب التنظيمية والعلمية والاسرية والمادية ، وعلى العموم فان جميع المعوقات الموضحة في الجدول (٣) حصلت على اوزان مئوية اعلى من متوسط الوزن المئوي، مما يؤكد ان جميع هذه المعوقات تشكل مصادر ضغط على التدريسية الجامعية مع اختلاف نسبي في اهميتها ودرجة ضغطها، ومن النتائج المثيرة التي نلاحظها هو ان المعوقات الشخصية مثل الخوف من الفشل وضعف قدرة المرأة على المطالبة بحقوقها وضعف الحزم الاداري لدى المرأة واحتكام المرأة الى العاطفة اكثر من العقل في التعامل مع القضايا الادارية وغيرها قد جاءت في ذليل قائمة المعوقات من حيث درجة حدتها وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الشهابي ومحمد) ٢٠٠١ التي اظهرت ان المعوقات الشخصية لها اثر بالنسبة للمرأة العراقية ، واختلفت مع نتائج دراسة (الحسين) ٢٠١١ في الاردن التي اظهرت ان اهم المعوقات هي محدودية طموح المرأة وعدم ثقتها بنفسها وبقدراتها ، وايضا اختلفت مع دراسة (الغامدي) ٢٠١٥ في السعودية التي اشارت الى ان المعوقات الشخصية لها الاثر الاكبر في تعطيل وصول المرأة الى المناصب القيادية ، واختلفت ايضا مع نتائج دراسة (كالانكسي واخرون) ٢٠٠٣ في الولايات المتحدة الامريكية التي اظهرت ان الصورة النمطية السلبية للمرأة كانت من اهم معوقات وصولها الى المواقع القيادية ، وتعد هذه النتيجة مؤشرا ايجابيا عن المرأة العراقية وهي انعكاس طبيعي للانجازات التي تحققت للمرأة العراقية بعد ٢٠٠٣ ، اذ ضمن دستور العراق في ٢٠٠٥ وجود الكوتا بنسبة ٢٥% في السلطات التشريعية والتنفيذية القضائية (زويني ، ٢٠١٥ ، ص ٢٣). وقد عكست هذه النتيجة مستوى الثقة العالي بالنفس لدى التدريسية الجامعية واستعدادها لتولي المناصب القيادية الجامعية .

٢. الهدف الثاني: معرفة الفروق في المعوقات على وفق المتغيرات.

أ. التخصص (علمي، انساني).

ب. اللقب العلمي (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال مربع كاي وكانت النتائج على النحو الاتي :

اولا : الفروق في المعوقات على وفق متغير التخصص (علمي , انساني).
 بغية معرفة الفروق بين التدريسيات من ذوات التخصص العلمي البالغ عددهن (٧٢) و التخصص الانساني البالغ عددهن (٧٢) ايضا ، فقد استعملت الباحثة مربع كاي من خلال مقارنة تكرارات كل فقرة في المقياس ، وقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية في (١٠) من الفقرات (المعوقات) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) كما في الجدول (٤).

جدول (٤)
 الفروق بين ذوات التخصص العلمي والانساني في المعوقات

الدالة	قيمة كاي المحسوبة	بدرجة قليلة جدا		بدرجة قليلة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		بدرجة كبيرة جدا		البدائل / التخصص	الفقرة	تسلسل الفقرة	ت
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد				
الانساني	٢١.٦٣٢	٤%	٣	٥.٣٣%	٤	٢٤%	١٨	٣٧.٣%	٢٨	٢٥.٣٣%	١٩	علمي	عنف المرأة ضد المرأة الناجم عن الغيرة والحسد	٣	١
		٠%	٠	٠%	٠	٦.٦%	٥	٣٤.٦%	٢٦	٥٤.٦٦%	٤١	انساني			
الانساني	١٠.٣٧٨	١.٣٣%	١	٢٠%	١٥	٣٦%	٢٧	٢٠%	١٥	١٨.٦٦%	١٤	علمي	الاحساس بعدم تقبل المرووسين الرجال لفكرة تولي المرأة للمواقع القيادية .	٤	٢
		١.٣٣%	١	٩.٣٣%	٧	٢٩.٣٣%	٢٢	٢٢.٢%	١٧	٣٣.٣٣%	٢٥	انساني			
الانساني	١٤.٠٨٧	٨%	٦	٥.٣٣%	٤	٢١.٣٣%	١٦	٣٤.٦%	٢٦	٢٦.٦٦%	٢٠	علمي	صعوبة مواكبة البحث العلمي والتدريس بسبب الانشغال بالاعمال الادارية .	٧	٣
		١.٣٣%	١	٥.٣٣%	٤	٥.٣%	٤	٣٧.٣%	٢٨	٤٦.٦٦%	٣٥	انساني			
الانساني	١١.٥٣٦	٤%	٣	٩.٣٣%	٧	١٦%	١٢	٣٧.٣%	٢٨	٢٩.٣٣%	٢٢	علمي	صعوبة دخول الدورات التدريبية في المجالين العلمي او الاداري بسبب ضرورة التواجد وعدم الانقطاع .	٨	٤
		٠%	٠	٠%	٠	١٣.٣٣%	١٠	٢٩.٣%	٢٢	٥٣.٣٣%	٤٠	انساني			
الانساني	١٥.٥١٠	٠%	٠	٢٥.٣%	١٩	٣٧.٣%	٢٨	٢١.٣%	١٦	١٢%	٩	علمي	تعرض المرأة لصراع الادوار كونها زوجة ، ام ، اخت مع كونها مسؤولة ادارية وانعكاسات ذلك سلبا عليها .	١١	٥
		٤%	٣	٥.٣٣%	٤	٣٠%	٢٤	٢٥.٣%	١٩	٢٩.٣٣%	٢٢	انساني			
الانساني	١١.٦٣٨	٨%	٦	١٤.٦%	١١	٣٨.٦%	٢٩	٢٠%	١٥	١٤.٦٦%	١١	علمي	الاضطرار للتأخر في الدوام الى ساعات متأخرة وانعكاس ذلك	١٢	٦

		٩.٣٣ %	٧	٦.٦٦ %	٥	٢٤ %	١٨	%٢٠	١٥	%٣٦	٢٧	انساني	سلبا على التزاماتها الاسرية		
الانساني	٢٠.٩١٤	٦.٦٦ %	٥	٦.٦٦ %	٥	٢١. ٣٣ %	١٦	٣٣.٣ %٣	٢٥	%٢٨	٢١	علمي	عدم تناسب الراتب والمخصصات الممنوحة مع الجهد العالي المبذول .	١٣	٧
		%٠	٠	٢.٦٦ %	٢	٦.٦ %٦	٥	٢٥.٣ %٣	١٩	٦١.٣٣ %	٤٦	انساني			
الانساني	١٨.٠٩٥	٥.٣٣ %	٤	١٧.٣ %٣	١٣	٢١. ٣٣ %	١٦	٣٠.٦ %٦	٢٣	٢١.٣٣ %	١٦	علمي	عدم القدرة على التمتع بالاجازات الاعتيادية اسوة بالاخرى .	١٥	٨
		١.٣٣ %	١	١.٣٣ %	١	١٨. ٦٦ %	١٤	٣٠.٦ %٦	٢٣	%٤٤	٣٣	انساني			
الانساني	١٥.١٦٧	٥.٣٣ %	٤	١٣.٣ %٣	١٠	٢١. ٣٣ %	١٦	٣٠.٣ %٣	٢٣	٢٥.٣٣ %	١٩	علمي	الخوف من الفشل	١٧	٩
		%٠	٠	%٤	٣	١٢ %	٩	٢٦.٣ %٣	٢٠	٥٣.٣٣ %	٤٠	انساني			
الانساني	١٥.٦٩٩	١.٣٣ %	١	%٤	٣	٣٣. ٣٣ %	٢٥	%٢٤	١٨	٣٣.٣٣ %	٢٥	علمي	ضعف مقاومة المرأة للضغوط النفسية الناجمة عن العمل الاداري القيادي .	٢٠	١٠
		%٤	٣	%١٢	٩	٩.٣ %٣	٧	٣٧.٣ %٣	٢٨	٣٣.٣٣ %	٢٥	انساني			

*قيمة كاي الجدولية بدرجة حرية (٤) ومستوى دلالة ٠.٠٥ هي (٩.٤٩).

ويتبين من الجدول (٥) ان الفروق بين التخصصين في هذه المعوقات ظهرت في عدد من الفقرات ضمن المجالات التنظيمية والعلمية والاسرية والمادية والشخصية ، وقد جاءت الفروق كلها لصالح ذوات التخصص الانساني ، اي ان التدريسيات ذوات التخصص الانساني ينظرن الى هذه المعوقات على انها الاسباب المباشرة التي تحول دون وصولهن للمواقع القيادية اكثر من ذوات التخصص العلمي ، وقد يكون مرد ذلك هو طبيعة العلاقات العلمية والاجتماعية التي يفرضها التخصص الانساني بين الزميلات مقارنة بذوات التخصص العلمي .

ب. الفروق في المعوقات على وفق متغير اللقب العلمي (الاستاذ، الاستاذ المساعد، المدرس، المدرس المساعد).

بغية معرفة الفروق بين التدريسيات في النظر الى المعوقات بحسب الالقاب العلمية، فقد تم دمج خليتي (استاذ واستاذ مساعد) وكان عددهن (٣٢) تدريسية ومن كلا التخصصين (مدرس ومدرس مساعد) وعددهن (١١٢) وذلك تحقيقا لضمان دقة النتائج وعدم تشتتها، وقد استعمل الباحثة مربع كاي من خلال مقارنة تكرارات كل فقرة في المقياس، وقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية في بعض الفقرات (المعوقات) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) كما في الجدول (٦).

جدول (6)
الفروق في المعوقات على وفق اللقب العلمي

الدالة	قيمة كاي المحد سوية	درجة قليلة جداً		درجة قليلة		درجة متوسطة		درجة كبيرة		درجة كبيرة جداً		البدائل اللقب	الفقرة	ت س ل ال ف ق ر ة	ت
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد				
المدرس والمدرس والمساعد	١١,٨ ٨٢	%٠.٠	٠	%٦.٢	٢	%٩.٣٧	٣	٢١.٨ %	٧	٦٢.٥ %	٢٠	استاذ واستاذ مساعد مدرس ومدرس مساعد	كثرة متطلبات العمل الاداري وصعوبته.	٥	١
		٠.٨٩ %	١	%٢.٦	٣	١١.٦ %	١٣	٤١.٠ %	٤٦	٤٣.٧ %	٤٩				
المدرس والمدرس والمساعد	٢٥,٢ ٣٦	%٠.٠	٠	%٦.٢	٢	%٩.٣٧	٣	٢١.٨ %	٧	٦٢.٥ %	٢٠	استاذ واستاذ مساعد مدرس ومدرس مساعد	صعوبة مواكبة البحث العلمي والتدريس بسبب الانشغال بالاعمال الادارية .	٧	٢
		٠.٨٩ %	١	٣.٥٧ %	٤	١٦.٢٦ %	١٩	٣٥.٧ %	٤٠	٤٢.٨ %	٤٨				
المدرس والمدرس والمساعد	١٣,٠ ٣٨	٣.١	١	%٩.٣	٣	%١٥,٦	٥	%٢٥	٨	٤٦.٨ %	١٥	استاذ واستاذ مساعد مدرس ومدرس مساعد	الخوف من الفشل .	١٧	٣
		١,٧٨ %	٢	%٢ ٦	٣	١٦,٩ %	١٩	٣٨,٣ %	٤٣	٤٠,١ %	٤٥				
المدرس والمدرس	٩,٨٣ ١	%٠	٠	%٩,٣	٣	١٨.٧ %	٦	٣١.٢ %	١٠	٤٣.٧ %	١٤	استاذ واستاذ	ضعف الحافز والرغبة في تسلّم	١ ٨	٤

المساعد	مساعد											مواقع قيادية .	٥	٢	
		٠	١٥.١ %	١٧	٢١.٤ %	٢٤	٢٥ %	٢٨	٣٨.٣ %	٤٣	مدرس ومدرس مساعد				
المدرس والمدرس المساعد	٩.٦٨	٥	٦.٢ %	٢	٦.٢ %	٣	٣١.٢ %	١٠	٤٦.٨ %	١٥	استاذ واستاذ مساعد	ضعف مقاومة المرأة للضغوط النفسية الناجمة عن العمل الاداري القيادي .			
		٠.٨٩ %	١	١٢.٥ %	١٤	٢٢.٣٢ %	٢٥	٢٦.٧ %	٣٠	٣٧.٥ %	مدرس ومدرس مساعد				

قيمة كاي الجدولية بدرجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) هي (٩,٤٩) .
ويتبين من الجدول (٦) ان الفروق في المعوقات على وفق اللقب العلمي قد ظهرت لصالح فئة المدرس والمدرس المساعد في المعوقات التي ظهر فيها فرقاً ذا دلالة احصائية وهي كل من المعوقات التنظيمية والعلمية والشخصية على التوالي ويمكن تفسير ذلك بنقص الخبرة لدى ذوات الدرجات العلمية الواطئة اللواتي يكن مشغولات بتأسيس حياتهن الاسرية ولايزلن في بداية تشكيل هويتهم الجامعية لذلك ظهر الاحساس بان كثرة متطلبات العمل الاداري وصعوبته عائقاً امام تسنمهن المواقع القيادية في الجامعة .

المؤشرات العامة المستخلصة من البحث :

اشرت نتائج البحث معوقات عدة تحول دون وصول النساء الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي يمكن تحديدها بالاتي :

- ١ . ان المعوقات تزداد حدة كلما تعلق الامر بالجانب التنظيمي والعلمي والاسري والمادي تتابعياً .
- ٢ . احتلت ابعاد المعوقات التنظيمية والعلمية والاسرية والمادية مراكز متقدمة في درجات حدة الفقرات وهذا يعني انها تمثل جوانب تمس شخصية التدريسية وهي ذات اثر كبير في العزوف عن تولي المناصب القيادية .
- ٣ . اظهرت النتائج ان (المعوقات التنظيمية) كانت بالمرتبة الاولى ، اذ ان اهم واول المعوقات يتعلق بعنف المرأة ضد المرأة الناجم عن الغيرة والحسد . واعتقاد المسؤولين ان المرأة القيادية اقل قدرة على اتخاذ القرارات الصائبة .

٤. اشترت (المعوقات العلمية) المتعلقة بصعوبة مواكبة البحث العلمي والتدريس بسبب الانشغال بالاعمال الادارية وصعوبة الدخول في الدورات التدريبية في المجالين العلمي والاداري بسبب ضرورة التواجد وعدم الانقطاع بروزا واضحا لدى تدريسيات الجامعة .
٥. اكدت النتائج على تاثير (المعوقات الاسرية) الناجمة عن تعرض المرأة لصراع الادوار كونها زوجة وام واخت مع كونها مسؤولة ادارية وانعكاسات ذلك سلبا عليها ، واضطرار المرأة للتاخر في الدوام الى ساعات متاخرة وانعكاس ذلك سلبا على التزاماتها الاسرية .
٦. كان (للمعوقات المادية) بروزا واضحا في راي عينة البحث بعدم تناسب الراتب مع الجهود المبذولة وعدم توفير ظروف عمل مناسبة .
٧. لم يظهر ان (للمعوقات الشخصية) تاثيرا على التدريسية في الوصول للمواقع القيادية الجامعية ، وتلك نتيجة ايجابية تعكس مستوى الثقة بالنفس العالي لدى التدريسية الجامعية كيف لا وهي بالاصل بحكم مهنتها قيادية تعمل على تخريج الاعداد الهائلة من قادة المجتمع وبمختلف التخصصات العلمية والانسانية .
٨. فيما يتعلق بالفرق في المعوقات تبعا للتخصص ظهر ان هناك فرقا ذا دلالة احصائية في بعض المعوقات في المجالات كلها وهي لصالح ذوات التخصص الانساني (اي ان المعوقات اكثر ضغطا على التدريسيات ذوات التخصص الانساني) .
٩. فيما يتعلق بالفرق في المعوقات تبعا لمتغير اللقب العلمي ظهر ان هناك فرقا دالا احصائيا في بعض المعوقات لصالح الفئة (مدرس ومدرس مساعد) وهو فرق في المعوقات ضمن الابعاد التنظيمية والعلمية والشخصية على التوالي .

التوصيات:

- أ. اعادة النظر بنصاب البحث والتدريس بالنسبة للتدريسية في المواقع الادارية القيادية والاحذ بنظر الاعتبار الانشغال الدائم بالعمل الاداري وصعوبة انجاز المهام البحثية والتدريسية مقارنة بقريناتهن المتفرغات لذلك فقط .
- ب. الاهتمام بعملية التدريب المتواصل للقيادات النسوية بواسطة تسهيل اجراءات الايفاد للخارج للقيادات الجامعيات سواء للاشتراك في المؤتمرات العلمية او الندوات او الدورات التدريبية التي لها الاثر الكبير في تعزيز قدراتهن في مجال عملهن وتخصصهن.

المقترحات :

- اولا. اجراء دراسة مماثلة عن معوقات وصول النساء الى المواقع القيادية في جامعات عراقية او عربية اخرى.
- ثانيا. الافادة من اداة البحث الحالي لاجراء دراسة مقارنة بين الجامعات في المحافظات الجنوبية والجامعات في المحافظات الشمالية في ابرز المعوقات التي تعاني منها تدريسيات تلك الجامعات في الوصول الى المواقع القيادية.
- ثالثا. اجراء دراسة للتقصي عن معوقات الوصول الى المواقع القيادية التي تعاني منها التدريسيات في المراكز البحثية في الجامعات العراقية.

مصادر البحث :

- ١- الجندي ، احمد نزيه(٢٠٠٩): اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية : دراسة مسحية في ولايات مسقط وصحار والرسحاق ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد ٢٥ ، ع٤/٣ ، ص ١٧٩-٢١١ .
- ٢- الحسين ، ايمان بشير محمد (٢٠١١): السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد ٢٧ ، ع٤/٣ ، ص ٤١٣-٤٢٢ .
- ٣- الراوي ، مسارع (١٩٦٦): مشكلة الرسوب في الثانويات ومصير الخريجين. مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، مطبعة العاني.
- ٤- الرقب ، مؤمنة صالح(٢٠٠٩) :معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- ٥- زويني ، بشرى (٢٠١٥): انماط المشاركة السياسية للمرأة العراقية بعد تاسيس الدولة العراقية : دراسة وتحليل ، الملف السياسي ، ملف نصف شهري يصدر عن مركز الدراسات الدولية والاستراتيجية _جامعة بغداد .
- ٦- الشهابي، أنعام ومحمد موفق (٢٠٠١) :مشكلات تبؤ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية) ، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر القيادة الابداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ٧- صادق ، محمد محي الدين و ابراهيم ، ريزان علي (٢٠١٤): اتجاهات طلبة الجامعة نحو مكانة المرأة في المجتمع وعلاقتها بتقديرهم لذواتهم ، مجلة جامعة صلاح الدين ، مجلد (١٤) ، العدد (٥) ، ص ١ .
- ٨- علي ، ابتهاج احمد (٢٠٠٣): المرأة وانماط القيادة الادارية ، المؤتمر السنوي العام الرابع في الادارة : القيادة الابداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي ، دمشق ، سوريا ، ١٣-١٦ اكتوبر .
- ٩- علي ، الطاهر محمد (٢٠١٢): القيادة الفردية والقيادة الجماعية دراسة مقارنة بين نمطي قيادة الذكور والاناث في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، مجلة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا _ مجلة العلوم والتقانة ، نوفمبر ، ٢٠١٢ ، مجلد ١٢ (٢) .
- ١٠- عشوي ،مصطفى ،بوسنة،محمود وخليفة ، بتول وعبدالله ،يارا (٢٠١٣) : الندوة الاقليمية حول (المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية) ، الكويت ١٠-١١ / مارس / ٢٠١٣ .

١١- عبد الناصر، سنان (٢٠١٢): صعوبات التي يواجهها الاستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الاولى من مسيرته المهنية، اطروحة دكتوراه مقدمة الى قسم علم النفس في جامعة منتوري محمود قسنطينة، الجزائر.

١٢- الغامدي ، فوز (٢٠١٥) : معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام دراسة ميدانية على عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك عبد العزيز كلية الآداب والعلوم الإنسانية قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية .

١٣- محمد، فيصل يونس (٢٠٠٥): المعوقات الادارية للهيئات التدريسية في كليات التربية بجامعة بغداد، بحث من اصدارات مركز البحوث التربوية والنفسية ،جامعة بغداد، العراق.

14. Gray , peter (2002): **psychology**. forth edition New your , worth publisher

15. Mehrens, W.A.& Lehman, I. J. (1972): **Measurment and Evaluation in Education and Psychology**. Holt, Rinehart & Winston , Inc.