

معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي

ا.م.د.اعتماد ناجي فياض

م. سميرة عدنان ثرثار

جامعة الانبار / كلية الزراعة جامعة الفلوجة / مديرة مركز التعليم المستمر

استلام البحث: ٢٤ / ١ / ٢٠٢٠ قبول النشر: ١٥ / ٣ / ٢٠٢١ تاريخ النشر: ١ / ٧ / ٢٠٢١

ملخص البحث: تكمن مشكلة البحث في الحاجة للوقوف على معوقات والصعوبات التي تواجه المرأة في

الوصول الى المواقع القيادية في جامعتي الانبار والفلوجة من وجهة نظرن وتأتي اهمية البحث من اهمية الدور

الذي تقوم به المرأة في الجامعة ودورها الحيوي في تطوير المجتمع ،وقد تلخصت اهداف البحث في معرفة اهم

المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي والوزن النسبي لهذه المعوقات

فضلا عن محاولة معرفة الفروق في نظرتن لهذه المعوقات وفقا لمتغيرات التخصص (علمي ،انساني) واللقب

العلمي (استاذ ،استاذ مساعد ،مدرس ،مدرس مساعد) وقد تحددت الباحثتان بعينة من تدريسيات الجامعتين

عددهن ١٤٤ السنة الدراسية ٢٠١٩ وقد حددت المصطلحات الخاصة وعرضت الاديبيات بالجانب النظري ذات

العلاقة بالموضوع فضلا عن التطرق لمجموعة من الدراسات السابقة المحلية والعربية والاجنبية ،واتبعت

مجموعة من الاجراءات تمثلت باختبار عينة عشوائية بسيطة ومن ثم بناء اداة خاصة بالبحث بواسطة

الاطلاع على الاديبيات والدراسات السابقة وفضلا 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 للأداة واطهرت النتائج ان المعوقات تزداد حدة كلما تعلق الامر بالجانب التنظيمي

والعلمي والاسري والمادي فضلا عن النتائج اخرى تفصيلية تتعلق بالفروق في هذه المعوقات تبعا لمتغيري

التخصص واللقب العلمي وخرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: معوقات ، المرأة ،المواقع القيادية ،الجامعة

Obstacles to Women's Access to Leadership Positions in the University Community

Samira Adnan Tharthar 1 / Anbar University / Faculty of Agriculture

Dr. Atmad Nagi Fayyad 2 / Fallujah University / Director of the Center for Continuing Education

Ag.samera.adnan@uoanbar.edu.iq1

Dr.etmad.naji@uofallujah.edu.iq2

Abstract:

The research problem lies in the need to find out the obstacles and difficulties that women face in reaching leadership positions in the universities of Anbar and Fallujah from their point of view. The importance of the research comes from the importance of the role that women play in the university and their vital role in the development of society. The research objectives were summarized in seeking the most important obstacles that face women in reaching leadership positions in the university milieu and the relative weight of these obstacles. Additionally, the study aims to identify the differences in their perception of these obstacles according to the variables of specialization (scientific, humanitarian) and the scientific title (professor, assistant professor, teacher, assistant teacher). The two researchers presented a sample of (144) female teachers from the two universities for the academic year (2019). A questionnaire of (24) item was used to collect the needed data included five domains of obstacles: organizational, scientific, family, material, and personal obstacles. The results showed that the obstacles increase in severity whenever it comes to the organizational, scientific, family, and material aspect, as well as other detailed results related to the differences in these obstacles according to the variables of specialization and the scientific title. The researcher came out with a number of recommendations and suggestions.

Keywords: obstacles, women, leadership positions, the university

مشكلة البحث

ان مكانه المرأة الاجتماعية قد تغيرت ومازالت تتغير ،الا ان درجة هذا التغيير تختلف من مجتمع لآخر ومن طبقة لأخرى ومن امرأة لأخرى ، 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 وابراهيم ،٢٠١٤:٢) وتعد الجامعة من اهم المؤسسات التعليم العالي التي تقوم بتأهيل وتنمية الموارد البشرية وجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وفي تأكيد لدور الجامعة وأهميتها ويمكن القول ان بقاء المجتمع يعتمد اعتمادا كلياً على الجامعات ،وتسعى الدول على اختلافها الى تطوير مجالات عدة لعل من اهمها هو مجال التعليم العالي (عبد الناصر، ١٧٠:٢٠١٢) وقد ازداد اهتمام الباحثين بهذا الموضوع لكون موضوع القيادة ينطوي على قدر كبير من الاهمية بالنسبة للإدارة فغالبا ما يعزى نجاح او فشل المؤسسة في تحقيق اهدافها الى كفاءة او عدم كفاءة قيادتها وان نجاح القائد بالقيام بدوره القيادي يتوقف على قناعة ورضى غالبية الافراد الذين يمارس قيادته عليهم وذلك وفق الاسلوب الديمقراطي المتاح له وان مبدأ التعامل الايجابي مع الاخرين هو احد اهم مقومات نجاح المرأة في عملهن وتفوقهن الوظيفي وان النجاح في العمل ووصول المرأة الى المواقع القيادية المتقدمة يرتكز على اساسين هما الوعي الذاتي وقوة الشخصية وان من أهم شروط استراتيجية النجاح الوظيفي هو قدرة المرأة على التوفيق بين قوة الموقع القيادي وبين دورها الاسري والعائلي وكيفية التعامل مع الزملاء في العمل والمراجعين واكتساب ثقة الاخرين بقدرتها وكفاءتها ، وان العديد من النساء يخشين خوض معركة المنافسة مع الزملاء الرجال والارتقاء في السلم الوظيفي خوفا من الانتقاد او عدم قبول الرجال للمرأة كونها مسؤولة او مديرة او 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 ،١٠:٢٠٠١) ولكي تقاوم المرأة هذه المخاوف عليها تعزيز ثقتها بنفسها وتطوير وعيها بذاتها ومعرفة مكامن القوة في شخصيتها ومحاولة ابرازها على نحو ايجابي ولتحقيق ذلك لا بد للمرأة من ان تعرف قدرتها الحقيقية والوظائف التي تلائم مقدراتها الذاتية وفي اي المجالات تتفوق على زملائها ضمن اطار العمل العام لكي تستطيع ان تحقق قدر اكبر من النجاح والتفوق ،فضلا عن ان المرأة القيادية تقوم بتشخيص المعوقات التي تجابهها عند تبوؤها للموقع القيادي والعمل على تذليلها لتستطيع مواصلة عملها بنجاح وتقدمها وتحقيق طموحها .

اهمية البحث : تبرز الحاجة لمعرفة هذه المعوقات

- تشخيص المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول الى المواقع القيادية في جامعتي الانبار والفلوجة .
- عرضها امام المسؤولين اي ان يكون دليلاً أمام المسؤولين للإفادة منه في وضع الحلول الناجحة لهذه المعوقات بغية العمل على تجاوزها بما يخدم مسيرة المرأة في قيادة التعليم الجامعي

- إيجاد حلول لجميع المشاكل التي تعاني منها المرأة

اهداف البحث

- معرفة معوقات الوصول الى المواقع القيادية على وفق المجالات الاتية (المعوقات التنظيمية العلمية ، الاسرية ، المادية، الشخصية)
- الكشف عن الفرق في المعوقات على وفق المتغيرات :
 ١. التخصص (علمي ،انساني)
 ٢. اللقب العلمي (استاذ، استاذ مساعد ،مدرس ،مدرس مساعد)
- **حدود البحث :** حدد البحث بتدريسيات جامعتي الانبار والفلوجة من التخصص العلمي والانساني ومن الالاقاب العلمية وللسنة الدراسية ٢٠١٩-٢٠٢٠
- **تحديد المصطلحات :**
- المعوقات :لغة : عاق عن الشيء اي منعه عنه وشغله عنه فهو عائق ، وعاقه عن الشيء يعوقه عوقا ، فالعوق هو الحبس والصرف والتنشيط وذلك اذا اراد امرا فصرفه عنه صارف (الجندي ،٢٧٠:٢٠٠٩)
- اصطلاحا : عرف العائق بانها حالة شك وارتباك تعقبها حيرة وتردد وتتطلب حلا او بحثا للتخلص من هذه الحالة واستبدالها بحالة شعور بالارتياح والرضا (الراوي ،١٩٩٦:٥)
- معوقات الوصول الى المواقع القيادية :مجموعة من الحالات او المواقف التي تؤدي الى عرقلة وصول المرأة الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي .
- اجرائيا : الدرجة التي تحصل عليها التدريسية الجامعية بعد استجابتها لبنود الاستبانة المعتمدة في هذا البحث على وفق مجالات خمسة هي (مجال معوقات التنظيمية ،مجال المعوقات العلمية ،مجال المعوقات المادية ،مجال المعوقات الشخصية)
- المواقع القيادية في الجامعة :يقصد بها البحث الحالي (رئاسة القسم ،عمادة الكلية ،رئاسة الجامعة)
- الاطار النظري :نحاول الان تفحص النظريات التي ناقشت انماط المرأة القيادية ،ان الاهتمام والتركيز هنا هو محاولة توضيح الفروق بين المرأة والرجل فيما يختص بالأنماط القيادية يوضح فيكو ٢٠٠٢ ان مفهومي القيادة والجنس من حيث التذكير والتأنيث قد تطورا بصورة متقابلة ومتشابهة ففي السابق كان التصور السائد بان الذكورة والانوثة قطبان متضادان وكذلك القيادة فأما ان تكون مرتكزة حول الوظيفة او ان تكون مرتكزة على الموظفين والعلاقات الانسانية ويمثل الرجل القطب الاول الاهتمام بالوظيفة وتمثل المرأة القطب الاخر الاهتمام بالموظفين الا ان مفهوم القيادة تغير وذلك بعكسه اتجاهين لا يشكلان قطبين متضادين فهناك الاتجاه الذي يشدد على اهمية الوظيفة والاتجاه الاخر الذي يبين اهمية علاقات الافراد ويعكس الاسلوب القياديين الاتجاهين في ان واحد وقد كانت نتائج والبحوث بخصوص هذا الاسلوب غير قاطعة وغير واضحة يرى فيكو بان كل نظريات الادارية المتعلقة بالقيادة تستند الى فكرة التساوي والمعادلة بين مفاهيم الانوثة

والاهتمام بالموظفين والذكور مع التركيز والاهتمام بالوظيفة كأقطاب مختلفة اما ما يبينه نلتون ان التنظيمات الاكثر نجاحا تسمح بالاختلافات فيما يختص بأساليب القيادة فالمرأة القائدة حاليا تستخدم اساليب القيادة التقليدية الاهتمام بالوظيفة كأسلوب خاص بالرجل مع اسلوبها الخاص الاهتمام بالموظفين وهذا يعكس شمولية سلوكيات القائد والعملية القيادية (علي، ٢٠٠٣:٣٥٠) ويوضح مارشال بان لا يوجد اختلاف جذري بين اسلوب المرأة واسلوب الرجل في القيادة وتضيف الدراسات الحديثة المتعلقة بالقيادة بان اسلوب المرأة القيادي هو اسلوب الامثل للتنظيمات المستقبلية والتي تعتمد على تطور الفريق الواحد وهذا يعكس استراتيجية المرأة المتسمة بصورة شمولية لجوانب الحياة شاملة الادوار المختلفة للمرأة ويوضح جونز وجورج عدم اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالأسلوب القيادي الا ان المرأة تميل الى اتباع اسلوب المشاركة في اغلب الاحيان مقارنة بالرجل وينسب الى امرين الاول: محاولة المرأة القائد من التغلب على الرفض الخفي لسلطتها كامرأة اكثر قدرة على تطوير علاقات انسانية افضل في التنظيم .

الدراسات: دراسة الحسين، ٢٠١١: في الاردن عن اهم المعوقات التي تقف امام تبوء المرأة الاردنية للمواقع القيادية باستعمال عينة ٧٢ امرأة قيادية اظهرت النتائج ان المرأة القيادية في الوزارة التربية والتعليم الاردنية تواجه بعض المعوقات للوصول للمراكز القيادية اهمها لصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة وفي محدودية طموحها وعدم ثقتها بنفسها وقدرتها وعدم استمراريتها بالعمل والتحيز الناجم من المحسوبة الواسطة والعشائرية (الحسين، ٢٠١١:٤١٣)

*دراسة (عشوي، واخرون) ٢٠١٣: التي بحثت في الاتجاه نحو القيادة النسوية في ٩ دول عربية اختيرت عينة قصدية من البلدان الاتية (الجزائر، مصر، السودان، الكويت، السعودية، قطر، الامارات العربية المتحدة، اليمن، سوريا) تكونت العينة من ١٥٦٨ من الذكور والاناث بأعمار من ٢٠-٦٠ سنة ومن مستويات تعليمية متنوعة في جامعات ومؤسسات انتاجية مختلفة حكومية وسبه حكومية في القطاعين الخاص والاهلي اظهرت النتائج اتجاه سلبي عام اتجاه المرأة في مراكز القيادة اذ تبين ان ٧٠% من العينة يفضلون أن يكون مسؤولهم رجلاً (عشوي، واخرون، ٢٠١٣، ١٧)

الغامدي، ٢٠١٥) بحثت هذه الدراسة عن معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية في القطاع العام في السعودية باستعمال عينة اختيرت مكونه من ١١١ موظفة وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها ان المعوقات الثقافية ليست ذات اهمية في منع وصول المرأة الى المناصب القيادية حيث ان غالبية المعينة يؤكدون أحقية المرأة وقدرتها على شغل المناصب القيادية كما اكدت غالبية العينة الموقف الداعم من ابائهن او ازواجهن في حالة توليها مناصب قيادية ومن ناحية اخرى توصلت الدراسة ان معوقات الشخصية لها اثر الاكبر في تعطيل وصول المرأة الى المناصب القيادية حيث كشفت نتائج الدراسة عن محدودية طموح المرأة وضعف رغبتها في الوصول الى المناصب القيادية رغم قدرتها على التوفيق بين اعباء الاسرية وابعاء منصبها الحالي رغم حرصها على التدريب وتطوير الذات (الغامدي، ٢٠١٥:٤)

*دراسة الكعبي، ٢٠١٩: تكمن مشكلة البحث في الحاجة للوقوف على معوقات والصعوبات التي تواجه المرأة في الوصول الى المواقع القيادية في جامعة بغداد من وجهة نظرهن وتأتي اهمية البحث من اهمية الدور الذي تقوم به المرأة في الجامعة ودورها الحيوي في تطوير المجتمع ،وقد تلخصت اهداف البحث في معرفة اهم المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي والوزن النسبي لهذه المعوقات فضلا عن محاولة معرفة الفروق في نظرتين لهذه المعوقات وفقا لمتغيرات التخصص (علمي ،انساني) واللقب العلمي (استاذ ،استاذ مساعد ،مدرس ،مدرس مساعد) واطهرت النتائج ان المعوقات تزداد حدة كلما تعلق الامر بالجانب التنظيمي والعلمي والاسري والمادي فضلا عن النتائج اخرى تفصيلية تتعلق بالفروق في هذه المعوقات تبعا لمتغيري التخصص واللقب العلمي وخرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

إجراءات البحث: اتبعت الباحثان اعداد استبانة معوقات وصول التدريسية الجامعية الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي ابتداء من تحديد الفقرات ومرورا بإجراءات التحقق من صدقها وانتهاء بالوسائل المستعملة في تحليل البيانات ومعالجتها احصائيا وعلى النحو الاتي.

منهج البحث منهج البحث الوصفي النوع المسحي .

عينة البحث التطبيقية : تكونت عينة البحث من تدريسيات جامعتي الانبار والفلوجة ومن كلا التخصصين واختيرت العينة من كلية العلوم والتربية في جامعتي الانبار والفلوجة ومن هاتين الكليتين تم اختيار العينة عشوائيا وجرى تطبيق اداة البحث على عينة تكونت من (١٤٤) تدريسية كما في الجدول ١

المجموع	اللقب العلمي	التخصص
1	استاذ	العلمي
15	استاذ مساعد	
32	مدرس	
24	مدرس مساعد	
72		مجموع العلمي
2	استاذ	الانساني
14	استاذ مساعد	
33	مدرس	
23	مدرس مساعد	
72		مجموع الانساني
144		المجموع الكلي

اداة البحث:

استبانة معوقات الوصول الى المواقع القيادية: تم تصميم استبانة استطلاعية تضمنت سؤالا مفتوحا للتعرف على معوقات وصول التدريسية الجامعية الى المواقع القيادية ومنها دراسة الشهابي ومحمد ٢٠٠١ ودراسة الغانم وآخرون ٢٠٠٨ ودراسة الحسين ٢٠١١ ودراسة الغامدي ٢٠١٥ تمت صياغة فقرات المعوقات وتمثل ٢٤ فقرة هذه استبانة معوقات وصول التدريسية الجامعية الى المواقع القيادية موزعة على مجالات خمسة كما تظهر في الجدول ٢.

ت	مجالات الاستبانة	ارقام الفقرات التي تمثلها
1	مجال المعوقات التنظيمية	1,2,3,4,5,6
2	مجال المعوقات العلمية	7,8,9,
3	مجال المعوقات الاسرية	10,11,12
4	مجال المعوقات المادية	13,14,15,16
5	مجال المعوقات الشخصية	17,18,19,20,21,22,23, 24

طريقة بناء الاداة وبدائل الاجابة : تم استخدام اسلوب ليكرت في قياس المعوقات ، وذلك لسهولة في البناء والتصحيح معا ولتوفير مقياس اكثر تجانسا كما ان الثبات فيه جيد فضلا عن انه يسمح بأكثر تباين بين الافراد 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 جدا . بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة ، وهي تأخذ الاوزان (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي ، ولأجل الحصول على الدرجة الكلية لكل مستجيبة تجمع الدرجات التي تحصل عليها في استجابتها على فقرات الاداة ، وبهذا فان اعلى درجة يمكن ان تحصل اعلى درجة يمكن ان تحصل عليها ١٢٠ واقل درجة ٢٤ .

اعداد الاداة : لأعداد تعليمات الاداة تم مراعاة ان تكون واضحة وسهلة وقد تعرضت على المستجيبة فقرات تتعلق بالمعوقات التي تجابهن وبحسب ابعاد الاستبانة الخمسة ، وقد وضعت امام كل فقرة خمسة اختيارات بحسب درجة انطباق محتوى كل عائق على المستجيبة وقد طلب منهن قراءة العبارات بدقة والتأشير بعلامة (صح) تحت الاختيار المناسب لهن من بين الاختيارات الخمسة

صلاحية الفقرات الصدق الظاهري : يشير الصدق الى الدرجة التي يكون بها الاختبار قادراً على ان يقيس فعلا الخاصية التي يفترض انه وضع لقياسها وبكلمات اخرى هل المقياس يقيس فعلا ما اعده لقياسه ولغرض التحقق من مدى صلاحية فقرات الاداة تم عرضها بصيغتها الاولى والبالغ عددها ٢٤ فقرة على مجموعة من الخبراء لإصدار الحكم 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%) وكانت النتيجة قبول جميع الفقرات مع اجراء تعديلات على عدد منها

الوسائل الاحصائية: اعتمد البحث الحالي

١. الوسط المرجح استخراج لكل فقرة من فقرات استبانة معوقات الوصول الى المواقع القيادية
٢. الوزن المثوي استخراج لكل فقرة من فقرات استبانة معوقات الوصول الى المواقع القيادية
٣. مربع كاي للكشف عن فروق في المعوقات على وفق متغيرات البحث وهي التخصص واللقب العلمي .

نتائج البحث

- الهدف الاول معرفة معوقات الوصول الى المواقع القيادية :ولتحقيق ذلك قامت الباحثتان بتطبيق الاستبانة على عينة البحث والبالغ عددهم ٤٤ تدريسية وبعد جمع الاستبانات تم استخراج الاوساط المرجحة والاوزان المثوية لإجابة عينة البحث وكانت النتيجة كما موضحة بالجدول .

جدول ٣

ت	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن المثوي
1	3	عنف المرأة ضد المرأة الناجم عن الغيرة والحسد	4,06	1,07	81,2
2	9	صعوبة الاشتراك في المؤتمرات والدورات خارج العراق	4	1,21	80
3	1	اعتقاد المسؤولين ان المرأة غير قادرة على حل المشكلات العمل اليومي	3,9	1,11	78
4	4	الاحساس بعدم تقبل المرؤوسين الرجال لفكرة تولي المرأة للمواقع القيادية	3,81	1,12	76,2
5	11	تعرض المرأة لصراع الادوار كونها زوجة ،ام ،اخذت مع كونها مسؤولة	3,76	1,18	75,2

			ادارية وانعكاسات ذلك سلبا عليها		
75	1,16	3,75	صعوبة مواكبة البحث العلمي والتدريس بسبب الانشغال بالأعمال الادارية	7	6
74,8	1,06	3,74	كثرة متطلبات العمل الاداري وصعوبته	5	7
74,6	1,13	3,73	الاضطرار للتأخر في الدوام الى ساعات متأخرة وانعكاس ذلك سلبا على التزامها الاسرية	12	8
74,6	1,13	3,73	عدم توفر ظروف عمل مناسبة	14	9
73,6	1,11	3,68	اعتقاد المسؤولين ان المرأة القيادية اقل قدرة على اتخاذ القرار الصائبة	2	10
73,6	1,17	3,67	عدم القدرة على التمتع بالإجازات الاعتيادية اسوة بالأخريات	15	11
71,8	1,21	3,64	صعوبة دخول الدورات التدريبية في المجالين العلمي او الاداري بسبب ضرورة التواجد وعدم الانقطاع	8	12
7,8	1,21	3,59	عدم تناسب الراتب والمخصصات الممنوحة مع الجهد العالي المبذول	13	13
69	1,25	3,45	التأثيرات النفسية	21	14

			والتغيرات الجسدية للحمل والولادة		
68,2	1,23	3,41	ضعف الحافز والرغبة في تسلم مواقع قيادية	18	15
65,6	1,28	3,28	ضعف مقاومة المرأة للضغوط النفسية الناجمة عن العمل	20	16
63,4	1,25	3,17	احتكام المرأة الى العاطفة اكثر من العقل في التعامل مع القضايا الادارية	19	17
61,8	1,27	3,9	عدم تقبل الاب او الزوج او الاخ لفكرة تقلد المرأة للمراكز القيادية	10	18
60,6	1,25	3,3	ضعف المؤهلات والخبرة الوظيفية	6	19
60,2	1,37	3,01	ضعف ثقة المرأة بقدراتها على اتخاذ القرارات الصائبة والرشيده	16	20
60,2	1,3	3,01	الخوف من الفشل	17	21
58,2	1,36	2,91	ضعف قدرة المرأة على المطالبة بحقوقها	24	22
58,2	1,36	2,91	ضعف الحزم الاداري لدى المرأة ٢,٩	23	23
57,2	1,25	2,86	ضعف قدرة المرأة على تحمل مسؤولية العمل القيادي والاداري	22	24

ومن ملاحظة الجدول اعلاه يتبين ان العائق (عنف المرأة ضد المرأة الناجم عن غيرة والحسد) حصل على اعلى وزن مئوي بلغ (٨١,٢) بالدرجة الاولى بالنسبة للتدريسية الجامعية اما العائق صعوبة الاشتراك في المؤتمرات والندوات خارج العراق فقد جاء بالمرتبة الثانية بالوزن المئوي ٨٠% اما العائق الاعتقاد المسؤولين ان المرأة غير قادرة على حل المشكلات العمل اليومي فقد جاء بالمرتبة الثالثة بوزن مئوي ٧٨% اما العائق الاحساس بعدم تقبل المرؤوسين الرجال لفكرة تولي المرأة الموقع القيادي فقد جاء بالمرتبة الرابعة بوزن مئوي ٧٦,٢ وجاء العائق تعرض المرأة لصراع الادوار كونها زوجة او ام او اخت مع كونها مسؤولة ادارية وانعكاسات ذلك سلبا عليها بالمرتبة الخامسة بوزن مئوي ٧٥,٢ وكان العائق صعوبة مواكبة البحث العلمي والتدريس سبب الانشغال بالأعمال الادارية جاء بالمرتبة السادسة بوزن مئوي قدره ٧٥ وجاء العائق كثرة متطلبات العمل الاداري وصعوبته بالمرتبة السابعة بوزن مئوي قدره ٧٤,٨ وجاء العائق الاضطرار للتأخر في الدوام الى ساعات متأخرة وانعكاس ذلك سلبا على التزاماتها الاسرية فقد جاء بالمرتبة الثامنة وبوزن مئوي مقدار ٧٤,٦ وجاء العائق عدم توفر ظروف عمل مناسبة بالمرتبة التاسعة بوزن مئوي ٧٤,٦% وجاء العائق اعتقاد المسؤولين ان المرأة القيادية اقل قدرة على اتخاذ القرارات الصائبة بالمرتبة العاشرة بوزن مئوي قدره ٧٣,٦% ومن الملاحظة المعوقات العشرة ترى انها قد غطت اغلب مجالات الاستبانة وهي الجوانب التنظيمية والعلمية والاسرية والمادية وعلى العموم فان جميع المعوقات الموضحة في الجدول ٣ حصلت على الاوزان 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 ذيل قائمة المعوقات من حيث درجة حدتها وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشهابي ومحمد، ٢٠٠١ التي ظهرت ان المعوقات الشخصية لها اثر بالنسبة للمرأة العراقية واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحسين ٢٠١١ في الاردن التي ظهرت ان اهم المعوقات هي محدودية طموح المرأة وعدم ثقته 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 نتائج دراسة كالانكسي وآخرون، ٢٠٠٣ في الولايات المتحدة التي اظهرت ان الصورة النمطية السلبية للمرأة كانت من اهم المعوقات وصولها الى المواقع القيادية وتعد نتيجة هذه مؤشرا ايجابيا عن المرأة العراقية وهي انعكاس طبيعي للإنجازات التي تحققت للمرأة العراقية بعد ٢٠٠٣ إذ ضمن الدستور العراقي في ٢٠٠٥ وجود الكوتا بنسبة ٢٥% في السلطات التشريعية والتنفيذية القضائية زويني، ٢٠١٥:٢٣) وقد عكست هذه النتيجة مستوى الثقة العالي بالنفس لدى التدريسية الجامعية واستعدادها لتولي المناصب القيادية الجامعية .

صعوبة مواكبة البحث العلمي والتدريس بسبب الانشغال بالاعمال الادارية	علمي	٢٢	%٢٩,٣٣	١١,٥٣٦	٢٨	%٣٧,٣٣	١٢	%١٦	٧	%٩,٣٣	٤	%٤	١١,٥٣٦
الانساني													
انساني		٤٠	%٥٣,٣٣	٠	%٠	٠	%٠	٢٢	%٢٩,٣٣	١٠	%١٣,٣٣	٠	%٠
٥	١١	٥	%٣٧,٣٣	١٥,٥١٠	١١	%٣٨,٦٦	١٦	%١٢	٩	%٢٥,٣٣	٠	%٠	١٥,٥١٠
كثرة متطلبات العمل الاداري وصعوبته	علمي	١١	%٣٧,٣٣	١٥,٥١٠	١١	%٣٨,٦٦	١٦	%١٢	٩	%٢٥,٣٣	٠	%٠	١٥,٥١٠
الانساني													
انساني		٢٢	%٢٩,٣٣	٣	%٥,٣٣	٤	%٣٠	١٩	%٢٥,٣٣	٢٤	%٣٠	٤	%٥,٣٣
٦	١٢	٦	%١٤,٦٦	١١	%٣٨,٦٦	٢٩	%٢٠	١٥	%٢٠	١٥	%١٤,٦٦	١١	%٣٨,٦٦
الاضطرار للتاخر في الدوام الى ساعات متاخرة وانعكاس ذلك سلبا على التزامها الاسرية	علمي	١٢	%١٤,٦٦	١١	%٣٨,٦٦	٢٩	%٢٠	١٥	%٢٠	١٥	%١٤,٦٦	١١	%٣٨,٦٦
الانساني													
انساني		٢٧	%٣٦	١٥	%٩,٣٣	٧	%٦,٦٦	١٨	%٢٠	١٨	%٢٤	٥	%٦,٦٦
٧	١٢	٧	%٢٨	٢١	%٦,٦٦	٥	%٦,٦٦	١٦	%٣٣,٣٣	١٦	%٢١,٣٣	٥	%٦,٦٦
عدم تناسب الرتب والمخصصات الممنوحة مع الجهد العالي المبذول	علمي	١٢	%٢٨	٢١	%٦,٦٦	٥	%٦,٦٦	١٦	%٣٣,٣٣	١٦	%٢١,٣٣	٥	%٦,٦٦
الانساني													
انساني		٤٦	%٦١,٣٣	٠	%٢,٦٦	٢٦,٦٦%	٥	%٢٥,٣٣	١٩	%٢٥,٣٣	٥	%٢,٦٦	٢٦,٦٦%
٨	١٣	٨	%٢٨	٢١	%٦,٦٦	٥	%٦,٦٦	١٦	%٣٣,٣٣	١٦	%٢١,٣٣	٥	%٦,٦٦
عدم تناسب الراتب والمخصصات الممنوحة مع الجهد العالي المبذول	علمي	١٣	%٢٨	٢١	%٦,٦٦	٥	%٦,٦٦	١٦	%٣٣,٣٣	١٦	%٢١,٣٣	٥	%٦,٦٦
الانساني													
انساني		٤٦	%٦١,٣٣	٠	%٢,٦٦	٢٦,٦٦%	٥	%٢٥,٣٣	١٩	%٢٥,٣٣	٥	%٢,٦٦	٢٦,٦٦%
٩	١٥	٩	%٣٣	١٠	%٢١,٣٣	١٦	%٣٣	٢٣	%٢٥,٣٣	١٩	%٣٣	٣	%٣
الخوف من الفشل	علمي	١٥	%٣٣	١٠	%٢١,٣٣	١٦	%٣٣	٢٣	%٢٥,٣٣	١٩	%٣٣	٣	%٣
الانساني													
انساني		٤٠	%٥٣,٣٣	٠	%٤	٣	%١٢	٩	%٢٦,٣٣	٩	%١٢	٣	%٤

١٠	٢٠	ضعف مقاومة المرأة للضغوط النفسية الناجمة عن العمل	علمي	٢٥	١٨	٣٣,٣٣
٢٤	٢٥	٣	٣٣,٣٣	٤	١	١٥,٦٩٩
انساني	٢٥	%٣٣,٣٣	٢٨	%٣٧,٣٣	٧	٩,٣٣%
%٤						١٢% ٣

قيمة كاي الجدولية بدرجة حرية ٤ ومستوى دلالة ٠,٠٥ (٩,٤٩)

وتبين من الجدول 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 ينظرن الى هذه المعوقات على انها الاسباب المباشرة التي تحول دون وصولهن للمواقع القيادية اكثر من ذوات التخصص العلمي ، وقد يكون مرد من ذلك طبيعية العلاقات العلمية والاجتماعية التي يفرضها التخصص الانساني بين الزميلات مقارنة بذوات التخصص العلمي .

ب- الفروق في المعوقات على وفق متغير اللقب العلمي

بغية معرفة الفروق بين التدريسيات في النظر الى المعوقات بحسب الالقاب العلمية فقد تم دمج (استاذ واستاذ مساعد) وكان عددهن (٣٢) تدريسية ومن كلا التخصصين (مدرس ومدرس مساعد) وعددهن ١٢ وذلك تحقيقا لضمان دقة النتائج وعدم تشتتها وقد استعملت الباحثتان مربع كاي من خلال مقارنة تكرارات كل فقرة في المقياس ودلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية في بعض الفقرات عند مستوى دلالة ٠,٠٥ كما في جدول ٥

الدالة	قيمة كاي المحسوبة	بدرجة قليلة جدا		بدرجة قليلة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		بدرجة كبيرة جدا		اللقب /البدايل	تسلسل الفقرة	تسلسل الفقرة	ن
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد				
المدرس والمدرس المساعد	11,882	0,0%	0	2,6%	2	37,9%	3	21,8%	7	62,5%	20	استاذ واستاذ	كثرة متطلبات العمل الاداري وصعوبته	5	1
		89,0%	1	2,6%	3	11,6%	13	41,0%	46	43,7	49	مدرس ومدرسين			

قيمة مربع كاي بدرجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) هي (٩,٤٩) وتبين من الجدول ان الفروق في المعوقات على وفق اللقب العلمي لصالح فئة المدرس والمدرس المساعد في المعوقات التي ظهر فيها فرق ذو دلالة احصائية وهي كل من المعوقات التنظيمية والعلمية والشخصية على التوالي يفسر ذلك بنقص الخبرة لدى ذوات الدرجات العلمية الوائنة اللواتي يكن مشغولات بتأسيس حياتهن الاسرية ولايزلن في بداية تشكيل هويتهم الجامعية ظهر الاحساس بان كثرة متطلبات العمل الاداري وصعوبته عائق امام تسنمهن المواقع القيادية في الجامعة .

المؤشرات العامة المستخلصة من البحث التي تحول دون وصول المرأة الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي يمكن تحديدها .

١. المعوقات تزداد حدة عندما يتعلق الامر بالجانب التنظيمي والعلمي والاسري والمادي تتابعيا.
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 بان المعوقات التنظيمية كانت بالمرتبة الاولى ،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 بالأعمال الادارية وصعوبة الدخول بالدورات التدريبية في المجالين العلمي والادارية بسبب ضرورة التواجد وعدم الانقطاع بروزا واضحا لدى تدريسيات الجامعة .
٥. اكدت النتائج تأثير المعوقات الاسرية الناجمة عن تعرض المرأة لصراع الادوار كونها زوجة او اما او اختاً مع كونها مسؤولة ادارية وانعكس ذلك سلبا عليها واضطرار المرأة الى التأخر في الدوام الى ساعات متأخرة وانعكاس ذلك سلبا على التزامها الاسري .
٦. كان للمعوقات المادية بروزاً واضحاً في رأي عينة البحث بعدم تناسب الراتب مع الجهود المبذولة وعدم توفر ظروف عمل مناسبة .
٧. لم يظهر ان المعوقات الشخصية تأثير على التدريسية في الوصول للمواقع الادارية الجامعية وتلك نتيجة ايجابية تعكس مستوى الثقة بالنفس العالي لدى التدريسية الجامعية كيف لا وهي بالأصل 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 مجالات كلها وهي لصالح ذوات التخصص الانساني (اي ان المعوقات الاكثر 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 القيادية الادارية والاخذ بنظر الحسبان الانشغال الدائم بالعمل الاداري وصعوبة انجاز المهام البحثية والتدريسية مقارنة بقربناهم المتفرغات لذلك فقط.

ب- الاهتمام بعملية التدريب المتواصل للقيادات النسوي بواسطة تسهيل اجراءات الايفاد للخارج للقيادات الجامعية سواء للاشتراك في المؤتمرات العلمية او الندوات او الدورات التدريبية التي لها الاثر الكبير في تعزيز قدراتهن في مجال عملهن وتخصصهن .

المقترحات :

١. اجراء دراسة مماثلة عن معوقات وصول المرأة الى المواقع الادارية في جامعات عراقية او عربية اخرى
٢. الاستفادة من اداة البحث الحالي لأجراء دراسة مقارنة بين الجامعات في المحافظات الجنوبية والشمالية في ابراز المعوقات التي تعاني منها تدريسيات تلك الجامعات في الوصول للمواقع الادارية القيادية
٣. اجراء دراسة للتقصي عن معوقات الوصول الى المواقع القيادية التي تعاني منها التدريسيات في المراكز البحثية في الجامعات العراقية .

Gray,peter2002:psychology for the edition new your worth publish.

*Mehrens W A &Lehman IJ1972:MEASUREMENT AND EVALUATION IN EDUCATION AND PSYCHOLOGY holt Rinehart &Winston , Inc.

Recommendations:

1. Reconsidering the quorum of research and teaching for the teaching staff in the administrative leadership positions and taking into consideration the constant preoccupation with administrative work and the difficulty of completing the research and teaching tasks compared to their peers who are devoted to that only.
2. Paying attention to the process of continuous training for women leaders by facilitating the procedures for sending abroad to university leaders, whether to participate in scientific conferences, seminars or training courses that have a great impact on enhancing their capabilities in their field of work and specialization.

The proposals:

Conducting a similar study on the obstacles facing women's access to administrative positions in other Iraqi or Arab universities

1. To benefit from the current research tool to conduct a comparative study between universities in the southern and northern governorates in highlighting the obstacles faced by the teaching staff of these universities in accessing leadership administrative positions
2. Conducting a study to investigate the obstacles to accessing leadership positions that female teachers in research centers in Iraqi universities suffer from.

المصادر

١. * الجندي ، احمد نزيه ، ٢٠٠٩: اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية :دراسة مسحية في ولايات مسقط وصحار والرسناق ،مجلة جامعة دمشق ،المجلد ٢٥، ع ٤/٣، ص: ٢١١-١٧٩.
٢. * الكعبي ،سهام مطشر ،٢٠١٩: معوقات وصول المرأة المواقع القيادية في الوسط الجامعي من وجهة نظرها. العدد ٦٠، المجلد ١٦، مجلة البحوث التربوية والنفسية .
٣. * الحسين ،ايمان بشير محمد ،٢٠١١: السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها ،مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٧، ع ٤، ٤٢٢/٣-٤١٣.
٤. * 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.
٥. * الشهابي ،انعام ومحمد موفق، ٢٠٠١: مشكلات تبوء المرأة للمواقع القيادية من وجهة نظر القيادات النسائية التجربة العراقية ،ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الاقيادات الابداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للادارة العربية ،المنظمة العربية للتنمية الادارية ،القاهرة.
٦. * علي، ابتهاج احمد، ٢٠٠٣: المرأة وانماط القيادة الادارية المؤتمر السنوي للعام الرابع في الادارة القيادة الابداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي، دمشق، سوريا ،١٣-١٦ اكتوبر .
٧. * 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، ٢، ٢٠١٢.
٨. * عشوي ،مصطفى ،بوسنة محمود وخليفة ،بتولب وعبدالله ،يارا ،٢٠١٣: الندوة الاقليمية حول المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية ،الكويت ،١٠-١١ مارس ٢٠١٣.
٩. * الغامدي ،فوز ،٢٠١٥: معوقات وصول المرأة السعودية الة المناصب القيادية في القطاع العام دراسة ميدانية على عينة من موظفات الجامعة الملك عبد العزيز جدة ،رسالة ماجستير ،قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.
١٠. * محمد فيصل يونس ،٢٠٠٥: المعوقات الادارية للهيئات التدريسية في كليات التربية بجامعة بغداد ،بحث من اصدارات مركز البحوث التربوية والنفسية ،جامعة بغداد ،العراق.

References

1. Al-Jundi, Ahmad Nazih, 2009: Attitudes of Omani male and female workers towards women assuming leadership administrative positions: a survey study in the states of Muscat, Sohar and Rustaq, Damascus University Journal, Volume 25, Issue 3/4, pp: 211-179.
2. Al-Kaabi, Siham Mutashar, 2019: Obstacles to women's access to leadership positions in the university community from her point of view, Issue 60, Volume 16, Journal of Educational and Psychological Research.
3. Al-Hussein, Iman Bashir Muhammad, 2011: The traits and skills that characterize the Jordanian woman leader and the obstacles that she faces, Damascus University Journal, Volume 27, No. 3 / 4, 422-413.
4. Zwaini, Bushra, 2015: Patterns of political participation of Iraqi women after the establishment of the Iraqi state: Study and analysis, political file, bi-monthly file issued by the Center for International and Strategic Studies – University of Baghdad.
5. Al-Shehabi, Anaam and Muhammad Muwaffaq, 2001: Problems of Women Adopting Leadership Positions from the Point of View of Women Leaders The Iraqi Experience, a working paper presented to the Creative Leadership Conference in Facing Contemporary Challenges of Arab Management, Arab Organization for Administrative Development, Cairo.
6. Ali, Ibtihaj Ahmed, 2003: Women and Management Leadership Styles, Fourth Year Annual Conference in Management, Creative Leadership for Institutional Development and Development in the Arab World, Damascus, Syria, October 13-16.

-
7. Ali, Al-Taher Muhammad, 2012: Individual and collective leadership A comparative study between the two types of male and female leadership at Sudan University of Science and Technology, Sudan University of Science and Technology Journal, Journal of Science and Technology, November, 2012,2.
 8. Ashwi, Mustafa, Bosna Mahmoud and Khalifa, Batulb and Abdullah, Yara, 2013: Regional Symposium on Women in Leadership and Decision-Making Positions in Arab Countries, Kuwait, 10-11 March 2013.
 9. Al-Ghamdi, Fawz, 2015: Obstacles to the access of Saudi women to leadership positions in the public sector, a field study on a sample of university employees, King Abdulaziz Jeddah, a master's thesis, Department of Sociology and Social Service
 10. Muhammad Faisal Yunus, 2005: Administrative Obstacles for Teaching Bodies in Faculties of Education at the University of Baghdad, a study published by the Center for Educational and Psychological Research, University of Baghdad, Iraq.
 11. *Gray, peter 2002: psychology for the edition new your worth publish.
 12. *Mehrens W A & Lehman IJ 1972: MEASUREMENT AND EVALUATION IN EDUCATION AND PSYCHOLOGY holt Rinehart & Winston , Inc.