

## قياس معوقات تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس في جامعة عدن

د. ليلي قائد قاسم سعيد

كلية العلوم الادارية - جامعة نجران - المملكة العربية السعودية

تاريخ الورد: 2018/1/17

تاريخ القبول: 2018/4/15

### الملخص

هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل المعوقات التنظيمية، الاجتماعية، الشخصية والمادية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في الجامعات، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات وبعد تدقيق صلاحية الاستبانة للتحليل تم استخدام 24 استبانة ما نسبتها 86% من الاستبانة المستعادة ونسبة 20% من حجم المجتمع الأصلي. وللإجابة على الأسئلة تم استخدام حزمة برامج (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج: ان التحديات الأربعة الأكثر اهمية في طريق المرأة اليمنية للوصول إلى المناصب القيادية هي المعوقات الاجتماعية بنسبة 62.75%. والمعوقات المادية بنسبة 30.74% وشكلت المعوقات التنظيمية 56.71%، والمعوقات الشخصية بنسبة 18.67%، وأشارت النتائج الى عدم وجود أثر ذي دلالة احصائية لدرجة استجابة العضوات للمعوقات الاجتماعية تبعاً لمتغير (الكلية، الرتبة العلمية، التمكين او المنصب القيادي) بينما تدل على وجود أثر ذي دلالة احصائية للمعوقات الاجتماعية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في العمل والتخصص العلمي عند مستوى معنوية 5% الكلمات المفتاحية: اليمن، جامعة عدن، عضوات هيئة التدريس، المعوقات، المناصب القيادية.

## Measuring the Obstacles of Yemeni Women to Take Leadership Positions From The Point of View Faculty Members of the University in Aden

By

**Dr. Laila Qaid Qassem**

Faculty of Administrative Sciences - Najran University - Saudi Arabia

### Abstract

The study aimed to measuring and analyzing obstacles of the organizational, social, personal and material constraints that hinder Yemeni women's from taking leading positions at universities. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was developed for the purpose of collection data. After checking the validity of questionnaires for analysis, the questionnaire was distributed to 24 subjects in order to identify 86% of the recovered questionnaires and 20% of the size of the original population. To answer the research questions, data was analyzed using (SPSS). The study revealed a number of results: The four most important challenges in the way of Yemeni women to reach leadership positions are the social obstacles by 75.62%. And Financial constraints 74.30% organizational obstacles 71.56% and personal obstacles by 67.18%. The results indicated that there are no statistically significant effect on the degree of response of female members to social obstacles according to the variables (college, academic rank, empowerment or leadership position), while indicating the existence of a statistical significance of the social obstacles according to the variable years of experience in work and scientific specialization at a level of 5%.

**Keywords: University of Aden, Faculty members, Obstacles, Leadership positions. Yemeni woman.**

## خلفية الدراسة

ترى الكسر (2015) ان المجتمع يرتكز في بناء دعائمه الاساسية وتحقيق نهضته التتموية الشاملة على أبنائه نساء ورجالا ، فيعمل المجتمع على اعدادهم بما يتسق مع اهدافه الشاملة لكي يكونوا حجر الزاوية في تحقيق آماله وتطلعاته والركيزة الأساسية في مواكبة الانفجار المعرفي المتسارع يوما بعد يوم، وبالشكل الذي يسمح للجميع بالمشاركة الفاعلة في اطار من الاعتراف والافتتاح بالحقوق والواجبات الخاصة لجميع فئات المجتمع".

إن قضية تمكين المرأة وإدماجها في الحياة العامة والحياة القيادية بجميع جوانبها ليس هدفاً بحد ذاته وإنما وسيلة ضرورية لتقدم البلد ونمائه وقضية تنمية بدرجة رئيسية، ودلالة على التوزيع العادل للتمكين والمشاركة الفاعلة بين فئات المجتمع المختلفة.

وترى الغانم، وآخرون (2008) ان الوصول إلى مراكز صنع القرار يعد من أهم التحديات التي تواجه المرأة في كل المجتمعات؛ حيث تشير الإحصاءات الدولية إلى وجود فجوة بين الجنسين في مجال توزيع المناصب القيادية، فالمرأة أبعد ما تكون عن عملية صنع القرار، خصوصا في الدول النامية وفي الدول العربية بالذات.

ومن حيث الدور القيادي للمرأة أطلقت مؤسسة دبي للمرأة الاصدار الأول لتقرير المرأة العربية والقيادة (2009 - 2011م) تحت عنوان مفهوم المرأة العربية في العالم العربي والذي شاركت فيه 94 قيادة نسائية من 14 دولة عربية من بينهن 17 قيادة نسائية ناجحة من دولة الإمارات من جنسيات عدة.

وأكد التقرير أن العالم العربي حقق تقدماً مهماً في تعزيز الدور القيادي للمرأة، مشيراً إلى أنه مع ذلك وفي اطار المقارنة مع دول أخرى في العالم يتبين أنه لا يزال أمام المنطقة العربية أشواط كبيرة لتقطعها من أجل التطوير والتحسين لأجندة هذه القيادات واطاحة المجال لتقديم الأجيال الجديدة من النساء، وأكدت المشاركات في التقرير أن العوامل الثلاثة الأكثر أهمية في تمكين المرأة للوصول إلى المناصب القيادية في العالم العربي هي البيئة الاقتصادية وتمثل 69% والوعي العام بالقيادة النسائية وتمثل 59% والتعليم ويمثل 59%، أما التحديات الثلاثة الأكثر أهمية في طريق المرأة للوصول إلى المناصب القيادية في العالم العربي هي البيئة بنسبة 44% والأطر القانونية بنسبة 42% والعادات والتقاليد بنسبة 41%.

إن اليمن مازال يعاني الطابع الذكوري والعادات والتقاليد القبلية التي تقيد حركة المرأة وتواجدها في سوق العمل ناهيك عن توليها المناصب العليا القيادية، فالمجتمع اليمني مازال يرى ان تواجد ودور المرأة الحقيقي هو القيام بواجباتها المنزلية ودورها الانجابي والاسري، لذلك لا بد من

جهود كبيرة لتمكين المرأة ودمجها في عملية التنمية وتواجدها في اماكن صنع القرار وتغلبها على التحديات والعوائق التي تقف عائقا امام هذا الاستحقاق التنموي.

وأكدت دراستنا أن التحديات الأربعة الأكثر أهمية في طريق المرأة اليمنية للوصول الى المناصب القيادية هي المعوقات الاجتماعية والعادات والتقاليد بنسبة %62.75، والمعوقات المادية بنسبة %30.74، والاطر القانونية والمعوقات التنظيمية %56.71 والمعوقات الشخصية بنسبة %18.67.

### مشكلة الدراسة

إن مشاركة المرأة اليمنية ما زالت متدنية على أرض الواقع في المراكز الإدارية والمناصب القيادية ونوعية الادارة المناطة بها في مواقع صنع القرار على مستوى مقدرات الدولة في اليمن عامة وعلى مستوى الجامعات بصفة خاصة ففي جامعة عدن مازال تمكين وقيادة المرأة ضعيفا، فحسب بيانات العام الجامعي 2013-2014 يكاد يكون تمكينها معدوما في بعض المناصب وقليلاً في غيرها، وشغلت النسبة الأكبر %60 في قيادتها في رئاسة الأقسام العلمية، وتشكل الثلث مقابل ثلثي تمكين وتولي الذكور للمناصب القيادية على مستوى الجامعة كما يلي:

**جدول (1): التوزيع العددي والنسبي لتمكين الأعضاء في جامعة عدن للعام 2013/2014 حسب النوع**

الصفة	الذكور	الوزن النوعي/%	الاناث	الوزن النوعي/%
رئيس الجامعة	1	100	0	0
نواب رؤساء الجامعة	3	100	0	0
عمداء الكليات	18	94.7	1	5.3
أمناء الجامعة	13	100	0	0
نواب عمداء الكليات	51	86.4	8	13.6
أعضاء هيئة التدريس	1698	76.9	540	24.1
مدراء العموم	42	76.4	13	23.6
مدراء الادارات	121	54.5	101	45.5
رؤساء الأقسام	104	40	156	60
المختصين	133	43.6	172	56.4
الفنيين	105	66.5	53	33.5
الإجمالي العام	2289	68.7	1044	31.3

المصدر: دائرة الإحصاء والتخطيط (الدائرة الإحصائية) - جامعة عدن، الجمهورية اليمنية

مما يتطلب ذلك الى دراسة وقياس وتحليل المعوقات التي تحول دون وصول المرأة اليمنية للمناصب القيادية.

لذلك قامت الباحثة بتجسيد مشكلة البحث على النحو التالي:

- ماهي المعوقات التنظيمية، الاجتماعية، الشخصية والمادية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن؟
- ما هي الأهمية النسبية لمعوقات الدراسة التنظيمية، الاجتماعية، الشخصية والمادية؟
- ماهي الدلالات الاحصائية لمعوقات الدراسة التنظيمية، الاجتماعية، الشخصية والمادية؟
- ما نوع العلاقة الارتباطية بين معوقات الدراسة التنظيمية والاجتماعية والشخصية والمادية؟

#### أهمية الدراسة

إن مشاركة المرأة في صنع القرار تعد قضية تنموية تعكس حالة الإنصاف والعدالة في توزيع الموارد البشرية في المجتمع. ولعل تحديد وقياس المعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية والمادية عبر أداة القياس (الاستبانة) في جامعة عدن يكسب أهمية بالغة في الاستجابة الفاعلة للمرأة، والمعرفة الحقيقية لتلك المعوقات والخروج بتوصيات تقوم على معالجتها.

إن أهمية الدراسة تتبع في توجيه اهتمام المعنيين في الدولة إلى معالجة المعوقات التي تقف حائلاً امام تولي المرأة اليمنية في الجامعات للمناصب القيادية، وتشكل نتائج وتوصيات الدراسة معرفة علمية يمكن الاستناد إليها لمعرفة اهم المعوقات ومعالجتها وإلحاق المرأة بأدوار ومناصب قيادية مناسبة لها في الخطط التنموية للدولة.

#### أهداف الدراسة

- تحديد وقياس المعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية والمادية في تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن.
- تحديد الدلالات الاحصائية لمعوقات الدراسة التنظيمية، الاجتماعية، الشخصية والمادية.
- تحديد نوع العلاقة الارتباطية بين معوقات الدراسة التنظيمية والاجتماعية والشخصية والمادية
- التوصل الى نتائج وتوصيات تسهم في مواجهة المعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية والمادية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية.

## تساؤلات وفرضيات الدراسة

- (1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات التنظيمية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة؟
- (2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات الاجتماعية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة؟
- (3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات الشخصية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة؟
- (4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات المادية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة؟

## منهجية الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستدلالي في معالجة وعرض وتحليل البيانات واستخلاص النتائج، ولتطبيق هذه المنهجية تم الاستعانة ببعض البرمجيات الحاسوبية التخصصية والمتمثلة بحزمة برامج (SPSS) في حساب التوزيعات التكرارية والوساط الحاسوبية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط و تحليل التباين ANOVA واختبار كاي تربيع والاختبار البعدي Scheffe لقياس مركزية الفروق التتبعية لمتغيرات الدراسة.

## مصطلحات الدراسة

**المعوقات:** يحدد قاموس اكسفورد معنى المعوقات بأنها الشيء الذي يعوق التقدم في السير سواء ذلك بعوائق طبيعية أو مصطنعة ويؤدي ذلك إلى التعثر في اجتياز المواقف (محفوظ، 2004، ص:2637)

وتعرف الباحثة المعوقات اجرائيا في هذه الدراسة بانها " مجموعة الصعوبات والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية والمادية الذي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن.

**المناصب القيادية:** هي المناصب الإدارية العليا في سلم الموظفين العام حسب وزارة الخدمة المدنية في الدولة اليمنية، في المادة (8) من قانون نظام الوظائف والاجور والمرتبات تشمل الثلاث

الوظائف: مجموعة وظائف السلطة العليا، مجموعة وظائف الادارة العليا، مجموعة الوظائف التخصصية، وفي المادة (10) تشمل المستوى الاعلى، المستوى الاول، المستوى الثاني.

المناصب القيادية (التعريف الاجرائي): هي المناصب الادارية العليا التي تكلف بها عضوة هيئة التدريس في الجامعة وتستطيع من خلالها صنع واتخاذ القرار.

### الدراسات السابقة

أجرت الحسين (2011) دراسة بعنوان: السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والصعوبات التي تواجهها: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية في وزارة التربية والتعليم الأردنية والصعوبات التي تواجهها، واستخدمت الباحثة المنهج النوعي للبحث، وقد تكونت عينة الدراسة من 55 فردا (27 امرأة قيادية، 7 رؤساء، 21 مرؤوسين) والتي تمثل مجتمع الدراسة. واستخدمت الباحثة لجمع المعلومات أساليب المقابلة والملاحظة ومراجعة الوثائق الرسمية. وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- إن الحالة الاجتماعية (متزوجة، غير متزوجة) لا تعتبر عائقا أمام وصول المرأة إلى مركز قيادي.
- تنتمي المرأة القيادية لأسر مستواها الاقتصادي فوق المتوسط.
- لا توجد علاقة بين المؤهل العلمي أو الخبرة أو الدورات التدريبية أو الشكل الخارجي وبين وصول المرأة إلى مركز قيادي.
- لا توجد معايير واضحة وشفافة للتعيينات في المراكز القيادية.
- تواجه المرأة الإدارية القيادية بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية
- وإشار القضاة، الطراونة (2011) في دراستهم: واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة والمعوقات المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

للتعرف على واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه. ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات وزعت على افراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية العامة والبالغ عددهم (444 عضو وعضوة) للعام الدراسي (2006 - 2007). وللإجابة على أسئلة الدراسة تم حساب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي المتعدد وتحليل الانحدار، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: ان واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية بأبعاده الخمسة جاء متوسطا، وجاءت تصورات أفراد عينة الدراسة

للمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة في تمكين المرأة بدرجة متوسطة وبترتيب تنازلي على النحو التالي: (المعوقات الاجتماعية، التنظيمية، الشخصية)، وأشارت النتائج كذلك الى أثر ذي دلالة احصائية للمعوقات الشخصية ومدى الخدمة في الجامعة، وكذلك التفاعل بين مدة الخدمة والرتبة الاكاديمية ووجود فروق ذات دلالة احصائية للتمكين الاداري للجامعات الاردنية العامة وبتغير المعوقات الشخصية.

وهدف الغامدي (2013) في دراستها بعنوان: معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام، الى التعرف على معوقات وصول المرأة السعودية إلى مناصب قيادية في القطاع العام، من خلال الإجابة على تساؤلين رئيسيين: ما المعوقات الثقافية التي تمنع المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟ وما المعوقات الشخصية التي تمنع المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟ وللإجابة على هذين التساؤلين اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات. حيث تم تطبيق الدراسة في جامعة الملك عبد العزيز على عينة اختيرت بطريقة عشوائية طبقية نسبية مكونة من (111) موظفة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن المعوقات الثقافية ليست ذات أهمية في منع وصول المرأة إلى المناصب القيادية، حيث أن غالبية العينة يؤكدن على أحقية المرأة وقدرتها على شغل المناصب القيادية، كما أكدت غالبية العينة على الموقف الداعم من آباءهن أو أزواجهن في حالة توليهن مناصب قيادية، وأظهرت الدراسة أن الآراء الفقهية المتشددة نحو عمل المرأة في المناصب القيادية لا تعد عائقاً نحو سعي النساء إلى هذه المناصب. ومن ناحية أخرى، توصلت الدراسة أن المعوقات الشخصية لها الأثر الأكبر في تعطيل وصول المرأة إلى المناصب القيادية، حيث كشفت نتائج الدراسة عن محدودية طموح المرأة وضعف رغبتها في الوصول إلى المناصب القيادية رغم قدرتها على التوفيق بين الأعباء الأسرية وأعباء منصبها الحالي، ورغم حرصها على التدريب وتطوير الذات.

وخلصت الدراسة إلى وضع مجموعة من التوصيات منها: إجراء هذه الدراسة على شرائح مختلفة ومتنوعة من المجتمع وفي مناطق مختلفة من المملكة، رفع حصة المرأة من المناصب القيادية تدريجياً للاستفادة من الكفاءات النسائية في تطوير الحركة التنموية في المملكة في كافة المجالات، وتهيئة المناخ العام لقبول فكرة تمكين المرأة ووجودها في مواقع صناعة القرار.

أوضحت الرويسي (2014) في دراستها بعنوان: أهم المعوقات التي تقابل تولي المرأة للمناصب القيادية ان من التحديات التي تواجه القيادات النسائية في الجامعات السعودية هو التحدي التنظيمي الذي يكمن في ضعف تمثيل القيادات النسائية في اللجان والمجالس الإدارية ومحدودية الصلاحيات المتاحة لهن والمركزية في اتخاذ القرارات في كثير من الجامعات، وضعف مستوى



المشاركة النسائية في رسم الخطط الاستراتيجية، إضافة الى ضعف قنوات الاتصال مع القيادات الرجالية، وذلك بالإضافة الى التحدي الاجتماعي، فالمجتمع لا يقبل تولي المرأة للمناصب القيادية، كما ان هناك ضعف ثقة في قدراتها القيادية ونظرة سلبية الى خروجها إلى الاجتماعات بعد الانتهاء من الدوام الرسمي، كذلك هناك التحديات الشخصية، هذا التحدي يتمثل في ضعف الثقة بالنفس لدى المرأة في المجتمع الذكوري والضعف التي تواجهها للموازنة بين المسؤوليات الاسرية والعملية، بالإضافة الى العوامل البيولوجية لها وتأثيرها في استمرار وجودها في الميدان، كذلك هناك التحديات المادية التي تتمحور في عدم توافر التجهيزات اللازمة في أماكن القطاعات النسائية وميل المسؤول للاهتمام بمباني الأقسام الرجالية لكونها واجهة إعلامية. والتحدي الخامس يكمن في الكفاءات، مبينه ذلك بضعف المهارات الإدارية اللازمة لممارسة القيادة، وضعف برامج التأهيل والتدريب للقيادات النسائية، إضافة الى قلة الدراية بالأنظمة واللوائح التي تحكم العمل.

وأشار عبدالواحد (2014) في دراسته بعنوان: معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. الى التعرف على المعوقات التي تواجه الموظفات وتمنعهن من ممارسة الدور القيادي في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوزارات وعددهم (32165) موظفا وموظفة، وقد بلغت عينة الدراسة (467) موظفا وموظفة، استجاب منهم (435) فردا، أي ما نسبتهم (93.15%). ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث في تصميم استبانة مكونة من (38) فقرة موزعة على اربعة مجالات وهي المعوقات (الاجتماعية، الإدارية، الشخصية، القانونية) وقام الباحث في استخدام برنامج SPSS الإحصائي.

#### وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- لا يزال البيت والأولاد على رأس أولويات المرأة بدرجة كبيرة، كما أن ضعف المرأة بالأمر الفنية والإدارية يساهم في عدم توليها للمناصب الإدارية، فيما لا يزال المجتمع يتحفظ بدرجة كبيرة على خروج المرأة في أوقات متأخرة أو سفرها حتى لو كان للعمل، وعدم تقبل العاملين سواء كانوا رجالا أو إناثا قيادة المرأة.
- تؤثر كل من المعوقات (الاجتماعية، الادارية، الشخصية، القانونية) تأثيرا مباشرا ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% على ممارسة الموظفات في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة للدور القيادي.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 5% في اراء افراد العينة في متوسط تقديرات الموظفين للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للدور القيادي تعزي الى متغير (الجنس، العمر، التخصص، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، سنوات الخبرة، المحافظة، مكان السكن تحديدا).

واشارت الكسر (2015) الى دراسة بعنوان: تصور مقترح للتغلب على معوقات تولي المرأة السعودية للمناصب القيادية العليا وأساليب مواجهتها التي تهدف للتوصل الى تصور مقترح للتغلب على معوقات تولي المرأة السعودية للمناصب القيادية العليا، وذلك عن طريق تحديد هذه المعوقات، فجمعت البيانات عن طريق توزيع استبانة البحث على (485) سيدة سعودية تولين مراكز إدارية، او وظيفة مختلفة في منطقة شرق وشمال شرق الرياض، وجاءت النتائج لتوضح بان ابرز المعوقات التي تواجهها المرأة السعودية لتولي مناصب قيادية عليا هي المعوقات الإدارية بمتوسط حسابي عالي جدا للمحور (64.4) يليها المعوقات الشخصية بمتوسط حسابي عالي جدا (23.4)، ومن ثم المعوقات الاجتماعية بمتوسط حسابي عالي (48.3)، وأخيرا المعوقات الاسرية بمتوسط حسابي عالي (40.3) واقترحت الدراسة تصور يضم مجموعه من التوصيات من ابرزها توعية افراد المجتمع على مختلف طبقاته بأهمية الدور الذي تؤديه المرأة في تنمية وتطوير المجتمع، وذلك عن طريق وسائل الاعلام المختلفة، المناهج الدراسية، اعطاء نماذج وصور عن الدور التي تؤديه المرأة على المستوى المحلي والعربي على مر التاريخ، كذلك العمل على إيجاد دور الحضانة المختلفة التي تعمل لساعات متأخرة، لتشعر المرأة بالاطمئنان على اطفالها خلال وجودها في مقر العمل، وأيضا الحاق المرأة من خلال العمل بالدورات التدريبية التي تعزز ثقتها بنفسها وتطور المهارات الإدارية والقيادية لديها واطلاعها على احدث ما توصل اليه علم الادارة وممارسة العمل الإداري.

وبالنسبة للدراسات الاجنبية قام Ononiwu (2001) في الولايات المتحدة الامريكية بدراسة بعنوان: التحديات التي تواجه المرأة للوصول الى مواقع إدارية عليا "دراسة حالة" وهدفت الى تحديد العوامل والتحديات التي تؤثر في وصول المرأة الى المراكز الإدارية العليا في جامعة متشغن والى معرفة عوامل التقدم الذي حققته المرأة للوصول الى الموقع الإداري المتقدم منذ بداية الثمانيات، كما هدفت الى التعرف الى ما اذا كانت العوامل المعززة والتحديات التي تواجهها المرأة تختلف عما توصل اليها الباحثون المهتمون بقضايا عدم وصول المرأة الى المواقع الإدارية العليا في التربية، وكذلك هدفت الى التعرف إذا كان هناك أثر للعوامل الديموغرافية والمؤهل العلمي والأدوار النمطية حسب الجنس والمواقع الإدارية السابقة، والخبرات التعليمية المهنية وخبرات تعليمية أخرى، واستخدام الشبكات المهنية، وأوضحت نتائج الدراسة أن النساء الإداريات يدركن ان

وصولهن الى مواقع إدارية عليا مكسب كبير، ويعتقد أيضا انه يجب إيجاد نسبة موازية بين الرجل والمرأة، كما أنه يجب التخلص من الأنماط النوعية الاجتماعية التي لها دور كبير في الحد من وصول المرأة إلى المواقع القيادية.

وفي بريطانيا اجرت Coleman (2001) دراسة عن المديرات في بريطانيا وويلز بعنوان: الإدارة والقيادة التربوية في المدارس الثانوية في بريطانيا وويلز للتعرف على الأسباب التي تقف عائقا امام وصول المرأة الى مركز مدير مدرسة ثانوية، بينت نتائج الدراسة ان من أسباب عدم وصول المرأة الى موقع مدير مدرسة هي المسؤوليات العائلية، فالمرأة هي المسؤولة الأولى عن الواجبات المنزلية، والمسؤولة عن كبار السن وعن الأطفال، كذلك استراتيجية العمل تعد احدى عوائق تولي المرأة للمناصب القيادية كما ذكرتها الدراسة حيث اتخذن كثير من النساء استراتيجية للقيام بدور واحد في بداية زواجهن الا وهو الدور الانجابي وبعد ان يكبر الأطفال يمارسن العمل خارج المنزل، وهناك العديد من النساء كن يعملن بوظيفه جزئية، وبذلك يبررن سبب عدم توليهن مركز مدير للتقدم في العمر.

كذلك فهناك التمييز الخفي القائم على أساس الجنس، فرغم ان القوانين لا تميز بين المرأة والرجل الا ان النساء ما زلن يؤكدن على وجود هذا التمييز، والى وجود ما يعرف بالثقافة الذكورية في المدارس الثانوية، كما ان ثقة المرأة المتدنية بنفسها تعد احدى عوائق حصولها على منصب مديرة المدرسة.

اما دراسة Bullough (2008) بعنوان: العوامل العالمية المؤثرة على مشاركة المرأة في القيادة هدفت الدراسة الى مشاركة النساء القياديات حول العالم ومعرفة القوى الصغرى (micro) والكبرى (macro) التي تعوق أو تدعم وصول المرأة للمناصب القيادية في مجال الأعمال أو المجال السياسي. وقد جُمعت البيانات من 213 دولة وشملت حوالي 300 متغير للقيادة في مجال الأعمال بعينة مقدارها 115 مفردة، وفي القيادة في المجال السياسي بعينة مقدارها 181 مفردة .

### وأهم نتائج هذه الدراسة

- أن التنمية البشرية والاقتصادية يشكلان محور أساسي في تقدم المرأة؛ فتوفير الاحتياجات الأساسية كالتعليم ومحو الأمية والصحة الإنجابية هي الأمور الأكثر أهمية في الدول ذات المشاركة المنخفضة للمرأة في المناصب القيادية، بينما يشكل التأمين الصحي والتعليم العالي الأمور الأكثر أهمية في البلدان التي تشكل النساء فيها نسبة أعلى في المناصب القيادية .
- أن الحريات السياسية والاقتصادية وسياسات تمكين المرأة لها دور كبير في زيادة عدد النساء القياديات في جميع المجالات .
- أن سيادة القانون ووضوح حقوق الملكية والدعم الحكومي هي أمور ضرورية لتسهيل دخول المرأة للأنشطة النسائية.

### التعقيب على الدراسات السابقة

وهنا أبرز أهم نقاط الاتفاق والاختلاف؛ حيث تتحدد فيما يلي:

- تتفق الدراسة مع الدراسات السابقة في أهمية وجود عدد من المعوقات الاجتماعية والتنظيمية والشخصية التي تعيق تقدم المرأة الوظيفي وتحول دون وصولها الى المناصب القيادية وعملية المشاركة في صنع واتخاذ القرار.
- تعتبر هذه الدراسة الأولى محلياً التي تتناول موضوع قياس معوقات تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية وخاصة في قطاع التعليم العالي، حسب ما توفر لدي من معلومات، مما تساعد في نشر الوعي المجتمعي وتغذية الرأي العام حول موضوع معيقات وصول المرأة اليمنية إلى المناصب القيادية .
- الدراسات السابقة تمثل اثراء لموضوع الدراسة من الناحية النظرية واختيار منهج الدراسة وتصميم أدواتها وتحليل وتفسير النتائج. - تطرقت الدراسة الى عائق آخر مُعَيَّب وهي المعوقات المادية التي احتلت المرتبة الثانية من حيث الاهمية النسبية في الدراسة، ومن هذه المرتبة ضرورة ايجاد سبل ومنافذ للتغلب على هذا العائق.
- أما دراسة (A ، Bullough) فتتناول هذا الموضوع من منظور مختلف، حيث أن المرأة اصلا متواجدة في المناصب القيادية وإن كانت بنسبة أقل من الرجل، لذلك تتجه هذه الدراسات لمناقشة معوقات وصول النساء إلى نسبة تمثيل مساوية للرجال في المناصب القيادية، وتظهر أيضاً في هذه الدراسات مشكلة الفارق في الأجور بين النساء والرجال في نفس المنصب القيادي.

### الطريقة والاجراءات

**مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات الهيئة التدريسية الأساسية من هن برتبة (استاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) للعام الجامعي 2013-2014م والبالغ عددهن (122) عضوة في جميع كليات جامعة عدن (كلية التربية/ عدن، كلية ناصر للعلوم الزراعية، كلية الطب والعلوم الصحية، كلية العلوم الإدارية، كلية الاقتصاد، كلية الهندسة، كلية الحقوق، كلية التربية/ زنجبار، كلية التربية/ صبر، كلية التربية/ شبوة، كلية الآداب، كلية النفط والمعادن، كلية التربية/ يافع، كلية التربية/ الضالع، كلية التربية/ لودر، كلية التربية/ ردفان، كلية التربية/ طور الباحة، كلية طب الأسنان، كلية الصيدلة.

عينت الدراسة: تكونت عينة الدراسة من اربع كليات في جامعة عدن، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية وهي كليات (التربية، العلوم الادارية، الاقتصاد، الطب والعلوم الصحية)، وتم اختيار افراد عينة الدراسة في هذه الكليات بطريقة العينة الطبقيّة العشوائية حسب الرتبة العلمية (استاذ، استاذ مشارك، استاذ مساعد)، تم توزيع اداة الدراسة على 34 عضوة، تم استعادة (28) استبانة من الاستبانات الموزعة بنسبة (82%) وبعد تدقيق صلاحية الاستبانات للتحليل تم استخدام (24) استبانة ما نسبته (86%) من الاستبانات المستعادة ونسبة 20% من حجم المجتمع الاصلي.

جدول (2): توزيع افراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية (المتغيرات)

إحصائية كاي تربيع $\chi^2$		النسبة المئوية	العدد	فئات المتغير	المتغير
المحسوبة	الجدولية				
25.000**	7.815	58.3%	14	التربية	الكلية
		25.0%	6	العلوم الادارية	
		12.5%	3	الاقتصاد	
		4.2%	1	الطب والعلوم	
		100%	24	المجموع	
9.750*	5.991	12.5%	3	استاذ	الرتبة العلمية
		25.0%	6	استاذ مشارك	
		62.5%	15	استاذ مساعد	
		100%	24	المجموع	
2.250	5.991	75%	18	إنساني- نظري	التخصص العلمي
		25%	6	تطبيقي	
		100%	24	المجموع	
2.333	7.815	33.3%	8	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة في العمل
		12.5%	3	من 5 - 9 سنوات	
		25.0%	6	من 10 - 14 سنة	
		29.2%	7	من 15 فأكثر	
		100%	24	المجموع	
2.667	3.841	33.3%	8	نعم	التمكين أو المنصب القيادي
		66.7%	16	لا	
		100%	24	المجموع	

\* دالة عند مستوى معنوية (0.05)

\*\* دالة عند مستوى معنوية (0.01)

يتضح من الجدول (2) أن هناك فروق معنوية في تكرارات توزيع عينة الدراسة على اثنين من المتغيرات للخصائص الديموغرافية للعينة (الكلية والرتبة العلمية).

### أداة الدراسة

الصدق الظاهري: إن صدق الأداة يعني قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، لذلك قامت الباحثة بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص بمجال البحث وتصميم الاستبانة في مجالات العلوم الادارية، حيث تم الأخذ بالمقترحات والتوصيات الواردة منهم حول صحة عباراتها، وأجريت التعديلات اللازمة قبل توزيعها على مجتمع الدراسة لتصبح أداة الدراسة

مكونة من (30) فقرة في صورتها النهائية مقسمة على جزئيين، الجزء الأول شمل الخصائص الديموغرافية للمبحوثين، والجزء الثاني شمل المجالات الأربعة (المعوقات التنظيمية، الاجتماعية، الشخصية و المادية). ويتبين ان ثبات اداة الدراسة وفق معامل الفا كرونباخ عالي.

جدول (3): معاملات ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

م	المجالات	عدد	معامل ألفا
1	المعوقات التنظيمية	8	0. 833
2	المعوقات الاجتماعية	8	0. 789
3	المعوقات الشخصية	8	0. 846
4	المعوقات المادية	6	0. 746
المعوقات إجمالاً			0. 890

جدول (4): معاملات الارتباط بين فقرات أداة الدراسة ومجالاتها

المعوقات المادية		المعوقات الشخصية		المعوقات الاجتماعية		المعوقات التنظيمية	
معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0. 633**	1	0. 694**	1	0. 721**	1	0. 622*	1
0. 744**	2	0. 644**	2	0. 759**	2	0. 574**	2
0. 629**	3	0. 700**	3	0. 690**	3	0. 506*	3
0. 545**	4	0. 617*	4	0. 744**	4	0. 602*	4
0. 835**	5	0. 803**	5	0. 788**	5	0. 502*	5
0. 637**	6	0. 728**	6	0. 787**	6	0. 605*	6
-	7	0. 762**	7	0. 639*	7	0. 609**	7
-	8	0. 776**	8	0. 736*	8	0. 501*	8

\*\* دالة عند مستوى معنوية (0.01) \* دالة عند مستوى معنوية (0.05)

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين فقرات أداة الدراسة ومجالاتها داله معنوياً، وبذلك فإن جميع فقرات الأداة ارتبطت بمجالاتها، وهذا مؤشر على الصدق الداخلي لفقرات الأداة وانتمائها لمجالاتها. وان أكثر المعوقات ارتباطاً فيما بينها هي المعوقات الشخصية والمعوقات المادية بمعامل ارتباط (0. 808)، كما يلي:

جدول (5): معاملات الارتباط بين معوقات الدراسة الأربعة

المعوقات	التنظيمية	الاجتماعية	الشخصية	المادية
التنظيمية	-	0.523	0.657*	0.686**
الاجتماعية	0.523	-	0.760**	0.506*
الشخصية	0.657*	0.760**	-	0.808**
المادية	0.686**	0.506*	0.808**	-

## المعالجة الإحصائية

## أولاً: مجال المعوقات التنظيمية

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإحصائية اختبار كاي تربيع لفقرات

## المعوقات التنظيمية

م	الفقرات	درجة الاستجابة					المتوسط	الانحراف	إحصائية
		لا	لا	محايد	موافق	موافق			
1	ضعف تمثيل المرأة في اللجان والمجالس	2	3	2	10	7	3.708	1.268	10.583*
		8.3%	12.5%	8.3%	41.7%	29.2%			
2	ضعف مشاركة القيادات النسائية في	0	4	4	7	9	3.875	1.116	3.000
		0.0%	16.7%	16.7%	29.2%	37.5%			
3	بعض أنظمة عمل المنشأة كالعامل	1	1	4	7	11	4.083	1.100	15.167**
		4.2%	4.2%	16.7%	29.2%	45.8%			
4	عند تساوي الرجل والمرأة بالكفاءة	0	2	3	11	8	4.042	0.908	9.000*
		0.0%	8.3%	12.5%	45.0%	33.3%			
5	ضعف مشاركة المرأة في رسم الخطط	0	8	1	10	5	3.500	1.180	7.667
		0.0%	33.3%	4.2%	41.7%	20.8%			
6	قلة سنوات الخبرة لدى المرأة	4	14	1	2	3	2.417	1.248	23.083*
		16.7%	58.3%	4.2%	8.3%	12.5%			
7	الترشيح للوظائف والمناصب العليا يتم	3	4	4	6	7	3.417	1.412	2.250
		12.0%	16.7%	16.7%	25.0%	29.2%			
8	يختلف الدور القيادي للمرأة من واقع ثقافة	1	2	7	11	3	3.542	0.977	14.333*
		4.2%	8.3%	29.2%	45.8%	12.5%			
		المعوقات التنظيمية إجمالاً					3.578	0.492	

يتضح أن أنظمة عمل المنشأة كالعامل لساعات متأخرة والسفر والعمل الميداني يحد من فرصة قبول المرأة للوظائف والمناصب العليا، وأنه عند تساوي الرجل والمرأة بالكفاءة والمؤهلات يتم اختيار الرجل لشغل المناصب القيادية تعد أكثر المعوقات التنظيمية التي اتفقت عليها عينة الدراسة وتحققت بدرجات

استجابة مرتفعة وأوساط حسابية مقدارها (4. 083) (4. 042) على التوالي. ثم يأتي ضعف مشاركة القيادات النسائية في برامج التأهيل والتدريب معوق تنظيمي تحقق بدرجة استجابة مرتفعة وبوسط حسابي مقداره (3. 875). بينما نجد ان قلة سنوات الخبرة لدى المرأة لا يعد عائقاً حيث شكلت درجة استجابته ضعيفة وبوسط حسابي مقداره (2. 417) وانحراف معياري بلغ (1. 248) ونتيجة اختبار كاي تربيع الدالة معنوياً ومقدارها (23. 083). واجملاً شكلت درجة استجابة عينة الدراسة للمعوقات التنظيمية بدرجة مرتفعة بوسط حسابي مقداره (3. 578) وبانحراف معياري مقداره (0. 492).

### ثانياً: مجال المعوقات الاجتماعية

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإحصائية اختبار كاي تربيع لفقرات

#### المعوقات الاجتماعية

م	الفقرات	درجة الاستجابة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	إحصائية كاي تربيع
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
1	سيطرة المجتمع الذكوري في اذهان شرائح المجتمع	0	2	6	7	9	0. 999	3. 958	4. 333
		0. 0%	8. 3%	25. 0%	29. 2%	37. 5%			
2	سيطرة الرجل المهنية تحول دون التقدم الاداري للمرأة	1	3	2	10	8	1. 154	3. 875	13. 083
		4. 2%	12. 5%	8. 3%	41. 7%	33. 3%			
3	التثنية الاجتماعية للذكور تزرع فيه الدور القيادي	1	3	3	8	9	1. 191	3. 875	10. 167
		4. 2%	12. 5%	12. 5%	33. 3%	37. 5%			
4	قلة تشجيع المرأة على الإبداع والابتكار في العمل الإداري	2	3	1	6	12	1. 367	3. 958	16. 417
		8. 3%	12. 5%	4. 2%	25. 0%	50. 0%			
5	عدم تقبل الذكور قيادة المرأة عليهم	1	1	1	9	12	1. 032	4. 250	23. 500
		4. 2%	4. 2%	4. 2%	37. 5%	50. 0%			
6	اعتقاد صناع القرار باهتمام المرأة بالأمور الظاهرية على حساب الأمور الجوهرية	1	6	7	7	3	1. 103	3. 208	6. 000
		4. 2%	25. 0%	29. 2%	29. 2%	12. 5%			
7	اعتقاد صناع القرار بان نجاح بعض النساء يعتمد على الجاملات	0	6	5	9	4	1. 062	3. 458	2. 333
		0. 0%	25. 0%	20. 8%	37. 5%	16. 7%			
8	وجود المفاهيم الدينية كمفهوم القوامة للرجل تمنحه الدور القيادي في كل أوجه الحياة	0	4	5	10	5	1. 007	3. 667	3. 667
		0. 0%	16. 7%	20. 8%	41. 7%	20. 8%			
	المعوقات الاجتماعية إجمالاً						3. 781	0. 712	



يتضح من الجدول أعلاه أن عدم تقبل المرؤوسين الذكور لقيادة المرأة عليهم، يشكل عائقاً اجتماعياً بدرجة استجابة مرتفعة ومتوسط حسابي مقداره (4. 250) وحسب نتيجة كاي تربيع الدالة معنوياً (23. 500). واجمالياً شكلت درجة استجابة عينة الدراسة للمعوقات الاجتماعية بدرجة مرتفعة وبوسط حسابي مقداره (781.3) وبانحراف (712.0).

### ثالثاً: مجال المعوقات الشخصية

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإحصائية اختبار كاي تربيع لفقرات المعوقات

م	الفقرات	درجة الاستجابة					متوسط حسابي	انحراف معياري	إحصائية $\chi^2$
		لا أوافق	لا أوافق	محايد	موافق	موافق			
1	ضعف ثقة المرأة بنفسها وبإمكانياتها	2	12	2	3	5	2. 875	1. 361	14.750
		8. 3%	50.0%	8. 3%	12. 5%	20. 8%			
2	ضعف الموضوعية وضعف الحزم الإداري	0	4	2	10	8	3. 917	1. 060	6. 667
		0. 0%	16. 7%	8. 3%	41. 7%	33. 3%			
3	ضعف مقاومة المرأة للضغوط النفسية	1	6	6	7	4	3. 292	1. 160	4. 750
		4. 2%	25. 0%	25. 0%	29. 2%	16. 7%			
4	التأثيرات البيولوجية النفسية والجسدية	1	2	7	9	5	3. 625	1. 056	9. 333
		4. 2%	8. 3%	29. 2%	37. 5%	20. 8%			
5	قلة مشاركة المرأة في البرامج والمنح التدريبية	2	8	5	5	4	3. 042	1. 268	3. 917
		8. 3%	33. 3%	20. 8%	20. 8%	16. 7%			
6	ان المرأة لا تؤمن بقدرات المرأة الأخرى	3	3	4	7	7	3. 500	1. 383	3. 500
		12. 5%	12. 5%	16. 7%	29. 2%	29. 2%			
7	إجازات الامومة او اجازة العناية بالأطفال	1	8	5	3	7	3. 292	1. 334	6. 833
		4. 2%	33. 3%	20. 8%	12. 5%	29. 2%			
8	صعوبة التنقل والسفر للمشاركات الخارجية	1	5	7	7	4	3. 333	1. 129	5. 167
		4. 2%	20. 8%	29. 2%	29. 2%	16. 7%			
		المعوقات الشخصية إجمالاً					3. 359	0. 850	

يتضح أن عينة الدراسة اتفقت أن ضعف الموضوعية وضعف الحزم الإداري لدى المرأة في اتخاذ القرارات مقارنة بالرجل هو معوق شخصي تحقق بدرجة استجابة مرتفعة وبوسط حسابي مقداره (3. 917)، بينما ضعف ثقة المرأة بنفسها وبإمكانياتها في تولي المناصب القيادية حصل

على متوسط حسابي ضعيف الاستجابة بلغ (2.875)، مما يؤكد على ثقة المرأة بنفسها وقدراتها وامكانياتها في تولي المناصب القيادية. وإجمالاً جاءت استجابة عينة الدراسة للمعوقات الشخصية بدرجة متوسطة وبوسط حسابي مقداره (3.359) وبانحراف معياري مقداره (0.850).

#### رابعاً: مجال المعوقات المادية

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإحصائية اختبار كاي تربيع لفقرات

#### المعوقات المادية

م	الفقرات	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصائية $\chi^2$
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
1	محدودية الصلاحيات المالية الممنوحة للقيادات النسائية في	0	3	1	13	7	4.000	0.933	14 000*
		0.0%	12.5%	4.2%	54.2%	29.2%			
2	عدم منح وسيلة نقل مناسبة للمرأة في أماكن صنع القرار	6	5	0	10	3	3.458	0.977	4.333
		25%	20.8%	0.0%	41.7%	12.5%			
3	محدودية البدلات اللازمة في أماكن تواجد القيادات	2	3	4	6	9	3.708	1.334	6.417
		8.3%	12.5%	16.7%	25.0%	37.5%			
4	تركيز الوساطة والمحسوبية التي يمارسها المتنفذين على	2	4	1	11	6	3.625	1.279	13.083*
		8.3%	16.7%	4.2%	45.8%	25.0%			
5	عدم عدالة منح المكافآت والحوافز المادية للمرأة مقارنة	0	8	1	6	9	3.667	1.308	6.333
		0.0%	33.3%	4.2%	25.0%	37.5%			
6	عدم وجود بيئة عمل مناسبة كدور الحضانه او المساعدة	0	5	4	5	10	3.833	1.204	3.667
		0.0%	20.8%	16.7%	20.8%	41.7%			
						3.715	0.786		

المعوقات المادية إجمالاً

يتضح من الجدول رقم (9) ان اتفاق عضوات هيئة التدريس على اعتبار محدودية الصلاحيات المالية الممنوحة للقيادات النسائية في اماكن صنع القرار، وعدم وجود بيئة عمل مناسبة كدور الحضانة او المساعدة داخل المنزل، اهم المعوقات المادية حيث حصلنا على درجة استجابة مرتفعة واوساط حسابية مقدارها (4.000) (3.833) على التوالي ونتيجة اختبار كاي تربيع الدالة معنوياً (14.000) (13.083) على التوالي، وهذا يؤكد على ضرورة منح المرأة الصلاحيات المالية وهي في مواقع صنع القرار و توفير بيئة عمل مناسبة للدور الاسري للمرأة كتوفير دور الحضانة لمساعدتها على الاستقرار وزيادة انتاجيتها وتفرغها للعمل وللأدوار القيادية المناطة بها. واجمالا جاءت درجة استجابة عينة الدراسة للمعوقات المادية مرتفعة وبوسط حسابي مقداره (3.715) وانحراف (0.786).

خامساً: أهم المعوقات التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن

جدول (10): الاهمية النسبية ورتبة المعوقات التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في

جامعة عدن

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الإعاقة	الرتبة
1	المعوقات التنظيمية	3.578	0.492	71.56%	مرتفعة	3
2	المعوقات الاجتماعية	3.781	0.712	75.63%	مرتفعة	1
3	المعوقات الشخصية	3.359	0.850	67.19%	مرتفعة	4
4	المعوقات المادية	3.715	0.786	74.31%	مرتفعة	2
	المعوقات إجمالاً	3.609	0.578	72.17%	مرتفعة	

اختبار تساؤلات وفرضيات الدراسة:

(1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن

المعوقات التنظيمية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن عند

مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة؟ لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين

متعدد المتغيرات FANOVA عند مستوى دلالة 5%.

جدول (11): نتيجة اختبار تحليل التباين FANOVA لاستجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات التنظيمية التي تعيق تولي المرأة اليمنية في جامعة عدن للمناصب القيادية

الدلالة Sig.	إحصائية F	متوسط المربعات MS	درجة الحرية Df	مجموع المربعات SS	مصدر التباين
0.378	1.132	0.245	3	0.734	الكلية
0.548	0.636	0.137	2	0.275	الرتبة العلمية
0.557	0.618	0.134	1	0.267	التخصص العلمي
0.215	1.746	0.377	3	1.132	سنوات الخبرة في العمل
0.513	0.457	0.099	1	0.099	التمكين أو المنصب القيادي
		0.216	14	2.378	الخطأ
			24	312.828	الإجمالي

يتضح من الجدول ان قيم الدلالة المعنوية Sig. أكبر من مستوى الدلالة 5%، وعلى ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات التنظيمية عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة.

(2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات الاجتماعية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة؛ لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات FANOVA عند مستوى دلالة 5%.

جدول (12): نتيجة اختبار تحليل التباين FANOVA لاستجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات الاجتماعية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن

الدلالة Sig.	إحصائية F	متوسط المربعات MS	درجة الحرية Df	مجموع المربعات SS	مصدر التباين
0.063	3.271	0.821	3	2.463	الكلية
0.261	1.520	0.382	2	0.763	الرتبة العلمية
0.028**	5.029	1.262	1	2.524	التخصص العلمي
0.005**	7.435	1.866	3	5.597	سنوات الخبرة في العمل
0.146	2.453	0.616	1	0.616	التمكين أو المنصب
		0.251	14	2.761	الخطأ
			24	354.813	الإجمالي

\*\* دالة عند مستوى معنوية (0.01)

يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى 5% بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات الاجتماعية تعزى لمتغيرات (الكلية، الرتبة

العلمية، التمكين أو المنصب القيادي)، حيث يظهر من الجدول أن قيم إحصائية F المحسوبة غير معنوية عند هذه المتغيرات، وقيم الدلالة المعنوية Sig. أكبر من مستوى الدلالة 5%. بينما هناك فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى 5% بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات الاجتماعية تعزى لمتغيرات (التخصص العلمي، سنوات الخبرة في العمل)، حيث يظهر من الجدول أن قيم إحصائية F المحسوبة معنوية لهذين المتغيرين، وقيم الدلالة المعنوية Sig. أصغر من مستوى الدلالة 5%. ويوضح الجدول التالي مركزية الفروق باستخدام الاختبار Scheffe التتبعي.

**جدول (13):** نتيجة الاختبار البعدي Scheffe لمتغيري التخصص العلمي وسنوات الخبرة في العمل

فارق المتوسطات (J - I)	المتغيرات		التخصص العلمي
	(J)	(I)	
0.4176	تطبيقي	إنساني- نظري	
0.9844-	أقل من 5 سنوات	من 15 فأكثر	سنوات الخبرة في العمل
0.9375-	من 10 - 14 سنة		

يظهر من الجدول أن الفروق تركزت في متغير التخصص العلمي بين التخصص الإنساني- النظري وبين التخصص التطبيقي بفارق في المتوسط (0.4176) ولصالح التخصص الإنساني- النظري. كما تركزت الفروق في متغير سنوات الخبرة في العمل بين التخصص الخبرة من 15 فأكثر وبين الخبرة أقل من 5 سنوات والخبرة من 10 - 14 سنة بفارق في المتوسطات على التوالي (0.9844) و (0.9375) ولصالح الخبرة أقل من 5 سنوات والخبرة من 10 - 14 سنة. (3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات الشخصية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة؛ لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات FANOVA عند مستوى الدلالة 5%

**جدول (14):** نتيجة اختبار تحليل التباين FANOVA لاستجابات عضوات هيئة التدريس عن

المعوقات الشخصية التي تعيق تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في جامعة عدن

الدلالة Sig.	إحصائية F	متوسط المربعات MS	درجة الحرية df	مجموع المربعات SS	مصدر التباين
0.718	0.457	0.481	3	1.444	الكلية
0.441	0.883	0.930	2	1.861	الرتبة العلمية
0.842	0.175	0.184	1	0.368	التخصص العلمي
0.817	0.311	0.328	3	0.983	سنوات الخبرة في العمل
0.979	0.001	0.001	1	0.001	التمكين أو المنصب القيادي
		1.053	14	11.588	الخطأ
			24	287.453	الاحتمالي

يتضح من الجدول أن قيم إحصائية F المحسوبة عند كل متغيرات الدراسة لم تكن معنوية، وقيم الدلالة المعنوية Sig. أكبر من مستوى الدلالة 5%، وعلى ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات الشخصية عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة.

(4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات المادية التي تعيق تولي المرأة اليمينية للمناصب القيادية في جامعة عدن عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة؛ لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات FANOVA عند مستوى دلالة 5%.

جدول (15): نتيجة اختبار تحليل التباين FANOVA لاستجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات المادية التي تعيق تولي المرأة اليمينية للمناصب القيادية في جامعة عدن

الدلالة Sig.	إحصائية F	متوسط المربعات MS	درجة الحرية Df	مجموع المربعات SS	مصدر التباين
0.882	0.218	0.202	3	0.606	الكلية
0.574	0.585	0.541	2	1.082	الرتبة العلمية
0.658	0.435	0.402	1	0.805	التخصص العلمي
0.918	0.164	0.152	3	0.455	سنوات الخبرة في العمل
0.820	0.054	0.050	1	0.050	التمكين أو المنصب
		0.926	14	10.181	الخطأ
			24	345.472	الإجمالي

يتضح من الجدول أن قيم إحصائية F المحسوبة عند كل متغيرات الدراسة لم تكن معنوية، وقيم الدلالة المعنوية Sig. أكبر من مستوى الدلالة 5%، وعلى ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عضوات هيئة التدريس عن المعوقات المادية التي تعيق المرأة في جامعة عدن من تولي المناصب القيادية عند مستوى معنوية 5% تعزى لمتغيرات الدراسة.

## التوصيات

- من جملة النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:
- تبني البرامج التدريبية التأهيلية التي تنمي مهارات المرأة اليمنية الاكاديمية لشغل المواقع القيادية.
  - انشاء ملتقى لعضوات هيئة التدريس والعاملات في مؤسسات التعليم العالي لمناقشة المعوقات والصعوبات التي تواجههن في ميدان العمل والخروج بالحلول والطرق لمعالجتها.
  - نشر التوعية بين صفوف النساء وشرائح المجتمع اليمني حول اهمية الادوار المتعددة والقيادية التي تستطيع المرأة شغلها في المجتمع.
  - ضرورة توافر اجواء عمل تتلاءم والدور الاسري للمرأة العاملة كتوفير دور الحضانة ورياض الاطفال ووسائل النقل المناسبة من والى العمل وغيرها.
  - دراسة حالات تجارب المرأة اليمنية القيادية في مؤسسات التعليم العالي وفي قطاعات الدولة وتعميم تجربتها ومؤشرات نجاحها وتغلبها على معيقات الدور القيادي الذي تميزت به.
  - دراسة اتجاهات المرأة اليمنية نحو تطلعاتها في تبوء الادوار والمواقع القيادية وتحديد مستوى الطموح والرغبة في اشغالها لتلك المواقع القيادية في مؤسسات التعليم العالي.

## المراجع العربية

- الرويسي، عزيزة (2014). "اهم المعوقات التي تولي المرأة لمناصب القيادية"، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر القيادات الإدارية الحكومية في المملكة العربية السعودية "الواقع والطموحات" المنعقد في معهد الإدارة العامة في الرياض، 3-4 ديسمبر 2014، السعودية.
- الغانم، كلثم علي وآخرون (2008). "معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع القطري"، الدوحة، المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، جامعة قطر.
- عبدالواحد، مؤمن خلف (2014). "دراسة معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، مشروع بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه، جامعة غزة، فلسطين.
- الغامدي، فوز سعيد (2013). "معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام" مشروع بحث مقدم ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- القضاة، محمد امين، الطراونة، نجاه صالح (2001)، "واقع التمكين واقع التمكين الاداري للمرأة في الجامعات الاردنية العامة والمعوقات المؤثرة فيه من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، جامعة مؤتة"، الكرك، الاردن.
- الكسر، شريفة عوض (2015). "تصور مقترح للتغلب على معوقات تولي المرأة السعودية للمناصب القيادية العليا واساليب مواجهتها"، مجلة جامعة الباحة للعلوم الانسانية، العدد 13، الباحة، السعودية.
- محفوظ، مجدي عاطف (2004). "معوقات ممارسة البرامج والأنشطة الجماعية بمراكز الشباب"، المؤتمر العلمي السابع عشر، المجلد الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 24-25 مارس، مصر.

## التقارير

- دائرة الاحصاء والتخطيط (الدائرة الاحصائية)، جامعة عدن، الجمهورية اليمنية.
- مؤسسة دبي للمرأة، المرأة العربية والقيادة " مفهوم المرأة العربية في العالم العربي". (2009-2011). دبي، الامارات.



**References**

- Bullough, A. (2008). *Global factors affecting Women's Participation in Leadership*. Ph. D. Thesis. Florida International University, Florid.
- Coleman, M. (2001). Achievement against the odds: The female secondary head teachers in England and Wales. *School Leadership and Management*, 21 (1), 120-134.
- Ononiwu, M. (2001). A study of selected women administrator's and Their perceptions of the Challenges Encountered in achieving high level positions in higher education administration. USA; a dissertation submitted to Michigan state University.

JADARA  
JOURNAL