



عزوف النساء عن تولي المناصب القيادية العليا

Women's reluctance to assume senior leadership positions

أ.م.د. سهام عبدالله حسين

جامعة ديالى/ كلية التربية للعلوم الانسانية

Abstract

The aim of the current research is to identify:

1-Reasons for the reluctance of women (teachers) to assume senior leadership positions.

2-Statistically significant differences in the reasons for the reluctance of women (teachers) to assume senior leadership positions according to the variable of degree (Master's - Doctorate) and academic title (Assistant Professor - Professor.)

The researcher built a measure of the reluctance of women (female teachers) to assume senior leadership positions, which consists of (30) items, and after confirming its psychometric properties, it was applied to a sample of (200) female teachers from Diyala University colleges. After analyzing the data and processing it statistically, the results of the research indicated The reasons for reluctance to assume senior leadership positions are primarily administrative reasons, followed by social and psychological reasons. The study made some recommendations and proposed a number of solutions to activate the role of women in assuming senior leadership positions within institutions of higher education and scientific research

Email:

Saham.ps.hum@uodiyala.edu.iq

Published: 1- 6-2024

Keywords: العزوف – المناصب
القيادية العليا

هذه مقالة وصول مفتوح بموجب ترخيص

CC BY4.0

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

المخلص

هدف البحث الحالي الى التعرف على :-

- 1-أسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا.
 - 2-الفرق ذات الدلالة الاحصائية في اسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا تبعاً لمتغير الشهادة(ماجستير- دكتوراه) و اللقب العلمي(أستاذ مساعد- أستاذ).
- قامت الباحثة ببناء مقياس عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا والذي يتكون من (30) فقرة وبعد التأكد من خصائصه السايكومترية تم تطبيقه على عينة من تدريسيات كليات جامعة ديالى والبالغ عددهن (200) تدريسية ، وبعد تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً أشارت نتائج البحث الى ان أسباب العزوف عن تولي المناصب القيادية العليا هي أسباب إدارية بالدرجة الأولى تليها الأسباب الاجتماعية والنفسية . وقد أوصت الدراسة ببعض التوصيات واقترحت جملة من الحلول لتفعيل دور المرأة في تسنم المناصب القيادية العليا في داخل مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي .

الفصل الأول

التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث :-

على الرغم من الرغبة الشديدة من قبل التدريسيين على الترشيح للمناصب القيادية العليا في جامعة ديالى نرى على النقيض من ذلك عزوف التدريسيات عن تولي المناصب القيادية العليا وهذه المشكلة تواجه القيادات العليا في مؤسسات التعليم العالي عموماً وجامعة ديالى خصوصاً الأمر الذي يتطلب الدراسة والبحث عن أسباب هذا العزوف والوصول الى عدد من التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في حل هذه المشكلة لذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:-

- 1-أسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا.
- 2-الفرق ذات الدلالة الإحصائية في اسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا تبعاً لمتغير الشهادة(ماجستير- دكتوراه) و اللقب العلمي(أستاذ مساعد- أستاذ).

ثانياً: أهمية البحث :-

يعد التعليم العالي من العناصر المهمة التي لها تأثير مباشر على اداء المؤسسات وتمكينها من تحقيق أهدافها التي تسهم في تكوين المجتمع وبلورة ملامحة في الحاضر والمستقبل معاً فالتعليم العالي بمختلف مؤسساته يؤدي دوراً مهماً في حياة الامم والشعوب فقد يصنع حاضرها ويطمح لمستقبل افضل (السامرائي ، ٢٠٠٣ : ٦) وتعد الجامعات من اهم المؤسسات التربوية والتعليمية التي تعمل على إثراء المعرفة واعداد القوى البشرية المؤهلة علمياً وفكرياً وخلقاً وسلوكاً (الماشى، ١٩٩٨ : ٢٢) حيث تقوم الجامعة بتأهيل وتنمية الموارد البشرية وتجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وفي تأكيد دور الجامعة وأهميتها يمكن القول ان بقاء المجتمع يعتمد اعتماداً كلياً على الجامعات (عبد، ٢٠٠٧ : ٧٣) . لذا يفترض بالجامعات ان تأخذ بيد المجتمع الى افاق المستقبل وفتح ابواب الأمل وتنهض بها في المجالات العلمية والتربوية والتعليمية كما انها تفتح المجال امام العقل وتمهد الطريق امام جميع العاملين في المؤسسات بإنارة السبل لها ورفع مستوى الوظائف الأكاديمية والعلمية بصورة متكاملة لدى أعضاء الهيئة التدريسية (الدوري ، 1985 : 51)

ويعتمد نجاح اي مؤسسة في تأدية مهامها على كيفية اختيار وتدريب العناصر البشرية الفعالة والمؤهلة للعمل والذي يحفظه بمزيد من المعارف والمهارات والخبرات للتعامل مع الآخرين حيث ان الهدف

الرئيسي لأي مؤسسة يجب ان يركز على توفير الخبرات الادارية وبرامج التدريب المناسبة للمدربين والموظفين لتطوير ورفع مستوى ادائهم من اجل تعزيز وصقل إمكاناتهم العلمية والادارية بما يجعلهم يتصفون بالمهارات والقدرات التي تساعد على تحقيق الاهداف المنشودة (الحريري، ٢٠٠٨ : ١٥٨ – ١٥٩) لذا لا بد للجامعة من جهاز اداري تتوافر فيها عناصر الادارة الفعالة لتحقيق اهدافها ويرى بعض المختصين بأن العملية التعليمية والتربوية في الجامعة تعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة الجهاز الاداري ومدى توافر مجموعة من القادة ذوي الكفاءة الادارية العالية والذي لديهم القدرة على اتباع الاساليب التربوية الحديثة في عملية البناء الفكري والأخلاقي لهم (الناييف والشريف، ٢٠٠٤ : ٢). إذ أن معظم الجامعات في مختلف الدول تسعى للوصول الى مكانة عالية متميزة وتختلف الجامعات من خلال ما تقوم به من مهام وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة و الفاعلية معتمدة بذلك على مجموعته من الركائز والدعائم ولعل أهمها أعضاء الهيئة التدريسية (2; Ayaserah , 2006) ويعد عضو الهيئة التدريسية النواة التي يركز عليها التعليم العالي بشكل عام والجامعة بشكل خاص حيث يعد العنصر الرئيسي والموجة في العملية التربوية والإدارية وعلى كفاءته ونتاجه يتوقف نجاح الجامعة في اداء مهمتها وبه يقاس تقدمها في العالم فعلى كاهله يقوم صرح الجامعة بل ان وجود الجامعة وبقائها مرتبط بوجود اعضاء هيئة التدريس القادرين على القيام بالدور المنوط بهم ويعد اعضاء هيئة التدريس من الموارد الرئيسية حيث ينظر اليهم بانهم القادرين على ايجاد البيئة التربوية والتعليمية المناسبة داخل الحرم الجامعي (2; Ayasrah , 2006)

وحيث ان الجامعات تقوم بتسهيل وتنمية الموارد البشرية وجعلها قادرة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وفي تأكيد دور التدريسيات في عملية التنمية الشاملة والقيام بأدوار قيادية وتحمل المسؤولية والحاجة لها في عملها في مؤسسات التعليم الحالي وهذا يأتي مع ارتفاع عدد التدريسيات المنتسبات في مؤسسات التعليم العالي على المستوى الاداري والاكاديمي. وعلى الرغم من التقدم الذي أحرزته النساء في ميدان العمل الا ان نسبة توليهن للمناصب القيادية العليا لا يزال دون مستوى الطموح ، حيث لازلن يعانين من انعدام المساواة في توليهن للمناصب القيادية العليا والعراق كغيره من دول العالم في انه على الرغم من تراجع حدة التحديات التي تواجه النساء في المناصب القيادية العليا الا انه لا يزال هنالك بعض الصعوبات والمعوقات التي تحول دون قيامهن بأدوار قيادية حيث تشير دراسة اليعقوبي وآخرون (2012) الى ان هناك الكثير من الصعوبات والمعوقات التي تعيق ارتقاء المرأة للمناصب القيادية العليا وقد صنفتها المعوقات الى (أسرية ، اجتماعية ، إدارية وأكاديمية). (اليعقوبي، 2012: 5) كما تشير دراسة الغامدي (2013) الى ان هناك الكثير من المعوقات الثقافية والشخصية التي تمنع المرأة من الوصول الى المناصب القيادية العليا والتي لها الأثر الكبير في ضعف رغبتها في تولي المناصب القيادية العليا. (الغامدي، 2013: 3) .

وقد أحست الباحثة و من خلال عملها ان هناك الكثير من التدريسيات لا يرغبن بالعمل الاداري ويمتنعن عن تولي المناصب القيادية العليا لأسباب واعتبارات عدة وليس لأنهن غير قادرات على تحمل المسؤولية عند توليهن للمناصب وليس لأنهن لا يثبتن نجاحهن في تولي المناصب القيادية العليا في مؤسسات التعليم العالي وادارة تلك المؤسسات لذا ارتأت الباحثة الوقوف على الاسباب التي تؤدي الى عزوف النساء عن تولي المناصب الادارية العليا ومحاولة التوصل الى حلول ومقترحات من شأنها ان تساهم في تعزيز رغبة التدريسيات في تولي المناصب القيادية العليا ومشاركتهن في العملية الادارية الأمر الذي من شأنه ان يساهم في تطوير عمل المؤسسات بشكل عام والمرأة بشكل خاص نظرا لما تمتلكه المرأة من مهارات وقدرات تساعد على تطوير العمل الاداري في داخل مؤسسات التعليم العالي ويمكن تلخيص اهمية البحث الحالي ضمن محورين رئيسيين هما:-

المحور الأول:- الجانب النظري:-

- 1-أهمية الشريحة التي يدرسها البحث الا وهي شريحة النساء (التدريسيات) واللاتي لهن دور كبير في تقدم المجتمع .
- 2-تعد هذه الدراسة الاولى (حسب علم الباحثة) التي تبحث عن اسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا في جامعة ديالى عموماً وكلية التربية للعلوم الإنسانية خصوصاً .
- 3-تعالج مشكله واضحة لدى الجميع وهي قلة التدريسيات في تولي المناصب القيادية العليا في مؤسسات التعليم العالي عموماً جامعة ديالى خصوصاً .

المحور الثاني:-الجانب التطبيقي:-

- 1-تفيد نتائج هذا البحث في التعرف على اسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا وتقديمها الى الجهات المسؤولة وتقديم الحلول المناسبة لها.
- 2-يساعد البحث في نشر الوعي بأسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن العمل الاداري عموماً والمناصب القيادية العليا خصوصاً.
- 3-يسهم البحث في الخروج بعدد من التوصيات والمقترحات العملية التي تسهم في حل هذه المشكلة.

ثالثاً: أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

- 1-اسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا.
- 2-الفرق ذات الدلالة الاحصائية في اسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا تبعاً لمتغير الشهادة(ماجستير- دكتوراه) و اللقب العلمي(أستاذ مساعد- أستاذ).

رابعاً:حدود البحث :-

تمثلت حدود البحث الحالي بما يلي :-

- 1-الحد البشري : تدريسيات كليات جامعة ديالى
- 2-الحد المكاني : كليات جامعة ديالى
- 3-الحد الزمني : العام الدراسي (2022 - 2023)

خامساً: تحديد المصطلحات :-

اولاً: العزوف :-

عرفة كل من :-

- 1- الرازي (1462) بانه "الزهد عن الشيء او الانصراف عنه " (الرازي ، 1462: 43)
- 2- زياد (1440) بانه "عزف في الصحاح في اللغة عزفت نفسي عن الشيء تعزف وتعزف عزوفاً ، أي زهدت منه او انصرفت عنه وفي الاصطلاح عدم الرغبة في الشيء او البعد عنه " (زياد ، 1440 : 23)

التعريف الادبي : عدم رغبة التدريسيات في تولي المناصب القيادية العليا في مؤسسات التعليم العالي والابتعاد عن العمل الاداري لكثرة المهام والمسؤوليات الادارية
التعريف الاجرائي : هو الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبات عند أجابتهن على فقرات المقياس .

ثانياً : المناصب القيادية العليا:-

يعرفها كل من :-

- 1-احمد (2011) بانها " مناصب نوعية للتأطير ذات الطابع هيكلية او وظيفية وتقع منظمات التكفل بتأطير النشاطات الادارية والفنية في المؤسسات والادارات العمومية" (احمد ، 2011: 78)

2-رضوان (2020) بانها "المناصب القيادية التقليد منصب في مؤسسات التعليم العالي لـ(رئاسة جامعة ، عمادة كلية ، رئاسة قسم) " (رضوان 2020 ، 9) التعريف الادبي : هي المراكز الادارية العليا في مؤسسات التعليم العالي مثل رئيس قسم وعميد كلية ورئيس جامعة التعريف الإجرائي : هو الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبات عند أجابتهن على فقرات المقياس .

الفصل الثاني وينقسم إلى محورين الإطار النظري ودراسات سابقة

المحور الأول : الإطار النظري:-

أولاً: معوقات وصول المرأة للوظائف القيادية والإدارية العليا .

1-المعوقات الاجتماعية والثقافية : ويمكن ان نوضح هذه المعوقات بما يلي:-

- أ- التنشئة الاجتماعية .
 - ب-المناخ الثقافي العام.
 - ج- العادات والتقاليد.
 - د- التأويل المتعسف للشريعة الإسلامية .
 - هـ- محتوى العملية التعليمية.
- #### 2- معوقات التنظيمية : ويمكن ان نوضح هذه المعوقات بما يلي:-
- أ- الثقافة التنظيمية غير المريحة.
 - ب- تفضيل التماثل في النوع كأساس لقرارات الترقية
 - ج- الاستبعاد من شبكات العلاقات الغير الرسمية .
 - د- تأثير الانطباعات الشخصية المسبقة .
 - هـ- مدى توافر القدوة المدربة
 - و- التدريب ومهارات القيادة

3-المعوقات الشخصية : . ومن امثلة هذه المعوقات مايلي:-

- أ- النظرة الدونية للمرأة.
 - ب- صعوبة التوفيق بين دور المرأة في العمل وفي الأسرة.
- قدرة المرأة على الانتقال الجغرافي. (شليبي ، ٢٠١٨ : ٦٢٨)

ثانياً : مفهوم النظرية النسوية:-

تشير الادبيات الى ان مفهوم الجنس (النوع الاجتماعي) والذي ظهر في ثمانينيات القرن العشرين كمصطلح بارز استخدم في ادبيات الحركة النسوية ، وذلك لوصف خصائص الرجال والنساء المحددة اجتماعيا في مقابل تلك الخصائص المحددة بايلوجيا . وكاتجاه عام فان المصطلح يشير الى التفرقة بين الذكر والانثى على اساس الدور الاجتماعي لكل منهما تأثرا بالقيم السائدة . ولذا فان مفهوم النوع الاجتماعي طرح كبديل لمفهوم الجنس حيث يهدف الى التأكيد على ان جميع مايفعله الرجال والنساء وكل ما هو متوقع منهم ، فيما عدا وظائفهم الجسدية المتميزة جنسيا يمكن ان يتغير بمرور الزمن وتبعاً للعوامل الاجتماعية والثقافية المتنوعة . (دلال، 2017: 17) ويعرف مفهوم النظرية النسوية كما جاء في معجم ويبستر على أنها : "النظرية التي تناادي بمساواة الجنسين سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، وتسعى

كحركة سياسية إلى تحقيق حقوق المرأة واهتماماتها وعلى إزالة التمييز الجنسي الذي تعاني منه المرأة" (دلال، 2017: 1).

ثالثاً: النظرية النسوية الاصطلاحية (النسوية الليبرالية):-

تنتمي النسوية الليبرالية إلى المفكرين الليبراليين الأوائل أمثال روسو ولوك وهوبز المدافعين عن الحريات الشخصية واستقلالية الأفراد وتطور المجتمعات على أسس عقلانية قائمة على السببية وبعيدة عن الهيمنة الدينية. ورغم ذلك فإن إحدى مشكلات الفكر الليبرالي أنه ميز بين الرجل والمرأة بالنظر للحقوق السياسية والإرادة الشخصية؛ فلم يمتلك الفكر الليبرالي في بداياته الأولى النظرة الإنسانية الشاملة التي تشمل تحت مظلتها الرجال والنساء والأطفال، فقد كان الفكر محاصراً بالمشروع الرأسمالي الذي نظر للرجال بوصفهم القوة الاقتصادية الصاعدة، ونظر إلى النساء بوصفهن جيش الاحتياط الذي يمكن استغلاله وفق قوانين هذا المشروع. من هنا فقد كانت فكرة الحرية لدى الآباء الليبراليين المؤسسين فكرة تعني حرية الرجال دون غيرهم. وفي هذا السياق، حاول بعض المفكرين الليبراليين المحدثين أمثال (جون ستينورات ميل) استخدام مفهوم الحرية الشخصية لتطوير وضعية المساواة بين الرجل والمرأة، وبشكل خاص فيما يتعلق بالقدرة بالتملك والوصول إلى السوق؛ فقد ظلت الملكية وممارسة الأدوار المختلفة المرتبطة بها عاملاً هاماً في تقييم حالة المساواة القائمة بين المرأة والرجل وفقاً للمفكرين الليبراليين المحدثين. (Ferree, 2001: 6)

وعلى الرغم من النجاحات التي حققتها النظرية الليبرالية في دعم النساء على الدخول لسوق العمل وإنجاز ساعد على النيل من هيمنة الرجال وتحكمهم في فؤص العمل المتاحة فإنها كانت أقل نجاحاً في القضاء (على أشكال التمييز العنصري الغير معلنة في مؤسسات العمل والتي تمنع النساء من تحقيق تقدمها وارتقاء مناصب اسوة بما يحصل عليه الرجال) (التدريسين) فهناك سقف زجاجي غير مرئي يمنع المرأة من الترقية والحصول على مناصب اعلى في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي ووفقاً لكامل وواسكو Cambell and Wasco فإن النسوية الليبرالية قد دافعت عن حقوق المرأة من داخل النظام ذاته. فمن خلال دعواتها المختلفة مثل التشريع للمساواة بين الجنسين، والمساواة في الأجور وفرص العمل المتاحة، سعت إلى تغيير البنية القانونية للمجتمع مع البقاء عليه والحرص على مؤسساته. (Walters, 2005: 9)

رابعاً: الانتقادات التي وجهت للنظرية النسوية

1- تركز انتقادات المساواة بين الجنسين الى قلب نظرية المعرفة الحديثة ضمن النمو والتمايز بين فكر المساواة بين الجنسين (الراديكالي والاشتراكي) الذي ادى الى تحليل ناقد لنظرية التنمية .
2- لم ترقى النظرية النسوية الى المستوى المطلوب من حيث العمق الفكري والمعالجات الجادة لمشكلات النساء فليس هنالك حضور للفكر الفلسفي فيه ولا للبعد الحضاري الاسلامي باستثناء اعمال محدودة وبقي في معظمه قراءات ذاتية تركز على ضعف واضطهاد المرأة واستغلالها .

مبررات تبني الباحثة للنظرية (النسوية الاصطلاحية) (النسوية الليبرالية):-

- 1- تعد النظرية الأكثر شمولاً وتفسيراً لموضوع عزوف النساء عن تولي المناصب الادارية.
- 2- تعد هذه النظرية من اكثر النظريات التي دافعت عن حقوق النساء من داخل المؤسسة ذاتها
- 3- تعد هذه النظرية من أكثر النظريات التي استحدثت التشريعات المواكبة لتطور النساء وضمن حقوقها والمكتسبات المؤسساتية الخاصة بها .

المحور الثاني : الدراسات السابقة :-

1-دراسة اليعقوبي واخرون (٢٠١٢) بعنوان (معوقات عمل المرأة في القيادة الادارية العليا الجامعات العراقية جامعة كربلاء انموذجا)

تهدف الدراسة الى التحقق من الصعوبات التي تعيق ارتقاء المرأة المناصب القيادية العليا في الجامعات العراقية وبذلك فالاهمية النظرية تتمثل في التعرف على اهم المعوقات التي تحول دون نيل المرأة العراقية للقيادة الجامعية العليا والاهمية التطبيقية الى بناء مقياس المعوقات الخاص بالمرأة العراقية التي تحول دون نيلها للقيادة الجامعية فضلا عن التنبؤ للسلوك القيادي الامثل للمرأة العراقية في التعليم العالي وقد توصل البحث الى النتائج الاتية :-

1-وجود نسبة عالية من المعوقات الإدارية بالنسبة للمرأة كدراسية لتولي القيادة العليا في جامعة كربلاء وهذا ما بينته النسبة الاحصائية البالغة (0.001)

2-لا يوجد فرق بين الاقسام العلمية والانسانية في نوع الصعوبات التي تعاني منها المرأة العراقية كدراسية في جامعة كربلاء وهذا ما كشفت عنه النسبة المئوية البالغة (0.05) وعلى اثر ذلك اوصى الباحثون ومن ثم بينوا اقتراحاتهم البحثية المستقبلية للقيادة الخاصة بالمرأة في الجامعة (اليعقوبي ، 2012 : 5)

1-دراسة (الغامدي ، ٢٠١٣) بعنوان (معوقات وصول المرأة السعودية الى المناصب القيادية في القطاع العام)

هدفت الدراسة الى التعرف على معوقات وصول المرأة السعودية الى مناصب قيادية في القطاع العام حيث اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الاجتماعي حيث تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية نسبية مكونة من (١١١) موظفة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة واستخدمت اداة الاستبيان لجمع البيانات الإجابة على أسئلة الدراسة وهي : ما لمعوقات الثقافية والشخصية التي تمنع المرأة من الوصول الى المناصب القيادية في القطاع العام ؟ وقد توصلت الدراسة الى نتائج عدة من اهمها : المعوقات الشخصية ، وقلة طموح المرأة وضعف رغبتها حيث كان لها الأثر الأكبر في عدم وصولها لمناصب العليا وان المعوقات الثقافية ليست ذات اهمية في منع وصول المرأة الى المناصب القيادية وتتسم المرأة بالقدرة على التوفيق بين الأعباء الاسرية وابعاء عملها. (الغامدي ، 2013 : 3)

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات والبيانات، ثم مقارنتها وتفسيرها للوصول الى تعميمات مقبولة (بدر، 1979: 222)
اولاً: مجتمع البحث:-

يتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسيات كليات جامعة ديالى للعام الدراسي (2022 - 2023) وبذلك يتكون مجتمع البحث من (410) تدريسية ، موزعات بحسب الشهادة بواقع (127) ماجستير و (283) دكتوراه وموزعين بحسب اللقب العلمي بواقع (230) استاذ مساعد و (180) استاذ والجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1)
يوضح مجتمع البحث موزعين حسب الشهادة واللقب العلمي

المتغير	الشهادة		المجموع	القالطي		المجموع
	ماجستير	دكتوراه		استاذ مساعد	استاذ	
التربية الأساسية	24	50	74	34	40	74
التربية للعلوم الإنسانية	36	47	83	26	57	83
التربية للعلوم الصرفة	13	20	33	10	23	33
التربية البدنية وعلوم الرياضة	18	5	23	10	13	23
تربية المعاقاد	2	3	5	3	2	5
الفنون الجميلة	2	6	8	3	5	8
الادارة والاقتصاد	2	3	5	3	2	5
العلوم	20	45	65	25	40	65
العلوم الإسلامية	1	3	4	2	2	4
الهندسة	14	30	44	26	18	44
القانون والعلوم السياسية	4	9	14	6	8	14
الزراعة	5	7	11	3	8	11
الطب البيطري	10	6	11	4	7	11
الطب العام	156	12	22	8	14	22
المجموع	4	246	402	163	239	402

اثانياً: عينة البحث :-

اتبعت الباحثة أسلوب الطريقة التطبيقية العشوائية في اختيار عينة البحث من تدريسيات كليات جامعه ديالى والبالغ عددهن (200) تدريسية ومن مختلف الكليات والجدول رقم (2) يوضح ذلك

جدول (2)
يوضح عينة البحث موزعين حسب الشهادة واللقب العلمي

المتغير	الشهادة		المجموع	اللقب العلمي		المجموع
	سنة	دكتوراه		استاذ مساعد	استاذ	
التربوية الأساسية	13	13	26	13	13	26
العلوم الإنسانية	15	15	30	15	15	30
العلوم الصحية	10	10	20	10	10	20
الرياضية	10	10	20	10	10	20
و العالمة	10	10	20	10	10	20
تربوية	2	2	4	2	2	4
المقارن	5	5	10	5	5	10
الجمعية	3	3	6	3	3	6
والاقتصاد	10	10	20	10	10	20
المعلم	2	2	4	2	2	4
الاسلامية	10	10	20	10	10	20
الهندسة	3	3	6	3	3	6
القانون	3	3	6	3	3	6
الزراعة	10	10	20	10	10	20
الطب	4	4	8	4	4	8
الطب العام	10	100	200	100	100	200
المجموع	100	100	200	100	100	200

ثالثا : أداة البحث :-

لغرض تحقيق اهداف البحث كان لابد من توفر اداة لقياس عزوف النساء عن تولي المناصب القيادية العليا لدى تدريسيات كليات جامعة ديالى ، لذا تم الرجوع الى الادبيات والدراسات السابقة وبعض المقاييس التي لها علاقة بالمتغير حيث استطاعت الباحثة ان تحصل عليها وبذلك قامت الباحثة ببناء مقياس لعزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا لدى تدريسيات كليات جامعة ديالى.

رابعا:- إجراءات بناء المقياس : لغرض بناء المقياس قامت الباحثة باتباع الخطوات الآتية:-

1- اعداد فقرات المقياس بصيغتها الأولية:

أعدت الباحثة (٣٠) فقرة بصيغتها الأولية، لكل بعد (١٠ فقرات) بالتساوي وفقا للأهمية النسبية وقد وضعت بدائل اجابة مناسبة هي (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي ابدا) وحددت درجات التصحيح (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي

2- التحليل المنطقي للفقرات

لتحقيق هذا الغرض عرضت فقرات المقياس على عدد من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية ملحق (١) وطلبت منهم تحليل الفقرات منطقيا وتقدير مدى صلاحيتها ، اذ كانت نسبة اتفاق الخبراء على صلاحية الفقرات % ١٠٠ وبهذا الاجراء فان جميع الفقرات ستحلل احصائيا لحساب بعض مؤشرات القياسية

التحليل الإحصائي للمقياس

قامت الباحثة بتحليل الفقرات التي أعدت لقياس العزوف والبالغ عددها (٣٠) فقرة إحصائياً بهدف حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها

اختيار عينة التحليل الإحصائي

تكونت عينة التحليل الإحصائي من (٤٠٠) تدريسية ويعد هذا الحجم مناسباً إذ تشير أدبيات القياس النفسي إلى أن الحجم المناسب لعينة تحليل فقرات المقاييس النفسية يفضل أن لا يقل عن (٤٠٠) فرداً يختارون بدقة من أفراد المجتمع الإحصائي. اختيرت هذه العينة باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة من تدريسيات جامعة ديالى ، اختيرت عشوائياً ومن مختلف كليات الجامعة، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

عينة التحليل الإحصائي لمقياس العزوف

ت	الكليات	عدد التدريسيات	ت	الكليات	عدد التدريسيات
1	التربية الأساسية	74	8	العلوم	65
2	التربية للعلوم الإنسانية	81	9	العلوم الإسلامية	4
3	التربية للعلوم الصرفة	33	10	الهندسة	44
4	التربية الرياضية والعلوم البدنية	23	11	القانون	14
5	تربية المقداد	5	12	الزراعة	11
6	الفنون الجميلة	8	13	الطب البيطري	11
7	الادارة والاقتصاد	5	14	الطب العام	22
	المجموع	229	المجموع	171	المجموع

تمييز الفقرات

طبق المقياس على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (٤٠٠) تدريسية ، وتم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد تمييز جميع فقرات مقياس العزوف ، وتبين ان جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى دلالة (0,05) لان قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيم الجدولية البالغة (١,٩٦) والجدول (4) يوضح ذل

جدول (4)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا ونتائج الاختبار التائي لحساب تمييز فقرات مقياس (العزوف)

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدالة (0,05)
	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري		
1	3,114	1,327	32,181	1,913	4,634	دالة
2	3,114	1,327	32,181	1,913	4,634	=
3	3,642	1,643	3,618	1,456	7,464	=
4	4,242	1,041	3,615	1,529	6,625	=
5	3,314	1,723	2,124	1,655	7,747	=
6	4,726	1,701	3,233	1,185	5,537	=
7	4,104	1,132	3,431	1,443	6,381	=
8	3,170	1,846	3,126	1,432	6,735	=
9	3,169	150,1	3,323	1,761	7,272	=
10	4,616	1,570	3,612	1,660	4,967	=
11	3,241	1,380	3,202	1,463	3,287	=
12	3,416	1,817	3,341	1,435	6,464	=
13	4,673	1,756	2,742	1,626	5,638	=
14	3,154	1,947	3,376	1,389	6,190	=
15	4,362	1,543	3,420	567,1	4,304	=
16	3,297	1,404	2,563	1,099	6,649	=
17	3,154	1,947	3,376	1,389	6,190	=
18	4,362	1,543	3,420	567,1	4,304	=
19	1,583	1,0981	3,321	1,644	9,243	=
20	2,0370	1,0981	3,321	1,644	7,892	=
21	1,593	0,7281	2,763	1,4384	8,290	=
22	10472	1,0604	2,543	1,751	5,433	=
23	1,530	1,123	3,182	1,734	8,287	=
24	2,19	1,227	3,696	1,325	8,319	=
25	1,429	0,990	3,626	1,365	8,566	=
26	1,806	0,902	3,398	1,376	9,506	=
27	2,253	1,2227	3,874	1,233	9,353	=
28	1,651	1,087	3,154	1,6951	7,779	=
29	1,472	1,0604	2,543	1,751	5,433	=
30	1,530	1,123	3,182	1,734	8,287	=

اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

لحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل فقرة من الفقرات ودرجاتهم الكلية على المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون لـ (٤٠٠) استمارة أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبذلك يصبح المقياس ذا صدق بنائي وفق هذا المؤشر و الجدول (5) يوضح ذلك

الجدول (5)

قيم معاملات الارتباط لفقرات مقياس العزوف مع الدرجة الكلية

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت
0.641	16	0.430	1
0.545	17	0.513	2
0.642	18	0.620	3
0.478	19	0.412	4
0.635	20	0.634	5
0.480	21	0.493	6
0.566	22	0.697	7
0.583	23	0.437	8
0.665	24	0.538	9
0.610	25	0.665	10
0.529	26	0.424	11
0.461	27	0.650	12
0.684	28	0.657	13
0.504	29	0.409	14
0.684	30	0.596	15

الخصائص السايكومترية للمقياس :-

1 - الصدق: وتم التحقق منه بطريقتين هما:-

أ- الصدق الظاهري :- عرضت فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء في مجال العلوم التربوية والنفسية. ملحق رقم (1)

ب- صدق البناء : يطلق عليه احيانا صدق التكوين الفرضي ويعتمد هذا النوع من الصدق على التحقق تجريبياً من مدى تطابق فقرات المقياس مع الخاصية او المفهوم المراد قياسه (اسعد، 1981: 33) ومن مؤشرات صدق البناء ايجاد القوى التمييزية لفقرات المقياس فقد تم التحقق منه في التحليل الإحصائي للفقرات.

٢ - الثبات (طريقة إعادة الاختبار):- تم حساب الثبات بهذه الطريقة بعد إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها البالغ عددها (٢٠) تدريسية من تدريسيات كليات جامعة ديالى، بعد (١٦) يوماً من التطبيق الأول. وبعد الانتهاء من التطبيق الأول والثاني وتحليل الإجابات وحساب الدرجات استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون ، فكانت درجة ثبات المقياس (٠,٧٦) وهو مؤشر يدل على ثبات جيد للمقياس

رابعاً: مفتاح التصحيح:-

بعد تطبيق اداة البحث قامت الباحثة بتصحيح مقياس عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب الادارية فقد اعطيت الاجابات على فقرات المقياس خمس بدائل الاولى (تنطق علي دائماً) واعطي الدرجة (٥) والبديل الثاني (تنطبق علي غالباً) واعطي الدرجة (٤) والبديل الثالث (تنطبق علي احياناً) واعطي الدرجة (٣) والبديل الرابع (لا تنطبق علي نادراً) واعطي الدرجة (٢) والبديل الخامس (لا تنطبق علي ابدا) الدرجة (1) وتعطي الفقرات السلبية للبديل (تنطبق علي دائماً) الدرجة (١) والبديل الثاني (تنطبق علي غالباً) الدرجة (٢) والبديل الثالث (تنطبق علي احياناً) الدرجة (٣) والبديل الرابع (لا تنطبق علي نادراً) الدرجة (٤) والبديل الخامس (لا تنطبق علي ابدا) الدرجة (٥).

خامساً: وصف المقياس بصيغته النهائية

يتألف المقياس بصيغته النهائية من (٣٠) فقرة، وبذلك تتراوح اعلى درجة كلية للمقياس (١٥٠) درجة وادنى درجة للمقياس (٣٠) وبمتوسط فرضي مقداره (٩٠) درجة . ملحق رقم (2)

سادساً: الوسائل الاحصائية :

- معامل ارتباط بيرسون
- الاختبار التائي لعينة واحدة
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين
- القيمة التائية لاختبار معامل الارتباط (البياتي ، 2008 : 154)

الفصل الرابع**عرض النتائج وتفسيرها**

الهدف الأول: التعرف على اسباب عزوف النساء(التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا .
لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس عزوف النساء(التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا .وبالبلغ عددها (٢٠٠) طالبا وطالبة وقد اظهرت نتائج البحث أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (١١٢,٣٤) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٤,٣٦٢) درجة بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (٩٠) درجة وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر ان القيمة التائية المحسوبة كانت (٢١,٦٤٦) درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.97) وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (١٩٩) ، وهذا يدل على ان التدريسيات لهن اسباب تمنعهن من تولي المناصب القيادية العليا الجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (6)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا .

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
200	11234	14,362	90	21,646	1,96	0,05

تفسر الباحثة هذه النتيجة ان الكثير من النساء (التدريسيات) لازلن يمتنعن عن تولي المناصب القيادية العليا وذلك بسبب كثرة الضغوط الادارية التي يتعرضن لها بالإضافة الى الضغوط النفسية والأسرية مما يضعف رغبتهن في تولي المناصب القيادية العليا .

الهدف الثاني : الفرق ذات الدلالة الاحصائية في اسباب عزوف النساء (التدريسيات) عن تولي المناصب القيادية العليا تبعاً لمتغير الشهادة (ماجستير- دكتوراه) واللقب العلمي (استاذ مساعد- استاذ).

استخدمت الباحثة تحليل التباين الثنائي بتفاعل واطهرت نتائج تحليل التباين أن متوسط المربعات بالنسبة لمتغير الشهادة (ماجستير – دكتوراه) بلغ (27,040) وان النسبة الفائية بلغت (0,765)، وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) وبدرجتي حرية (1-196) وبمستوى دلالة (0,05) وبذلك تكون الفروق غير دالة احصائيا بين متغير الشهادة (ماجستير – دكتوراه) اما بالنسبة لنتائج تحليل التباين لمتغير اللقب العلمي (استاذ مساعد- استاذ). فقد ظهر أن متوسط المربعات لهما بلغ (26,725) وان النسبة الفائية المحسوبة بلغت (1,649) وهي اصغر من النسبة الفائية الجدولية (3,84) عند درجة حرية (1 – 196) وبمستوى دلالة (0,05) وبذلك تكون الفروق غير دالة احصائيا بين متغير الشهادة (ماجستير- دكتوراه) اما بالنسبة لتفاعل الشهادة واللقب العلمي تبين أن متوسط المربعات لهما بلغ (0,360) وان النسبة الفائية المحسوبة بلغت (0,214) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية (3,84) عند درجتي حرية (1-196) وبمستوى دلالة (0,05) وبذلك يكون الفرق غير دال احصائيا بين متغيري الشهادة (ماجستير – دكتوراه) واللقب العلمي (استاذ مساعد – استاذ) والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الشهادة (ماجستير – دكتوراه) واللقب العلمي (استاذ مساعد – استاذ) لمقياس العزوف

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	الدلالة
الشهادة	27,040	1	27,040	0,765	غير دالة
اللقب العلمي	26,725	1	26,725	1,649	غير دالة
الشهادة – اللقب العلمي	0,360	1	0,360	0,214	غير دالة
الخطأ	1375,440	196	70,325		
الكل	5437,3521	199			

تفسر الباحثة هذه النتيجة ان النساء (التدريسيات) واللاتي يحملن شهادة (ماجستير – دكتوراه) ومن كلا اللقبين (استاذ مساعد – استاذ) لايرغبين بتولي المناصب القيادية العليا وهذا يعود الى اسباب نفسية

اجتماعية وادارية تمنعهم من تولي هذه المناصب. وهذا يدل على عدم وجود فرق بين الشهادة (ماجستير – دكتوراه) واللقب العلمي (استاذ مساعد- استاذ) في اسباب عزوف النساء عن تولي المناصب القيادية العليا

الفصل الخامس

الاستنتاجات – التوصيات – المقترحات

أولاً: الاستنتاجات :- في ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج نستنتج ما يأتي :-
4- وهذا يدل على ان التدريسيات لهن أسباب تمنعهم من تولي المناصب القيادية العليا .
5- لا يوجد فروق لدى النساء (التدرسيات) واللاتي يحملن شهادة(ماجستير – دكتوراه) ومن كلا اللقبين (أستاذ مساعد – أستاذ) في أسباب عزوفهن عن المناصب القيادية العليا .

ثانياً: التوصيات:- في ضوء ما توصلت إليه الباحثة من نتائج توصي بالاتي :-
1-محاولة تغيير الصورة الذهنية النمطية عن النساء(التدرسيات) من قبل الجهات العليا والتشكيك بقدراتهن عن تولي المناصب القيادية العليا.
2- ضرورة سن قانون ينص على تمثيل المرأة في المناصب القيادية العليا (كوتا النساء) بتولي المناصب القيادية العليا في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي .
ثالثاً المقترحات:- استكمالاً لما توصل اليه البحث الحالي تقترح الباحثة ما يلي :
1-اجراء دراسة عن عزوف المرأة عن تولي المناصب القيادية العليا وعلاقتها بالصلاحيات الممنوحة لهن .
2-اجراء دراسة عن عزوف المرأة عن تولي المناصب القيادية العليا وعلاقتها بالاستقرار النفسي تبعا لمتغيري الحالة الاجتماعية (عزباء- متزوجة) وسنوات الخدمة (5-15)-(15-25)

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- 1- اسعد، ميخائيل ابراهيم (1981): مشكلات الطفولة والمراهقة. ط2، دار الافاق الجديدة. بيروت
- 2- بدر ، احمد (1979) اصول البحث العلمي . وكالة المطبوعات. الكويت.
- 3- البياتي ، عبد الجبار توفيق و زكريا اثناسيوس . (1977) الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس. . بغداد، العراق، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية.
- 4- الحريري ، رافده . (2008) مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. ط 1. دار المناهج للنشر والتوزيع . عمان الاردن
- 5- الدوري ، حسين (1985) دور المعاهد والجامعات في التنمية الإدارية . المجلة العربية ، مجلد (٩) ، عدد (٤)
- 6- دلال، بحري (2010) النظرية النسوية في التنمية .مجلة الفكر، العدد(11). كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 7- الرازي ، محمد بن ابي بكر . (١٩٢٦) . مختار الصحاح . المطبعة الاميرية ، القاهرة مصر.
- 8- الرضوان، رضا احمد (٢٠٢٠) التحديات التي تواجه المرأة الفلسطينية في تقليد المناصب في مؤسسات التعليم العالي ودقة عالمية محكمة عقدت المؤتمر العلمي الدولي المرأة تعليم العالي مركز دراسات المرأة الجامعة الاسلامية غزة فلسطين.
- 9- زياد، سعد (2018) الإشراف التربوي بين الامس واليوم اخذت من موقع http://www.drmosad_com/index.108.htm
- 10- السامرائي، مهدي الصالح. (2003) . المناخ التنظيمي في جامعه بغداد وعلاقته بالإنتاجية العلمية من وجهه نظر اعضاء الهيئة التدريسية (أطروحة دكتوراه غير منشوره) كلية التربية ابن الهيثم جامعة بغداد.
- 11- شلبي ، سناء ابراهيم محمد (2018) المرأة والقيادة الادارية في المنظمات الحكومية المصرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية المجلد (9) ، العدد(3) ج 1 .
- 12- عبد ، فريد مجيد (2007) : واقع البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي في العراق واستراتيجية تطويره .
- 13- علي، بن احمد (٢٠١١) المناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية . جامعة زيان عاشور. الجلفة، الجزائر.
- 14- الغامدي ، فوز سعيد (2013) معوقات وصول المرأة السعودية الى المناصب القيادية في القطاع العام رسالة ماجستير غير منشورة . جدة ، السعودية .
- 15- الماشي ، مجبل علوان (1998) التوقعات المستقبلية للإدارة الجامعية في العراق في القرن الحادي والعشرين (أطروحة دكتوراه غير منشوره) . كلية التربية (ابن الرشد) ، جامعه بغداد.
- 16- النايف ، شريف (2004) السلوك القيادي لرؤساء الاقسام العلمية في جامعة كربلاء من وجهه نظر التدريسيين العاملين معهم في كلية التربية . كلية التربية ، جامعة كربلاء.
- 17- اليعقوبي ، حسن واخرون (2012). معوقات عمل المرأة في القيادة الادارية العليا للجامعات العراقية (جامعة كربلاء انموذجاً).مجلة جامعة بابل، العلوم الصرفة والتطبيقية. المجلد(2)، العدد(2)

ثانياً:المصادر الاجنبية

- 1-Ayasrah, A. (2006) Leadership and motivation in educational administration (Ist Ed.). Amman ! Dar Al-Hamid for printing
Theory,Plackwell,MA.
- 2-Theory:A Reader,McGraw- Hill,Higher Education, Boston.
- 3-Walters,Margaret , Feminism. A (2005) Very Short Introduction, Oxford University Press, Oxford and New York.

ملحق رقم (1)

يوضح أسماء السادة الخبراء حسب اللقب العلمي والتخصص ومكان العمل

ت	اسماءالسادة الخبراء	التخصص	مكان العمل
1	أ.د. منى خليفة عجل	طرائق تدريس التاريخ	كلية التربية للعلوم الإنسانية/جامعة ديالى
2	أ.د.سحر هاشم محمد	قياس وتقييم	كلية التربية/الجامعة المستنصرية
3	أ.م.د.أحمد علي الجبوري	الإدارة التربوية	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
4	أ.م.د.سراب فاضل مغير	الادارة التربوية	كلية التربية(ابن الهيثم)جامعة بغداد
5	أ.م.د.جنان حاتم كامل	الادارة التربوية	المديرية العامة لتربية الكرخ
6	أ.م.د.سعاد خضير عباس	الإدارة التربوية	المديرية العامة لتربية الكرخ
7	أ.م.د.منال جواد كاظم	مناهج وطرائق تدريس عامة	كلية التربية/الجامعة المستنصرية
8	م.م. مروج مزاحم حسين	الادارة التربوية	المديرية العامة لتربية ديالى

ملحق رقم (2)
مقياس عزوف النساء عن تولي المناصب القيادية العليا

ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	لا تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي ابدا
1	ينظر الى النساء على انهن اقل قدرة وكفاءة على تولي المناصب القيادية العليا					
2	ضعف الالتزامات بتحقيق المساواة في الواجبات الادارية بين الجنسين					
3	التهاون في الحقوق الادارية بين الجنسين يحول دون توليهن منصب قيادي					
4	تواجه النساء تشكيكا في افكارهن وقدراتهن على ابداء رأيهن في القرارات الادارية التي يتخذنهن					
5	ان النساء غير قادرات على مواجهة أي بيئة مؤسسية تتطلب اتخاذ قرارات صعبة					
6	الدعم المجزأ من قبل المسؤولين في القيادات الإدارية العليا يحول دون توليهن منصب قيادي					
7	عدم وضوح اهداف المؤسسة وكثرة الاوامر والتعليمات الادارية					
8	الرقابة المشددة من قبل المسؤولين في القيادات الإدارية العليا يحول دون توليهن منصب قيادي					
9	تمتلك النساء اكبر عدد من الاهداف في الحياة مقارنة بالرجال مثل (الزواج - انجاب الاطفال - العناية بمظهرها وجمالها)					
10	السيطرة الذكورية في الكثير من المؤسسات في مجتمعنا العربي بشكل عام والمحلي بشكل خاص					
11	ينظر الى النساء اللاتي يتولين منصب قيادي على انهن جريئات ومسترجلات					
12	مواقف الاهل السلبية تحول دون مبادرة النساء لمنافسة الرجال					
13	كثرة الالتزامات العائلية والمنزلية مثل (زيارة الاهل والاقارب- حضور المناسبات العائلية - الذهاب الى السوق)					
14	نظرة المسؤولين القيادات الادارية العليا السلبية لاجازات الامومة					
15	العادات الثقافية الموروثة شكلت قناعة سائدة بافضلية الرجال على النساء في تولي المناصب					

					16	تنشئة النساء اجتماعيا على الانقياد والانصياع لأوامر الرجال
					17	القوالب النمطية المنحازة ضد النساء والتصورات الذكورية لدور المرأة في المجتمع
					18	لم يضمن المجتمع الحرية الكافية للنساء لتخطيط مستقبلهن بشكل حيادي
					19	ضعف المسؤولية الإدارية وصعوبة التعامل مع الموظفين في داخل المؤسسة
					20	عدم وجود سياسة داعمة من قبل المجتمع للشمولية والتوازن بين عمل المرأة وحياتها الاسرية
					21	لا تشعر المرأة بالسعادة المهنية عند توليها منصب قيادي
					22	عدم وجود إستراتيجية بناء مستمرة لتوفير الدعم المادي
					23	لا تحصل المرأة في الغالب على الدعم النفسي والمعنوي الذي قد تحتاجه في المنزل
					24	تصلب المرأة لرأيها وعدم تقبلها للرأي الاخر يحول دون توليها منصب قيادي
					25	عدم قدرة النساء على تحمل الضغوط النفسية التي تفرضها المناصب القيادية العليا
					26	النساء اقل تحكما في انفعالاتهن عند اكتشافهن للاخطاء الادارية
					27	تتعرض النساء لتأثيرات هرمونية قوية تمنعها من تولي منصب قيادي
					28	الافتقار الى مناخ تنظيمي هادئ وامن في داخل المؤسسة التي تعمل فيها
					29	لا تمتلك النساء القدرة الجسدية التي يتطلبها المنصب القيادي للبقاء في العمل لساعات طوال
					30	المرأة ضعيفة في السيطرة على عواطفها ومشاعرها