

معوقات عمل المرأة في القيادة الإدارية العليا للجامعات العراقية (جامعة كربلاء أنموذجاً)

حبيب علي طاهر

عزيز كريم وناس

حسن اليعقوبي

الخلاصة

يهتم البحث الحالي بدراسة علمية تهدف إلى التحقق من العديد من الصعوبات التي تعيق ارتقاء المرأة للمناصب الإدارية العليا في الجامعات العراقية وبذلك فالأهمية النظرية تتمثل في التعرف على أهم المعوقات التي تحول دون نيل المرأة العراقية القيادة الجامعية العليا

والأهمية التطبيقية إلى بناء مقياس المعوقات الخاصة بالمرأة العراقية التي تحول دون نيلها للقيادة الجامعية فضلاً عن التنبؤ بالسلوك القيادي الأمثل للمرأة العراقية في التعليم العالي . كما إن مشكلة البحث توضح من خلال السؤال : ما المعوقات التي تحول دون تولي المرأة العراقية القيادة العليا في جامعة كربلاء كأحد الجامعات العراقية ؟ وقد حدد الباحث هدفان للبحث اتسمت بالإجابة عليها بفرضيتين تمثل الفصل الثاني في الإطار النظري للبحث تمثل في نظرية المكانة الاجتماعية للمرأة لعالم الاجتماع الفرنسي (فردريك ليبلاي) فضلاً عن الدراسات السابقة كدراسة (Roueché . 2002) (Johnne) ودراسة (الجارودي ٢٠٠٨) ودراسة (Wallace Michelle 2009) كما ناقش الباحثون هذه الدراسات للاستفادة منها . كما تمثل الفصل الثالث بإجراءات البحث والتي وضحت فيه مجتمع البحث البالغ (١٨٥) تدريسية متوزعات على كليات جامعة كربلاء البالغ عددهن إحدى عشرة كلية منها (٨١) بنسبة (٤٣,٧٨%) من الكليات العلمية و (١٠٤) بنسبة (٥٦,٢٢%) من الكليات الإنسانية . وقد حدد الباحثون حجم العينة بالنسبة (٣٠%) والبالغ عددهن (٥٦) تدريسية بمختلف الدرجات العلمية . وقد اعد الباحثون أداة للكشف عن معوقات القيادة الإدارية التي تمثلت في كونه يتكون من (٣٠) فقرة صيغت بالأسلوب السليبي وقد وزعت على شكل عشوائي على الرغم من إن الفقرات تمثل المعوقات التي تمر بها المرأة العراقية وهي: (معوقات أسرية - معوقات اجتماعية - معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية - معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية) ومن ثم استخرج الأهمية النسبية والوزن المئوي لكل مجال والتي تقاس على أسلوب (R.Likert) ذات الخيار من نوع ثنائي والتي تمثلت في: (تتطبق على Apply Me - لا تنطبق على Not apply Me) ومن ذلك فإن أسلوب تصحيح الاستجابة لأداة البحث الحالي تتم من خلال (٢ = Apply Me) وإن (١ = Not apply Me) بعد ذلك تحقق الباحث من التحليل الإحصائي للفقرات Statistical Items analysis باستعمال القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدق الفقرات ومن ثم استعمل الباحث الخصائص السيكومترية للمقياس ككل من مثل صدق المقياس Scale Validity والذي تمثل في صدق المحتوى وصدق البناء Construct Validity ومن ثم ثبات المقياس Scales Reliability باستعمال طريقة تحليل التباين two-away , ANOVA باستخدام معادلة Hoyt و حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار Test - Retest Method الذي بلغ (٠,٧٦) والثبات (٠,٨٣) الذي استخرج بطريقة تحليل التباين لمعادلة هويت ومن ثم مؤشر الحساسية Sensitivity Coefficient الذي بلغ (٣,٠٢٧) الذي يعد مؤشراً على إن مقياس له القدرة على قياس المعوقات الإدارية العليا للمرأة في الجامعات العراقية عند مستوى (٠,٠٥) وقد تحقق من الخطأ المعياري للمقياس الذي بلغ (± ٣,٧٦) عندما كان معامل الثبات (٠,٨٣) الذي استخرج بطريقة تحليل التباين لمعادلة هويت ، وكذلك بلغت قيمة (± ٤,٤٥) عندما كان معامل الثبات (٠,٧٦) الذي استخرج بطريقة إعادة الاختبار . وبعد استكمال الأداة كاملة تم التطبيق المقياس بتاريخ (٢٧-٢٨/٣/٢٠١١) وقد توصل الباحثون إلى العديد من النتائج التي وضحتها في الفصل الرابع وتوصلوا إلى النتائج الآتية :

- وجود نسبة عالية من المعوقات الإدارية بالنسبة للمرأة كدرسية لتولي القيادة العليا في جامعة كربلاء وهذا ما بينته النسبة الإحصائية البالغة (٠,٠٠١).
- لا يوجد فرق بين الأقسام الإنسانية والعلمية في نوع المعوقات التي تعاني منها المرأة العراقية كدرسية في جامعة كربلاء وهذا ما كشفت عنه النسبة المئوية البالغة (٠,٠٥).

وعلى اثر ذلك أوصى الباحثون ومن ثم بينوا اقتراحاتهم البحثية المستقبلية للقيادة الخاصة بالمرأة في الجامعة . كما إن البحث شمل الملاحق التي لها علاقة بالبحث الحالي وقد استعانوا بالمصادر العربية البالغة (١٩) مصدرا عربيا والانكليزية البالغة (١٨) مصدرا أجنبيا .

الفصل الأول

1- التعريف بالبحث

١-١ مشكلة البحث **The Problem of The Research**: أثير في الآونة الأخيرة مجموعة من الصيحات الإعلامية التي انبثقت من الواقع الاجتماعي للمرأة على نطاق الوطن العربي على نحو عام وعلى نطاق المحلي (العراقي) تحديدا على وجه الخصوص مفادها أنها اقل مكانة من الرجل على اعتبار أن الرجل يتقدم عليها بالواجبات والحقوق وان ليس للمرأة حرية في اتخاذ القرار وإنها مكلفة لمهام الأعمال المنزلية وإنجاب الأطفال فحسب (الحسن ٢٠٠٨: ٣٥) وان هذه الصيحات لم تكن جديدة فقد نشر العديد من الكتاب العرب ومنهم العراقيين مجموعة من المقالات ودراسات وأبحاث عن قضايا ومشكلات المرأة (الشيخ داود ١٩٥٨: ٢٣) من وقت بعيد . وقد انعكس ذلك الاتجاه على طبيعة عمل المرأة في المجتمع العراقي وأضحيت محرومة من اكتساب القيادة التعليمية لتشكيك الرجل بإمكاناتها وقابليتها (حميدة ١٩٨٣: ٩٣) وقد أوضح (البروفسور فردريك ليبلاي) في نظريته عن التطور التاريخي لمكانة المرأة في المجتمع واعتقد أنها تمر في بفترة الثالثة اسمها غير المستقرة لعدة أمور منها اشتغالها لدورين اجتماعيين مهمين في كونها ربة بيت من جانب وموظفة أو خبيرة من جانب آخر (الحسن ٢٠٠٨: ٤٢) وهذا ما أكدته دراسة (Shawna.L.Lafreniere. 2008) بدراسته (تنمية المرأة القيادية وحقائق نوع الجنس) لوجود علاقة عكسية بين تولي المرأة القيادة الإدارية في مختلف قطاعات التعليم العالي بحسب صفوف أعضاء المجلس المسيحي الأمر الذي تم فيه البدء ببرنامج CCCU في عام ١٩٩٨ واستمر لغاية ٢٠٠٤ من شأنه العمل على تشجيع المزيد من النساء للدخول في مناصب رفيعة المستوى في القيادة الجامعية (Shawna.L.Lafreniere. 2008: 388-404) واليوم وبعد العديد من التغيرات الحادثة بعد ٢٠٠٣ في العراق إلا إن المرأة العراقية لم تزال مهمشة نحو الإدارة التعليمية وعلى وجه الخصوص الإدارة العليا منها ومن ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي بالتساؤل الآتي :

ما المعوقات التي تحول دون تولي المرأة العراقية القيادة العليا في جامعة كربلاء كأحد الجامعات العراقية ؟

٢-١ أهمية البحث والحاجة إليه **The Significance of The Research**: تعد المرأة كائن أنساني مهم في المجتمع وحركته في حال تعاون الرجل معها من اجل بناء وإعادة تشكيل المجتمع الأكاديمي على أسس قويمية ومدرسة من خلال الأدوار المكلفة بها . ولعل أهم مهام المرأة المعاصرة في المجتمع العراقي في كونها تشغل دورين اجتماعيين متكاملين - دور ربة البيت وتعمل في مؤسسات التعليم العالي - إذ يكفي رفع شأنها في المجتمع لتوليها هذين الدورين المهمين والأساسيين بحسب طبيعتها وهذا الأمر جعل النظر في دراسة مهارات وإمكانيات المرأة أمر في غاية الضرورة . وهذا ما أشار إليه من قبل (Parson & Shcls.1951) في الإدارة القيادية حيث بينا إن النظام الإداري والعلاقات الإنسانية الطيبة ومن خلال تحديد الأهداف وتجنيب الوسائل كافة من أسس الإدارة الجامعية الناجحة (٨٠-٨٥: Parson & Shcls.1951) وأكدته وزارة التربية العراقية في مؤتمرها (٢٨-٢٩ في آب عام ١٩٩٤) الذي كان بعنوان (مشروع خطة التنمية التربوية من عام ١٩٩٤ ولغاية عام ٢٠٠٦) والتي أشارت إليه إلى الأهمية البالغة للإدارة التربوية في قيادة وتعميق العملية التربوية وضرورة أن يكون من يتبوء المناصب الإدارية بمواصفات وخصائص متميزة تمكنه من أداء الدور القيادي (وزارة التربية ١٩٩٤). توصيات المؤتمر (٣١-٣٢). الأمر الذي فيه أشارت رابطة كليات وجامعات (CCCU) إلى تنمية المهارات القيادية للمرأة على اثر مطالباتهن لنيل وظائف القيادة الإدارية رفيعة المستوى في مختلف قطاعات التعليم العالي (Shawna & Karen:2008: ٣٨٨). لذا قدم مصدر رئاسي في واشنطن عام ٢٠١٠ مادة باسم (Upcoming ACE Events) يهدف إلى إعداد جدول زمني يختص بمكتب المرأة في القيادة للتعليم العالي الإقليمي

١ فردريك ليبلاي أشهر علماء الاجتماع الفرنسيين المعاصرين يدرس مادتي العائلة ومناهج البحث في جامعة (السوربون). تعتقد نظريته إن المرأة تمر بثلاثة مراحل هي المرحلة الأولى (المستقرة) والمرحلة الثانية (الفرعية أو الانتقالية) والثالثة (غير المستقرة)

الوطني وباشرت على أثرها بورشة عمل من اجل قيادة للمرأة ناجحة (p8-8 : 2010. Presidency) ومن خلال ما تقدم تظهر الحاجة إلى دراسة علمية تهدف إلى التحقق من العديد من الصعوبات التي تعيق ارتقاء المرأة للمناصب الإدارية العليا في الجامعات العراقية .

٣-١ هدفا البحث :يهدف البحث الحالي إلى :

١-٣-١ بناء مقياس (معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات العراقية) للمرأة العراقية
٢-٣-١ التعرف عن أهم مستوى المعوقات التي تحول دون تولي المرأة العراقية للقيادة الإدارية العليا في الجامعات العراقية
٤-١ فرضيتا البحث :من خلال هدفا البحث يستطيع الباحثون تحديد الفرضيات الصفرية الآتية :

١-٤-١ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات القيادة الإدارية العليا الجامعية من وجهة نظر التدريسيات للاختصاصات العلمية والإنسانية

٢-٤-١ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات القيادة الإدارية العليا الجامعية من وجهة نظر التدريسيات بين الاختصاصات العلمية والإنسانية

٥-١ مصطلحات البحث والتعريف الإجرائي لمتغيراته

١-٥-١ المعوقات (Hindrane)

١-١-٥-١ أشار (ألقاني والجمال ١٩٩٩) المعوقات هي كل ما يحول دون تحقيق الأهداف المرجوة وقد تكون هذه المعوقات اجتماعية أو اقتصادية أو نفسية ألقاني والجمال ١٩٩٩: ١٥١).

٢-١-٥-١ عرفه (غنيش . ٢٠٠٦) بأنها عدم التحكم في الشيء من خلال عدم القدرة على التخطيط له أو القيام به مما يترك آثار في الموضوع الذي هو بصدد القيام به (غنيش . ٢٠٠٦: ١٧).

٣-١-٥-١ يعرف الباحثون (المعوقات) على أنها مجموعة من المشكلات التي تعيق دون وصول المرأة الأكاديمية إلى القيادة العليا في الجامعة فضلا عن تحقيق الإمكانيات والمهارات التي تقوم بها أثناء إدارتها للقيادة العليا داخل هذه الجامعة

٢-٥-١ القيادة

١-٢-٥-١ عرف (Hershey & Blanchard ١٩٨٢) القيادة في كونها الأعمال التي تؤثر في نشاط الفرد أو الجماعات نحو تحقيق الهدف ضمن موقف معين (Hershey & Blanchard 1982 : 83).

٢-٢-٥-١ أشار (الخطيب والخطيب ١٩٨٤) بأنها عملية ترتبط بالسلوك الإنساني الذي يساعد في انجاز أغراضها المتغيرة باستمرار والتي يوجه بعضها نحو فاعلية العمل وإدارته والبعض الآخر داخل المؤسسة وضمن المناخ السائد (الخطيب والخطيب ١٩٨٤ : ٩٠-٩١).

٣-٢-٥-١ بين (معروف ١٩٩٢) القيادة أنها توجيه سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم وموازنة دوافعهم ورغباتهم بغية تحقيق الأهداف بكفاءة عالية (معروف ١٩٩٢: ٤٣).

٤-٢-٥-١ يعرف الباحثون (القيادة) أنماط سلوكية موجهة تستعمل لتحقيق أهداف تتمتع بمستويات عالية من الجودة في الإدارة الجامعية.

٣-٥-١ القيادة الإدارية العليا للجامعات العراقية.

١-٣-٥-١ يعرف الباحثون (الإدارة العليا للجامعات العراقية) على أنها الهرم العالي التي تتناط به مسؤولية إدارة الجامعة أو الكلية أو الإدارة العليا في احدهما.

٦-١ حدود البحث :يتحدد البحث الحالي في :

١-٦-١ التدريسيات في كليات جامعة كربلاء

٢-٦-١ الكليات العلمية والإنسانية من هنّ على الملاك الدراسة الصباحية

٣-٦-١ الألقاب العلمية المتوافرة في الكلية (أستاذ- أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد)

٣-٦-١ العام الدراسي (٢٠١٠ - ٢٠١١)

الفصل الثاني

2 الإطار النظري للبحث ودراسات سابقة

١-٢ الإطار النظري للدراسة

١-١-٢ نظرية المكانة الاجتماعية للمرأة

تعود هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الفرنسي (فردريك ليبلاي) والذي يرى فيه إن المرأة تمر في ثلاث مراحل مهمة في حياتها الاجتماعية ومنها القيادية سواء أكانت في البيت أو الجامعة أو حتى في الجوانب السياسية والتي يمثلها في : المرحلة الأولى (المرحلة المستقرة) حيث تتسم هذه المرحلة في كون المرأة تعتمد على الرجل في الإعانة على قيادتها الاجتماعية فضلا من أنها تتفق في الآراء والأفكار مع الرجل (التطابق الايدولوجيا للمرأة اتجاه الرجل) وهي بالتالي تسمح للرجل أن يتقدمها في القيادة العامة أو العليا . أما المرحلة الثانية (مرحلة الفرعية أو الانتقالية) وبها تبدي المرأة بالانتقال باللغة والأسلوب بالكلام وهي ظاهرة تشبه فيها الرجل إلى حد بعيد إلا أنها مازالت في إطار المرحلة الأولى فهي تتصف بالازدواجية في السلوك القيادي في وقت هي تتمتع بالثقافة والتعلم المتقدم ومن ذلك فهي قادرة على حل مشكلاتها بنفسها أفضل من المرأة المستقرة. وإن المرحلة الثالثة للمرأة هي (مرحلة غير المستقرة) وفيها المرأة تشعر أنها تتساوى مع الرجل بكل ما يوفره المجتمع من حقوق وواجبات ومن ذلك في تملك حرية واسعة ومتعددة وأنها قادرة على القيادة الاجتماعية فهي تملك المؤهلات العلمية والدراسية العليا ومن ذلك فهي شريكة الرجل في اتخاذ القرار (LePlay.1961:p24)

٢-٢ دراسات سابقة

١-٢-٢ دراسات في القيادة الجامعية

١-٢-٢-٢ دراسة (الجارودي ٢٠٠٨) (برنامج مقترح لإعداد القيادات العليا التحويلية في الجامعات السعودية)

هدفت الدراسة إلى تصميم برنامج تدريبي الإعداد القيادات الأكاديمية والإدارية من (الذكور والإناث) في جامعتي الملك سعود والملك عبد العزيز لتمكينهم من المهارات اللازمة للقائد الجامعي لممارسة عمله في بيئة مليئة بالتحديات . إذ صمم هذا البرنامج التدريبي بصورة متكاملة ليتلائم وطبيعة هذه الجامعتين مشتملا على كل ما تحتاجه القيادات الجامعية للتمكن من ممارسة القيادة الفعالة . وأعربت النتائج من أن أهمية كل من الجنسين نحو القيادة المعاصرة الجامعية كانت كبيرة جدا وفعالة (الجارودي ٢٠٠٨ : ١٨)

٢-٢-٢ دراسات في قيادة المرأة الجامعية

١-٢-٢-٢ دراسة (Richman .R.c & all 2001)

عنوان الدراسة (Advancing Women and Closing the Leadership gap: The Executive Leadership Academic Medicine (ELAM) Program Experience)

هدفت الدراسة للنهوض بالمرأة وسد فجوة القيادة (القيادة التنفيذية) في تجربة برنامج اكااديمية الطب (إيلام) حيث انطلقت الدراسة من إن المرأة مبرحت ممثلة تمثيلا ناقصا في نيل المستويات الإدارية العليا الاكاديمية في وقت أصبحت المرأة تمثل عددا كبيرا من الخريجات من كلية الطب . إن هذه الدراسة جاءت لانتصاف من عدم المساواة بين الجنسين في الكليات الطبية . ومن ذلك افترضت الدراسة استراتيجيات قيادية من أجل تنفيذها داخل المؤسسات الأكاديمية وعلى نطاق واسع لتحقيق واستمرارية النهوض بالقيادة الجامعية للمرأة لنيلها المناصب العليا . وقد توصلت الدراسة إلى إن هنالك العديد من الصعوبات التي تحول دون هذه الاستراتيجيات مما أوصت إلى تضافر الجهود المضنية لوضع المزيد من البرامج والأنشطة لمعالجة العقبات التي تقف في طريق النهوض بالمرأة (Richman .R.c & all 2001 :p 271-7)

٢-٢-٢-٢ دراسة (Wallace Michelle 2009)

عنوان الدراسة (Developing female middle-managers in Australian universities)

هدفت الدراسة إلى التعرف عن تطوير المرأة في سن الخدمة المتوسطة على الإدارة الجامعية من أجل العمل على التوازن بين الجنسين (الذكور والإناث) في القيادة الجامعية.وقد قدمت الدراسة استبانة يتمثل فيها مجموعة من الأسئلة مفادها هل يفترض على المرأة الاسترالية في الأكاديمية الجامعية أن تملك مؤهلات الخبرة والمهارة اللازمة للقيادة الجامعية

العليا وكانت هذه الاستبانة تحمل عنوان (التنمية الوطنية الديمغرافية) على عينة مكونة من (٣٤٣) عاملة في الجامعات الاسترالية وأعربت النتائج من أن (٤٦%) من الاستجابات إن النساء اللواتي يملكن خبرة (من ٥-١٠ سنوات) في الجامعة هنّ مازلن أصحاب الخبرة القليلة من اجل تقديم فرص التنمية الجامعية من قبلهنّ كما إن (٦٠%) هنّ اقل انضباط على أساس المؤهلات التي لها علاقة بإدارة القيادة الجامعية العليا (Wallace Michelle 2009: p781-797).

٣-٢-٢ مناقشة الدراسات السابقة

سيناقش الباحث هدف الدراسة ونتائجها لما لها أهمية من الاستفادة في البحث الحالي والتي هي :

٣-٢-٢-١ هدف الدراسات :اتفقت الدراسات من حيث الهدف العام وهو الاهتمام بقيادة المرأة ولكنها اختلفت في اتجاهات الدراسة إذ بينت دراسة (Richman .R.c & all 2001) بالنهوض بالمرأة وسد فجوة القيادة (القيادة التنفيذية) في تجربة برنامج اكااديمية في حين دراسة (Johnne Roueche .2002) التعرف عن أهم السلوكيات الممارسة من قبل القادة الجامعيين وانعكاساتها على رؤوسهم ممن هم في الجامعة وان دراسة (الجارودي ٢٠٠٨) العربية امتازت بهدفها تصميم برنامج تدريبي لإعداد القيادات الأكاديمية والإدارية لتمكينهم من المهارات اللازمة للقائد الجامعي لممارسة عمله في بيئة مليئة بالتحديات إلا إن دراسة (Wallace Michelle 2009) إلى التعرف عن تطوير المرأة في سن الخدمة المتوسطة على الإدارة الجامعية من اجل العمل على التوازن بين الجنسين (الذكور والإناث) في القيادة الجامعية .

٣-٢-٢-٢ نتائج الدراسات:توصلت دراسة (Richman .R.c & all 2001) إلى العديد من الصعوبات التي تحول دون هذه الاستراتيجيات مما أوصت إلى تضافر الجهود المضنية لوضع المزيد من البرامج والأنشطة لمعالجة العقبات التي تقف في طريق النهوض بالمرأة في حين دراسة (Johnne Roueche . 2002) توصلت إلى إن معظم العمداء في كليات المجتمع في الولايات المتحدة الأمريكية لا يجيدون التعامل بشكل كامل بأساليب القيادة وان هنالك العديد من التدخلات الشخصية في القيادة الجامعية وأوصت الدراسة بضرورة زجهم في دورات متكررة من اجل صقل قدراتهم في استعمال القيادة المشتركة بينهم وبين رؤوسهم وكانت دراسة (الجارودي ٢٠٠٨) العربية أشارت أن أهمية كل من الجنسين نحو القيادة المعاصرة الجامعية كانت كبيرة جدا وفعالة وأخيرا دراسة (Wallace Michelle 2009) من أن (٤٦%) من الاستجابات إن المرأة العاملة اللواتي يملكن خبرة (من ٥-١٠ سنوات) في الجامعة هنّ مازلن أصحاب الخبرة القليلة من اجل تقديم فرص التنمية الجامعية من قبلهنّ كما إن (٦٠%) هنّ اقل انضباط على أساس المؤهلات التي لها علاقة بإدارة القيادة الجامعية العليا.

٣-٢-٢-٣ نقاط الاقتراب من الدراسات السابقة

يقترّب البحث الحالي من بعض المفردات في الدراسات السابقة والتي تمثلت في :

٣-٢-٢-٣-١ يهتم البحث الحالي بشؤون القيادة العليا للمرأة في الجامعة

٣-٢-٢-٣-٢ يشير البحث إلى دراسة حاجة ملحة وهي الإجابة عن بعض العوائق التي تمنع المرأة من تولي القيادة في الجامعة وهذا ما تقترب فيه من دراسة (Richman .R.c & all 2001)

٣-٢-٢-٣-٣ تستوضح للباحثون أهم السلوكيات الممارسة ضد المرأة في الجامعة والتي تحد من مشاركتها للقيادة العليا وهذا ما تتفق ودراسة (Johnne Roueche. 2002) ودراسة (الجارودي ٢٠٠٨) في كون البيئة الجامعية مليئة بالتحديات .

الفصل الثالث

3 إجراءات البحث

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب الدراسات المسحية على وفق الإجراءات الآتية:

١-٣ مجتمع البحث Research Population

تمثل مجتمع البحث في التدريسيات اللواتي يمثلن (الامارة الجامعية العراقية) في جامعة كربلاء والبالغ عددهن (١٨٥) تدريسية متوزعات على كليات جامعة كربلاء البالغ عددهن إحدى عشرة كلية العلمية منها البالغة عددهن (٨١) ^١ بنسبة (٤٣,٧٨%) والإنسانية (١٠٤) بنسبة (٥٦,٢٢%) وبحسب الدرجة العلمية للكليات العلمية والإنسانية إذ بلغ عدد التدريسيات بدرجة (أستاذ) (٤) تدريسيات بنسبة (٢,١٦٢%) وبدرجة أستاذ مساعد (٩) تدريسية بنسبة (٤,٨٦٦%) وبدرجة (مدرس) (٣٥) تدريسية بنسبة (١٨,٩١٩%) وبدرجة (مدرس مساعد) (١٣٧) تدريسية بنسبة (٧٤,٠٥٤%) وموضحة على نحو التفصيل في الأتي : تدريسية بدرجة (أستاذ) في كليات العلمية عددهن (٣) بنسبة (٧٥%) وفي الكليات الإنسانية عددهن (١) بنسبة (25%) في حين تدريسية بدرجة (أستاذ مساعد) في كليات العلمية عددهن (٣) بنسبة (٣٣,٣٣%) وفي الكليات الإنسانية عددهن (٦) بنسبة (٦٦,٦٦%) وإن تدريسية بدرجة (مدرس) في كليات العلمية عددهن (١٤) بنسبة (٤٠%) وفي الكليات الإنسانية عددهن (٢١) بنسبة (٦٠%) وأخيرا تدريسية بدرجة (مدرس مساعد) في كليات العلمية عددهن (٦١) بنسبة (٤٤,٥٣%) وفي الكليات الإنسانية عددهن (٧٦) بنسبة (٥٥,٤٧%) والمبينة في جدول (١)

جدول (١) مجتمع البحث للتدريسيات اللواتي يمثلن (الامارة الجامعية العراقية) في جامعة كربلاء بحسب الدرجة العلمية لهنّ موزعات على نوع الكليات (العلمية والإنسانية)

نوع الكليات في جامعة كربلاء	الدرجة العلمية للتدريسيات في جامعة كربلاء								المجموع
	درجة أستاذ	%	درجة أستاذ مساعد	%	درجة مدرس	%	درجة مدرس مساعد	%	
كليات علمية	٣	٧٥%	٣	٣٣,٣٣%	١٤	٤٠%	٦١	نسبة المجموع الكلي	٨١
كليات إنسانية	١	٢٥%	٦	٦٦,٦٦%	٢١	٦٠%	٧٦		١٠٤
المجموع	٤	١٠٠%	٩	١٠٠%	٣٥	١٠٠%	١٣٧		١٨٥
النسب العامة	٢,١٦٢%	٤,٨٦٦%	١٨,٩١٩%	٧٤,٠٥٤%	١٠٠%				

٣-٢ عينة البحث Research Sample

لما إن (جاي ١٩٩٢) أكد إن حجم عينة دراسة ما تتوقف على نوع الدراسة حيث إن الدراسات المسحية منها التي يكون الحد الأدنى (٢٠%) عندما يكون المجتمع صغيرا (خطاب ٢٠٠٩:٤٢) لذ تحدد الباحث بالنسبة (٣٠%) من أجل تحقيق المعاينة بصورة ممثلة إلى حد كبير ومن ذلك استعمل الباحث طريقة المعاينة الطبقيّة Stratified Sampling التي تعتمد على الأسلوب العشوائي وبذلك أصبح عينة البحث من التدريسيات (٥٥,٥٩٢٨٨) تدريسية وبدرجة تقريبية (٥٦) تدريسية بحيث أن التدريسيات بدرجة (أستاذ) (١,٢١٠٧٢) مفردة وببعد التقريبي لمفردات العينة بلغ (٢) مفردة موزعة على كليات العلمية (١) مفردة والكليات الإنسانية (١) مفردة والتدريسيات بدرجة (أستاذ مساعد) بلغ (٢,٧٢٤٩٦) مفردة وببعد التقريبي لمفردات العينة بلغ (٣) مفردة موزعة على كليات العلمية (١) مفردة والكليات الإنسانية (٢) مفردة والتدريسيات بدرجة (مدرس) بلغ (١٠,١٨٦٩٦) مفردة وببعد التقريبي لمفردات العينة بلغ (١٠) مفردة موزعة على كليات العلمية (٤) مفردة والكليات الإنسانية (٦) مفردة وأيضا التدريسيات بدرجة (مدرس مساعد) بلغ (٤١,٤٧٠٢٤)

^١ الكليات العلمية (الطب – الصيدلة – العلوم – الهندسة – الطب البيطري) الكليات الإنسانية (التربية – التربية الرياضية – الإدارة والاقتصاد – الزراعة – العلوم الإسلامية – القانون)

^٢ (١٨٥) مقسمة على ١٠٠ مضروبة في ٣٠

^٣ المفردة هنا تمثل (الأفراد) من عينة التدريسيات إذ بين (خطاب ٢٠٠٩) أن أفضل طريقة لخطوات اختيار العينة الطبقيّة تتم من خلال الأتي بحسب العينة المحددة في البحث الحالي (نسبة العامة للمجتمع بحسب الدرجة العلمية مقسومة على ١٠٠ ومضروبة في ٥٦)

مفردة وبعدها التقريبي لمفردات العينة بلغ (٤١) مفردة موزعة على كليات العلمية (١٩) مفردة والكليات الإنسانية (٢٢) مفردة وجدول (٢) يبين ذلك .

جدول (٢) عينة البحث للتدريسيات اللواتي يمثلن (الامراة الجامعية العراقية) في جامعة كربلاء بحسب الدرجة العلمية لهنّ موزعات على نوع الكليات (العلمية والإنسانية)

نوع الكليات في جامعة كربلاء	الدرجة العلمية للتدريسيات في جامعة كربلاء				المجموع
	درجة أستاذ	درجة أستاذ مساعد	درجة مدرس	درجة مدرس مساعد	
النسب العامة للمجتمع	٢,١٦٢ %	٤,٨٦٦ %	١٨,٩١٩ %	٧٤,٠٥٤ %	١٠٠ %
مفردات للعينة بحسب العدد ٣٠ %	١,٢١٠٧٢	٢,٧٢٤٩٦	١٠,١٨٦٩٦	٤١,٤٧٠٢٤	٥٥,٥٩٢٨٨
العدد التقريبي لمفردات العينة	٢	٣	١٠	٤١	٥٦
كليات علمية	١	١	٤	١٩	٢٥
كليات إنسانية	١	٢	٦	٢٢	٣١

٣-٣ أداة البحث Research Tool

٣-٣-١ المنطلقات النظرية لأداة الكشف عن معوقات القيادة الإدارية

حددت المنطلقات النظرية بطريقتين قام بها الباحثون والتي تمثلت في :

٣-٣-١-١ الاطلاع على العديد من الأطر النظرية والمقاييس النفسية المتعلقة بمتغيرات البحث الحالي والتي من شأنها افادة الباحث في الإجراءات اللاحقة في بناء أداة البحث

٣-٣-١-٢ الاستبانة الاستطلاعية : قام الباحثون بإعداد استبانة استطلاعية مفتوحة تحمل سؤالاً فقط من اجل الحصول على اكبر عدد من المعوقات التي تحول دون وصول المرأة للقيادة العليا في الجامعات العراقية (ملحق ٢) وزعت على عينة من التدريسيات في جامعة كل من (جامعة الكوفة وجامعة بابل) وبعد جمع الاستجابات وتوحيدها توصل الباحث إلى العديد من المعوقات

٣-٣-٢ مجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية

اعتمادا على المنطلقات النظرية التي حددها الباحثون لذا يحدد مجالات المقياس الآتية :

٣-٣-٢-١ معوقات أسرية : وهي تتعلق بمطالب الحياة الأسرية من رعاية المنزلية ورعاية الأطفال وغيرها في حال كونها متزوجة والمطالب الأسرية في حال كونها لم تتزوج بعد

٣-٣-٢-٢ معوقات اجتماعية : وهذه تتعلق بالعادات والتقاليد التي تحكم المرأة اجتماعيا

٣-٣-٢-٣ معوقات شخصية : تتعلق بإمكانياتها وقدراتها الشخصية

٣-٣-٢-٤ معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية

٣-٣-٢-٥ معوقات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والأكاديمية بين الجامعات العراقية من جانب والوزارة التعليم العالي من جانب آخر .

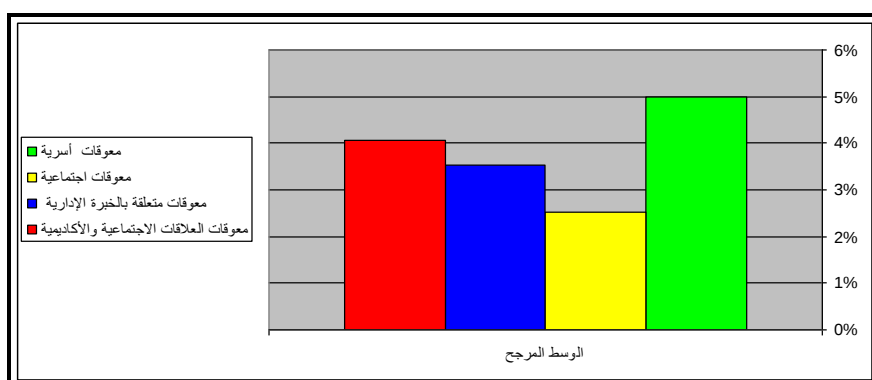
٣-٣-٣ الأهمية النسبية لمجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية

لتقدير الأهمية النسبية لكل مجال من مجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا للمرأة العراقية عُرضت استبانته منفصلة لبيان الأهمية النسبية (ملحق ٣) على وفق مقياس متدرج خماسي من (١-٥) يمثل فيها العدد واحد الأقل أهمية والعدد خمسة الأكثر أهمية والدرجات التي بينهما تمثل تدرجات في الأهمية بين اقل درجة من الأهمية وأعلىها على مجموعة الخبراء من ذوي الاختصاص البالغ عددهم (أربعة عشرة) خبيراً في التربية وعلم النفس (ملحق الخبراء ١) ومن نتائج استجاباتهم وباستعمال الإحصائي (Chi-square One Sample Test) فقد تبين أن معوق كل من (معوقات أسرية) بقيمة (4.57) و(معوقات اجتماعية) بقيمة (7.14) و(معوقات الخبرة الإدارية) بقيمة (٠,٢٩) و(معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية) بقيمة (7.14) دالة لان القيمة المحسوبة كانت اقل من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) باستثناء قيمة (معوقات شخصية) حيث كانت بقيمة (٠,٢٩) حيث كانت اكبر من القيمة الجدولية لذا عمد الباحث إلى استبعادها . وعلى ذلك تم استخراج الوسط المرجح للمجالات الدالة من جل تحديد وزنها المؤوي من خلال الخبراء وقد بينت الآتي:

معوق (معوقات أسرية) بوزن (٥%) و(معوقات اجتماعية) بوزن (٢,٥٣%) و(معوقات الخبرة الإدارية) بوزن (٣,٥٣%) و (معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية) بوزن (٤,٠٧%) على وفق الدلالة عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (١) والمبينة في جدول (٣) والشكل (١)

جدول (٣) قيمة Chi-square والوسط المرجح لمجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا

ت	مجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية	خيارات الخبراء		قيمة Chi-square	القيمة التقريبية Chi-square	الدلالة عند مستوى (0.05) بدرجة حرية ١	الوسط المرجح
		موافق	غير موافق				
١	معوقات أسرية	11	3	4.571428	4.57	دالة إحصائية	5%
٢	معوقات اجتماعية	12	2	7.142857	7.14	دالة إحصائية	2.53%
٣	معوقات شخصية	6	2	0.28571	0.29	غير دالة إحصائية	
٤	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية	13	1	10.2857	10.29	دالة إحصائية	3.53%
٥	معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية	12	2	7.142857	7.14	دالة إحصائية	4.07%



شكل (١) قيمة Chi-square والوسط المرجح لمجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا

٣-٣-٤ عدد الفقرات المقترحة لمجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية

حدد الباحثون بشكل أولي اعتماداً على الأدبيات في المقاييس النفسية ذات العلاقة (٣٠) فقرة لقياس المعوقات القيادية الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية ولما إن الباحث تحقق من قيمة الأهمية النسبية على أساس الإحصائي (الوسط المرجح) في الخطوة البحثية السابقة لذا تم استخراج عدد الفقرات الموزعة على (٣٠) فقرة مقترحة باستعمال النسبة المئوية (وقد تبين إن (معوقات أسرية) بفقرات (٩,٩٩) وبدرجة تقريبية $\cong ١٠$) و(معوقات اجتماعية) بفقرات (٥,٠٦) وبدرجة تقريبية $\cong ٥$) و(معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية) بفقرات (٧,٠٥) وبدرجة تقريبية $\cong ٧$) و(معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية) بفقرات (٨,١٤) وبدرجة تقريبية $\cong ٨$) والمبينة في جدول (٤)

جدول (٤) عدد الفقرات المقترحة وفقاً للوسط المرجح لمجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية

ت	مجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية	الوسط المرجح	عدد الفقرات الموزعة على (٣٠) فقرة مقترحة	تقريب الفقرات الموزعة على (٣٠) فقرة مقترحة	الفقرات التحزبية
١	معوقات أسرية	٥%	$\cong ٩,٩٩$	١٠	١٥
٢	معوقات اجتماعية	٢,٥٣%	$\cong ٥,٠٦$	٥	١٠
٣	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية	٣,٥٣%	$\cong ٧,٠٥$	٧	١٢
٤	معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية	٤,٠٧%	$\cong ٨,١٤$	٨	١٣
المجموع		١٥%		٣٠	٥٠

٣-٣-٥ بناء مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية

١ تم استخراج عدد الفقرات الموزعة على (٣٠) فقرة مقترحة من خلال (تقسيم قيمة الوسط المرجح للمجال على ١٥ مضروبة في ١٠٠)

٣-٣-١ فقرات المقياس بصورته الأولى

٣-٣-١-١ الاستبيان الاستطلاعي بهدف الحصول على الفقرات بصورتها الأولى تم تحليل الاستجابات (Responses Analysis) من خلال مثير مفتوح النهاية بهدف الحصول على فقرات أكثر واقعية ومنطقية بحيث تكون مستمدة من مواقف حياتية تتعلق القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية (العساف، ١٩٨٩: ٣٤٤) حيث عمد الباحث إلى إعداد استبانة استطلاعية ملحق (٤) موزعة على عينة من تدريسيات جامعة (الكوفة) البالغ عددهن (٥٠) تدريسية والتي تتمحور حول المجالات الأربعة والتي تمثلت في :

- ١) معوقات أسرية : ما المعوقات الأسرية التي تحول تفكيرك لتتوي الانخراط في قيادة إدارية العليا في الجامعة ؟
- ٢) معوقات اجتماعية : ما المعوقات الاجتماعية التي تحول تفكيرك لتتوي الانخراط في قيادة إدارية العليا في الجامعة ؟
- ٣) معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية : ما لذي ينقصك من الخبرة لتتوي الانخراط في قيادة إدارية العليا في الجامعة ؟
- ٤) معوقات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والأكاديمية : هل تعتقد أن تكوني علاقات اجتماعية أكاديمية لأن تتولي قيادة إدارية العليا ؟ وبعد جمع الإجابات العديدة توفرت للباحثون رؤية واسعة عن صياغة الفقرات بصورتها الأولى .

٣-٣-١-٢ فقرات المقياس الأولى

من خلال ما تقدم استطاع الباحثون أن يصوغ عددا من الفقرات ما هو محدد في فقرات المقياس المحددة إحصائيا راجع جدول (٤) من أجل إبقاء الفقرات بنفس النسبة المحددة في الأهمية النسبية للمكونات المقياس المعد (الموضحة في جدول (٥) .

جدول (٥) عدد الفقرات المحددة إحصائيا والزيادة من الفقرات للتحاشي من سقوطها بالخصائص القياسية لاحقا

ت	مجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية	عدد فقرات المقياس	عدد الفقرات التحريزية	تسلسل الفقرات
١	معوقات أسرية	١٠	١٥	١-١٥
٢	معوقات اجتماعية	٥	١٠	١٦-٢٥
٣	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية	٧	١٢	٢٦-٣٧
٤	معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية	٨	١٣	٣٨-٥٠
المجموع		٣٠	٥٠	

٣-٣-١-٣ أسلوب الإجابة على فقرات أداة المقياس

تبني الباحثون أسلوب (R.Likert) ذات الخيار من نوع ثنائي والتي تمثلت في: (تطبق على Apply Me - لا تنطبق على Not apply Me) ومن ذلك فإن أسلوب تصحيح الاستجابة لأداة البحث الحالي تتم من خلال (Apply Me = ٢) وإن (Not apply Me = ١) وقد صيغت الفقرات بالأسلوب السلبي .

٣-٣-١-٤ موضوعية الإجابة

لضمان تحقيق الانسجام وكشف زيف أو عدم اكتراث المستجيب في الإجابة على فقرات المقاييس فإنه عادة ما تتكرر بعض الفقرات لذلك فإنه طريقة إيجاد موضوعية الإجابة لخصها الباحث في الآتي : إيجاد الفرق المطلق بين الوزن الذي أعطاه المحيب للفقرة في المرة الأولى والوزن الذي أعطاه لها حال ورودها مكررة في المرة الثانية إذ إن عند اختيار البديل (Apply Me) لفقرة معينة فإنه سيحصل على درجة قدرها (٢) ولكن عندما تتكرر نفس الفقرة ويختار البديل (Not apply Me) فإنه سيحصل على درجة قدرها (١) وحين ذاك يكون الفرق في موضوعية الإجابة هي درجة واحدة ويستخرج هذا الفرق بالنسبة للفقرات المكررة الأخرى ثم تجمع هذه الفروق فتحصل كل استمارة على درجة عدم الانسجام في إجابة المستجيب .

٣-٣-١-٥ صياغة التعليمات

لكي تكتمل الصورة الأولى للمقياس لابد من تقنين تعليمات موحدة لجميع تدريسيات جامعة كربلاء وقد روعي فيها إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس وإيضاح الاستمارات التي بين أيديهم كونها تعد لأغراض بحث علمي فحسب فضلا

١ استعمل الباحثون هذا العدد من الفقرات تحاشيا من الإجراءات النفسية في الخصائص السيكمترية التي سيجريها الباحث لاحقا

عن تسمية الاستمارة (مقياس القيادة العليا في الجامعة) وهي تتضمن مجموعة فقرات يراد خلالها التعبير بحرية ووضوح وصدق عن آرائهم من خلال اختيار البديل الذي يروونه مناسباً من بين (الخيارات الثنائية) المقابلة لكل فقرة وتتم الإجابة بوضع علامة (✓) واحدة فقط في الخيار الذي يروونه مناسباً مع عدم وجود إجابة صحيحة أو خاطئة . ولضمان سرية المعلومات فقد بين الباحث بأنه لا ضرورة لذكر الاسم وأكد إن إجاباتهم ستكون سرية ولن يطلع عليها احد إذ أكد (ويلي Wylie) إن التغلب على عامل الميل للاستحسان أو القبول الاجتماعي تكون في طمأنة المستجيبين إلى سرية إجاباتهم (عودة، ١٩٩٩: ١٦٧) كما يُطلب منهنّ الإجابة على كامل الفقرات وعدم ترك أي منها وفي ختام هذه التعليمات يتم الحرص في التأكيد عليهم بتدوين المعلومات المرفقة بالاستمارة (ذات العلاقة بمتغيرات البحث الحالي) كما حرص الباحثون على تجنب أي نوع من الإيحاء أو التدخل خلال إجابة الطالبات على المقياس.

٣-٥-٢ الصدق الظاهري Face Validity

لا بد للأداة أن تتسم بالصدق إذ إن صدق الأداة يمثل إحدى الوسائل المهمة في الحكم على صلاحية الأداة وإن الأداة تقيس ما وضعت أصلاً لقياسه (الظاهر وآخرون، 1999: 132) وإن الصدق يعني بالقدر الذي تقيس به الأداة ما قصد لها أن تقيسه (ألفقي، 2005: 67) وبهذا يعد الصدق من أهم شروط الأداة (Ebel, 1972: 409) وعند عدم توفر هذا الشرط تعد الأداة غير صالحة وإن اعتماد آراء عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص هو من أفضل الطرائق لضمان الحصول على الصدق الظاهري وتأسيساً على ذلك فقد عرضت الأداة على (١٢) خبيراً في التربية وعلم النفس (ملحق الخبراء ١) وبعد استعادة الأداة من المحكمين تم تحليل الاستجابات باستخدام الإحصائي من نوع (Chi-square One Sample Test) في تكرارات إجابات الخبراء على مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا فقد تبين الآتي :

3-3-5-2-1 مجال (معوقات أسرية) الفقرات (١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٥) دالة إذ أنها كانت بقيمة (٥,٣٣ $\leq$ ٥,٣٣٣) وهي اقل من القيمة الجدولية في حين الفقرات (٣-٩-١٤) بقيمة (١,٣٣ $\leq$ ١,٣٣٣) غير دالة لأنها كانت اكبر من القيمة الجدولية

3-3-5-2-2 مجال (معوقات اجتماعية) الفقرات (١٦-١٨-١٩-٢١-٢٢-٢٤) دالة إذ أنها كانت بقيمة (٥,٣٣ $\leq$ ٥,٣٣٣) وهي اقل من القيمة الجدولية في حين الفقرات (١٧-٢٠-٢٣-٢٥) بقيمة (٠,٣٣ $\leq$ ٣,٣٣٠) غير دالة لأنها كانت اكبر من القيمة الجدولية

3-3-5-2-3 مجال (معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية) الفقرات (٢٧-٢٨-٣٠-٣٢-٣٤-٣٦-٣٧) دالة إذ أنها كانت بقيمة (٥,٣٣ $\leq$ ٥,٣٣٣) وهي اقل من القيمة الجدولية في حين الفقرات (٢٦-٢٩-٣١-٣٣-٣٥) بقيمة (٣) غير دالة لأنها كانت اكبر من القيمة الجدولية .

3-3-5-2-4 مجال (معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية) الفقرات (٣٨-٤١-٤٣-٤٤-٤٦-٤٧-٤٩-٥٠) دالة إذ أنها كانت بقيمة (٥,٣٣ $\leq$ ٥,٣٣٣) وهي اقل من القيمة الجدولية في حين الفقرات (٣٩-٤٠-٤٢-٤٥-٤٨) بقيمة (١,٣٣ $\leq$ ١,٣٣٣) غير دالة لأنها كانت اكبر من القيمة الجدولية والمبينة في جدول (٦) والمبينة على نحو التوضيح في جدول (٧) للفقرات الدالة في مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا وعلى ذلك عمد إلى عرض الفقرات الدالة على خبيرين في اللغة العربية لتحقيقها من السلامة اللغوية .

جدول (٦) الصدق الظاهري Face Validity لفقرات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية

ت	مجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا للمرأة	نوع الفقرات	الفقرات	خيارات الخبراء		القيمة المحسوبة Chi-square	الدالة
				الموافقون	غير الموافقون		
١	معوقات أسرية	١	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-١٠-١١-١٢-١٣-١٥	١٠	٢	٥,٣٣ $\leq$ ٥,٣٣٣	دالة
		٢	٣-٩-١٤	٨	٤	١,٣٣ $\leq$ ١,٣٣٣	غير دالة
٢	معوقات اجتماعية	١	١٦-١٨-١٩-٢١-٢٢-٢٤	١٠	٢	٥,٣٣ $\leq$ ٥,٣٣٣	دالة
		٢	١٧-٢٠-٢٣-٢٥	٧	٥	٠,٣٣ $\leq$ ٠,٣٣٣	غير دالة
٣	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية	١	٢٧-٢٨-٣٠-٣٢-٣٤-٣٦-٣٧	١٠	٢	٥,٣٣ $\leq$ ٥,٣٣٣	دالة

غير دالة	٣	٣	٩	٣٥-٣٣-٣١-٢٩-٢٦	٢	
دالة	٥,٣٣ $\approx$ ٥,٣٣٣	١٠	٢	-٤٦-٤٤-٤٣-٤١-٣٨ ٥٠- ٤٩-٤٧	١	معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية
غير دالة	١,٣٣ $\approx$ ١,٣٣٣	٨	٤	٤٨-٤٥-٤٢-٤٠-٣٩	٢	

جدول (٧) الفترات الدالة إحصائيا بحسب الصدق الظاهري للخبراء

ت	المجالات	عدد الفترات الدالة بعد الإحصائي Face Validity	الفترات الدالة إحصائيا
١	معوقات أسرية	١٢	١٥-١٣-١٢-١١-١٠-٨-٧-٦-٥-٤-٢-١
٢	معوقات اجتماعية	٦	٢٤-٢٢-٢١-١٩-١٨-١٦
٣	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية	٧	٣٧-٣٦-٣٤-٣٢-٣٠-٢٨-٢٧
٤	معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية	٨	٥٠-٤٩-٤٧-٤٦-٤٤-٤٣-٤١-٣٨
	مجموع الفترات	٣٣	

٣-٣-٦ التحليل الإحصائي للفترات معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية Statistical Items analysis

تهدف عملية التحليل الإحصائي للفترات إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية لها إذ إن الخصائص السيكومترية للمقياس بشكل عام تعتمد بدرجة كبيرة على خصائص فقراته وهو أكثر أهمية من التحليل المنطقي الذي استعمله الباحث لفترات المقياس واستنادا إلى ذلك فقد اتبع الباحث الخطوات الآتية لإجراء التحليل الإحصائي لفترات مقياس البحث الحالي .

٣-٣-٦-١ عينة التحليل الإحصائي

اختار الباحثون عينة مكونة من (٤٠٠) للتدريسيات في جامعات عدة باستثناء جامعة كربلاء (الكوفة وبابل والقادسية وبغداد والمستنصرية) وذلك لحساب الخصائص السيكومترية لفترات مقياس البحث الحالي لذلك فقد اختارهم الباحث بالأسلوب العشوائي المبينة في جدول (٨) .

جدول (٨) عينة التحليل الإحصائي موزعين بحسب جامعات الفرات الأوسط باستثناء جامعة كربلاء

ت	الجامعات	الكليات الإنسانية والعلمية	عدد التدريسيات	المجموع الكلي
١	جامعة الكوفة	كليات الإنسانية كليات العلمية	٢١ ١٦	٣٧
٢	جامعة بابل	كليات الإنسانية كليات العلمية	١٩ ١٣	٣٢
٣	جامعة القادسية	كليات الإنسانية كليات العلمية	١٧ ١٢	٢٩
٤	جامعة بغداد	كليات الإنسانية كليات العلمية	٩٤ ٦٧	١٦١
٥	جامعة المستنصرية	كليات الإنسانية كليات العلمية	٧٥ ٦٦	١٤١

٣-٣-٦-٢ حساب القوة التمييزية للفترات

بعد تطبيق المقياس بصورته الأولية على عينة التحليل الإحصائي وجمع البيانات فقد عمد الباحثون إلى حساب القوة التمييزية للفترات آخذا بنظره استبعاد الفقرات التي لا تميز بين الأفراد والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم في الإجابات (لأنها تكشف قدرة المقياس على إظهار الفروق الفردية بين الأفراد المفحوصين ومن أجل إيجاد القوة التمييزية لفترات المقياس اتبع الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين من حجم العينة البالغ عددها (٤٠٠) ونسبة (٢٧ %) لتمثلا

١ إذ إن التحليل المنطقي قد لا يكشف عن صدق الفقرات بشكل دقيق لأنه يعتمد على الفحص الظاهري لها فقط لذلك فهو أكثر عرضة للتأثر بالأحكام الذاتية (فرج ، ١٩٨٠ : ٣٣١-٣٣٢) لذا تعد عملية التحليل الإحصائي لفترات المقياس من العمليات الأساسية في بناء المقاييس وبعد استخراج القوة التمييزية للفترات ومعاملات صدقها من أهم الخصائص السيكومترية للفترات في عملية التحليل الإحصائي للفترات والتي يجب التحقق منها في المقاييس النفسية (Anastasi , 1988 : 192) .

٢ حيث تشير معظم أدبيات القياس النفسي إلى أن انسب حجم لعملية التحليل الإحصائي للفترات هو أن يقع بين (٤٠٠) و(٥٠٠) فرد بعد أن يتم اختيارهم بدقة من المجتمع الأصلي (الإمام وآخران ١٩٩٠ : ١٠١) لأن في هذا الحجم عند اعتماد نسبة (٢٧ %) من أفراد العينة في تحديد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية على المقياس يتحقق حجم مناسب في كل مجموعة وتباين جيد بينهما .

المجموعتين المتطرفتين^١ لذا عمد الباحث إلى ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أدنى درجة كلية على مقياس البحث الحالي ثم حددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية بنسبة (٢٧ %) من أفراد العينة في كل مجموعة فأصبح عددهم (١٠٨) فرداً في المجموعة العليا و(١٠٨) فرداً في المجموعة الدنيا تراوحت درجات المجموعة العليا بين (٥١ - ٦٣) درجة ودرجات المجموعة الدنيا بين (٣٥ - ٤٢) درجة وبعد استخدام الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا عند درجة حرية (٢١٤) ولكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (٣٣) فقرة إذ إن القيمة التائية المحسوبة تدل على القوة التمييزية للفقرة (الكناني ، ٢٠٠٩ : ١٤٧) وقد تبين إن الفقرة (١٠-١٢) في مجال (معوقات أسرية) والفقرة (١٩) في مجال (معوقات اجتماعية) غير دالة إحصائياً في حين باقي الفقرات التي لها القدرة على التمييز بين أفراد المجموعتين العليا والدنيا وعلى النحو الآتي:

٣-٦-٢-١ من حيث قوة الفقرة من حيث مستوى الدلالة (٠,٠٠١) : فقد اندرجت الفقرات (١-٤-٦-١١) في مجال (معوقات أسرية) والفقرات (١٦-١٨-٢٤) في مجال (معوقات اجتماعية) والفقرات (٢٧-٢٨-٣٠-٣٢-٣٤-٣٧) في مجال (معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية) والفقرات (٣٨-٤١-٤٣-٤٤-٤٦-٤٧-٤٩-٥٠) في مجال (معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية)

٣-٦-٢-٢ من حيث قوة الفقرة من حيث مستوى الدلالة (٠,٠١) : فقد اندرجت الفقرة (٧) في مجال (معوقات أسرية) والفقرة (٢١) في مجال (معوقات اجتماعية) والفقرة (٣٦) في مجال (معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية)

٣-٦-٢-٣ من حيث قوة الفقرة من حيث مستوى الدلالة (٠,٠٥) : فقد اندرجت الفقرات (٢-٥-٨-١٣-١٥) في مجال (معوقات أسرية) والفقرة (٢٢) في مجال (معوقات اجتماعية) وموضح في جدول (٩) وجدول (١٠) والشكل (٢).

جدول (٩) القوة التمييزية للفقرات

المجال	ت	تسلسل الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى دلالة القبول	مستوى الدلالة
			المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
معوقات أسرية	١	١	٢,٢٤١	٠,٩٠٩	٢,١١٩	٠,٩٤٥	٦,٣١٢	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	٢	٢	٣,٤٦١	٠,٩٨٥	٣,٠٣٨	١,٠٦٣	٢,١٩٥	١,٩٦٠	٠,٠٥
	٣	٤	٣,٥٠١	٠,٧٤٦	٢,٤٠٦	١,٠٥٥	٦,٢١٨	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	٤	٥	٣,٧٠٢	٠,٦٣٣	٣,٣١٥	٠,٩٢٨	٢,٦٠٥	١,٩٦٠	٠,٠٥
	٥	٦	٣,٤٧٠	٠,٧٢٠	٢,٤٦٩	٠,٩٨٥	٦,٢٣٦	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	٦	٧	٢,٨٤١	١,٠٨٤	٢,٠٩٣	٠,٩٩٥	٢,٩٤٧	٢,٥٧٦	٠,٠١
	٧	٨	٣,٧٠٣٧	٠,٦٣٣	٣,٣١٤	٠,٩٢٨	٢,٢١٠	١,٩٦٠	٠,٠٥
	٨	١٠	٢,٦٥٠	١,٠٥٢	٢,٥٢٠	١,١٥٠	١,١٦٢	١,٩٨٠	غير دالة عند دلالة ٠,٠٥
	٩	١١	٣,٢٩١	٠,٧٩٢	٢,٠٧٣	١,٠٢٥	٦,٢٧٣	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	١٠	١٢	٢,٧٥٣	١,٠٥٣	٢,٩١٢	١,١١٠	١,٠٢٢	١,٩٨٠	غير دالة عند دلالة ٠,٠٥
معوقات اجتماعية	١١	١٣	٣,٤٦١	٠,٩٨٥	٣,٠٣٠	١,٠٦٣	٢,١٩٥	١,٩٦٠	٠,٠٥
	١٢	١٥	٣,٢٤٠	١,١٠٩	٢,٧٣١	١,١٣٩	٢,١٨٠	١,٩٦٠	٠,٠٥
	١٣	١٦	٣,٤١١	٠,٨٨٣	٢,٥٠١	١,١٩٣	٤,٨٩٧	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	١٤	١٨	٣,٠٩١	٠,٨٩٥	١,٨٥٣	٠,٨٧٧	٧,١٥٧	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	١٥	١٩	٢,٧٦٠	١,١٢٨	٢,٦٣٣	١,١٠٠	١,١٦٢	١,٩٨٠	غير دالة عند دلالة ٠,٠٥
	١٦	٢١	٢,٦٤٤	١,٠٨٤	٢,٠٩١	٠,٩٩٥	٢,٩٢٦	٢,٥٧٦	٠,٠١
	١٧	٢٢	٣,٧٠٩	٠,٦٣٣	٣,٣١٢	٠,٩٢٨	٢,٥٢٥	١,٩٦٠	٠,٠٥
	١٨	٢٤	٣,٤٢٠	٠,٧٩٥	٢,٣٣٠	٠,٩٧١	٦,٠٥٣	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	١٩	٢٧	٣,٢٤٥	٠,٧٩٢	٢,٠٧١	١,٠٢٥	٦,١٣٢	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	٢٠	٢٨	٢,٨٥٢	٠,١٢٢	١,٨٣٤	٠,٩٦٦	٥,١١٥	٣,٢٩١	٠,٠٠١
معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية	٢١	٣٠	٣,٢٨١	١,٠٠٢	٢,٢٢٩	١,٢٢٣	٤,١٧٩	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	٢٢	٣٢	٣,٦١٨	٠,٨٧٧	٢,٨١٣	١,٠٦٥	٤,١٨٣	٣,٢٩١	٠,٠٠١
	٢٣	٣٤	٣,٢٩٢	٠,٨٦٠	٢,٢٧٠	١,١٣٩	٥,٠٢٤	٣,٢٩١	٠,٠٠١

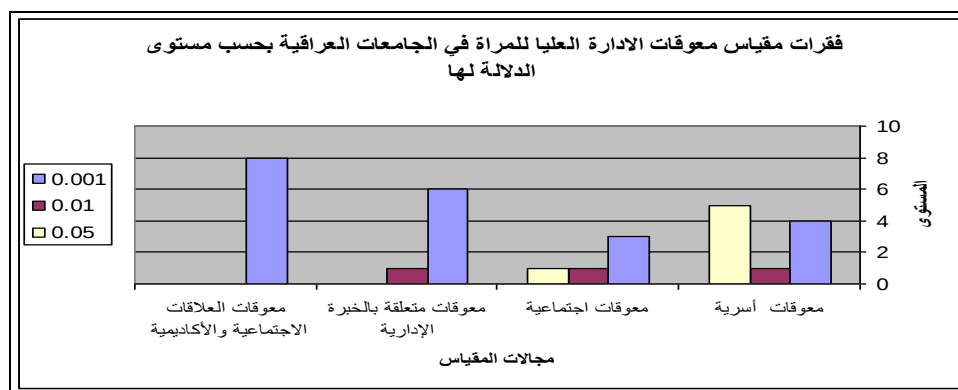
١ إذ يشير (كيلي) Kelly إلى إن هذه النسبة تجعل المجموعتين في أفضل ما يكون في الحجم والتباين (Kelly, 1955 : 468)

٢ القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٢١٤) عند مستوى ٠,٠٥ = ١,٩٦٠ / عند مستوى ٠,٠١ = ٢,٥٧٦ / عند مستوى ٠,٠٠١ = ٣,٢٩١

٠,٠١	٢,٥٧٦	٢,٨٨٧	١,١٢٢	٢,٦١٥	١,١٩٥	٣,٠٧٣	٣٦	٢٤	معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية
٠,٠٠١	٣,٢٩١	٤,٠٢١	١,١٢٧	٢,٤٤٧	٠,٨٥٦	٣,٣٨٠	٣٧	٢٥	
٠,٠٠١	٣,٢٩١	٥,١٧٦	٠,٨٩٩	١,٩٦٣	١,٠٣٢	٢,٩٩٤	٣٨	٢٦	
٠,٠٠١	٣,٢٩١	٤,٦٥٩	١,٢٢٣	٢,٢٢٤	١,٠٠٢	٣,٢٣٣	٤١	٢٧	
٠,٠٠١	٣,٢٩١	٤,١٩٣	١,٠٦٥	٢,٨٢٦	٠,٨٧٧	٣,٦١٣	٤٣	٢٨	
٠,٠٠١	٣,٢٩١	٤,٢٣١	١,١١٠	٢,٨٨٦	٠,٧٧٧	٣,٦٦٧	٤٤	٢٩	
٠,٠٠١	٣,٢٩١	٦,٤٨٣	١,٠٢٥	٢,٠٧٧	٠,٧٩٢	٣,٢٧٨	٤٦	٣٠	
٠,٠٠١	٣,٢٩١	٥,٧٢٥	٠,٩٦٦	١,٨٥١	٠,١٢٢	٢,٨٥٨	٤٧	٣١	
٠,٠٠١	٣,٢٩١	٤,٥٦٠	١,١٤٤	٢,٥٣٠	٠,٧٨٧	٣,٣٨٤	٤٩	٣٢	
٠,٠٠١	٣,٢٩١	٧,٣٤٣	٠,٨٣٣	١,٨٥٤	٠,٩٧٢	٣,١٨٢	٥٠	٣٣	

جدول (١٠) مستوى الدلالة لفقرات القوة التمييزية للفقرات

ت	المجال	مستوى الدلالة
١	معوقات أسرية	٠,٠٠١
٢	معوقات اجتماعية	٠,٠١
٣	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية	٠,٠٥
٤	معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية	١٥-١٣-٨-٥-٢



شكل (٢) فقرات مقياس معوقات الإدارة العليا للمرأة في الجامعات العراقية بحسب مستوى الدلالة لها

٣-٣-٧ حساب معاملات صدق الفقرات

يستخرج معامل صدق الفقرة تجريبيا من خلال استخراج معاملات ارتباطها بمحك خارجي أو داخلي إذ يشير الصدق التجريبي إلى مدى ارتباط المحتوى التكويني للسمة أو الخاصية (عبد الرحمن ، ١٩٨٣ : ٤١٤ - ٤١٥) ولغرض التحقق من صدق فقرات المقياس اعتمد الباحث على الدرجة الكلية للمقياس المستحصلة من نتائج بيانات القوة التمييزية للفقرات باعتبارها محكا داخليا يمكن من خلالها استخراج معاملات صدق فقرات المقياس وذلك في حالة عدم توافر محك خارجي (211 : 1988 , Anastasi) واستعمل لذلك معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجيب وبعد استحصال النتائج ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الحرجة الجدولية لمعامل الارتباط تبين إن جميع الفقرات دلالة إحصائية حيث كانت القيمة الحرجة لمعامل الارتباط بدرجة حرية (٢١٤) عند مستوى (٠,٠٥)=(٠,٠٩٨)/(٠,٠١)=(٠,١٢٨)/(٠,٠٠١)=(٠,١٨٠) والمبينة في جدول (١١) و (١٢).

الجدول (١١) يوضح القوة التمييزية لفقرات المقياس ومعاملات صدقها

ت	تسلسل الفقرات	القوة التمييزية للفقرات	معامل صدق الفقرة	ت	تسلسل الفقرات	القوة التمييزية للفقرات	معامل صدق الفقرة
١	١	٦,٣١٢	٠,١٩٥	١٦	٢٧	٦,١٣٢	٠,١٩٦
٢	٢	٢,١٩٥	٠,١٤١	١٧	٢٨	٥,١١٥	٠,١٧٤
٣	٤	٦,٢١٨	٠,١٩٩	١٨	٣٠	٤,١٧٩	٠,١٨٦
٤	٥	٢,٦٠٥	٠,١٤٥	١٩	٣٢	٤,١٨٣	٠,١٥٧
٥	٦	٦,٢٣٦	٠,١٩٦	٢٠	٣٤	٥,٠٢٤	٠,١٩٢
٦	٧	٢,٩٤٧	٠,٢٥٢	٢١	٣٦	٢,٨٨٧	٠,١٧٦

٧	٨	٢,٢١٠	٠,١٩٨	٢٢	٣٧	٤,٠٢١	٠,١٨٣
٨	١١	٦,٢٧٣	٠,١٧٩	٢٣	٣٨	٥,١٧٦	٠,١٦٧
٩	١٣	٢,١٩٥	٠,١٨٦	٢٤	٤١	٤,٦٥٩	٠,١٧٥
١٠	١٥	٢,١٨٠	٠,١٧٧	٢٥	٤٣	٤,١٩٣	٠,١٦٤
١١	١٦	٤,٨٩٧	٠,١٩٨	٢٦	٤٤	٤,٢٣١	٠,١٦٢
١٢	١٨	٧,١٥٧	٠,١٩٣	٢٧	٤٦	٦,٤٨٣	٠,١٩٦
١٣	٢١	٢,٩٢٦	٠,١٤٥	٢٨	٤٧	٥,٧٢٥	٠,١٤١
١٤	٢٢	٢,٥٢٥	٠,١١٢	٢٩	٤٩	٤,٥٦٠	٠,١٦٣
١٥	٢٤	٦,٠٥٣	٠,١٩٦	٣٠	٥٠	٧,٣٤٣	٠,١٨٧

الجدول (١٢) يوضح القوة التمييزية لفقرات المقياس ومعاملات صدقها

مؤشرات أسرية	١	٦,٣١٢	٠,١٩٥	إن مشاغل الحياة الأسرية تعيقني عن التفكير بتولي سلطة إدارية في الجامعة
	٢	٢,١٩٥	٠,١٤١	احتياجات التي ينبغي توفرها لأولادي تجعلني اهتم بأسرتي أكثر
	٣	٦,٢١٨	٠,١٩٩	لو أجبرت على إشغال الوقت عن متطلبات البيت فأنتني لا ارضي بذلك
	٤	٢,٦٠٥	٠,١٤٥	عادتنا الأسرية تستوجب الاهتمام بمتطلبات البيت أكثر
	٥	٦,٢٣٦	٠,١٩٦	لا ارجب بترك البيت لوقت أطول من اللازم
	٦	٢,٩٤٧	٠,٢٥٢	جربت العمل على الإدارة الجامعية إلا أنها سببت لي المشاكل في البيت
	٧	٢,٢١٠	٠,١٩٨	اعتقد إن المرأة وجدت للبيت فحسب
	٨	٦,٢٧٣	٠,١٧٩	في كوني تدريسية فإن الوقت الذي استنفذه كبير فكيفما العمل الإداري
	٩	٢,١٩٥	٠,١٨٦	العمل الإداري يجعلني أتصرف كرجل في البيت
	١٠	٢,١٨٠	٠,١٧٧	لدي العديد من المشكلات الأسرية
مؤشرات اجتماعية	١١	٤,٨٩٧	٠,١٩٨	لكون المجتمع يتسم بالمحافظة ولا يرضى قيادة المرأة في الجامعة
	١٢	٧,١٥٧	٠,١٩٣	اعتقد إن العادات والتقاليد تحكمنا نحن النساء
	١٣	٢,٩٢٦	٠,١٤٥	شعور الرجل بالخجل لان تقوده امرأة
	١٤	٢,٥٢٥	٠,١١٢	المجتمع ينظر للمرأة نظرة دونية
	١٥	٦,٠٥٣	٠,١٩٦	المجتمع لا يوفر الحرية للمرأة في التصرف للتنقل بأماكن تستوجبها الإدارة
مؤشرات متعلقة بالخبرة الإدارية	١٦	٦,١٣٢	٠,١٩٦	لكون المرأة ضعيفة الكفاية الإدارية في الجامعة
	١٧	٥,١١٥	٠,١٧٤	إن المرأة تحكمها العواطف وذلك يحول دون الضبط الإداري
	١٨	٤,١٧٩	٠,١٨٦	لعدم اطلاع المرأة الكافي للضوابط الإدارية
	١٩	٤,١٨٣	٠,١٥٧	ممارسة التدريس تحول دون التفكير بإدارة المناصب
	٢٠	٥,٠٢٤	٠,١٩٢	مجرد التفكير بإدارة منصب ما يخيفني
	٢١	٢,٨٨٧	٠,١٧٦	لا أجد من يدعمني لو فكرت تولي منصب إداري معين
	٢٢	٤,٠٢١	٠,١٨٣	جربت الإدارة إلا أنني هزمت بسبب المعلومات التي افترقا
	٢٣	٥,١٧٦	٠,١٦٧	علاقاتي بالجامعات المحدودة تحول عن التفكير بالإدارة
	٢٤	٤,٦٥٩	٠,١٧٥	الابتعاد عن متابعتي لتعليمات وزارة التعليم العالي تبعثني عن الإدارة
	٢٥	٤,١٩٣	٠,١٦٤	يحبذ من يتولى الإدارة إن يكون علاقات عامة في الجامعات العراقية الأخرى
مؤشرات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية	٢٦	٤,٢٣١	٠,١٦٢	لا أملك علاقات جيدة في الجامعة تؤهلني لذلك
	٢٧	٦,٤٨٣	٠,١٩٦	العلاقات العامة هي التي تحدد من يتولى الإدارة
	٢٨	٥,٧٢٥	٠,١٤١	هنالك من هو محدد مسبقا للإدارة مستبعدين فيها المرأة نهائيا
	٢٩	٤,٥٦٠	٠,١٦٣	الأحزاب في العراق هي التي تحكم من يتولى الإدارة
	٣٠	٧,٣٤٣	٠,١٨٧	من المستحيل التفكير بالإدارة وعامل الوساطة متوفر

٣-٨ حساب الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس

تعد الخصائص السيكمترية للمقاييس النفسية من الإجراءات الضرورية لبناء تلك المقاييس للوثوق في دقتها وقدرتها لقياس ما أعدت لقياسه وكلما زاد عدد هذه الخصائص السيكمترية للمقياس زادت مؤشرات قدرته على قياس ما وضع لقياسه وبالنتيجة أمكن الوثوق بالمقياس والنتائج المستحصلة منه بدرجة اكبر (Zeller & Carmines, 1986:77) وقد اتبع الباحث كل من خصيصة الصدق والثبات والحساسية للمقياس وعلى النحو الآتي :

Scale Validity صدق المقياس ١-٨-٣-٣

عمد الباحثون إلى التحقق من صدق مقياس باستعمال مؤشرين للصدق هما: الصدق المحتوى ، وصدق البناء

١-١-٨-٣-٣ صدق المحتوى

يشير صدق المحتوى إلى الدرجة التي يقيس فيها المقياس ما صمم لقياسه من خلال تحليل محتواه تحليلًا منطقيًا (Alen & yen.1979:96) وقد تم التحقق من صدق المحتوى لمقياس البحث الحالي من خلال تحليل تعريف المعوقات الإدارية التي تحول دون الوصول إلى القيادات العليا بالنسبة للمرأة الجامعية والمجالات التي تمثل التعريف النظري فضلًا عن أهميتها النسبية والوزن المؤي وكذلك إعداد الفقرات حسب أهمية كل مجال فضلًا عن تحقيق الصدق الظاهري الذي يعد ضمن صدق المحتوى ويستخدم بدلًا منه في المقاييس الشخصية .

٢-١-٨-٣-٣ صدق البناء Constrict Validity

يعد صدق البناء أكثر أنواع الصدق تمثيلًا لمفهوم الصدق (المصري، ١٩٩٩: ٣٩) ولما إن الاستدلال عليه يتم من خلال قدرة فقرات المقياس على التمييز بين إجابات المجموعتين المتطرفتين على كل فقرة في المقياس وكذلك من خلال ارتباطها بالدرجة الكلية عن المقياس (Anastasia , 1988:155) وعلى ذلك يمكن القول إن الباحث قد تم تحقيقه من صدق البناء من خلال قدرة فقراتها على التمييز بين إجابات المجموعتين المتطرفتين عن كل فقرة وكذلك من خلال ارتباط فقرات المقياس بالدرجة الكلية لمقياس المعوقات الإدارية التي تحول دون الوصول إلى القيادات العليا بالنسبة للمرأة الجامعية .

٢-٨-٣-٣ ثبات المقياس Scales Reliability

تأتي أهمية خاصية الثبات بعد أهمية خاصية الصدق لأن المقياس الصادق يعد ثابتًا في حين إن المقياس الثابت قد لا يكون صادقًا لقياس سمة أو خاصية معينة حيث يكون المقياس متجانسًا في فقراته إلا أنه بقيس سمة أخرى غير السمة التي وضع من أجل قياسها (Zeller&Carmines,1986:77) في ذات الوقت يعد الثبات مشيرًا إلى اتساق درجات المقياس في قياس ما يفترض قياسه بصورة منتظمة وهناك مؤشران للثبات هما مؤشر التجانس الخارجي الذي يمكن التحقق منه حينما يستقر بإعطاء نتائج ثابتة ومستقرة بتكرار تطبيقه عبر الزمن ومؤشر التجانس الداخلي الذي يمكن التحقق منه من خلال كون فقرات المقياس جميعها تقيس المفهوم نفسه وقد استعمل الباحثون التدريسيات في الكليات الإنسانية وذلك من خلال درجاتهن الذين بلغ حجم العينة (٢٢٦) تدريسية والمبين في جدول (١٢) ومن ثم حساب ثبات المقياس بطريقتين وهما تحليل التباين وإعادة الاختبار .

جدول (١٣) عينة الثبات

ت	الكلية	الدرجة الوظيفية للتدريسيات			المجموع
		درجة أستاذ مساعد	درجة مدرس	درجة مدرس مساعد	
١	جامعة الكوفة	٩	٧	٥	٢١
٢	جامعة بابل	٤	٩	٦	١٩
٣	جامعة القادسية	٢	١١	٤	١٧
٤	جامعة بغداد	٢٥	٣١	٣٨	٩٤
٥	جامعة المستنصرية	١٩	١١	٤٥	٧٥
	المجموع	٥٩	٦٩	٩٨	٢٢٦

١-٢-٨-٣-٣ طريقة تحليل التباين ANOVA , two-away باستخدام معادلة Hoyt

يشير معامل الثبات بطريقة التحليل التباين بدون تفاعل إلى تجانس الأداء بين فقرات المقياس (العنوم، ٢٠٠٨: ٥٠٧) للتحقق من الثبات بالتجانس الداخلي لذا طبق الباحث المقياس مرة واحدة على عينة الثبات المحددة آنفاً ثم إيجاد التباين بين الأفراد وتباين الخطأ ثم استعمال معادلة Hoyt وبعد تصحيح الإجابات استبعدت (٨) استمارة من استمارات المقياس وذلك لعدم دقة الجيب وجدته في الإجابة على فقرات المقياس وبذا استبقت (٢١٨) استمارة لتمثل بذلك عدد أفراد عينة الثبات الذين تم إخضاع درجاتهم على المقياس إلى العمليات الإحصائية باستعمال تحليل التباين الثنائي (بدون تفاعل) وكانت نتائج تحليل التباين على ما موضح في الجدول (١٣) وبعد استعمال معادلة Hoyt في حساب الثبات

لمقياس البحث الحالي بلغ معامل الثبات (٠,٨٣) ويعد هذا المعامل جيداً مما يؤثر إلى اتساق داخل فقرات المقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية .

٣-٢-٨-٢ حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار Test – Retest Method

لغرض حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار طبق الباحثون المقياس على عينة الثبات عددها (٢١٨) من التدريسيات في جامعة كل من (الكوفة و بابل والقادسية وبغداد والمستنصرية) والمبين في جدول (١٢) مرة و بعد مرور أسبوعان مرة أخرى وبعد تصحيح الاستجابات استبعدت (٢) استمارة من المقياس لعدم دقة المجيب وجديته في الإجابة عن فقرات المقياس وذلك خضعت درجات (٢١٦) تدريسية إلى العمليات الإحصائية في التطبيق الثاني ومن ثم استعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين الأول والثاني وقد بلغ معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة لمقياس البحث الحالي (٠,٧٦) وهو معامل ثبات جيد لذا فإن مقياس البحث الحالي يتميز بالاستقرار عبر الزمن .

٣-٨-٣ مؤثر الحساسية Sensitivity Coefficient

أضاف Jackson طريقة جديدة في حساب معامل الثبات وقد أطلق عليها مؤشر الحساسية إذ يعدّ مؤشر حساسية المقياس في قياس السمة أو الخاصية التي اعد لقياسها ويوضح حساسية المقياس مقدار العلاقة بين السمة أو الخصيصة والأداء ويعتمد في حسابه على قيم تحليل التباين بين الأفراد وتباين الخطأ وتختبر دلالاته في ضوء مستويات الدلالة الإحصائية للتوزيع ألعندالي (647 : Neill & Jackson , 1970) واستناداً إلى ذلك حسب الباحثون مؤشر حساسية مقياس لقياس الإطار المفاهيمي للجودة بالاعتماد على نتائج تحليل التباين المشار إليها في الجدول (١٣) فكان (٣,٠٢٧) وهو بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لأن قيمته أكبر من القيمة الزائفة الجدولية للتوزيع ألعندالي التي تبلغ (١,٩٦) ويعدّ هذا مؤشراً على إن مقياس له القدرة على قياس المعوقات الإدارية العليا للمرأة في الجامعات العراقية.

٣-٨-٤ الخطأ المعياري للمقياس

لما أن الدرجة التي يحصل عليها الفرد في أي مقياس تتضمن قدراً من الخطأ حيث لا تكون معبرة عن السمة المراد قياسها لدى الفرد (فرج، ١٩٨٠: ٣٢٢) ويكون الخطأ المعياري مؤشر من مؤشرات دقة المقياس حيث يبين مدى اقتراب درجات الفرد على المقياس من الدرجة الحقيقية لأن الخطأ المعياري عبارة عن انحراف معياري متوقع لنتائج اختبار أي فرد وبهذا كلما كان الخطأ المعياري صغيراً كلما دل ذلك على دقة الدرجات المستحصلة من الاختبار أما إذا كان الخطأ كبيراً فإن ذلك يدل على إن الدرجات غير دقيقة وقد قام الباحثون بتطبيق معادلة الخطأ المعياري للمقياس فبلغ (٣,٧٦ ±) عندما كان معامل الثبات (٠,٨٣) الذي استخرج بطريقة تحليل التباين لمعادلة هويت، وكذلك بلغت قيمة (٤,٤٥ ±) عندما كان معامل الثبات (٠,٧٦) الذي استخرج بطريقة إعادة الاختبار .

٣-٣-٩ وصف المقياس

من خلال ما تقدم فإن مقياس معوقات الإدارة العليا للمرأة في الجامعات العراقية يتكون من (٣٠) فقرة صيغة بالأسلوب السلبي وقد وزعت على شكل عشوائي على الرغم من إن الفقرات تمثل المعوقات التي تمر بها المرأة العراقية في (معوقات أسرية (١٠) فقرات - معوقات اجتماعية (٥) فقرات - معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية (٧) فقرات - معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية (٨) فقرات) ومن ثم استخرج الأهمية النسبية والوزن المنوي لكل مجال والتي تقاس على أسلوب (R.Likert) ذات الخيار من نوع ثنائي والتي تمثلت في : (تتطبق على Apply Me - لا تتطبق على Not apply Me) ومن ذلك فإن أسلوب تصحيح الاستجابة لأداة البحث الحالي تتم من خلال (Apply Me = ٢) وإن (Not apply Me = ١) بعد ذلك تحقق الباحث من التحليل الإحصائي للفقرات Statistical Items analysis باستعمال القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدق الفقرات ومن ثم استعمل الباحث الخصائص السيكومترية للمقياس ككل من مثل صدق المقياس Scale Validity والذي تمثل في صدق المحتوى وصدق البناء Constrict Validity ومن ثم ثبات المقياس Scales Reliability باستعمال طريقة تحليل التباين two-away , ANOVA باستخدام معادلة Hoyt و حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار Test – Retest Method الذي بلغ (٠,٧٦) و الثبات (٠,٨٣) الذي استخرج بطريقة

تحليل التباين لمعادلة هويت ومن ثم مؤشر الحساسية Sensitivity Coefficient الذي بلغ (٣,٠٢٧) الذي يعد مؤشرا على إن مقياس له القدرة على قياس المعوقات الإدارية العليا للمرأة في الجامعات العراقية عند مستوى (٠,٠٥) وقد تحقق من الخطأ المعياري للمقياس الذي بلغ (٣,٧٦ $\pm$) عندما كان معامل الثبات (٠,٨٣) الذي استخرج بطريقة تحليل التباين لمعادلة هويت ، وكذلك بلغت قيمة (٤,٤٥ $\pm$) عندما كان معامل الثبات (٠,٧٦) الذي استخرج بطريقة إعادة الاختبار .

٣-١٠-٣ تطبيق المقياس

بعد أن تم إعداد البحث بصورته النهائية متحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس عمد إلى تطبيقه على عينة البحث المتمثلة التدريسيات في جامعة كربلاء بتاريخ ٢٧-٢٨/٣/٢٠١١ وقد توفرت للباحثون العديد من البيانات سيتم تناولها في الفصل الرابع (نتائج البحث)

٣-١١-٣ الوسائل الإحصائية المستخدمة في بناء أداة البحث ومعالجة البيانات

تم استعمال مجموعة من الوسائل المنطقية والإحصائية في البحث الحالي والتي تمثلت في :

٣-١١-٣-١ الوسائل المنطقية

١ . النسبة المئوية واستعملت في (حجم مجتمع البحث و عينته Research Population / تحديد الأهمية النسبية لمجالات مقياس المعوقات الإدارية العليا للمرأة في الجامعات العراقية

٣-١١-٣-٢ الوسائل الإحصائية

(1) (Chi-square One Sample Test) (الياسري . ٢٠١٠ : ١٤٩)

(2) (الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين

(3) (الاختبار التائي (T- test) لعينة واحدة

(4) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)

(5) طريقة تحليل التباين ANOVA , two-away باستخدام معادلة Hoyt

(6) مؤشر الحساسية Sensitivity Coefficient المقياس

(7) معادلة الخطأ المعياري للمقياس

الفصل الرابع

4 -نتائج البحث وتحليلها مناقشتها

٤-١ عرض نتائج البحث

حتى يستطيع الباحثون عرض نتائج البحث الحالي لذا سيعمد إلى الإجابة على فرضية البحث من خلال البيانات التي تم التوصل إليها وعلى النحو الآتي :

٤-١-١ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات القيادة الإدارية العليا الجامعية من وجهة نظر التدريسيات للاختصاصات العلمية والإنسانية .. انطلاقا من الإجابة على الفرضية الصفرية (٤-١-١) قام الباحث باستخدام الإحصائي من نوع الاختبار التائي لعينة واحدة لعينة من التدريسيات البالغ عددهن (٥٦) تدريسية مختلفة في دراجتهن العلمية وقد تبين الوسط الحسابي البالغ (٥٠,٩٨) بانحراف معياري (٣,٦٩) والذي تم فيه استخراج القيمة التائية البالغة (١٢,١٢٢) وهي قيمة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٤٦٠) عند مستوى (٠,٠٠١) وهذا ما يدل عن رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تدلل عن وجود معوقات تعمل على إعاقة المرأة التدريسية في جامعة كربلاء من نيلهن مهام إدارية عليا وجدول (١٤) يوضح ذلك .

جدول (١٤) قيمة الاختبار التائي لعينة واحدة في قياس معوقات القيادة الإدارية العليا للمرأة

الدالة	القيمة التائية	القيمة التائية	الانحراف المعياري	القيمة الوسطية	القيمة الوسطية	تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات العلمية و الإنسانية التي تمثل قياس معوقات القيادة الإدارية العليا للمرأة
٠,٠٠١	٣,٤٦٠	١٢,١٢٢	٣,٦٩	٥٠,٩٨	٥٦	تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات العلمية في الجامعة

2-1-4 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات القيادة الإدارية العليا الجامعية من وجهة نظر التدريسيات بين الاختصاصات العلمية والإنسانية .

انطلاقاً من الإجابة على الفرضية الصفريّة (٤-١-٢) قام الباحث باستخدام الإحصائي من نوع الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لعينة من التدريسيات البالغ عددهنّ (٥٦) تدريسية مختلفة في دراجتهنّ العلمية مقسمة على (٣١) تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات العلمية في الجامعة بمتوسط (٥٠,٥٥) وانحراف المعياري البالغ (٢,٣٦٤) و(٢٥) تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات الإنسانية في الجامعة بمتوسط (٥٠,٢) وانحراف المعياري البالغ (٢,٩٩٤) والذي تم فيه استخراج القيمة التائية البالغة (٠,٤٧٧) وهي قيمة اصغر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٠٠٠) عند مستوى (٠,٠٥) وهذا ما يدل على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة التي تدل على وجود فرق بين تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات العلمية في الجامعة و تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات الإنسانية في الجامعة في معوقات القيادة الإدارية العليا للمرأة في جامعة كربلاء من نيلهنّ مهام إدارية عليا وجدول (١٥) يوضح ذلك .

جدول (١٥) قيمة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين في قياس معوقات القيادة الإدارية العليا للمرأة

ت	تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات العلمية و الإنسانية التي تمثل قياس معوقات القيادة الإدارية العليا للمرأة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	الدلالة
١	تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات العلمية في الجامعة	٥٠,٥٥	٢,٣٦٤	٢,٠٠٠	٠,٠٥
٢	تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات الإنسانية في الجامعة	٥٠,٢	٢,٩٩٤	٠,٤٧٧	

٤-٢ تحليل نتائج البحث ومناقشتها

من خلال نتائج البحث يستطيع الباحثون تحليلها وعلى النحو الآتي :

تعاني المرأة العراقية في الجامعة من وجود عقبات تحول دون وصولهنّ إلى مراتب عليا في القيادة الجامعية وهذا ما اتفقت به مع دراسة (Richman .R.c & all 2001) في وجود العديد من الصعوبات التي تحول دون هذه الاستراتيجيات ودراسة (Johnne Roueche . 2002) التي توصلت إلى إن معظم العمداء في كليات المجتمع في الولايات المتحدة الأمريكية لا يجيدون التعامل بشكل كامل بأساليب القيادة وإن هنالك العديد من التدخلات الشخصية في القيادة الجامعية ودراسة (الجارودي ٢٠٠٨) التي أشارت أن أهمية كل من الجنسين نحو القيادة المعاصرة الجامعية كانت كبيرة جدا وفعالة وإن هذه المعوقات تتوافق بين تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات العلمية في الجامعة و تدريسيات ينتمين إلى للاختصاصات الإنسانية في الجامعة في معوقات القيادة الإدارية العليا للمرأة في جامعة كربلاء من نيلهنّ مهام إدارية عليا

الفصل الخامس

5- الاستنتاجات و التوصيات والمقترحات

٥-١-١ الاستنتاجات :من خلال نتائج البحث يستطيع الباحثون التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :

٥-١-١-١ تعاني المرأة العراقية التي تعمل في الجامعة من العديد من العقبات التي تحول دون وصولها إلى القيادة العليا في الجامعة على اختلاف دراجتهنّ العلمية

٥-١-٢ لا يوجد فرق بين الاختصاصات العلمية والاختصاصات الإنسانية في نوع هذه المعوقات

٥-١-٣ على وفق الوسط الحسابي المرأة التدريسية في الجامعة تعاني من المعوقات للتدرج الوظيفي للقيادة العليا في الجامعة في الاختصاصات العلمية أكثر من التدريسيات في الاختصاصات الإنسانية وهذا يدل على أن فرصة المرأة في الاختصاصات الإنسانية أكثر حظوة على الرغم من هذه المعوقات .

٥-٢ التوصيات :من خلال الاستنتاجات يستطيع الباحثون تحديد التوصيات الآتية :

٥-٢-١ الاهتمام بالمعوقات التي تعاني منها المرأة العراقية في الجامعة سواء أكانت من معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية و معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية

٢-٢-٥ على الرغم من إن المعوقات تطول كل من الاختصاصات الإنسانية والعلمية على حد سواء إلا إن الباحث يوصي بالمرأة التدريسية التي تنتمي للاختصاصات العلمية بدرجة أولى والاختصاصات الإنسانية بدرجة ثانية .

٣-٥ المقترحات :من خلال التوصيات يقترح الباحثون الآتي :

١-٣-٥ إدخال المرأة الجامعية في دورات مكثفة للإدارة العليا الجامعية .

٢-٣-٥ محاولة إشراك المرأة الجامعية في القيادات الجامعية تمهيدا إلى القيادة العليا الجامعية .

٣-٣-٥ محاولة إجراء دراسات مماثلة تفصل فيها المتغيرات الآتية : القيادة وعلاقتها بالدرجة العلمية للمرأة الجامعية العراقية , دور المرأة الجامعية في القيادة بحسب الأقسام الدراسية .

الملاحق

ملحق (١) ملحق الخبراء

ت	اسم الخبير	مكان العمل	التخصص	مجال الاستشارة
١	٢	٣	٤	٥
١	الأستاذ الدكتور شاكر ميدر جاسم	جامعة بغداد	الإرشاد النفسي	☒
٢	الأستاذ الدكتور خالد النجار - عبر الانترنت	جامعة القاهرة	علم النفس	☒
٣	الأستاذ الدكتور سهير كامل احمد - عبر الانترنت	جامعة القاهرة	علم النفس	☒
٤	الأستاذ الدكتور منى محمد علي جاد - عبر الانترنت	جامعة القاهرة	علم النفس	☒
٥	الأستاذ محمد عبد الظاهر الطيب - عبر الانترنت	جامعة القاهرة	صحة نفسية	☒
٦	الأستاذ المساعد الدكتور حامد الدفاعي	جامعة كربلاء	علم النفس التربوي	☒
٧	الأستاذ المساعد الدكتور حيدر اليعقوبي	جامعة كربلاء	علم النفس التربوي	☒
٨	المدرس الدكتور حسن علي السيد	جامعة بغداد	الإرشاد النفسي	☒
٩	المدرس الدكتور علي عبد الكريم	جامعة كربلاء	طرائق تدريس	☒
١٠	المدرس علي الفتلاوي	جامعة كربلاء	طرائق تدريس	☒
١١	المدرس عدي عبيدان	جامعة كربلاء	طرائق تدريس	☒
١٢	المدرس صادق الشافعي	جامعة كربلاء	طرائق تدريس	☒
١٣	المدرس عباس نوح	جامعة الكوفة	علم النفس التربوي	☒
١٤	المدرس المساعد آلاء جميل صالح	جامعة الكوفة	علم النفس التربوي	☒

١- الأهمية النسبية لمجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية

٢- الصدق الظاهري Face Validity لفقرات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية

ملحق (٢) الاستبانة الاستطلاعية

جناب التدريسية المحترمة

تحية علمية

يروم الباحثون إجراء بحث الموسوم (معوقات المرأة في القيادة الإدارية العليا للجامعات العراقية- جامعة كربلاء أنموذجاً) ولما أنكم من التدريسيات في بعض الجامعات العراقية ومن أجل إعداد مقياس ممثل لواقع المعوقات التي تعاني منها قسماً من التدريسيات والتي تحول دون وصولها إلى ارتقاء لقيادة الجامعة . ومن ذلك نرجو الإجابة على الأتي :

السؤال الأول : وأنتي تدريسية في الجامعة . توقعي إن لك الرغبة في أن تكوني عميدة كليتك أو رئيسة جامعتك

فما يمنع ذلك ؟

السؤال الثاني : العوامل التي ذكرت من قبلك قد تكون موضوعية . فهل حاولت وإن كان بفكرة لان تكوني عميدة كليتك أو رئيسة جامعتك

نعم كلا

إذا كانت الإجابة بنعم أو كلا ... فما هو المانع من ذلك ؟

ملحق (٣) استبانة الخبراء حول صلاحية مجالات المقياس

السيد الخبير المحترم

تحية طيبة

يروم الباحثون إجراء بحث الموسم (معوقات المرأة في القيادة الإدارية العليا للجامعات العراقية – جامعة كربلاء أنموذجاً) ولما إن من متطلبات البحث الحالي إعداد مقياس (معوقات المرأة في القيادة الإدارية العليا) لذا تتطلب من الباحث اطلاع على العديد من الأدبيات ذات العلاقة لذا حدد الباحث المجالات الآتية التي يعتقد تمثيلها للمقياس والتي تمثلت في الآتي :

1)معوقات أسرية : وهي تتعلق بمطالب الحياة الأسرية من رعاية المنزلية ورعاية الأطفال وغيرها في حال كونها متزوجة والمطالب الأسرية في حال كونها لم تتزوج بعد

2)معوقات اجتماعية : وهذه تتعلق بالعادات والتقاليد التي تحكم المرأة اجتماعيا

3)معوقات شخصية : تتعلق بإمكانياتها وقدراتها الشخصية

4)معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية

5)معوقات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والأكاديمية بين الجامعات العراقية من جانب والوزارة التعليم العالي من جانب آخر

ولما إنكم ممن يعتد بخبرته التربوية والنفسية لذا أرجو التفضل بالموافقة على بيان صلاحية المجالات للمقياس فضلا عن بيان الأهمية النسبية لها وذلك على وزن مئوي الخماسي والمحدد من (١%-٥%) على الاستبانة الآتية :

ت	للمجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية	خيارات الخبراء			الأهمية النسبية لكل مجال بدرجة من (١%-٥%)				
		موافق	غير موافق	قيمة Chi-square	١%	٢%	٣%	٤%	٥%
١	معوقات أسرية								
٢	معوقات اجتماعية								
٣	معوقات شخصية								
٤	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية								
٥	معوقات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والأكاديمية								

نتائج استجابات الخبراء بعد تقديمها لهم

ت	للمجالات مقياس معوقات القيادة الإدارية العليا في الجامعات للمرأة العراقية	خيارات الخبراء			الأهمية النسبية لكل مجال بدرجة من (١%-٥%)				
		موافق	غير موافق	قيمة Chi-square	١%	٢%	٣%	٤%	٥%
١	معوقات أسرية	٩	٥	١,١٤٢٨٦	-	٢	١	٨	٣
٢	معوقات اجتماعية	٤	١٠	٢,٥٧١٤٣	٣	١	١	٣	٦
٣	معوقات شخصية	٢	١٢	٧,١٤٢٨٥					
٤	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية	٦	٨	٠,٢٨٥٧١			٧	٣	٤
٥	معوقات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والأكاديمية	١٠	٤	٢,٥٧١٤٣	-	-	٣	٣	٨
١	معوقات أسرية				٠	٤	٣	٣٢	١٥
٢	معوقات اجتماعية				٣	٢	٣	١٢	١٨
٣	معوقات شخصية								
٤	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية				-	-	٢١	١٢	٢٠
٥	معوقات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والأكاديمية				-	-	٩	١٢	٤٠

ملحق (٤) استبانة الاستطلاعية بهدف الحصول على الفقرات بصورتها الأولية

الأخت الفاضلة التدريسية تحية طيبة ..

يروم الباحثون إجراء بحث الموسم (معوقات المرأة في القيادة الإدارية العليا للجامعات العراقية – جامعة كربلاء أنموذجاً) ولما إن من متطلبات البحث الحالي إعداد مقياس (معوقات المرأة في القيادة الإدارية العليا) ولما إن البحث الحالي بحاجة إلى مقياس يقيس فيه تلك المعوقات لذا يرجو الباحث الإجابة عن هذا الأسئلة (ملاحظة : يفضل الإجابة بأكثر عدد ممكن من الإجابات) فان الإجابة الصادقة والمثلى تقيد البحث وتستعمل لأغراض البحث العلمي لأغير وان كل الإجابات ستكون في قيد السرية التامة .. مع تقديرنا لكم العلمي والأكاديمي .

أولاً : معوقات أسرية :السؤال : ما المعوقات الأسرية التي تحول تفكيرك بان تتولي قيادة إدارية العليا في الجامعة ؟

ثانياً : معوقات اجتماعية :السؤال : ما المعوقات الاجتماعية التي تحول تفكيرك بان تتولي قيادة إدارية العليا في الجامعة؟

ثالثاً :معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية :السؤال :ما لذي ينقصك من الخبرة لان تتولي تتولي قيادة إدارية العليا في الجامعة ؟

رابعاً :معوقات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والأكاديمية : السؤال : هل تعتقد إن تكوني علاقات اجتماعية اكااديمية لان تتولي قيادة إدارية العليا ؟

من (٣٠) فقرة صيغة بالأسلوب السلبي وقد وزعت على شكل عشوائي على الرغم من إن الفقرات تمثل المعوقات التي تمر بها المرأة العراقية في (معوقات أسرية - معوقات اجتماعية - معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية - معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية) .

ملحق (٥): مقياس معوقات الإدارة العليا للمرأة في الجامعة بصورته النهائية

ت	المجالات	ت	فقرات المقياس	خيارات الإجابة
				Not apply Me Apply Me
١	معوقات أسرية	١	إن مشاغل الحياة الأسرية تعيقني عن التفكير بتولي سلطة إدارية في الجامعة	
		٢	احتياجات التي ينبغي توفرها لأولادي تجعلني أهتم بأسرتي أكثر	
		٣	لو أجبرت على إشغال الوقت عن متطلبات البيت فأنتي لا ارضى بذلك	
		٤	عاداتنا الأسرية تستوجب الاهتمام بمتطلبات البيت أكثر	
		٥	لا ارجب بترك البيت لوقت أطول من اللازم	
		٦	جريت العمل على الإدارة الجامعية إلا أنها سببت لي المشاكل في البيت	
		٧	اعتقد إن المرأة وجدت للبيت فحسب	
		٨	في كوني تدريسية فان الوقت الذي استنفذه كبير فكيفما العمل الإداري	
		٩	العمل الإداري يجعلني أتصرف كرجل في البيت	
		١٠	لدي العديد من المشكلات الأسرية	
	معوقات اجتماعية	١١	لكون المجتمع يتسم بالمحافظة ولا يرضى قيادة المرأة في الجامعة	
		١٢	اعتقد إن العادات والتقاليد تحكمنا نحن النساء	
		١٣	شعور الرجل بالرجل لأن تقوده امرأة	
		١٤	المجتمع ينظر للمرأة نظرة دونية	
		١٥	المجتمع لا يوفر الحرية للمرأة في التصرف للتنقل بأماكن تستوجبها الإدارة	
	معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية	١٦	لكون المرأة ضعيفة الكفاية الإدارية في الجامعة	
		١٧	إن المرأة تحكمها العواطف وذلك يحول دون الضبط الإداري	
		١٨	لعدم اطلاع المرأة الكافي للضوابط الإدارية	
		١٩	ممارسة التدريس تحول دون التفكير بإدارة المناصب	
		٢٠	مجرد التفكير بإدارة منصب ما يخيفني	
		٢١	لا أجد من يدعمني لو فكرت تولي منصب إداري معين	
		٢٢	جريت الإدارة إلا إنني هزمت بسبب المعلومات التي افقرها	
	معوقات العلاقات الاجتماعية والأكاديمية	٢٣	علاقاتي بالجامعات المحدودة تحول عن التفكير بالإدارة	
		٢٤	الابتعاد عن متابعتي لتعليمات وزارة التعليم العالي تبعثني عن الإدارة	
		٢٥	يحيد من يتولى الإدارة إن يكون علاقات عامة في الجامعات العراقية الأخرى	
		٢٦	لا أملك علاقات جيدة في الجامعة تؤهلني لذلك	
		٢٧	العلاقات العامة هي التي تحدد من يتولى الإدارة	
		٢٨	هنالك من هو محدد مسبقاً للإدارة مستبعدين فيها المرأة نهائياً	
		٢٩	الأحزاب في العراق هي التي تحكم من يتولى الإدارة	
		٣٠	من المستحيل التفكير بالإدارة وعامل الوساطة متوفر	

المصادر

المصادر باللغة العربية

- القرآن الكريم
- الإمام .مصطفى محمد و عبد الرحمن . أنور حسين و العجيلي .صباح حسين (١٩٩٠) :التقويم والقياس. جامعة بغداد: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- الجارودي .ماجدة (٢٠٠٨) : برنامج مقترح لإعداد القيادات الجامعية التحولية في الجامعات السعودية . أطروحة دكتوراة.غير منشورة .جامعة الملك سعود:كلية التربية.
- الحسن .إحسان محمد(٢٠٠٨) :علم اجتماع المرأة.دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر.الأردن.عمان:دار وائل للنشر والتوزيع .

- الشيخ داود . صبيحة(١٩٥٨) : أول الطريق إلى النهضة النسوية في العراق . بغداد : مطبعة الرابطة .
- الظاهر، زكريا محمد، وعبد الهادي، جودت عزت (١٩٩٩) : مبادئ القياس والتقويم في التربية، عمان: دار الثقافة
- العتوم، شفيق احمد (٢٠٠٨) : طرق الإحصاء باستخدام SPSS. الأردن. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- ألفقي، إسماعيل محمد (2005) : التقويم والقياس النفسي والتربوي. القاهرة: دار الغرب للطباعة والنشر والتوزيع.
- ألقاني . احمد والجمال . علي (١٩٩٩) : معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرائق التدريس ط٢. القاهرة: عالم الكتاب.
- الكناني، عايد كريم (٢٠٠٩) مقدمة في الإحصاء والتطبيقات SPSS. النجف : دار الضياء للطباعة والتصميم.
- المصري، محمد عبد المجيد (١٩٩٩) : اثر اتجاه الفقرة وأسلوب صياغتها في الخصائص السيكمومترية الشخصية وحسب الصحة النفسية للمجيب: أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، ابن رشد.
- الياسري . محمد جاسم (٢٠١٠) : مبادئ الإحصاء التربوي (مدخل في الإحصاء الوصفي والاستدلالي) . النجف: دار الضياء للطباعة والتصميم.
- حميدة . أحلام شيت (١٩٨٣) : التغيرات الاجتماعية والحضارية للمرأة العراقية. رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع . جامعة بغداد: كلية الآداب.
- خطاب . علي ماهر (٢٠٠٩) : الإحصاء الاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية . القاهرة : مطبعة العمرانية للاؤفست.
- عودة . احمد (١٩٩٩) : القياس والتقويم في العملية التدريسية . الأردن : دار الأمل.
- عبد الرحمن ، عدس . (١٩٨٣) : القياس النفسي ، ط١ ، الكويت : مكتبة الفلاح.
- غنيش . يوسف (٢٠٠٦) : صعوبات التقويم في التعليم المتوسط واستراتيجيات الأساتذة للتغلب عليها . رسالة ماجستير منشورة . الجمهورية الجزائرية . جامعة الحاج لخضر : كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- فرج ، صفوت (١٩٨٠) : القياس النفسي ، ط١ ، القاهرة : دار الفكر العربي.
- وزارة التربية (١٩٩٤) : مشروع خطة التنمية التربوية للأعوام ٩٥/٩٤ - ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ ، المؤتمر التربوي العشرون للمدة ٢٨-٢٩ آب ١٩٩٤.

المصادر باللغة الانجليزية

- Allen.L.Edwards & yen.(1967): Statistical method. (ed). Holt Rinehart and Winston.Inc. New York
- Anastasi, A. (1988): Psychological Testing. New York.Macmillan publishing company
- Christian Higher Education Dec.Vol.58. Issues.6 Presidency (2010): Upcoming ACE Events Fall2010, Vol. 13 Issue 3, p8-8, 1/3p
- Johnne .Rouche(2002): Shared Vision . Washington. D.C. Community Colleges
- Le Play . Feredrecick (1961): Working Class European Families . London . The Lane Press Translated by . FPeel
- Parson, T. and Sills, E.A. (1951): Toward a General Theory of Action. Cambridge, Mass. Harvard University Press.
- Richman .R.c , Morahan P.S , Cohen D.W , Mcdade S.A. (2001): Advancing Women and Closing the Leadership gap: The Executive Leadership Academic Medicine (ELAM) Program Experience .Journal of Women s Health &Gender-Basedmedicice. Apr 10(3) (38 ref)
- Shawna.L.Lafreniere (2008): Gendered Realities and Women's Leadership Development: Participant Voices from Faith-Based Higher Education . Christian Higher Education Nov.Vol.7. Issues.5.2 Charts
- Wallace Michelle (2009): Developing female middle-managers in Australian universities .
- Zeller. R . A&Carmines.E. G.(1986) : Measurement in the Social Sciences the Link between theory and Data . London , Cambridge University .

