

الاتجاه نحو القيادة النسوية في الوسط الجامعي

ا.م.د. سهام مطشر الكعبي
جامعة بغداد / مركز دراسات المرأة

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي بالدرجة الاساس الى قياس الاتجاه نحو القيادة النسوية في الوسط الجامعي ، فضلا عن اهداف اخرى تتعلق بطبيعة الفرق في الاتجاه نحو القيادة النسوية على وفق عدد من المتغيرات الديموغرافية مثل الجامعة (بغداد ، ميسان) والوظيفة (تدريسي ، موظف) ، والجنس (ذكور ، اناث) وعدد سنوات الخدمة (1-10) سنة، (11-20)، (21 فأعلى)، وقد تحدد البحث الحالي بعينة من منتسبي جامعتي بغداد وميسان قوامها (246) منتسبا اختيرت على وفق المتغيرات اعلاه ، ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس لقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية ثم التحقق من خصائصه السيكمترية واستقر على (26) فقرة يجاب عنها بمقياس متدرج ذي (5) نقاط ، وبعد تحليل البيانات باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين وتحليل التباين الاحادي توصل البحث الى النتائج الاتية :

1. وجود اتجاه ايجابي (مؤيد) قوي نحو موضوع القيادة النسوية لدى عينة البحث كلها.
2. ظهر ان لا فرق دال احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير الجامعة (بغداد ، ميسان) .
3. ظهر ان لا فرق دال احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير الوظيفة (تدريسيون ، موظفون).
4. ظهر ان هناك فرقا دالا احصائيا بين الذكور والاناث في الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عينة البحث كلها من التدريسيين والموظفين ومن كلا الجامعتين ولصالح الاناث، بمعنى ان الاناث اكثر تايبدا للقيادة النسوية من الذكور .



5. ظهر ان لا فرق دال احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية بين ذوي التخصص العلمي والانساني من التدريسيين في عينة البحث .
 6. ظهر ان هناك فرقا دالا احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية بين الذكور والاناث لدى عينة التدريسيين ولصالح الاناث ، اي ان التدريسيات الاناث اكثر تاييدا للقيادة النسوية من التدريسيين الذكور .
 7. ظهر ان هناك فرقا دالا احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية بين الذكور والاناث لدى عينة الموظفين ولصالح الاناث ، اي ان الموظفات الاناث اكثر تاييدا للقيادة النسوية من الموظفين الذكور .
 8. ظهر ان ليس هناك فرق ذو دلالة احصائية في الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عينة البحث كلها تبعا لعدد سنوات الخدمة .
- وعلى ضوء النتائج المستحصلة تم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات .
- الكلمات المفتاحية (الاتجاه ، القيادة النسوية ، الوسط الجامعي)

The Attitude towards Women's leadership in University world

Abstract

The current research is aimed class basis to measure the attitude for women's leadership in the university community, as well as other aims on the nature of the difference in the attitudes towards women's leadership in accordance with the number of demographic variables such as: the university (Baghdad, Maysan) and function (teaching, employees), sex (male , females) and the number of years of service has been determined by current research sample of employees of the University of Baghdad, Maysan, consist of (246) associate selected on according to the above variables, in order to achieve the goals of research, the researcher built a scale to measure the attitude towards women's leadership and then check its properties psychometric and settled on (26) items and after using the t.test for one sample and two independent samples and analysis of variance unilateral study found the following results:

1. There is a strong positive attitude towards the subject of women's leadership with the sample as a whole.
2. There is no statistically significant difference in the attitude towards women's leadership depending on variable university (Baghdad, Maysan).
3. There is no statistically significant difference in the attitude towards women's leadership depending on the variable Occupation (teaching, employees).
4. There is statistically significant difference between males and females in the attitude towards women's leadership among a sample of all research faculty and staff from both universities and in favor of females.
5. There is no a statistically significant difference in the attitude towards women's leadership among those with scientific and humanitarian specialization of the teaching staff in the research sample.
6. There is a statistically significant difference in attitude towards women's leadership between males and females in a sample teaching staff in favor of females.
7. There is a statistically significant difference in attitude towards women's leadership between males and females in a sample of staff in favor of females.
8. There is no difference in a statistically significant attitude towards women's leadership among a sample search all depending on the number of years of service.

In light of the results obtained was presented a number of recommendations and suggestions.

Key words (attitude, Women's leadership, University world)

الفصل الاول : البحث واهدافه

- اهمية البحث والحاجة اليه :

ان النظر في آيات القران الكريم يبين وجود مواقف متميزة لنساء قياديات اصبحن مثلا ونموذجا للمسلمين على مر العصور والازمنة قال تعالى (وضرب الله مثلا للذين



امنوا امرأة فرعون اذ قالت رب ابن لي عندك بيتا في الجنة ونجني من فرعون وعمله ونجني من القوم الظالمين ومريم ابنت عمران التي احصنت فرجها فنفخنا فيه من روحنا وصدقت بكلمات ربها وكتبه وكانت من القانتين (التحریم 10-12) وقال تعالى (ياايها الناس انا خلقناكم من ذكر وانثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا ان اكرمكم عند الله اتقاكم). اذ تشير الاية الكريمة الى عدم وجود اي تفضيل للرجال على النساء الا بالتقوى .

تمر المجتمعات العربية اليوم بحراك سياسي كبير وتغيير اجتماعي قد يبدو عميقا نتيجة عوامل متعددة منها فشل معظم الانظمة السياسية ومؤسساتها في تقديم الحلول الجذرية للمشكلات التي تعانيها هذه المجتمعات مثل البطالة وازمة السكن والامية وفي تحقيق الاهداف التي تصبو اليها هذه المجتمعات بسبب انعدام الرؤية الحضارية والرسالة والاهداف العملية والادارة الرشيدة في هذه المجتمعات (القطب ،2012،ص 15).

ولعل اسباب هذا الفشل تعود ايضا الى ضعف السلوك القيادي الايجابي والفعال على مستوى النخب السياسية والادارية وغيرها والى ضعف المؤسسات التي من المفترض ان تقود التغييرات والتطورات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتحول السياسي في المجتمعات العربية حسب تخطيط استراتيجي واضح الرؤية والرسالة والاهداف والاليات وخاضع للتقويم الموضوعي وللتصحيح عند الضرورة (عشوي واخرون ،2013، ص 3).

وتولي المجتمعات العربية في الوقت الحاضر اهتماماً كبيراً ببناء نهضتها وتقديمها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية كافةً وتحقيق رفاهية أبنائها وسعادتهم وتحسين مستوى حياتهم وذلك من خلال وضع الاستراتيجيات والخطط التنموية واستثمار طاقات أبنائها جميعاً في مختلف التخصصات ، ومن هنا فإن الحديث عن إشراك العنصر النسائي في جميع مجالات التنمية ومراحلها أصبح من الأمور الضرورية والمُلحة للتطور المجتمعي (الجندي ،2003،ص 9).

ولابد من القول بان للمرأة دوراً أساسياً وفعالاً سواء كان بشكل ظاهري أو بصورة خفية في الحياة السياسية والعملية والاجتماعية وان دور المرأة لا يتقاطع أبداً أو يقلل من دور الرجل بل هو مكمل وداعم له . ومن هنا تبرز أهمية تعزيز دور مشاركة المرأة في

مختلف مناحي الحياة و أبعادها عن الأدوار التقليدية وهذا يتطلب زيادة في وعي الرجل والمرأة على حد سواء (القطب، 2012، ص 84).

فلقد اكد الاعلان الدولي لحقوق الانسان بان حقوق المرأة هي جزء لا يتجزأ من حقوق الانسان العالمية وكد على مشاركة المرأة بصورة متكافئة في الحياة السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على كافة الاصعدة وان القضاء على كل اشكال التمييز القائمة على اساس الجنس هي اهداف ذات اولوية للمجتمع الدولي مبنية على قاعدة اعتماد مبدأ التنمية البشرية من منظور تطور حياة الفرد (صادق وابراهيم، 2014، ص 2).

ومن الملاحظ أن دور المرأة أخذ يتنامى في السنوات الأخيرة بشكل كبير وإمتد إلى العديد من المجالات وذلك بعد أن دعمته العديد من المكاسب السياسية والاجتماعية والمهنية، ولكن الدعوة إلى زيادة المشاركة القيادية للمرأة وتعظيم دورها في مواقع صنع القرار لم يعد مطلباً خاصاً بالمرأة بل هو أمر تحتمه متطلبات التنمية المجتمعية لضمان تعبير المرأة عن حقوقها واحتياجاتها وأولوياتها وتحقيقها لأدوار وانتماءات جديدة يكون الولاء فيها للإنجاز وليس للأوضاع الموروثة (الملاح، بلا، ص 1).

ونظرا لمشاركة المرأة العربية في شتى مجالات التنمية وبروز دورها في العقود الأخيرة بروزا واضحا خاصة في مجالات التربية والتعليم والصحة والشؤون الاجتماعية بل وبروزها في الحراك السياسي في بعض المجتمعات العربية التي طالها او يطولها التغيير في الانظمة السياسية القائمة كما هو الحال في تونس واليمن ومصر وليبيا وسوريا فانه من المتوقع ان تتبوأ المرأة العربية مكانة اجتماعية وسياسية ومؤسسية اعلى مما كان عليه الوضع في كثير من البلدان العربية خاصة في هرم السلطة بالمؤسسات (المنظمات) في القطاعات المختلفة التربوية والصناعية والخدمية والاعمال والتي تشكل الحلقة الوسطى بين مؤسسة الاسرة والمؤسسات العليا التي تتحكم في مفاصل البلاد وخاصة السياسية منها (المجالس العليا ، البرلمانات ، الحكومات ، الخ ...) والتي تعد مجالا واسعا لظهور

القيادات في المستويات الهرمية (التنظيمية) المختلفة كما تعد مجالا يسمح بالتطور والترقية الى المناصب القيادية العليا (عشوي وآخرون ،2013،ص 3) .

وعلى الرغم من المشاركة السياسية والاقتصادية للمرأة العربية وتفاعلها في الحياة العامة وقدرتها على تسلم زمام الأمور في مختلف جوانب المجتمع، إلا أنها ما زالت تعاني من مجموعة متشابهة من العوائق والإشكاليات والضغطات المتصلة بالسياسة العليا، والعقلية الاجتماعية المحافظة والفكر الذكوري وطغيان العادات والتقاليد وعلى مر العصور فقد أثبت أن كل هذه العوامل تحبط المرأة العربية، وتستخف بقدراتها وتهمل طاقاتها في الإبداع والعطاء وتقلل من أهميتها وإنجازاتها وتهزأ من طموحها وأحلامها (القطب، 2012، ص 84).

وقد ازداد اهتمام الباحثين في علم النفس في الولايات المتحدة الامريكية بدور المرأة في العمل ودراسة المشكلات التي تواجهها ، وفي السبعينيات من القرن الماضي اهتمت البحوث بدراسة المرأة في القيادة والادارة ومدى صلاحيتها لذلك ، كما بدأت في الثمانينيات البحوث في انجلترا واليابان ودول اخرى تهتم بعمل المرأة في القيادة والادارة والاشراف ، اما في التسعينيات فقد بدأت البحوث تهتم باثر الجنس (النوع) gender على نمط القيادة والادارة وبأثر عامل الجنس في طريقة التفكير والعمل ونمط القيادة والاتصال والادراك وغير ذلك من الموضوعات (علي ،2012،ص 5).

ان مكانة المرأة الاجتماعية قد تغيرت ومازالت تتغير ، الا ان درجة هذا التغيير تختلف من مجتمع لآخر ومن طبقة لآخر ومن امرأة لآخرى ، كما ان المكانة الاجتماعية للمرأة العراقية قد تغيرت جذريا في السنوات الاخيرة بعد ان نالت حقوقا سياسية ومدنية في مجتمعنا جعلتها تقف مع الرجل على قدم المساواة اذ قطعت المرأة العراقية شوطا طويلا في التعليم والصحة والمجالات الاجتماعية والثقافية والفنية (صادق وإبراهيم ،2014،ص 2).

وتعد الاتجاهات من أهم المحددات التي تمكن من التنبؤ بالسلوك الإنساني أو أحد المؤشرات التي من خلالها يمكن الحكم على ردود الفعل للمثيرات البيئية المختلفة .فمعرفة

اتجاهات العاملين والعاملات بمؤسسات العمل المختلفة نحو تولي المرأة للوظائف الإدارية القيادية ذات علاقة بالسلوك الفعلي تجاه المرأة ودورها المهني وتوليها الوظائف القيادية ويتكوبن أفكار خاطئة تسهم في التعامل السلبي مع المرأة بصورة عامة، إذ إن المعنيون بالسلوك البشري يعدون الاتجاه النفسي قوة دافعة وراء ما يقوم به الفرد إذ إنه من خلال تعامله مع بيئته يتخذ مواقف أو قرارات أحياناً (مع) وأحياناً (ضد) المثيرات المختلفة في تلك البيئة التي تكون غالباً محصلة لمجمل الخبرات والمواقف التي يمر بها، وهو عندما يتخذ هذه القرارات فإنه يستند إلى إطار أو مرجع مسبق له ثبات نسبي هذا المرجع يعرف بالاتجاه النفسي Psychological Attitude (الجندي، 2009، ص 4).

ان المتتبع لحركة البحث العلمي الخاصة بالمرأة والقيادة Women and Leadership في الادبيات النفسية يجد ان البحوث قد توزعت على محورين اساسيين هما: انماط القيادة وعلاقتها بالجنس ففي دراسة اجراها (براون) 1979 قام فيها بمراجعة (32) دراسة ذات علاقة بالمرأة والقيادة ، وقد خلص الى ان الدراسات قد دعمت الاتجاه التقليدي الذي يؤكد ان النساء لا يملكن الصفات والسمات التي تؤهلن للقيادة وكذلك دراسة (ايغلي وجونسون) 1990 التي اظهرت ان النساء يملن لاستعمال القيادة الديمقراطية اكثر من الرجال الذين يميلون الى استعمال القيادة الديكتاتورية (عشوي واخرون ، 2013، ص5)

والمحور الاخر هو اتجاهات مختلف الشرائح الاجتماعية والثقافية نحو القيادة النسوية(ويندرج البحث الحالي ضمن هذا المحور) ، وفي هذا المحور تتنوع نتائج الدراسات بين مؤيدة ومعارضة لموضوعة القيادة النسوية (كما سيتم الحديث عن تفصيلات نتائج هذه الدراسات ضمن الفصل الثاني).

ومع بروز ظاهرة الانوثة في مواقع العمل Femininity in the Workplace وأهمية موضوع ما يطلق عليه بالتنوع diversity تزداد أهمية إجراء الدراسات والبحوث لتحديد المعالم والادراكات ووضع مفهوم لأنماط المرأة القيادية (علي ، 2003، ص 342).

ويأتي البحث الحالي محاولة بهذا الاتجاه للتعرف على اتجاهات منتسبي الجامعة نحو القيادة النسوية من خلال الاجابة عن التساؤلات الآتية :

اولا : ماهي الاتجاهات السائدة نحو المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار سواء في الوسط الجامعي او في الاوساط المدنية العامة في الدولة العراقية لدى منتسبي جامعتي بغداد وميسان من التدريسيين والموظفين ؟

ثانيا : هل تختلف اتجاهات الذكور والاناث نحو موضوع القيادة النسوية ؟

ثالثا: هل للمتغيرات الديموغرافية مثل المهنة (تدريسي ، موظف)، والتخصص (علمي، انساني) وعدد سنوات الخدمة تاثير في اتجاهات الافراد نحو القيادة النسوية ؟

ويكتسب هذا البحث اهميته من النواحي الآتية :

1. 1-أهمية المرأة كونها تمثل نصف المجتمع، ودورها البارز في تنمية المجتمع وتقدمه وازدهاره في المجالات كافة.

2. تحديد درجة الاتجاه ونوعيته نحو شغل المرأة الوظائف الإدارية القيادية المختلفة في المؤسسات التابعة للجامعات وللمؤسسات المجتمعية العراقية عموما من حيث الرفض والقبول.

3. تحديد الخصائص الديموغرافية التي تؤثر في تشكيل الاتجاهات ، إذ إن خصائص المبحوثين من حيث الجنس والعمر والتعليم والخبرة في العمل يمكن أن تؤثر في اتجاهاتهم وسلوكهم ونظرتهم نحو تولي المرأة للوظائف الإدارية القيادية في المجتمع.

4. توفير مؤشرات احصائية عن الاتجاهات السائدة في الوسط الجامعي نحو عمل المرأة في المراكز الإدارية القيادية .

ان تشخيص الاتجاهات يسهل كشف الواقع بإيجابياته وسلبياته ويساعد المسؤولين على اتخاذ القرارات وتحقيق التخطيط الشامل للتنمية ،ونظرا لانعدام البحوث في هذا المجال فان البحث الحالي هو المحاولة الاولى (حسب علم الباحثة) للوقوف على اتجاهات منتسبي الجامعة نحو المرأة القيادية ومن هنا تبرز اهمية البحث الحالي .

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

اولا : اتجاهات منتسبي الجامعة نحو القيادة النسوية .

ثانيا : دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير الجامعة: (بغداد ، ميسان) .

ثالثا: دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير المهنة : (تدريسيون ، موظفون) .

رابعا: دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) عموما بغض النظر عن الجامعة والوظيفة والتخصص .

خامسا: دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة من التدريسيين نحو القيادة النسوية تبعا للمتغيرات الديموغرافية :

1- التخصص : (علمي، انساني) .

2- الجنس: (ذكور ، اناث) .

سادسا : دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة من الموظفين نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) .

سابعا : دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين بحسب عدد سنوات الخدمة (1-10) سنة، (11-20) ، (21 فأعلى) .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمنتسبي جامعة بغداد (مجمع الجادرية حصراً) وجامعة

ميسان من التدريسيين والموظفين ومن الذكور والاناث للسنة الدراسية 2014-2015.

تحديد المصطلحات :**اولا:الاتجاه Attitude**

لا يوجد تعريف واحد مقنع يعتمد عليه جميع المشتغلين في الميدان ،إلا أن التعريف

الشائع أكثر من غيره و الذي لا يزال يحوز القبول لدى غالبية المختصين و هو



تعريف (جوردون ألبورت) القائل ان الاتجاه هو حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي و النفسي، تنتظم من خلال خبرة الشخص، و تكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات و المواقف التي تستثير هذه الاستجابة (هولاند وسيجاوا، 1986، ص164).

وقد عرفه كل من :

– **(فيلدمان Feldman) 2005**: هو تقييم مكتسب لسلوك الفرد نحو اشياء او افكار معينة (Feildman,2005,p.603).

– **(مايرز Myers) 2006**: بانه رد فعل تقويمي مؤيد او غير مؤيد نحو شيء ما او احد ما ويظهر في معتقدات الفرد ومشاعره وسلوكه المقصود (Myers,) . 2006, p.125

– **(غرينبيرج وبيرن) 2008** : بانه مجموعة من المشاعر والاعتقادات والاستعدادات السلوكية المستقرة (الثابتة) نسبيا (Greenberg&Baron,) 2008).

ثانيا : القيادة Leadership

القيادة لغة :جاء في لسان العرب لابن منظوران القيادة هي مصدر من الفعل قاد يقود قودا وقيادة ، واسم الفاعل منها قائد ويجمع على قادة، والقود نقيض السوق، فالقود من الإمام والسوق من الخلف، فالقيادة هي السبق والتقدم لارتياح الأفاضل للمقودين.(ابن منظور ،ص 125).

القيادة اصطلاحا : هي القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم من أجل تحقيق أهداف أو أغراض محددة ، وهي مسؤولية كبرى تجاه المرؤوسين او التابعين وتنسيق جهودهم للوصول الى الاهداف المرسومة للمنظمة (العنزي ،2015، ص 117).

ثالثا :القيادة النسوية :

يقصد بها في البحث الحالي تولى العنصر النسوي مهام : رئاسة قسم ،عميد كلية ، رئيس جامعة ، او اي منصب اداري اخر في الجامعة او المؤسسات المدنية للدولة العراقية

الآخري عموماً .وقد توصلت الباحثة الى هذا التعريف من سياق الوسط الجامعي الذي تروم قياس الاتجاهات نحو القيادة النسوية فيه.

التعريف النظري للاتجاه نحو القيادة النسوية : تعرف الباحثة الاتجاه نحو القيادة النسوية بأنه استعداد عقلي ونفسي يترجم الى سلوك استجابي بالتوجه الايجابي (المؤيد) او السلبي (المعارض) او الحيادي نحو تولي العنصر النسوي للمناصب الادارية في الجامعة او المؤسسات المدنية في الدولة العراقية .

التعريف الاجرائي للاتجاه : هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب بعد اجابته على فقرات المقياس المعد لقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية المتكون من (26) فقرة والذي قامت الباحثة ببناءه.

الفصل الثاني : اطار نظري ودراسات سابقة

سنعرض في هذا الفصل الادبيات النفسية المختصة بالمفهومين الاساسيين للاتجاه والقيادة النسوية ، فضلاً عن عرض عدد من الدراسات السابقة العربية والاجنبية التي بحثت في موضوع الاتجاه نحو القيادة النسوية.

اولاً : الاتجاه Attitude

مفهوم الاتجاه :

يعد مفهوم الاتجاهات من ابرز المفاهيم واكثرها شيوعاً في علم النفس ،واول من استعمل هذا المفهوم هو (هربرت سبنسر) في 1862 م ، واكد ان (وصولنا الى احكام صحيحة يعتمد على اتجاهنا الذهني) (الزوبعي وآخرون ، 1981 ، ص 13) .

ولتقريب المعني المقصود إلى الذهن يمكن القول إن الاتجاه هو الحالة الوجدانية القائمة وراء رأي الشخص أو اعتقاده فيما يتعلق بموضوع معين، من حيث رفضه لهذا الموضوع أو قبوله و درجة هذا الرفض او ذاك القبول .

مكونات الاتجاه :

- المكون المعرفي: ويضم المعتقدات والآراء والأفكار عن موضوع الاتجاه.

- المكون الوجداني: وهو عبارة عن مشاعر الفرد وانفعالاته نحو موضوع الاتجاه.

- المكون السلوكي: ويختص بالنوايا أو الميل للسلوك أو التصرف بشكل معين إزاء موضوع الاتجاه. (فهمي، 1976، ص 471).

وسنحاول عرض عدد من النظريات التي فسرت الاتجاهات النفسية وبشكل مختصر :

❖ نظرية التحليل النفسي :

يرى (فرويد) ان الصفة الدينامية والخبرات الاولى في حياة الطفل تؤثر في سلوكه وذلك من خلال عملية التقمص لادوار الوالدين مما يجعل سلوكه ملائما للظروف التي يعيش فيها ويتخذ اتجاها معينا حيالها (نشواني، 1985، ص183).

❖ النظريات السلوكية :

يرى (بافلوف) ان الطفل يتعلم اتجاهات خاصة به من الوالدين عن طريق المثير والاستجابة ،

اما (سكنر) فيرى ان اكتساب الاتجاه يتم وفق مبدأ الاشراف الاجرائي ومن خلال عملية التنشئة الاجتماعية ومايرافقها من عمليات تعزيز موجب يتكون لديه الاتجاه .
اما (دولار وميلر) فيؤكدان على ان الطفل يولد مزودا باستعدادات اولية تمثل المادة الخام في تكوين شخصيته وتتطور من خلال مبادئ التعلم في الاسرة اولا والمدرسة ثانيا كي تتكون عنده اتجاهات خاصة به (غنيم، 1973، ص262) .

❖ نظرية التعلم الاجتماعي :

وفقا لما جاء به (باندورا) فان الاتجاهات تتكون لدى الفرد من خلال الملاحظة ويطلق عليها (النماذج)اي ان الفرد يتعلم من سلوك الآخرين بمجرد ملاحظته لهم ،وتهتم هذه النظرية بدراسة تفاعل الفرد مع الآخرين وبالنظرة الاجتماعية التي يحملها الفرد من خلال ذلك التفاعل ، فسلوك الفرد لا يفهم الا من خلال السياق والتفاعل الاجتماعي لانه يتعلم النماذج الاجتماعية في السنوات الاولى للنمو عن طريق محاكاة الآخرين ، وان

اكتساب الاتجاهات من خلال الملاحظة يسمى الاقتداء بالنموذج مثل الوالدين والاخوة والاقربانالخ (هولاند وسيجاوا ، 1986، ص164).

❖ النظرية المعرفية :

والاتجاهات وفقاً للنظريات المعرفية بمثابة شبكات مترابطة associative networks. وتعمل الاتجاهات كتمثيلات عقلية mental representations داخل العقل، وتتكون هذه التمثيلات من وحدات معرفية والتي ترتبط أو تتصل بوحدات وجدانية affective units. ونجد هذه الروابط أو الوصلات links داخل الاتجاه، وكذلك بين الاتجاهات المختلفة. ومن خلال عملية انتشار التنشيط spreading activation ترتبط الوحدات القديمة (المعرفية والانفعالية) بعناصر جديدة، مما يسبب ظهور اتجاه جديد نحو موضوع ما، نتيجة ارتباطه باتجاه قديم (عبد الحميد، 2000، ص2).

❖ نظرية التنافر المعرفي A Dissonance Cognitive of Theory:

وفيها يتم التنبؤ بأن الاتجاهات والسلوك تميل الى ان تكون متسقة مع بعضها البعض لدرجة أن الفرد يصبح على وعي بالمتناقضات الحادثة بين اتجاهاته وسلوكه، وأن يكون لديه الدافع للمعالجة وللحد من هذه المتناقضات ؛ مما يؤدي إلى الإقلال من حدة هذا التنافر (محمد ، 2010، ص5).

ومن خلال ملاحظة النظريات النفسية التي فسرت الاتجاهات نجد ان نظرية التحليل النفسي ركزت على عملية التقمص ودورها في اكتساب الاتجاهات ، في حين ركزت النظريات السلوكية على اهمية التعلم في اكتسابها وهنا يرى (بافلوف) ان التعلم يتم عن طريق المثير والاستجابة ، فيما يرى (سكنر) انه يتم وفق مبدا الاشراف الاجرائي ، ويؤكد (دولار ومليير) على الاستعدادات الاولى ودورها في التعلم في الاسرة والمدرسة ، وركزت نظرية التعلم الاجتماعي على وجود النماذج ، اما النظرية المعرفية فقد ركزت على وجود نوع من الروابط بين الوحدات المعرفية والوحدات الانفعالية داخل الاتجاه ، واخيرا ترى نظرية التنافر المعرفي ضرورة وجود نوع من الاتساق بين الاتجاهات والسلوك .

ثانيا : المرأة والقيادة :

نظريات المرأة والقيادة:

نحاول الان تفحص النظريات التي ناقشت أنماط المرأة القيادية، إن الاهتمام والتركيز هنا هو محاولة توضيح الفروق بين المرأة والرجل فيما يختص بالأنماط القيادية، يوضح (فيكو Vecchio) 2002 إن مفهوم القيادة والجنس، من حيث التذكير والتأنيث، قد تطوراً بصورة متقابلة ومتشابهة، ففي السابق كان التصور السائد بان الذكورة والانوثة قطبين متضادين وكذلك القيادة فأما أن تكون مرتكزة حول الوظيفة Job-Centered أو أن تكون مرتكزة على الموظفين والعلاقات الانسانية Employees-Centered . ويمثل الرجل القطب الأول الاهتمام بالوظيفة، وتمثل المرأة القطب الآخر الاهتمام بالموظفين الا أن مفهوم القيادة تغير وذلك بعكسة اتجاهين لا يشكلان قطبين متضادين فهناك الاتجاه الذي يشدد على أهمية الوظيفة والاتجاه الآخر الذي يبين أهمية علاقات الأفراد، ويعكس الأسلوب القيادي الاتجاهين في آن واحد ومن هنا نشأ وتطور ما يسمى بأسلوب القيادة Style of Leadership وقد كانت نتائج الدراسات والبحوث بخصوص هذا الأسلوب غير قاطعه وغير واضحة ،

يرى (فيكو Vecchio) بان كل النظريات الاداريه المتعلقة بالقيادة، تستند الى فكرة التساوي والمعادلة بين مفاهيم الانوثة والاهتمام بالموظفين، والذكورة مع التركيز والاهتمام بالوظيفة كأقطاب مختلفة. هذا الفكرة المتعلقة بالتساوي تعكس التفكير المجزأ فيما يختص بموضوع الجنس، ذكورة وانوثة. الا إنه يؤكد بانه لا يوجد هناك إية شواهد ودلائل على وجود فروق بين أساليب المرأة والرجل القيادية، استنادا الى قوالب الأدوار الاجتماعية(علي، 2003، ص 312).

ويبين (نلتون Nelton) 1991 أن التنظيمات الأكثر نجاحاً تسمح بالاختلافات فيما يختص بأساليب القيادة. فالمرأة القائدة حالياً تستخدم أساليب القيادة التقليدية (الاهتمام بالوظيفة) كأسلوب خاص بالرجل، مع أسلوبها الخاص (الاهتمام بالموظفين) وهذا يعكس شمولية سلوكيات القائد والعملية القيادية (علي، 2003، ص 350).

وتوضح (مارشال Marshall) 1984 بأن لا يوجد اختلاف جذري بين أسلوب المرأة وأسلوب الرجل في القيادة ، الا أن أسلوب المرأة يعكس ميزة وخاصة المساندة والتشجيع بطريقة أكثر وضوحاً من أسلوب الرجل. وتضيف الدراسات الحديثة المتعلقة بالقيادة بأن أسلوب المرأة القيادي هو الأسلوب الامثل للتنظيمات المستقبلية، والتي تعتمد كثيراً على تطوير الفريق الواحد. هذا الأسلوب يعكس استراتيجية المرأة الحياتية ، والمتسمة بصورة شمولية لجوانب الحياة شاملة الادوار المختلفة للمرأة. وان هذه الاستراتيجية ذات صبغة ايثارية لما فيه مصلحه وبناء المجموعة. بالرغم من هذا فإن أسلوب المرأة القيادي يوصم بأنه مناسباً لقوالب الدور الاجتماعي، مما يدفع بجهود المرأة وطاقتها المبذولة بان تكون أكبر من الرجل لتحقيق العدالة المنشودة. وتتفق (Harriman 1985) مع (Marshall 1984) بأنه لا توجد هناك فروق بين أسلوبي المرأة والرجل في القيادة. وبأن المرأة القائد تبذل جهداً وطاقة أكبر من الرجل. وقد اتفقتا بأنه لا توجد هناك دلائل وبراهين قاطعه على اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالسلوكيات القيادية.

ويوضح (جونز وجورج Jones and George) 2003 عدم اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالاسلوب القيادي، الا أن المرأة تميل الى اتباع اسلوب المشاركة في اغلب الاحيان مقارنة بالرجل. وينسب ذلك الى أمرين الأمر الأول: محاولة المرأة القائد من التغلب على الرفض الخفي لسلطتها كأمرأة قائد، هذا الذي يخالف التصور العام بضرورة كون القائد رجلاً. والأمر الثاني: هو كون المرأة أكثر قدرة على تطوير علاقات انسانية أفضل في التنظيم (علي، 2003، ص 350).

ثالثاً : دراسات سابقة :

سنحاول عرض عدد من الدراسات التي تمكنت الباحثة من الحصول عليها مرتبة حسب نتائجها اي فيما اذا اظهرت اتجاها ايجابيا (مؤيدا) او سلبيا (معارضا) لتولي المرأة للمناصب القيادية :

فيما يختص بالدراسات التي اظهرت وجود اتجاهات ايجابية (مؤيدة) لتولي المرأة المناصب القيادية :

هدفت دراسة عسكر وأحمد (2003) إلى تحديد نوعية الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية في المجتمع الكويتي وقد طبقت على عينة مكونة من (278) من الطلبة الجامعيين والعاملين بمؤسسات دولة الكويت وقد اظهرت النتائج وجود اتجاه إيجابي بدرجة معتدلة نسبياً لدى العينة كلها، واتجاه إيجابي لكل من الجنسين مع وجود فرق ذي دلالة إحصائية لصالح الإناث (الجندي، 2009 ، ص14).

وكذلك دراسة (مصطفى) 2005 التي بحثت عن اتجاهات الطلاب الاماراتيين نحو المرأة في المراكز الادارية القيادية ، ووجد ان الاتجاهات مختلفة جدا عن اتجاهات الاجيال السابقة (اي ان الاتجاهات ايجابية) ، وخلص الى ان العصرية قد تزيل الاتجاهات الذكورية نحو النساء في المراكز القيادية في العالم العربي (عشوي واخرون ، 2013، ص17).

وفي سلطنة عمان ، اجرى (الجندي) 2009 دراسة بحثت في اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية في ثلاث ولايات هي مسقط وصحار والرسناق ، تكونت العينة من (149) من العاملين والعاملات في القطاعين العام والخاص ، وتوصلت الدراسة الى وجود اتجاه ايجابي عام لدى العينة كلها(ذكورا واناثا) نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة ، مع وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين ولصالح الاناث اي ان الاناث اكثر تفضيلا للقيادة النسوية من الذكور (الجندي، 2009، ص 4).

اما الدراسات التي اظهرت وجود اتجاهات سلبية (معارضة) لتولي المرأة للمناصب القيادية فمهننا:

دراسة (غيات) في الجزائر التي بحثت في نظرة النساء القياديات للاتجاهات الاجتماعية نحوهن ، طبقت الدراسة على عينة من (17) من النساء القياديات ، اظهرت

النتائج وجود اتجاهات سلبية نحو المرأة القيادية في المجتمع الجزائري ومن جانب الذكور والاناث على حد سواء (غيات ، 2010، ص 12).

وبالمثل دراسة (العزام والشهابي) 2003 التي بحثت في اتجاهات المرأة القيادية في الاردن نحو معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية العليا ،طبقت الدراسة على عينة من (94) امراة وتم التوصل الى ان هناك نظرة سلبية رسمية لقيادة المرأة.

وبحثت دراسة (الغانم واخرون) 2008 اهم المعوقات التي تواجه المرأة لتوليها المناصب القيادية في المجتمع القطري) ، تألفت العينة من (1015) شخصا يمثلون مختلف شرائح المجتمع ، كشفت الدراسة عن تبني العينة لموقف معارض الى حد ما للدوار القيادية للمرأة ، وحسب الدراسة ايضا فقد اتضح ان غالبية افراد العينة يفضلون ان يكون رئيسهم رجلا وقد تساوى في هذا كلا من الذكور والاناث فحسب وجهة نظرهم ان المرأة غير صالحة لمثل هذا النوع من الاعمال (الرقب ، 2009، ص84 ، ص 96) .

وتقصت دراسة (عبد الله Abdulla) 2011 عن مدى تقبل وتفضيل الموظفين اللبنانيين للقيادات النسوية وعلاقة ذلك بعدد من المتغيرات الديموغرافية ،استحصلت النتائج من تطبيق اداة البحث وهي استبيان مكون من (14) عبارة على عينة تكونت من (263) موظف لبناني في مؤسسات اقتصادية متنوعة ،كشفت النتائج ان الموظفات الاناث عموما لديهن وجهات نظر ايجابية ومفضلة عن القيادة الانثوية عبر مختلف المتغيرات الديموغرافية على العكس من الموظفين الذكور كانت لديهم وجهات نظر اقل ايجابية واقل تفضيلا (Abdulla,2011,p.5).

اما دراسة (الحسين) 2011 فقد تناولت السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها ، تكونت العينة من (55) فردا توزعوا على (27) امرأة قيادية ،7 رؤوساء ،21 مرؤوسا) وباستعمال اسلوب المقابلة ومن بين النتائج التي ظهرت وبقدر تعلقها بالبحث الحالي ظهر ان المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم العالي الاردنية تواجه بعض المعوقات للوصول الى المراكز القيادية اهمها الصورة النمطية السلبية عن المرأة في ذهن الرجل والمرأة على حد سواء (الحسين ، 2011، ص 413) .

أما دراسة (بفرلي وبراون 1995 brown and Beverly) عن مهارات القيادة لدى الذكور والإناث، والتي طبقت على عينة مكونة من (120) إدارياً وقيادياً (60 من الذكور و60 من الإناث) أظهرت الدراسة بعض الاتجاهات السلبية تجاه دور المرأة القيادي، إذ أظهر غالبية أفراد العينة من الذكور والإناث رغبتهم في تولي الذكور مهام القيادة في الإدارات العليا،

وظهرت النتيجة نفسها في دراسة جوتك وكوهن (1996 gohen and gutek) التي بينت أن الغالبية من النساء يؤمن بأن عالم السياسة والوظائف القيادية هو للرجل، أما عالم المنزل فهو للمرأة (الجندي، 2009، ص 8-9).

واكدت دراسة (ايغلي وكارلي) (2003 اللتان قامتا فيها بمراجعة الدراسات التي اجريت في الولايات المتحدة الامريكية حول هذا الموضوع، ان النساء يواجهن في الولايات المتحدة الامريكية حواجز بسبب التمييز ضدهن وخاصة في البيئات الذكورية التي يقوم فيها الذكور بعملية التقويم في عملية توظيف النساء للمراكز القيادية او بعملية تقويم ادائهن الوظيفي مما يعوق تطور مسارهن المهني ويحول دون ترقيتهن للمراكز القيادية العليا (اي ان الاتجاه سلبي نحوهن) (عشوي، وآخرون، 2013، ص 8).

وبالمثل اظهرت دراسة (بيكس Becks) 2004 التي بحثت في التحديات التي تواجه المديرات الامريكيات من اصل افريقي في التعليم العالي في ولاية لويزيانا، من خلال مقابلة (10) نساء يشغلن مناصب ادارية، اظهرت عدم ثقة المجتمع تجاه القيادة النسوية (اتجاه سلبي)،

وكذلك دراسة (ليلجا ولوديكنيس Lilja&Luddeckens) 2006 التي بحثت في موضوع التحديات التي تواجه المرأة في الادارات الوسطى في المانيا والسويد وبريطانيا، توصلت الدراسة الى ان هناك نظرة سلبية لدى العاملين تجاه المرأة، وان العاملين يفضلون قيادة الرجل وان هناك ضعفا في ثقة المجتمع بان تشغل المرأة مناصب قيادية (الرقب، 2009، ص 106).

واخيرا وفي دراسة (عشوي وآخرون) 2013 التي بحثت في الاتجاه نحو القيادة النسوية في (9) دول عربية ،اختريت عينة قصدية من البلدان الاتية (الجزائر ،مصر ،السودان ،الكويت ، السعودية ، قطر ،الامارات العربية المتحدة ،اليمن ، سوريا)تكونت العينة من (1568) من الذكور والاناث باعمار من 20-60 سنة ومن مستويات تعليمية متنوعة في جامعات ومؤسسات انتاجية مختلفة حكومية وشبه حكومية في القطاعين الخاص والاهلي ، اظهرت النتائج ان هناك اتجاه سلبي عام نحو المرأة في مراكز القيادة اذ تبين ان 70% من العينة الاجمالية يفضلون ان يكون مسؤولهم رجلا (عشوي وآخرون ،2013، ص 17).

الفصل الثالث : اجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل وصفا لمجتمع البحث وعينته وتوضيح الخطوات اللازمة لبناء اداة البحث واستخراج الصدق والثبات والوسائل الاحصائية المستعملة في ذلك كله .

اولا : مجتمع البحث :

تحدد مجتمع البحث الحالي بمنتسبي الجامعة (جامعتي بغداد وميسان) من التدريسيين والموظفين ، ومن كلا الجنسين ومن التخصصين العلمي والانساني بالنسبة للتدريسيين .

ثانيا :عينة البحث:

تكونت عينة البحث الحالي من تدريسيين وموظفين من جامعتي بغداد وميسان ومن كلا الجنسين اذ اختيرت عينة جامعة بغداد من مجمع الجادرية على ان تغطي المتغيرات: الوظيفة (تدريسي ، موظف) الجنس(ذكور، اناث) والتخصص (علمي،انساني) بالنسبة للتدريسيين ،ومتغير سنوات الخدمة بالنسبة للتدريسيين والموظفين ، اما عينة جامعة ميسان فقد اختيرت هي الاخرى على وفق نفس المتغيرات المذكورة اعلاه وقد اختيرت العينة عشوائياً وقد جرى تطبيق المقياس على عينة تكونت من (246) منتسبا كما في الجدول (1) .

جدول (1) عينة البحث التطبيقية موزعين على وفق متغيرات الجامعة والوظيفة
والتخصص والجنس

المجموع	موظفون		تدريسيون				الجامعة
	انثى	ذكر	انسائي		علمي		
			انثى	ذكر	انثى	ذكر	
150	70	41	–	21	4	14	بغداد
96	–	–	10	12	20	54	ميسان
246	70	41	10	33	24	68	المجموع
	111		43		92		

ثالثاً: اداة البحث :

لتحقيق اهداف البحث تطلب ذلك وجود اداة لقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية في الوسط الجامعي لدى افراد عينة البحث الحالي ، لذا لجأت الباحثة الى بناء هذه الاداة اعتماداً على الخطوات الاتية :

1. الاطلاع على عدد من المقاييس التي تناولت الاتجاه عموماً اذ لم تجد الباحثة مقياساً اجنبياً او عربياً او عراقياً لقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية وانما اعتمدت الدراسات العربية والاجنبية في الاعم الاغلب منها على توجيه سؤال اوسوالين تظهران النسب المئوية للاتفاق او المعارضة مع موضوع القيادة النسوية مثل دراسة (Abdallah 2011) في لبنان التي صممت استبيان لقياس الاتجاه مكون من (14) فقرة ، ودراسة (عشوي وآخرون 2013) التي قاست الاتجاه في تسع بلدان عربية باستعمال استبانة تكونت من (14) فقرة ايضاً .

2. تطبيق استبانة استطلاعية (ملحق 1) على عينة من منتسبي الجامعة عددهم (60) توزعت على متغيرات البحث الديمغرافية: الوظيفة (تدريسي ، موظف) والجنس (ذكور، اناث)، وبواقع (15) فرداً لكل فئة من هذه الفئات الاربعة تم اختيارهم من مجمع الجادرية في جامعة بغداد ، وذلك بهدف الكشف عن الاتجاه نحو الموضوع بشكل اولي ثم محاولة الحصول على عدد اخر من الفقرات وقد

اظهرت نتائج الاستطلاع وجود اتجاه ايجابي (مؤيد) وقوي نحو القيادة النسوية لدى هذه العينة .

3. تم بعد ذلك صياغة عدد من الفقرات بلغ عددها (26) فقرة وقد تم مراعاة الجوانب الاتية في صياغتها :

أ. ان تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة ولا تقبل اكثر من تفسير(ابو علام1989،ص 134)

ب. ان يكون محتوى الفقرة واضحاً وصريحاً ومباشراً .

ج. ان يتضمن المقياس فقرات ايجابية واخرى سلبية .(الزوبعي واخرون ، 1981 ، ص 69)

د. ان يتضمن المقياس الابعاد الثلاث للاتجاه اي البعد الفكري والبعد العاطفي والبعد السلوكي (النزوعي) ، (عبد الحميد ، 2000 ، ص 2) .

ويمثل الملحق (3) الصياغة النهائية للفقرات، وتمثل الـ (26) فقرة هذه مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية موزعة على الابعاد الثلاث كما تظهر في الجدول (2) .

جدول (2) ابعاد مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية وفقراته

ت	ابعاد المقياس	ارقام الفقرات التي تمثلها
1	البعد الفكري	22،21،20،19،15،13،12،11،7،3،2،1،26،25،24
2	البعد العاطفي	23،17،10،4
3	البعد السلوكي (النزوعي)	18،16،14،9،8،6،5

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

صلاحية الفقرات : اشار (ايبل Ebel) الى ان افضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء المختصين بتقرير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من اجلها (Ebel ,1972,p.140) .

واستنادا الى ذلك فقد عرضت الفقرات (ملحق 3) بصيغتها الاولى على مجموعة من الخبراء (ملحق 2) في علم النفس والادارة لاصدار حكمهم على مدى صلاحية الفقرات في قياس الاتجاه نحو القيادة النسوية ، وقد اعتمدت نسبة اتفاق (80%) فاكثر بين المحكمين للبقاء على الفقرة وفي ضوء ذلك استبقيت الفقرات كلها .

- اعداد تعليمات المقياس

لاعداد تعليمات المقياس تم مراعاة أن تكون واضحة وسهلة وقد عرضت على المستجيب فقرات تتعلق باتجاهاتهم نحو القيادة النسوية . وقد وضعت أمام كل فقرة خمسة اختيارات بحسب درجة انطباق محتوى كل فقرة على المستجيب ، وقد طلب منهم قراءة العبارات بدقة والتأشير بعلامة (✓) تحت الاختيار المناسب لهم من بين الاختيارات الخمسة مع مثال توضيحي يوضح كيفية الاجابة .

تصحيح المقياس وايجاد الدرجة الكلية :

لايجاد الدرجة الكلية لكل فرد من افراد عينة البحث على مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية تم تصحيح المقياس بناء على استجابة الافراد على كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (26) فقرة اذ تم تحديد اوزان لبدائل الاستجابة تراوحت بين (5-1) ، والتي تقابل البدائل الخمس للاستجابة وهي (موافق بشدة ، موافق ، موافق الى حد ما ، غير موافق ، غير موافق بشدة) . وكانت تعطى الدرجات للفقرات على النحو المبين في الجدول (3) وبحسب اتجاه الفقرة ان كان ايجابا (تاييدا) او سلبا (معارضة) :

جدول (3) مقياس التقدير للفقرات الايجابية والسلبية في مقياس الاتجاه نحو القيادة

النسوية

البدائل	الفقرات الايجابية في قياس الظاهرة	الفقرات السلبية في قياس الظاهرة
موافق بشدة	5	1
موافق	4	2
موافق الى حد ما	3	3
غير موافق	2	4
غير موافق بشدة	1	5

وقد كان تسلسل الفقرات الايجابية ضمن المقياس هو (25، 24، 23، 22، 20، 18، 16، 15، 13، 10، 9، 8، 5، 1، 26) .

في حين كان تسلسل الفقرات السلبية هو (2، 3، 4، 6، 7، 11، 12، 14، 17، 19، 21) .
ولاجل الحصول على الدرجة الكلية لكل مستجيب تجمع الدرجات التي يحصل عليها من خلال استجابته على فقرات المقياس ال(26) فقرة ، وتشير الدرجة العليا على المقياس الى وجود اتجاه ايجابي (مؤيد) نحو القيادة النسوية في حين تشير الدرجة الواطئة الى اتجاه سلبي (معارض) لموضوع القيادة النسوية.

تحليل الفقرات

اولا : اسلوب حساب القوة التمييزية لكل فقرة :

لغرض الإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس اجري تحليل الفقرات (item analysis) باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين ، وتحتاج عملية تحليل الفقرات الى عينة يتناسب حجمها مع عدد الفقرات المراد تحليلها ، وقد اشار ننلي (Nunnally,1970) الى ان نسبة عدد افراد العينة الى عدد الفقرات يجب ان لا يقل عن نسبة (1:5) . (Nunnally , 1970 , p.21) .

وفيما يختص بمقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية المتكون من (26) فقرة فقد تم اختيار عينة عشوائية متكونة من (246) منتسبا من جامعتي بغداد وميسان ومن الموظفين والتدريسيين ومن كلا التخصصين كما في جدول (1) .

ولغرض إجراء التحليل باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين فقد اتبعت

الخطوات الاتية :

- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (246) استمارة .
- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة الى أدنى درجة .
- تعيين (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (66) استمارة وكذلك تعيين ال(27%) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات والبالغ عددها (66) استمارة ايضاً ، اي ان (132) استمارة من



اصل (246) استمارة هي التي اخضعت للتحليل وبذلك تكون لدينا مجموعتان
باكبر حجم واقصى تباين . (Mehrense & Lehman , 1973 , p.328)
(Anastasia , 1976 p.203) .

– تطبيق الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين
المجموعتين العليا والدنيا ، وقد عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من
خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية بدرجة حرية (130) وقد اظهرت النتائج ان جميع
الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (0,01) اذ ان القيمة التائية الجدولية هي
(2,61) كما في الجدول (4).

جدول (4) معاملات تمييز فقرات مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المحسوبة
1	3.20	1.37	2.21	0.93	5.07
2	2.56	1.28	1.46	0.83	6.65
3	2.38	1.07	1.43	0.89	5.76
4	2.78	1.26	1.67	0.86	6.19
5	2.53	1.20	1.27	0.69	7.75
6	2.78	1.26	1.67	0.86	6.19
7	2.54	1.19	1.84	1.03	3.78
8	2.57	1.16	2.02	1.05	2.97
9	3.09	1.02	1.82	0.76	8.46
10	3.09	1.16	2.08	1.07	5.45
11	2.20	1.11	1.45	0.74	4.79
12	3.53	1.04	2.52	1.10	5.69
13	3.13	1.15	2.46	1.21	3.41
14	3.45	1.10	2.69	1.18	3.96
15	2.78	1.15	2.02	1.11	4.00



رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المحسوبة
16	3.75	1.11	2.02	1.07	8.51
17	3.06	1.03	1.87	0.89	7.44
18	3.71	1.08	2.89	1.24	4.25
19	2.54	1.14	1.67	1.11	4.68
20	3.35	1.21	1.72	1.03	8.73
21	3.35	1.21	2.24	1.05	6.56
22	3.27	1.03	2.53	1.04	4.31
23	3.20	1.09	2.19	1.03	5.72
24	3.34	1.01	1.91	0.92	8.85
25	3.54	1.13	2.95	1.95	2.79
26	2.78	1.26	1.67	0.86	6.19

الوصف الاحصائي والخصائص السيكومترية لمقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية :

بعد تطبيق مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية على افراد عينة البحث حصلت الباحثة على عدد من المؤشرات الاحصائية (الجدول 5 والشكل 1)، وقد ظهر ان الدرجات تتوزع توزيعا اعتداليا ، وهذا يببرر اللجوء الى استعمال الوسائل الاحصائية المعلمية في تحليل نتائج البحث ، اذ اكدت (الغريب ،1988)

على ان التوزيع يكون اعتداليا اذا كان كلا من معامل الالتواء والتفطح صفرا او قريب من الصفر على الا يزيد عن (2.58). (الغريب ، 1988، ص 314).

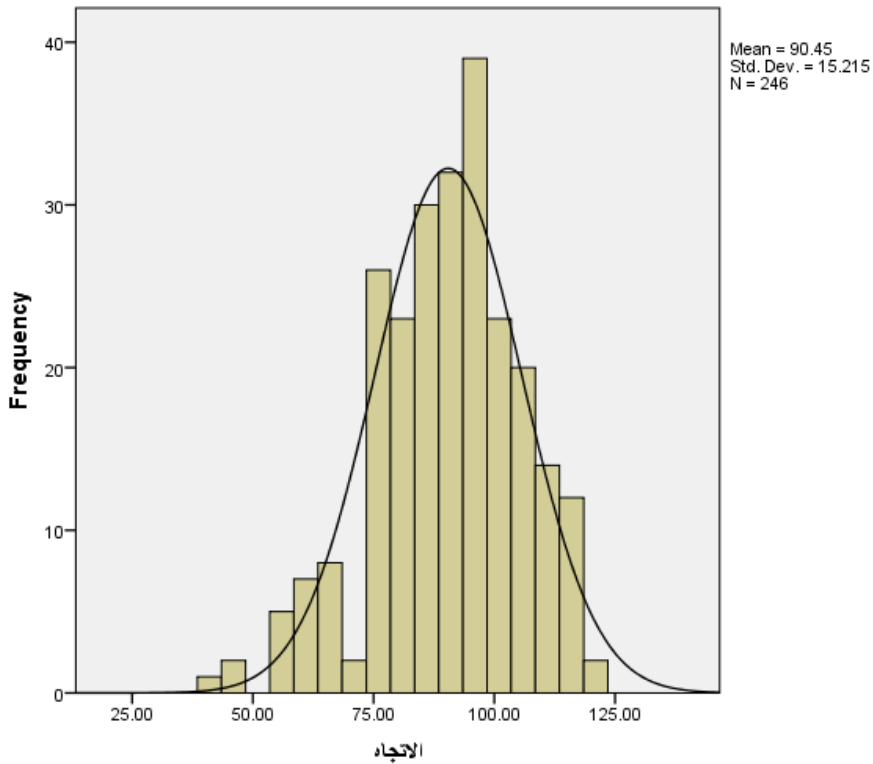
جدول (5) الخصائص الاحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس الاتجاه نحو

القيادة النسوية

ت	الخصائص الاحصائية	قيمتها
1	المتوسط	90.44
2	الوسيط	92.00
3	المنوال	92.00



ت	الخصائص الاحصائية	قيمتها
4	الانحراف المعياري	15.21
5	الالتواء	0.48
6	التفطح	0.27-
7	اقل درجة	41
8	اعلى درجة	123



شكل (1) توزيع درجات افراد عينة البحث على مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

ثانياً_ اسلوب حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات)

Item validity

استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لـ (246) استمارة وقد كانت معاملات الارتباط كلها دالة احصائياً عند مقارنتها بقيمة بيرسون الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (244) كما في الجدول (6)

جدول (6) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو القيادة النموسوية

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.45	14	0.63	1
0.35	15	0.58	2
0.55	16	0.44	3
0.52	17	0.50	4
0.71	18	0.36	5
0.47	19	0.57	6
0.55	20	0.50	7
0.51	21	0.59	8
0.47	22	0.66	9
0.51	23	0.58	10
0.40	24	0.62	11
0.43	25	0.45	12
0.54	26	0.48	13

ثالثاً : حساب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للبعد (المجال) الذي تنتمي اليه :

تم اجراء هذا التحليل الاحصائي للتأكد من ان محتوى كل بعد من ابعاد المقياس يتضمن الفقرات التي تمثله فعلا ، وقد تم ايجاد علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه في الابعاد الثلاث (الفكري ، العاطفي ، السلوكي او النزوعي) ، وقد



اظهرت النتائج ان معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه كانت دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) ، كما في الجدول (7) .

جدول (7) علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه ضمن مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

معامل الارتباط	رقم الفقرة المجال السلوكي	معامل الارتباط	رقم الفقرة المجال العاطفي	معامل الارتباط	رقم الفقرة المجال الفكري
0.72	5	0.86	4	0.74	1
0.69	6	0.88	10	0.70	2
0.73	8	0.72	17	0.84	3
0.72	9	0.69	23	0.69	7
0.70	14	–	–	0.67	11
0.82	16	–	–	0.83	12
0.71	18	–	–	0.66	13
–	–	–	–	0.74	15
–	–	–	–	0.81	19
–	–	–	–	0.79	20
–	–	–	–	0.75	21
–	–	–	–	0.78	22
–	–	–	–	0.74	24
–	–	–	–	0.71	25
–	–	–	–	0.75	26

رابعاً : حساب ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس :

تم احتساب معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بعد من الابعاد الثلاث للمقياس (الفكري ، العاطفي ، السلوكي) والدرجة الكلية للمقياس ، وقد ظهر ان معاملات الارتباط كلها دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) كما في الجدول (8) .

جدول (8) علاقة درجة كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

ابعاد المقياس	معاملات الارتباط
البعد الفكري	0.88
البعد العاطفي	0.74
البعد السلوكي	0.84

مؤشرات صدق وثبات مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية :

اولا : الصدق Validity

يشير الصدق الى الدرجة التي يكون بها الاختبار قادراً على ان يقيس فعلاً الخاصية التي يفترض انه وضع لقياسها وبكلمات اخرى ، هل المقياس يقيس فعلاً ما اعد لقياسه ؟ (Gray 2002 , p.43)

وفيما يختص بمقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية فقد كانت له مؤشرات صدق تمثلت بالاتي :

1- صدق المحتوى content validity

وقد تحقق هذا النوع من الصدق بشقيه الظاهري والمنطقي وذلك من خلال تعريف الاتجاه نحو القيادة النسوية وتحديد ابعاده وفقراته من قبل الباحثة ، وعرض ذلك كله على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس والادارة كما تمت الاشارة الى ذلك في الحديث عن صلاحية الفقرات .

2- الصدق البنائي Construct validity

ويقصد به مدى تقييم المقياس للبناء النظري الذي صمم لقياسه

(Shaugnessy et . al , 2000 , p.141)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال مؤشرات علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، كما اشير الى تفاصيل ذلك في الجدول (6) ، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه كما في الجدول (7) ، وايضا علاقة الدرجة الكلية للبعد بالدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (8).

ثانيا : الثبات Reliability

يشير الثبات إلى ما إذا كانت إجراءات القياس تعطي القيم نفسها للخاصية المقاسة في كل مرة يتم قياسها بها تحت الظروف نفسها (فان دالين، 1999، ص411) .

وقد تم استخراج معامل الفا للتسق الداخلي alpha Coefficient for Internal Consistency إذ طبق مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية على عينة البحث، إذ يمثل معامل الفا متوسط المعاملات الناتجة من تجزئة الاختبار الى أجزاء بطرائق مختلفة (عبد الرحمن ، 1983، ص210) . وقد تم استخراج معامل الفا لمقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية فبلغت قيمة (0.89).

ثالثاً :التطبيق النهائي :

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية على افراد عينة البحث في جامعة بغداد ، اما عينة جامعة ميسان فقد تمت الاستعانة بالزميل ا.م.د.علي عبد الحسن بريس / رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية / كلية التربية / جامعة ميسان ، لتطبيق استمارات البحث على وفق المتغيرات الديموغرافية المدروسة .ونود الاشارة هنا الى ان عينة البحث هي ذاتها التي اعتمدت في التحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس وفي استخراج نتائج البحث ، اذ ظهر ان الفقرات كلها ذات قوة تمييزية عالية ولها ارتباط قوي ودال بالدرجة الكلية للمقياس .

رابعاً : الوسائل الاحصائية

اعتمد البحث الحالي في بناء اداته وفي تحقيق اهدافه على الوسائل الاحصائية الاتية:

- 1-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : استعمل لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية باسلوب المجموعتين المتطرفتين ، كما استعمل لتعرف دلالة الفرق في الاتجاه نحو القيادة النسوية تبعا لمتغيرات (الجامعة ، الوظيفة ، التخصص ، الجنس ، سنوات الخدمة) .

- 2- الاختبار التائي لعينة واحدة وذلك للمقارنة بين متوسطات العينة والمتوسطات الفرضية.
- 3- معامل ارتباط بيرسون : وقد استعمل لاستخراج العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس.
- 4- معادلة الفا للاتساق الداخلي : وقد استعملت لمعرفة الثبات بطريقة الاتساق الداخلي.
- 5- تحليل التباين الاحادي للتعرف على دلالة الفرق في الاتجاه بحسب سنوات الخدمة بالنسبة لعينة البحث .

الفصل الرابع : نتائج البحث

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل اليها البحث على وفق اهدافه ، ومناقشة تلك النتائج في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة ، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات ، وفيما ياتي عرضاً لكل ذلك :

الهدف الاول: قياس الاتجاه نحو القيادة النسوية في الوسط الجامعي لدى عينة البحث كلها.

بعد معالجة البيانات الخاصة بعينة البحث كلها ، بلغ متوسط درجة عينة البحث البالغة (246) منتسباً من جامعتي بغداد وميسان على مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية بلغ (90.44) بانحراف معياري قدره (15.21) درجة وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي^(*) للمقياس وهو (78) وباستخدام الاختبار التائي (البياتي واثناسيوس، 1977، ص256) تبين انه دال احصائياً عند مستوى (0.05) وهذا ما يوضحه الجدول (9).

(*) تم استخراج المتوسط الفرضي من خلال جمع درجات البدائل الخمسة وقسمتها على عددها ، ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس، وقد كانت اوزان البدائل هي (1، 2، 3، 4، 5) ومجموعها (15) وعددها (5) وعند القسمة يصبح متوسط اوزان البدائل هو (3) وعند ضربه في عدد فقرات المقياس (26) يصبح المتوسط الفرضي (78) .

جدول (9) الأختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات الاتجاه نحو القيادة النسوية والمتوسط الفرضي للمقياس بالنسبة للعينة كلاً

المتغير	العينة	متوسط العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة	النتيجة
الاتجاه نحو القيادة النسوية	246	90,44	15,21	78	12.83	1.96**	0.05	دال

** قيمة t الجدولية بدرجة حرية (245) ومستوى دلالة (0.05).

تشير النتيجة اعلاه الى وجود اتجاه ايجابي (مؤيد) وقوي لدى عينة البحث كلها نحو موضوع القيادة النسوية ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات عربية مثل دراسة (حلواني 1982) في السعودية ، ودراسة (عسكر واحمد 2003) في الكويت ، ودراسة (مصطفى 2005) في الامارات العربية المتحدة ، ودراسة (الجندي 2009) في سلطنة عمان .

في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج كل من الدراسات العربية : (غيات) الجزائر ، (العزام والشهابي) 2003 الاردن ، (الغانم واخرون) قطر 2008 ، (عبدالله) لبنان ، 2011 ، (الحسين) الاردن 2011، ودراسة (عشوي واخرون) 2013 التي اجريت في تسع بلدان عربية هي (الجزائر ، مصر ، السودان ، الكويت ، السعودية ، قطر ، الامارات العربية المتحدة ، اليمن ، سوريا)،

وكذلك اختلفت مع نتائج الدراسات الاجنبية : دراسة (بفرلي وبروان) 1995 ، (ايغلي وكارلي) 2003 في الولايات المتحدة الامريكية ، دراسة (بيكس) 2004 في امريكا ايضا ، ودراسة (ليلجا وليديكنيس) 2006 في المانيا والسويد وبريطانيا ، اذ اظهرت نتائج كل هذه الدراسات وجود اتجاهها سلبيا (معارضا) للقيادة النسوية في اوساط مختلفة .

وتفسر الباحثة هذه النتيجة وفقا لما اشار اليه (كلمان) 1961 بان الافراد يتبنون الاتجاهات الجديدة بحيث تصبح جزءا من معتقداتهم وجزءا اصيلا من نظامهم كما اشير الى ذلك ضمن الاطار النظري ، وايضا تفسر هذه النتيجة بالعودة الى طبيعة المجتمع العراقي ونظرته الدينية الوسطية للامور كلها بما في ذلك الاتجاهات نحو المرأة والتي ربت المجتمع على احترام المرأة وتقبل عملها ضمن الميادين كلها ، فضلا عن الدور القيادي الذي اخذته المرأة في قيادة المجتمع ومؤسساته المتنوعة عبر عقود من الزمن الماضي بسبب انشغال الرجال بسلسلة حروب مر بها العراق ، لذا كان من الطبيعي ظهور هذه النتيجة التي تعكس تقبل المجتمع الجامعي للقيادة النسوية ، فضلا عن الانجازات التي تحققت للمرأة العراقية بعد 2003 والتي اهلتها للوصول على اعلى المناصب البرلمانية والوزارية في الدولة العراقية .

الهدف الثاني : التعرف على دلالة الفرق في الاتجاه نحو القيادة النسوية تبعا للجامعة (المحافظة) اي الفرق بين منتسبي جامعة بغداد وجامعة ميسان (بغض النظر عن المهنة والتخصص والجنس).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (خيري ، 1975، ص361) ، وقد بلغ متوسط درجات منتسبي جامعة بغداد (89.14) ، والانحراف المعياري (16.45) في حين بلغ متوسط منتسبي جامعة ميسان (92.48) ، والانحراف المعياري (12.86) ، وبمقارنة هذين المتوسطين، تبين ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (-1.69) هي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (244) ومستوى دلالة (0.05) ، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط منتسبي جامعة بغداد ومنتسبي جامعة ميسان على مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
بغداد	150	89.14	16.45	-1.69	1.96	غير دال
ميسان	96	92.48	12.86			

وتشير النتيجة اعلاه الى ان لا فرق في الاتجاه نحو القيادة النسوية بين منتسبي جامعة بغداد وجامعة ميسان ، اي ان كلا الجامعتين اظهرتا اتجاها ايجابيا (مؤيدا) لتولي المرأة للمناصب القيادية ، والملاحظ للاوساط الحسابية يلحظ ان متوسط منتسبي جامعة ميسان كان اعلى من متوسط جامعة بغداد مما قد يعطي مؤشرا الى انهم اكثر تايدا للقيادة النسوية الا ان المقارنة الاحصائية اظهرت ان هذا الفرق لا يرق الى مستوى الدلالة الاحصائية .وتعد هذه النتيجة ايجابية وقد تعزى الى تجانس عينة البحث فيما يختص باتجاههم نحو القيادة النسوية فالعينة من اساتذة وموظفي الوسط الجامعي وهم يمثلون النخب والكفاءات في المجتمع العراقي .

الهدف الثالث : التعرف على دلالة الفرق في الاتجاه نحو القيادة النسوية تبعا للوظيفة (تدريسيون ، موظفون) بغض النظر عن المحافظة والتخصص والجنس.

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (خيري 1975، ص361) ، وقد بلغ متوسط درجات التدريسيين البالغ عددهم (135) (89.60) ، والانحراف المعياري (14.66) في حين بلغ متوسط درجات الموظفين البالغ عددهم (111) (91.46) ، والانحراف المعياري (15.86) ، وبمقارنة هذين المتوسطين، تبين ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (-0.95) هي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (244) ومستوى دلالة (0.05) ، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات عينة البحث تبعا لمتغير الوظيفة (تدريسيون ، موظفون)على مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

الوظيفة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
تدريسيون	135	89,60	14,66	0,95-	1,96	غير دال
موظفون	111	91,46	15,86			

وتشير النتيجة اعلاه الى ان لا فرق بين التدريسيين والموظفين في الاتجاه نحو القيادة النسوية ، اي لم تظهر نتائج البحث ان كان التدريسيون اكثر تاييدا لموضوع القيادة النسوية من الموظفين او بالعكس على الرغم من وجود ارتفاع طفيف في متوسط درجات الموظفين على مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية مقارنة بمتوسط درجات التدريسيين الا ان الفرق لم يرق الى مستوى الدلالة الاحصائية ايضا ، وبالمثل يمكن عزو هذه النتيجة الى تاثير الوسط الجامعي في منتسبيه اساتذة كانوا ام موظفين .

الهدف الرابع : التعرف على دلالة الفرق في الاتجاه نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير الجنس (ذكور، اناث) بغض النظر عن المحافظة و الوظيفة والتخصص

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين(خيري ، 1975،ص361) ، وقد بلغ متوسط درجات الذكور عموما البالغ عددهم (142) (88.45) ، والانحراف المعياري (14.30) في حين بلغ متوسط درجات الاناث البالغ عددهن (104) (95.89) ، والانحراف المعياري (14.78) ، وبمقارنة هذين المتوسطين، تبين ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (5.03) هي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (244) ومستوى دلالة (0.05) ، والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات عينة البحث تبعا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) على مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
ذكور	142	86,45	14,30	5,03	1,96	دال
اناث	104	95,89	14,78			

وتشير النتيجة اعلاه الى ان هناك فرقا بين الذكور والاناث في الاتجاه نحو القيادة النسوية ولصالح الاناث اي ان الاناث اكثر تاييدا للقيادة النسوية من الذكور وبكلمات اخرى ان اتجاهات الاناث نحو القيادة النسوية اكثر ايجابية من اتجاهات الذكور ، وقد

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Abdulla 2001) في لبنان والتي اظهرت ان اتجاهات الاناث اكثر ايجابية من اتجاهات الذكور نحو القيادة النسوية .

الهدف الخامس : التعرف على دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة من التدريسيين نحو القيادة النسوية تبعا لمتغيري :

أ-التخصص (علمي ، انساني) .

أ- الجنس (ذكور،اناث) .

أ- التعرف على دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة من التدريسيين نحو القيادة النسوية تبعا تبعا للتخصص (علمي، انساني) بغض النظر عن متغيري المحافظة والجنس .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (خيري ،1975،ص361) ، وقد بلغ متوسط درجات التدريسيين ذوي التخصص العلمي البالغ عددهم (92) (90.71) ، والانحراف المعياري (13.41) في حين بلغ متوسط درجات التدريسيين ذوي التخصص الانساني البالغ عددهم (43) (87.23) ، والانحراف المعياري (16.95) ، وبمقارنة هذين المتوسطين، تبين ان القيمة التائية المحسوبة وباللغة (1,29) هي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (133) ومستوى دلالة (0.05) ، والجدول (13) يوضح ذلك .

جدول (13) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات عينة البحث من

التدريسيين فقط تبعا لمتغير التخصص (علمي ، انساني)على مقياس الاتجاه نحو

القيادة النسوية

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
علمي	92	90.71	13.41	1.29	1.96	غير دال
انسائي	43	87.23	16.95			

وتشير النتيجة اعلاه الى ان لا فرق بين ذوي التخصص العلمي والانساني في الاتجاه نحو القيادة النسوية ، اي لم تظهر نتائج البحث ان كان ذوو التخصص العلمي

اكثر تايبدا لموضوع القيادة النسوية من ذوي التخصص الانساني او بالعكس .ولم تجد الباحثة دراسة سابقة واحدة قد بحثت هذا الموضوع وهذا الفرق تبعا للتخصص العلمي والانساني لاساتذة الجامعة .

ب - التعرف على دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة من التدريسيين نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) بغض النظر عن المحافظة والتخصص .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (خيري ،1975،ص361) ، وقد بلغ متوسط درجات الذكور من التدريسيين العلمي والانساني البالغ عددهم (101) (86.52) ، والانحراف المعياري (13.87) في حين بلغ متوسط درجات الاناث التدريسيات من التخصصين العلمي والانساني البالغ عددهن (34) (98.76) ، والانحراف المعياري (13.20) ، وبمقارنة هذين المتوسطين، تبين ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (4.50) هي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (133) ومستوى دلالة (0.05) ، والجدول (14) يوضح ذلك.

جدول (14) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات عينة البحث من

التدريسيين تبعا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) على مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
ذكور	101	86,52	13,87	4.50	1,96	دال
اناث	3 4	98,76	1 3,20			

وتشير النتيجة اعلاه الى ان هناك فرقا بين الذكور والاناث في الاتجاه نحو القيادة النسوية ولصالح الاناث اي ان التدريسيات اكثر تايبدا للقيادة النسوية من التدريسيين وبكلمات اخرى ان اتجاهات الاناث نحو القيادة النسوية اكثر ايجابية من اتجاهات الذكور ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Abdulla 2001) في لبنان والتي اظهرت ان

اتجاهات الاناث اكثر ايجابية من اتجاهات الذكور نحو القيادة النسوية .ويمكن تفسير ذلك بالعودة الى طبيعة النساء في المجتمع العراقي المحافظ والملتزم بالتعاليم الاسلامية وبالتقاليد الاجتماعية الاصلية التي تجعل من تعامل المرأة مع امرأة اخرى ايسر من تعاملها مع المسؤول الرجل .

الهدف السادس : التعرف على دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة من الموظفين تبعا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) :

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (خيرى ، 1975 ، ص361) ، وقد بلغ متوسط درجات الذكور من الموظفين من جامعة بغداد البالغ عددهم (41) (86.29) ، والانحراف المعياري (15.49) في حين بلغ متوسط درجات الاناث الموظفات من جامعة بغداد البالغ عددهن (70) (94.50) ، والانحراف المعياري (15.39) ، وبمقارنة هذين المتوسطين، تبين ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (2.70) هي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (109) ومستوى دلالة (0.05) ، والجدول (15) يوضح ذلك.

جدول (15) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات عينة البحث من

الموظفين تبعا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) على مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
ذكور	41	86.29	15.49	2.70	1.96	دال
اناث	70	94.50	15.39			

وتشير النتيجة اعلاه الى ان هناك فرقا بين الذكور والاناث في الاتجاه نحو القيادة النسوية ولصالح الاناث اي ان الموظفات اكثر تاييدا للقيادة النسوية من الموظفين وبكلمات اخرى ان اتجاهات الموظفات نحو القيادة النسوية اكثر ايجابية من اتجاهات الموظفين .

وهي نفس النتيجة التي تم التوصل اليها في بحث الفرق بين الجنسين سواءا على مستوى العينة كلا او على مستوى التدريسيين والتدريسيات ، وقد يؤثر هذا الفرق الى اصالة الاتجاه الايجابي نحو القيادة النسوية من جانب الاناث مقارنة بالذكور .

الهدف السابع : التعرف على دلالة الفرق في اتجاهات منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة (10-1) سنة ، (11-20) ، (21- فاكثر) .

وهنا تم التعرف على الفرق لدى عينة البحث وفقا لعدد سنوات الخدمة التي قد تكون سببا في تحديد الاتجاه كونه مؤيدا او معارضا للقيادة النسوية ، ولتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة تحليل التباين الاحادي One Way Anova ، للتعرف على دلالة الفروق في الاتجاه لاتجاه نحو القيادة النسوية لدى العينة تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة وكان هذا المتغير على ثلاث مستويات هي (10-1) سنة ، (11-20) ، (21- فاكثر) ، والجدول (16) يوضح ذلك .

جدول (16) نتائج تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في الاتجاه نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية	الدلالة
بين المجموعات	783.799	2	391.900	1.703	غير دال
داخل المجموعات	55935.014	243	230.185		
الكلي	56718.813	245			

وتشير النتيجة أعلاه الى أنه ليس هناك تأثير لمتغير عدد سنوات الخدمة في الاتجاه نحو القيادة النسوية ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (1.703) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2,99) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (243,2) .

وبالعودة الى النتيجة المستحصلة في الهدف الاول والتي اشارت الى وجود اتجاه ايجابي قوي نحو موضوع القيادة النسوية فلنا ان نستنتج ايجابية الاتجاه وقوته عبر جيلين

او اكثر من الاجيال العمرية ضمن عينة البحث اذ لم يظهر ان الاصغر عمرا اكثر تايبدا لهذا الاتجاه او العكس وتلك نتيجة ايجابية قد تعطي بعض المؤشرات عن طبيعة العقلية العراقية في تعاملها مع هذا الموضوع بدرجة عالية من الانفتاح والمرونة .

- المؤشرات العامة المستخلصة من البحث

من نتائج البحث الحالي تم التوصل الى مؤشرات عدة مفادها :

- 1- اظهرت النتائج وجود اتجاه ايجابي (مؤيد) قوي نحو موضوع القيادة النسوية لدى عينة البحث كلها .
- 2- ظهر ان لا فرق دال احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير الجامعة (بغداد ، ميسان) .
- 3- ظهر ان لا فرق دال احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية تبعا لمتغير الوظيفة (تدريسيون ، موظفون) .
- 4- ظهر ان هناك فرقا دالا احصائيا بين الذكور والاناث في الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عينة البحث كلها من التدريسيين والموظفين ومن كلا الجامعتين ولصالح الاناث ، بمعنى ان الاناث اكثر تايبدا للقيادة النسوية من الذكور .
- 5- ظهر ان لا فرق دال احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية بين ذوي التخصص العلمي والانساني من التدريسيين في عينة البحث .
- 6- ظهر ان هناك فرقا دالا احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية بين الذكور والاناث لدى عينة التدريسيين ولصالح الاناث .
- 7- ظهر ان هناك فرقا دالا احصائيا في الاتجاه نحو القيادة النسوية بين الذكور والاناث لدى عينة الموظفين ولصالح الاناث ، اي ان الموظفات الاناث اكثر تايبدا للقيادة النسوية من الموظفين الذكور .
- 8- ظهر ان ليس هناك فرق ذو دلالة احصائية في الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عينة البحث كلها تبعا لعدد سنوات الخدمة .

التوصيات :

في ضوء النتائج المستحصلة من البحث الحالي توصي الباحثة بالاتي :

1. توظيف الاتجاه الايجابي القوي نحو القيادة النسوية في اعطاء العنصر النسوي دورا اكبر في تولي المناصب القيادية في الوسط الجامعي او في المؤسسات المدنية في الدولة العراقية .
2. تفعيل دور وسائل الاعلام في ابراز مكانة المرأة في المجتمع بغية التاكيد على تقوية الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى العنصر الرجالي الذي اظهر اتجاها اقل ايجابية مقارنة باتجاهات النساء .
3. ضرورة تبني خطة وطنية للمؤسسات الحكومة بمشاركة مؤسسات المجتمع المدني والتي لها اهتمام بشئون المرأة تقوم على البرامج المدروسة بغية النهوض بواقع المرأة، وتذليل الصعوبات التي تواجه عدم إنصافها مجتمعيًا، وتشريعيًا، ووظيفيًا

- المقترحات

بغية تطوير المعرفة العلمية المتعلقة بمتغيرات البحث الحالي ، يمكن التقدم بالمقترحات الاتية :

- 1- الافادة من المقياس الذي تم بناؤه في البحث الحالي في الكشف عن موضوع الاتجاه نحو القيادة النسوية فهو مقياس ذو خصائص سيكومترية عالية .
- 2- قياس الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عينات اخرى من جامعات اخرى تشمل جامعات الفرات الاوسط واقليم كردستان فضلا عن اجراء دراسات للكشف عن الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عينات في المؤسسات المدنية الاخرى في الدولة العراقية وفي المؤسسات العسكرية والامنية .
- 3- بناء برامج لتغيير الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى العنصر الرجالي الذي اظهر اتجاها اقل تايبدا لموضوع القيادة النسوية .

مصادر البحث

- ابن منظور ، لسان العرب : ٣٤١/١١ مادة : (قود) ط:دار إحياء التراث العربي - مؤسسة التاريخ العربي الطبعة الثالثة ، بيروت-لبنان ١٤١٦هـ-١٩٨٦م.
- أبو علام ،رجاء محمد ،وشريف ،نادية محمد (1989) الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية ، الكويت ، دار العلم .
- البياتي ، عبد الجبار توفيق واثناسيوس ، زكريا زكي (1977) : الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، بغداد ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية .
- الجندي ، احمد نزيه(2009):اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية : دراسة مسحية في ولايات مسقط وصحار والرسناق ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 25، ع4/3، ص 179-211.
- الحسين ، ايمان بشير محمد (2011): السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27، ع4/3، ص 413-0422
- خيرى ، السيد محمد(1975): الاحصاء النفسي والتربوي ، ط1 ، مطبوعات جامعة الرياض .
- ربيع ،محمد شحاتة (1994):قياس الشخصية ،دار المعرفة ، القاهرة .
- الرقب ،مؤمنة صالح(2009) :معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- زهران ،حامد عبد السلام (1977) :علم النفس الاجتماعي ، ط4 ، عالم الكتب ، القاهرة .

- الزوبعي ، عبد الجليل والكناني ، ابراهيم ، وبكر ، محمد اليأس (1988) :
الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل .
- صادق ، محمد محي الدين و ابراهيم ، ريزان علي (2014): اتجاهات طلبة
الجامعة نحو مكانة المرأة في المجتمع وعلاقتها بتقديرهم لذواتهم ، مجلة جامعة
صلاح الدين ، مجلد (14)، العدد (5)، ص 1.
- عبد الحميد ، ابراهيم شوقي (2000) : اتجاهات طلبة الجامعة نحو الانترنت
واستخدامه في علاقتها مع التحصيل الدراسي ، دراسة مقارنة بين الجنسين ،
مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، مجلد 30 ، عدد2، ص285-316.
- عبد الرحمن ، سعد (1983) : القياس النفسي ، ط1 ، الكويت ، مكتبة
الفلاح.
- عشوي ، مصطفى ، بوسنة، محمود وخليفة ، بتول وعبدالله ، يارا (2013) : الندوة
الاقليمية حول (المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية) ، الكويت
10-11 / مارس / 2013.
- علي ، ابتهاج احمد (2003): المرأة وانماط القيادة الادارية ، المؤتمر السنوي
العام الرابع في الادارة : القيادة الابداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن
العربي ، دمشق ، سوريا ، 13-16 اكتوبر .
- علي ، الطاهر محمد (2012): 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 ، 2012، مجلد 12
(2) .
- العنزي ، سعد علي (2015): عناصر القوة في القيادة ، ط1، دار
عدنان ، بغداد .
- الغريب ، رمزية (1988) . المدخل إلى مناهج البحث التربوي . ط1 . مكتبة
فلاح، الكويت.



- غنيم ، سيد محمد(1973): سيكولوجية الشخصية ، ، ط1 ، دارالنهضة العربية، القاهرة
- غياث ، بوفلجة (2010): نظرة النساء القياديات للاتجاهات الاجتماعية نحوهن : دراسة ميدانية بمنطقة وهران / الجزائر ، مجلة كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران _الجزائر .
- فهمي ، مصطفى (1976): دراسات في سيكولوجية التكيف، الانجلو المصرية، القاهرة.
- فان دالين ، ديوبولد (1990) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ترجمة. محمد ، نبيل نوفل وآخرون ، ط4 ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .
- القطب ، رولا عبد الرحيم حمدي (2012): دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية ، نابلس ، فلسطين .
- محمد ، سهام ابراهيم كامل (2010) الاتجاهات ، اطفال الخليج ، مركز بحوث ودراسات المعوقين.
- الملاح ، امل ابراهيم مصطفى (2015): المرأة والتمكين من السلطة واتخاذ القرار : دراسة على بعض القيادات النسائية في المجتمع المصري .الموقع الرسمي للدكتورة امل الملاح .
- نشواني ،عبد المجيد (١٩٨٥) :علم النفس التربوي ط٢،عمان ،دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- هولاند كونيلوس وسيجاوا ، اكبر (1986): نظريات التعلم ، ترجمة الكويت للثقافة الفنون والاداب.
- Anastas: A (1676): **Psychological Testing**. 4Thedition, New York Macmillan co.
- Abdallah, Yara (2011) Leadership and Gender in the Arab World - The Case of Lebanon

-
- Arab Open University - **Faculty of Business Studies.**
 - Abdallah, M. E., & Katlin, O. (2010). Males' attitudes towards working females--Saudi Arabia, **Personnel Review**, Vol. 39 Iss: 6, pp.746 – 766.
 - Eble, R.L. (1972): **Essentials of Educational Measurement.** New Jersey, Prentice – Hall Englewood Cliffs, Inc.
 - Feldman .R (2005): **Understanding Psychology**, 7ed Mc Graw Hill, USA. 30.
 - Gray , peter (2002) : **psychology** . forth edition New your , worth publisher in
 - Greenberg, J. & Baron, A. R. (2008). **Behavior in Organizations**, Ninth Edition, Pearson Education, New Jersey
 - Huitt.w.(2007):Maslos hierarchy of needs.Educational and psychological interactive data from internet [//www.ed.psyinteractive .org/ maslow.htm](http://www.ed.psyinteractive.org/maslow.htm).
 - Kelman,H.C.(1961) **Processes of Opinion Change** , public opinion Quarteity
 - Mehrens, W.A.& Lehman, I. J. (1972): **Measurment and Evaluation in Education and Psychology.** Holt, Rinehart & Winston , Inc
 - Meyers .D .G ,(1996) **Social Psychology** , New York , Mc Graw Hill , Companies , Inc.



- Nunnally, J.C. (1970): **introduction to psychological Measurment**. New York , McGraw- Hill.
- Shoughnessy , j . & zechmeister , E . & zechmeister J. (2000) : **Research methods in psychology** fifth edition , new York , mGrow Hill .

ملحق (1)

الاستبانة الاستطلاعية لمقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية

عزيزي المستجيب ...

عزيزتي المستجيبة ...

تروم الباحثة اجراء دراسة علمية بهدف الوقوف على الاتجاهات السائدة في الوسط الجامعي نحو القيادة النسوية ، الرجاء الاجابة عن السؤالين الاتيين ، ولا داعي لذكر الاسم ،وان الاجابات المعطاة سوف لن تستعمل الا لاغراض البحث العلمي ..
شاكرين تعاونكم معنا سلفا ...

السؤال الاول : هل تؤيد تولي النساء مناصب قيادية وادارية في الوسط الجامعي او في المؤسسات المدنية في الدولة العراقية عموما ؟

لا ☐ نعم ☐

السؤال الثاني : في ضوء اجابتك عن السؤال الاول ، ماهي الاسباب التي دعتك لتأييد او رفض تولي النساء للمناصب القيادية في الوسط الجامعي او مؤسسات الدولة العراقية عموماً؟



ملحق (2)

اسماء السادة الخبراء

الاسم	مكان العمل
1- د. طه جزاع	مركز البحوث التربوية والنفسية / جامعة بغداد
9- ا.م.د. ابتهاج كاصد الزبيدي	وزيرة الدولة لشؤون المرأة .
3- ا.م.د. اركان سعيد خطاب	مدير مركز البحوث التربوية والنفسية / جامعة بغداد
4- ا.م.د. سيف محمد رديف	رئيس قسم التدريب والتطوير / مركز البحوث النفسية / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ملحق (3)

مقياس الاتجاه نحو القيادة النسوية في الوسط الجامعي بصيغته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بغداد / مركز دراسات المرأة

عزيزتي المستجيبة

عزيزي المستجيب

بين يديكم مجموعة من العبارات التي تعكس وجهات نظركم حول بعض القضايا الاجتماعية ... الرجاء قراءة كل عبارة بدقة وتقرير درجة انطباق محتواها عليكم .. علما انه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة .. وان إجاباتكم سوف لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي ولا داعي لذكر أسمائكم

أرجو تدوين المعلومات الآتية :

الوظيفة : تدريسي () ، موظف () .

التخصص : علمي () ، انساني () .

الجنس : ذكر () ، أنثى () .



ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	الى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
1	اعتقد ان المرأة مؤهلة لتولي أي منصب قيادي في الجامعة (رئاسة قسم ،عمادة كلية ،رئاسة جامعة) أو أي منصب إداري (مديرة إدارة أو مسؤولة شعبة أو .. الخ) .					
2	اعتقد إن المرأة حين تتولى موقعا قياديا فإنها غير قادرة على حل مشاكل العمل اليومي.					
3	أرى إن المرأة تغلبها العاطفة في القيادة.					
4	أرى إن المرأة تتعامل مع طلبات النساء اللواتي ترأسهن بشيء من الغيرة والحسد إذا ما تولت منصبا قياديا.					
5	أرى ان على الجميع الوقوف مع المرأة ومساندتها اذا تولت منصبا قياديا داخل الجامعة .					
6	أمانع أن يكون للمرأة دورا قياديا بارزا في المؤسسة الجامعية او في المؤسسات الاخرى.					
7	اعتقد إن المرأة إذا ما تولت منصبا قياديا فإنها تجامل العاملين معها على حساب العمل.					
8	لا يهمني أن يكون رئيس العمل رجلا أم امرأة فالمهم هو التأهيل والكفاءة في العمل .					
9	أرى إن الحياة المعاصرة تتطلب مشاركة المرأة في قيادة الحياة العملية .					
10	أتحمل نفسياً الأوامر والقرارات التي تصدر من المرأة القيادية وامتنل لها .					
11	أرى إن عمل المرأة كقائد في الوسط الجامعي يؤدي إلى ارتكاب أخطاء أكثر من المعتاد.					
12	أرى إن الرجل أقدر على تولي العمل القيادي الجامعي.					
13	اعتقد إن تولي المرأة للعمل القيادي الجامعي يؤدي لحدوث انسجام أكثر في العمل.					



ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	الى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
14	اتجاهل التوجيهات والقرارات التي تصدر من المرأة التي تشغل المنصب القيادي .					
15	تتفهم المرأة حين تكون قائدة مشاكل العمل أكثر من الرجل					
16	اثبتت المرأة نجاحها في المواقع القيادية وعليه أتوقع إن الفرص التي ستتاح لها في المستقبل ستكون أفضل من الفرص المتاحة حالياً.					
17	اشعر بالانزعاج من صدور توجيهات وأوامر لي من قبل المرأة .					
18	أؤيد فكرة تولى المرأة مناصب قيادية في الجامعة او في غيرها من المؤسسات .					
19	أرى إن المرأة اقل قدرة على اتخاذ القرارات مقارنة بالرجل في المنصب القيادي .					
20	ارى ان التحديات التي يواجهها العراق من عدم الاستقرار السياسي والامني تحتم مشاركة المرأة في المراكز القيادية .					
21	ارى ان الرجل اقدر من المرأة على فهم القوانين والضوابط المتعلقة بالادارة .					
22	ارى ان المرأة لديها لياقة شخصية بما في ذلك اللياقة في الحديث وحسن الهندام والقدرة على اقامة علاقات احترام مع الجميع من دون تمييز او محسوبية او منسوبية .					
23	ارى ان النساء في المواقع الادارية يتمتعن بمستوى عال من نكران الذات والنزاهة ومحاربة الفساد الاداري والمالي .					
24	ارى ان النساء في المواقع القيادية اكثر مرونة من الرجال في تطبيق اللوائح والتعليمات وفي التعامل مع المشكلات والعوائق التي قد تؤثر في سير الاداء .					

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	الى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
25	ارى انه ليس هناك رجل قيادي ناجح ولا امراة قيادية ناجحة ،انما هناك عمل ناجح وراءه رجل او امراة ولا فرق بين الاثنين .					
26	اشعر بالفخر والسرور عندما ارى نساء متميزات في مواقعهن القيادية .					