

معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية العليا في الجامعات الليبية دراسة وصفية تحليلية عن جامعة مصراتة

د. أم السعد أحمد حمودة¹

¹ أستاذ مساعد بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة

<https://orcid.org/0000-0002-6179-230X>

¹om.hamuda@eps.misuratau.edu.ly

الملخص:

تهدف الدراسة لمعرفة المعوقات التي تواجه المرأة في تولي المناصب الإدارية العليا بالجامعات الليبية، حيث تطرح الدراسة سؤالاً رئيسياً: ما هي العوائق التي تواجهها المرأة كقيادات عليا في جامعة مصراتة، إحدى الجامعات الليبية؟ استهدفت الدراسة 69 قيادية من إدارة الكليات بالجامعة، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات حول المعوقات التي تواجههن. تم تصنيف هذه المعوقات إلى أربع فئات: المعوقات الأسرية، المعوقات الاجتماعية، المعوقات المتعلقة بالخبرة الإدارية، والمعوقات الأكاديمية، مع الأخذ في الاعتبار العوامل الديموغرافية للقيادات. أظهرت النتائج أن المرأة الليبية تواجه مجموعة من المعوقات، حيث تعتبر العوائق الأسرية والاجتماعية الأكثر تأثيراً. بينما تأتي العوائق المتعلقة بالخبرة الإدارية في المرتبة الثالثة، وتعتبر المعوقات الأكاديمية الأقل مواجهة.

الكلمات المفتاحية:

القيادة النسائية، المعوقات الأسرية، المعوقات الاجتماعية، المعوقات الأكاديمية، تحديات القيادة، التوجهات القيادية، التمثيل النسائي

The obstacles to women assuming senior leadership positions in Libyan universities.

Omelsaad Ahmed Hamuda

Abstract

This study aims to explore the obstacles faced by women in assuming senior administrative positions in Libyan universities, posing a key question: What are the barriers encountered by women in senior leadership roles at Misrata University, one of the Libyan universities?

The study targeted 69 female leaders from the college administration at the university, using a questionnaire as a tool to collect data on the challenges they face. These barriers were classified into four categories: familial obstacles, social obstacles, obstacles related to administrative experience, and academic obstacles, taking into account the demographic factors of the leaders.

The results showed that Libyan women face a range of challenges, with familial and social obstacles being the most significant. Meanwhile, obstacles related to administrative experience ranked third, and academic obstacles were found to be the least encountered.

Keywords:Female leadership, familial obstacles, social obstacles, **academic** obstacles, challenges of leadership, leadership trends, female representation.

1. المقدمة:

تحتل المرأة حاليًا مكانة بارزة في المجتمعات الحديثة، حيث تساهم بشكل فعال في النهضة العلمية والعملية للعديد من الدول، لم يعد قرار العمل بالنسبة للمرأة خيارًا، بل أصبح ضرورة بسبب التحديات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة، مما يتطلب جهودًا مشتركة بين الرجال والنساء لضمان حياة أفضل للعائلات، ومع ذلك تواجه المرأة عدة معوقات في مسيرتها المهنية، من أبرزها:

التوازن بين العمل والمنزل تعتبر المرأة أدوارًا متعددة، بما في ذلك دورها المهني، كزوجة، وأم، مما يجعل تحقيق التوازن بين هذه الأدوار من أكبر التحديات. تحتاج المرأة إلى التخطيط الجيد والتصرف بعقلانية ومهارة لتحقيق هذا التوازن، حيث يجب عليها التواصل مع أطفالها والقيام بالأعمال المنزلية.

لعمل المرأة عدة مزايا، فهي تمتلك طاقات وإمكانات كبيرة لم تُستغل بعد. كما يُعتبر عمل المرأة قيمة اقتصادية للدولة، حيث يوسع آفاقها ويبرز ويطور عناصر شخصيتها. يساهم العمل أيضًا في استغلال وقت فراغها بشكل إيجابي، مما يعزز شعورها بالتقدير في المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، تكتسب النساء مهارات جديدة، سواء كانت فكرية أو مهنية، مما ينمي مواهبهن وثقافتهن ويعزز خبرتهن في التعامل مع مختلف الأشخاص، مما يترك أثرًا إيجابيًا على أسرهن وعائلاتهن.

2. الدراسات السابقة

تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية: معوقات وحلول: تهدف هذه الدراسة التي أعدها عائشة صالح محمد كجمان (2025) إلى تسليط الضوء على المعوقات التي تحول دون تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأشارت النتائج إلى أن المعوقات تشمل عوامل ثقافية واجتماعية وتنظيمية، مما يستدعي اقتراح حلول عملية مثل تغيير بعض مكونات الثقافة المجتمعية وإعادة النظر في السياسات المؤسسية، بالإضافة إلى برامج تدريبية مخصصة للنساء. (كجمان، 2025).

الصعوبات التي تواجه المرأة الليبية أثناء توليها المناصب القيادية بمؤسسات المجتمع: تركزت هذه الدراسة التي أجرتها ابتسام سالم خليفة (2023) على تحديد الصعوبات التي تواجه المرأة الليبية في تولي المناصب القيادية، مع التركيز على عينة من العاملات في كلية التربية العجيلات بجامعة الزاوية. استخدمت الدراسة منهجًا ميدانيًا، وتوصلت إلى وجود تحديات متعددة تؤثر على قدرة المرأة على القيادة، مما يتطلب استجابة فعالة من المؤسسات التعليمية والمجتمع بشكل عام لتحسين الوضع. (سالم خليفة، 2023).

المرأة الليبية ودورها القيادي في مناصب الدولة وآثارها في متغيرات المجتمع: تستعرض هذه الدراسة التي أعدها إبراهيم سالم القيب وكريمة إسماعيل (2021) واقع المرأة الليبية ودورها القيادي في الدولة، مع التركيز على آثار ذلك في المتغيرات الاجتماعية. استخدمت الدراسة منهجًا تحليليًا، وأظهرت نتائجها أن المرأة تواجه العديد من الصعوبات في المناصب القيادية، كما تسلط الضوء على أهمية تعزيز دور المرأة في صنع القرار لتحقيق تغييرات إيجابية في المجتمع. (القيب وعلي، 2021).

الزهراني وآخرون (2011) قدم دراسة بعنوان "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي". كانت الدراسة تهدف إلى التعرف على المعوقات التي تعترض سبيل المرأة في هذا القطاع، مع التركيز على الجوانب الاقتصادية والثقافية والأسرية والمهنية والذاتية. تم تنفيذ الدراسة في مستشفيات محافظة جدة، حيث استخدمت منهج المسح الاجتماعي لجمع البيانات من 400 موظفة.

توصلت النتائج إلى أن احتياجات الأبناء تؤثر سلباً على أداء الموظفات، مما يخلق نوعاً من الازدواج في الأدوار بين العمل والمنزل. كما تبين أن عددًا كبيراً من الموظفات ليس لديهن دراية كافية بالقوانين والنظم المعمول بها في المستشفيات. بالإضافة إلى ذلك، واجهت العديد من النساء صعوبات تتعلق بالاختلاط وطبيعة العمل، كما أشارن إلى أن المضايقات من الزملاء كانت شائعة. وأكدت الدراسة أن النظرة الاجتماعية نحو العاملات في المجالات الصحية كانت سلبية، مما يستدعي ضرورة توافق جدول العمل مع الظروف الشخصية والاجتماعية للعاملات.

لافرينير ولونغمان (2008) في دراسة أجراها لافرينير ولونغمان عام 2008 تحت عنوان "Gender and Leadership: Reflections of Women in Higher Education Administration"، تم التركيز على التجارب القيادية لثلاث مديرات في التعليم العالي. كان الهدف من هذه الدراسة هو تقديم رؤى حول سلوكيات النساء كقائدات أكاديميات.

أظهرت النتائج أن الأبحاث السابقة في مجال القيادة كانت تميل إلى التركيز على القادة الذكور، مما أدى إلى تقييم غير عادل للقيادات النسائية. من خلال فحص هذه التجارب، تمكنت الدراسة من تقديم رؤى هامة حول كيفية تنقل النساء في مجال الإدارة الأكاديمية الذي يهيمن عليه الذكور، مما يوفر توجيهات قيمة للنساء الطامحات إلى تولي المناصب القيادية. (Wallace Michelle 2009)

والاس ميشيل (2009) باحث والاس ميشيل موضوع تطوير النساء في المناصب المتوسطة في الجامعات الأسترالية من خلال دراستها "Developing female middle-managers in Australian universities". كان الهدف من هذه الدراسة هو تحقيق التوازن بين الجنسين في القيادة الجامعية.

استخدمت الدراسة استبانة لجمع البيانات من 343 عاملة في الجامعات الأسترالية. أظهرت النتائج أن 46% من النساء اللواتي لديهن خبرة تتراوح بين 5-10 سنوات أظهرن انضباطاً أقل فيما يتعلق بالقيادة. كما أكدت الدراسة على ضرورة تقديم فرص التنمية الجامعية للنساء، خاصة لأولئك اللاتي يملكن خبرات محدودة، مما يعزز من فرصهن في الوصول إلى المناصب القيادية. (Wallace Michelle 2009)

ريتشان وآخرون (2001) أجريت عنوان "Advancing Women and Closing the Leadership Gap: The Executive Leadership"، حيث كانت تهدف إلى النهوض بالمرأة وسد فجوة القيادة في التعليم العالي، مستندة إلى تجربة برنامج أكاديمية الطب.

تشير نتائج الدراسة إلى وجود العديد من الصعوبات التي تعيق تنفيذ استراتيجيات القيادة لدعم النساء في المناصب العليا. وأوصت الدراسة بضرورة تضافر الجهود لتطوير برامج وأنشطة جديدة لمعالجة العقبات التي تواجه النساء في المجال الأكاديمي، مما يساهم في تعزيز فرصهن في تولي المناصب القيادية.

(Richman .R.c & all 2001)

مناقشة الدراسات السابقة

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

هدف الدراسات : اتفقت الدراسات من حيث الهدف العام وهو الاهتمام بقيادة المرأة ولكنها اختلفت تفي اتجاهات الدراسة إذ بينت بحث (Richman .R.c & all 2001) بالنهوض بالمرأة وسد فجوة القيادة (القيادة التنفيذية) في تجربة برنامج اكاديمية في حين بحث (Johnne Roueche . 2002) التعرف عن أهم السلوكيات الممارسة من قبل القادة الجامعيين وانعكاساتها على مرؤوسيههم ممن هم في الجامعة إلا إن بحث (Wallace Michelle 2009) ركز علي التعرف عن تطوير المرأة في سن الخدمة المتوسطة على الإدارة الجامعية من اجل العمل على التوازن بين الجنسين (الذكور والإناث) في القيادة الجامعية .

نقاط الاقتراب من الدراسات السابقة

يقتررب الدراسة الحالي من بعض المفردات في الدراسات السابقة والتي تمثلت في :

يهتم الدراسة الحالي بشؤون القيادة العليا للمرأة في الجامعة

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

ستستوضح للباحثة أهم السلوكيات الممارسة ضد المرأة في الجامعة والتي تحد من مشاركتها للقيادة العليا وهذا ما تتفق وبحث (Johnne Roueche . 2002) وبحث (الجارودي 2008) في كون البيئة الجامعية مليئة بالتحديات .

3. مشكلة الدراسة:

في عصر يتسم بالتقدم العلمي والتقني المتسارع، يعتبر عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية لا ترقاً (حمامة، 2025). فهو لا يوفر لها ولأسرتها مزايا مادية فحسب، بل يعزز أيضاً شخصيتها وثقتها بنفسها، ويحقق وجودها الاجتماعي (حمامة، 2025). إن استمرارها في العمل يساعد على استثمار طاقاتها وقدراتها، بينما قد يؤدي ترك العمل والاقتصار على الدور المنزلي إلى تثبيط قدرتها على الإبداع والمشاركة الفعالة في المجتمع (حمامة، 2025).

ومن هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالي من خلال السؤال التالي:

ما هي المعوقات التي تواجهها المرأة الليبية في تولي القيادة العليا بالتعليم العالي بجامعة مصراتة ؟

و منه تتمحور حول أربعة أسئلة فرعية والتي تمثلت في :

(1) ما المعوقات الأسرية التي تعيق المرأة في العمل بالقيادة الإدارية العليا في الجامعة ؟

(2) ما المعوقات الاجتماعية التي تعيق المرأة في القيادة الإدارية العليا في الجامعة؟

- (3) ما المعوقات المتعلقة بالخبرة الإدارية التي تحول عن الانخراط في القيادة الإدارية العليا في الجامعة ؟
- (4) ما هي معوقات أكاديمية للقيادات الإدارية بالجامعة و التي تواجه خلال العمل كقيادات إداريات بالجامعة .
4. أهمية الدراسة :

تعد المرأة عنصراً أساسياً في المجتمع وحركته، خاصة عندما تتعاون مع الرجل لبناء وإعادة تشكيل المجتمع الأكاديمي على أسس قوية ومدرسة من خلال الأدوار الموكلة إليها. ومن أهم مهام المرأة المعاصرة في المجتمع الليبي هو شغلها لدورين اجتماعيين متكاملين: دور ربة البيت ودورها كموظفة في مؤسسات التعليم العالي. إن توليها هذين الدورين المهمين يعكس مكانتها في المجتمع، مما يجعل بحث مهارات وإمكانات المرأة أمراً في غاية الأهمية و يساهم هذا الدراسة في تسليط الضوء على دور المرأة في القيادة الأكاديمية، مما يعزز الفهم العلمي لمكانتها وأثرها في المؤسسات التعليمية. كما يوفر الدراسة بيانات وتحليلات تساهم في تطوير استراتيجيات تدعم تمكين المرأة في هذه المجالات.

5. هدف الدراسة :

هدف الدراسة إلى استكشاف معوقات القيادة في الإدارة العليا للمرأة في جامعة مصراتة والتعرف على أبرز المعوقات التي تحول دون تولي المرأة الليبية للقيادة الإدارية العليا في هذه الجامعات، بالإضافة إلى تحليل التحديات التي تواجهها المرأة في الاستمرار في أدوارها القيادية، كما يسعى الدراسة إلى تقديم فهم شامل لهذه المعوقات وتأثيراتها على مشاركة المرأة في القيادة الأكاديمية.

6. فرضية الدراسة:

من خلال هدف الدراسة نستطيع تحديد الفرضيات الآتية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في المعوقات الاسرية للقيادات الإدارية بالجامعة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في المعوقات الاجتماعية للقيادات الإدارية بالجامعة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية للقيادات الإدارية بالجامعة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات أكاديمية للقيادات الإدارية بالجامعة.

7. حدود الدراسة

- الحدود البشرية: يشمل الدراسة القيادات في جامعة مصراتة، مع التركيز على النساء في المناصب الإدارية العليا.
- الحدود المكانية: يقتصر الدراسة على جامعة مصراتة، وهي إحدى الجامعات الليبية.
- الحدود الزمنية: يتناول الدراسة الفترة الزمنية من العام الدراسي 2022 إلى 2023

8. مصطلحات الدراسة

المعوقات: تشير إلى مجموعة من المشكلات التي تعيق تحقيق الكفاءة والفاعلية في دور المرأة في القيادة العليا بالجامعات. تعتبر المعوقات حالة من عدم الاستقرار والثبات، حيث تعكس الحاجة الملحة إلى إعادة التوافق في النسق الاجتماعي أو في شخصية الإنسان للوصول إلى حالة التوازن وهو الهدف الأساسي. (عاطف، 2005)

القيادة: عرفت (Hershey & Blanchard 1982) بأنها الأعمال التي تؤثر في نشاط الفرد أو الجماعات نحو تحقيق الأهداف ضمن موقف معين كما أشار (الخطيب والخطيب، 1984) إلى أن القيادة هي عملية ترتبط بالسلوك الإنساني الذي يساعد في إنجاز الأغراض المتغيرة باستمرار، والتي يوجه بعضها نحو فاعلية العمل وإدارته، بينما يركز البعض الآخر على المؤسسة ضمن المناخ السائد .

فعر القيادة بأنها توجيه سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم وموازنة دوافعهم ورغباتهم بهدف تحقيق الأهداف بكفاءة عالية (معروف، 1992: 43).

9. الإطار النظري للدراسة

إن التطور التاريخي لمكانة المرأة في المجتمع واعتقد أنها تمر بفترة الثالثة أسماها غير المستقرة لعدة أمور منها اشتغالها لدورين اجتماعيين مهمين في كونها ربة بيت من جانب وموظفة أو خبيرة من جانب آخر (الحسن. 2008: 42)

نظرية المكانة الاجتماعية للمرأة

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

(P24: 1961. LePlay

مجتمع الدراسة Research Population

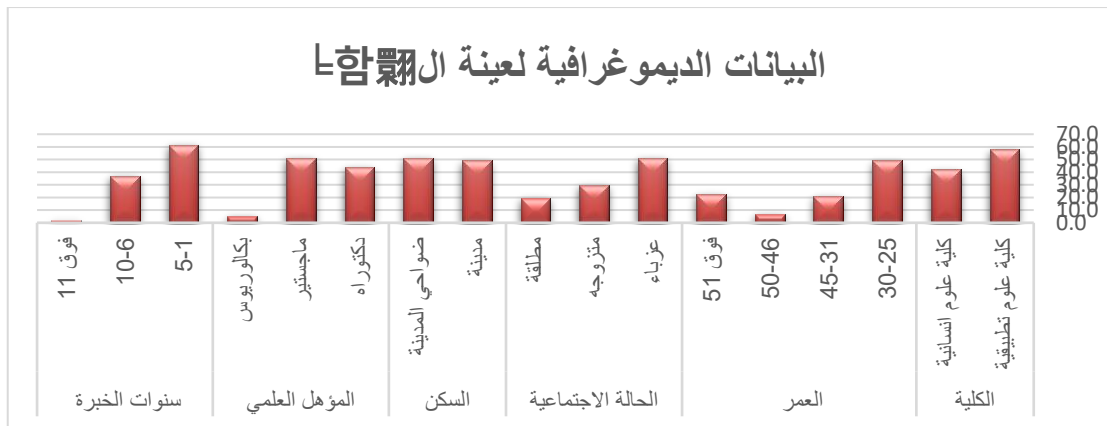
تمثل مجتمع الدراسة في السيدات الآتي يعمل بالمراكز الإدارية القيادية (المرأة الجامعية الليبية) في جامعة مصراته والبالغ عددهن (69) موزعات على كليات جامعة مصراته البالغ عدد الكليات بها (13) وزعت علي المجتمع الدراسة بأسلوب المسح الشامل إلا أن المتحصل علي الاستبيانات 57

وتم استخدام التحليل الاحصائي باستخدام SPSS V.26 و ذلك للحصول علي النتائج .
تحليل العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة :

جدول 1 العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة

Percent	Frequency	العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة	
57.9	33	كلية علوم تطبيقية	الكلية
42.1	24	كلية علوم انسانية	
49.1	28	25-30	العمر
21.1	12	31-45	
7.0	4	46-50	
22.8	13	فوق 51	
50.9	29	عزباء	الحالة الاجتماعية
29.8	17	متزوجه	
19.3	11	مطلقة	
49.1	28	مدينة	مكان السكن
50.9	29	ضواحي المدينة	
43.9	25	دكتوراه	المؤهل العلمي
50.9	29	ماجستير	
5.3	3	بكالوريوس	
61.4	35	3-10	سنوات الخبرة
36.8	21	11-15	
1.8	1	فوق 15	
100.0	57	البيانات الديموغرافية للعينة الدراسة	

المصدر :نتائج تحليل SPSS



شكل رقم 1 العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة

المصدر: نتائج تحليل SPSS

من خلال الجدول رقم و الشكل 1 نلاحظ أن الكليات (كلية العلوم التطبيقية – كلية العلوم الإنسانية) حسب المؤهل العلمي للقيادات من العنصر النسائي فعينة لبحث كانت بعدد 33 من كليات العلوم التطبيقية أي ما نسبته 57.9 % ، في حين كلية العلوم الإنسانية بلغت 24 قيادية أي ما نسبته 42.1 % . أما فيما يخص العمر فإن فئة الأعلى نسبة 49.1 % كانت من فئة (30-25 سنة) حين ان الأقل فئة من القيادات كانت في الاعمار (46-50 سنة) بنسبة 7 % ، و إن عينة الدراسة من المؤهل العلمي حسب الكليات فإننا نجد أن عدد القيادات 25 دكتوراه ، بينما المتحصلات علي الماجستير فإن عددهن 29 قيادية . و عند النظر إلي العدد الأكثر لعينة الدراسة هي 35 من فئة الخبرة (سنة الي خمس سنوات) حيث إن للعلوم الكلية التطبيقية 20 بينما كلية العلوم الإنسانية 15 . و فئة الخبرة (6-10 سنوات) العدد الكلي لعينة الدراسة 21 موزعه علي كلية العلوم التطبيقية 13 و كلية العلوم الإنسانية 8 ، بينما فئة الخبرة (11 فما فوق) فإن العدد الكلي لعينة الدراسة فقط مستجوبة واحد من كلية العلوم الإنسانية ، وإن الحالة الاجتماعية كانت الأعلى نسبة هن من فئة العازبات ، و إن عينة الدراسة من خلال النظر إلي عنوان السكن فنجدها نسبتهما متقاربة للسكن في ضواحي المدينة او السكن بالمدينة ، و عند النظر الي فئة المؤهل العلمي فإننا نجد اعلي نسب هن من حملة شهادة الماجستير ، و ان اعلي نسبة من حيث معدل سنوات الخبرة فإننا نجدهن من فئة ثلاث الي العشر سنوات بنسبة 61.4 % من عينة الدراسة و إن النسبة متوسط الخبرة نجد نسبتهما 38.8 % من عشرة سنوات الي خمسة عشر سنة .

التحليل الاحصائي لفقرات الاستبيان :

ثم اعتماد مقياس ليكرت المكون الخماسي لتحديد أهمية بنود الاستبانة

جدول 1 مقياس الدراسة وفقا لمقياس Likert

الاستجابة	الفترة	طول الفترة
لا أوافق بشدة	من 1 إلى 1.79	0.79
لا أوافق	1.80 إلى 2.59	0.79
أوافق الي حد ما محايد	من 2.60 الي 3.39	0.79
أوافق	من 3.40 الي 4.19	0.79
أوافق بشدة	من 4.20 الي 5.00	0.80

ومن هنا فإن بحث معوقات المرأة القيادية يستجوب تحليل فقرات المحاور (المعوقات الاسرية ، المعوقات الاجتماعية ، المعوقات الادارية و المعوقات الاكاديمية)
المحور الأول : المعوقات الاسرية

جدول 2 فقرات المعوقات الاسرية

العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط	النتيجة
الاجر الذي انتقضاه مقابل العمل الإداري يحفز بالاستمرار به		1	8	26	22	4.21	أوافق بشدة
		1.8	14.0	45.6	38.6		
هموم دائرة الحياة الاسرية تشعرني بالتقصير في تنفيذ السلطة الإدارية داخل الجامعة	2	6	15	21	13	3.65	أوافق
	3.5	10.5	26.3	36.8	22.8		
إذا كنت مضطراً لشغل الوقت عن أداء واجباتي الاسرية فلن أكون سعيده		1	14	25	17	4.02	أوافق
		1.8	24.6	43.9	29.8		
ثقافتنا الأسرية تستوجب الاهتمام بمتطلبات البيت أكثر .			16	25	16	4.00	أوافق
			28.1	43.9	28.1		
الرغبات التي يجب أن تتحقق لأسرتي تجعلني أهتم بهم بشكل أكبر		1	13	25	18	4.05	أوافق
		1.8	22.8	43.9	31.6		
العمل الإداري يجعلني في حالة قلق من انجاز المهام المطلوبة في وقتها المحدد	3	4	15	24	11	3.63	أوافق
	5.3	7.0	26.3	42.1	19.3		
المعوقات الاسرية						3.9269	أوافق

المصدر :نتائج تحليل SPSS

من خلال الجدول نجد أن فقرات الاستبيان لمحور المعوقات الاسرية نجد أن إجابات العينة نتیجها موافق كما ان فقرة الاولى (الاجر الذي اتقاضه مقابل العمل الإداري يحفز بالاستمرار به) موافق بشدة .

المحور الثاني : فقرات المعوقات الاجتماعية

جدول 4 فقرات المعوقات الاجتماعية

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	Mean	النتيجة
المجتمع يقبل قيادة المرأة في الجامعة	N	1	15	24	17	3.98	أوافق
	%	1.8	26.3	42.1	29.8		
العادات والتقاليد تحكمنا نحن النساء بخصوص القيادة	N	7	22	17	11	3.56	محايد
	%	12.3	38.6	29.8	19.3		
اشعر بعدم الارتياح لإصدار الأوامر وبالأخص الرجال	N	4	25	15	13	3.65	محايد
	%	7.0	43.9	26.3	22.8		

أوجه انتقادات من المجتمع بسبب عملي كقيادية	N	2	9	27	12	7	3.23	محايد
	%	3.5	15.8	47.4	21.1	12.3		
اشعر بالتوازن بين علاقة بزملائي و علاقاتي الاجتماعية	N		2	14	29	12	3.89	أوافق
	%		3.5	24.6	50.9	21.1		
المعوقات الاجتماعية								
أوافق								

المصدر: نتائج تحليل SPSS

إن محاور فقرات المعوقات الاجتماعية نتيجتها الموافقة
المحور الثالث : معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية .

جدول 5 فقرات المعوقات متعلقة بالخبرة الإدارية

العبارات		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	MEAN	النتيجة
واجهته صعوبة في العمل الاداري	N		5	21	19	12	3.67	محايد
	%		8.8	36.8	33.3	21.1		
هناك ضوابط ادارية تيعقني من القيادة الإدارية	N	1		17	26	13	3.88	أوافق
	%	1.8		29.8	45.6	22.8		
تعتقد بأن العلاقات الجيدة في الجامعة تؤهلني لذلك	N		2	18	23	14	3.86	أوافق
	%		3.5	31.6	40.4	24.6		
التزامي بالعمل بالقسم (الساعات التدريسية) تعيقني من أداء مهام القيادة بالشكل المطلوب .	N	1	2	20	24	10	3.70	أوافق
	%	1.8	3.5	35.1	42.1	17.5		
تعتقد ان فقر المعلومات الإدارية يحول عن القيام بالعمل الإداري	N	3	16	19	11	8	3.09	محايد
	%	5.3	28.1	33.3	19.3	14.0		
معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية .								
أوافق								

المصدر: نتائج تحليل SPSS

من خلال الجدول للفقرات المحور المعوقات المتعلقة بالخبرة الإدارية فإننا نجد أن المتوسط الحسابي للفقرات ما بين المحايد و الموافقة وإن المحور الكلي المتعلق بالمعوقات الخبرة الإدارية متوسطها الحسابي 3.63 أي الموافقة علي هذا المحور ، و أن الاعلي متوسط حسابي هي الفقرة (هناك ضوابط إدارية تيعقني من القيادة الإدارية) وإن المتوسط الحسابي الأقل هي الفقرة (التزامي بالعمل بالقسم (الساعات التدريسية) تعيقني من أداء مهام القيادة بالشكل المطلوب .

المحور الرابع : معوقات متعلقة معوقات الأكاديمية

جدول 6 فقرات المعوقات الأكاديمية

العبارات	لاأوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	MEAN	النتيجة
علاقتي بالكوادر الادارية محدودة.	N	2	11	26	11	3.18	محايد
	%	3.5	19.3	45.6	12.3		
الابتعاد عن متابعتي لتعليمات وزارة التعليم العالي تبعدني عن الإدارة .	N	2	11	29	9	3.11	محايد
	%	3.5	19.3	50.9	10.5		
يحبذ من يتولى الإدارة إن يكون علاقات عامة في الادارات الأخرى	N		4	16	26	3.77	أوافق
	%		7.0	28.1	19.3		
العلاقات العامة هي التي تحدد من يتولى الإدارة	N		2	18	24	3.84	أوافق
	%		3.5	31.6	22.8		
العلاقات العامة هي التي تحدد من يتولى الإدارة	N	1	1	21	23	3.74	أوافق
	%	1.8	1.8	36.8	19.3		
هنالك من هو محدد مسبقا للإدارة مستبعدين فيها المرأة نهائيا.	N			8	29	4.21	أوافق
	%			14.0	35.1		
معوقات الاكاديمية							
						3.6404	أوافق

المصدر :نتائج تحليل SPSS

التحليل الاحصائي لاختبار الفرضيات :

الوسائل الإحصائية المستخدمة في بناء أداة الدراسة ومعالجة البيانات المتوسط الحسابي لفقرات المحاور الدراسة لمعرفة نتيجة كل فقرة و تحديد الأهمية النسبية لمجالات مقياس المعوقات الإدارية العليا للمرأة في الجامعات الليبية .

1 - معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)

جدول 7 معامل ارتباط بيرسون

Correlations					
معوقات اسرية	معوقات اجتماعية	معوقات ادارية	معوقات اكااديمية		
1	.684**	.635**	.444**	Pearson Correlation	معوقات اسرية
		.000	.001	Sig. (2-tailed)	
		57	57	N	
.684**	1	.806**	.499**	Pearson Correlation	العوقات الاجتماعية
.000		.000	.000	Sig. (2-tailed)	

57	57	57	57	N	معوقات ادارية
.594**	1	.806**	.635**	Pearson Correlation	
.000		.000	.000	Sig. (2-tailed)	
57	57	57	57	N	
1	.594**	.499**	.444**	Pearson Correlation	معوقات اكااديمية
	.000	.000	.001	Sig. (2-tailed)	
57	57	57	57	N	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

المصدر: نتائج تحليل SPSS

من خلال الجدول نستنتج أن هناك ارتباط قوي للمعوقات محل الدراسة فنجد أن ارتباط الأقوى هو ما بين المعوقات الاجتماعية و المعوقات الإدارية .806**. و أن الارتباطات تقترب كلها قوية و ذات دلالة إحصائية sig تعتبر 0.00 و هي أقل من 0.05 و بذلك فإن هذا الارتباط يعبر عن وجود المعوقات التي تواجهها المرأة القيادية في الإدارات العليا بالجامعة .

2 - طريقة تحليل التباين ANOVA , two-away

من خلال هذال التحليل معرفة المعوقات مع العوامل الديموغرافية المتمثلة لنوع الكلية ، سنوات الخبرة ، الكلية ، الحالة الاجتماعية ، السكن ، المؤهل العلمي ، العمر .
المعوقات الاسرية و المتغيرات الديموغرافية :

جدول 8 تحليل التباين المعوقات الاسرية

ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.780 ^b	.533	.194	6	1.167	Regression	1
		.364	50	18.223	Residual	
			56	19.390	Total	
a. Dependent Variable: اسرية معوقات						
b. Predictors: (Constant), العمر ,العلمي المؤهل , السكن , الاجتماعية الحالة , الكلية , الخبرة سنوات						

المصدر: نتائج تحليل SPSS

من الجدول نجد أن مجموع المربعات (Sum of Squares) يشير إلى التباين الكلي في البيانات، حيث يظهر أن الجزء المفسر من النموذج (Regression) هو 1.167، بينما الجزء غير المفسر (Residual) هو 18.223، مما يدل على أن المتغيرات المستقلة تفسر جزءاً من التباين في المعوقات الأسرية.

جدول 9 تحليل التباين المعوقات الاسرية و للعوامل الديموغرافية

Coefficients ^a									
Correlations			Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
Part	Partial	Zero-order			Beta	Std. Error	B		
			.000	8.374		.474	3.967	(Constant)	1
-	-.179-	-.117-	.204	-	-.208-	.191	-.245-	الكلية	
.176-				1.286-					
.101	.104	.020	.465	.736	.114	.075	.055	العمر	
-	-.023-	-.006-	.870	-.164-	-.024-	.109	-.018-	الحالة الاجتماعية	
.023-									
.188	.191	.138	.176	1.374	.202	.171	.236	السكن	
-	-.020-	-.083-	.890	-.140-	-.021-	.149	-.021-	المؤهل العلمي	
.019-									
-	-.061-	-.066-	.667	-.433-	-.061-	.157	-.068-	سنوات الخبرة	
.059-									
a. Dependent Variable: اسرية معوقات									

المصدر: نتائج تحليل SPSS

من خلال الجدول نجد أن Sig. أكبر من 0.05 و بذلك نقبل الفرضية :
توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في المعوقات الاسرية للقيادات الإدارية بالجامعة.
المعوقات الاجتماعية و المتغيرات الديموغرافية للدراسة :

جدول 10 تحليل ANOVAa المعوقات الاجتماعية

ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.829 ^b	.468	.269	6	1.612	Regression	1
		.574	50	28.720	Residual	
			56	30.333	Total	
a. Dependent Variable: الاجتماعية المعوقات						
b. Predictors: (Constant), العمر, العلمي المؤهل, السكن, الاجتماعية الحالة, الكلية, الخبرة سنوات						

جدول 11 تحليل ANOVAa المعوقات الاجتماعية و المتغيرات الديموغرافية

Coefficients ^a									
Correlations			Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
Part	Partial	Zero-order			Beta	Std. Error	B		
			.000	5.922		.595	3.522	(Constant)	1
-.010-	-.010-	-.006-	.943	-.072-	-.012-	.239	-.017-	الكلية	

.012	.012	.021	.931	.087	.013	.094	.008	العمر
-.063-	-.065-	-.033-	.649	-.459-	-.067-	.137	-.063-	الحالة الاجتماعية
.107	.110	.104	.439	.781	.115	.215	.168	السكن
-.144-	-.147-	-.116-	.299	-	-.157-	.186	-.196-	العلمي المؤهل
.157	.159	.126	.259	1.142	.163	.198	.226	الخبرة سنوات
a. Dependent Variable: الاجتماعية العوقات								

المصدر: نتائج تحليل SPSS

نقبل الفرض الذي ينص بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في المعوقات الاجتماعية للقيادات الإدارية بالجامعة.

المعوقات متعلقة بالخبرة الإدارية و المتغيرات الديموغرافية للدراسة

جدول 12 تحليل ANOVAa المعوقات متعلقة بالخبرة الإدارية

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.574b	.801	.295	6	1.771	Regression	1
		.368	50	18.424	Residual	
			56	20.195	Total	
a. Dependent Variable: ادارية معوقات						
b. Predictors: (Constant), العمر ,العلمي المؤهل , السكن , الاجتماعية الحالة ,الكلية ,الخبرة سنوات						

جدول 13 تحليل ANOVAa المعوقات متعلقة بالخبرة الإدارية و المتغيرات الديموغرافية

Coefficientsa								
Correlations			Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
Part	Partial	Zero-order			Beta	Std. Error	B	
			.000	7.601		.476	3.621	(Constant) 1
			.210	-	-.202-	.192	-.244-	الكلية
			.558	.589	.090	.075	.044	العمر
			.418	-.817-	-.117-	.110	-.090-	الحالة الاجتماعية
			.202	1.293	.187	.172	.223	السكن
			.541	-.616-	-.090-	.149	-.092-	العلمي المؤهل
			.292	1.065	.149	.158	.169	الخبرة سنوات
a. Dependent Variable: ادارية معوقات								

المصدر: نتائج تحليل SPSS

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية للقيادات الإدارية بالجامعة.

المعوقات الأكاديمية و المتغيرات الديموغرافية للدراسة :

جدول 14 تحليل ANOVAa المعوقات الأكاديمية

ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.792 ^b	.518	.183	6	1.097	Regression	1
		.353	50	17.669	Residual	
			56	18.766	Total	
a. Dependent Variable: اكاديمية معوقات						
b. Predictors: (Constant), العمر, العلمي المؤهل, السكن, الاجتماعية الحالة, الكلية, الخبرة سنوات						

المصدر: نتائج تحليل SPSS

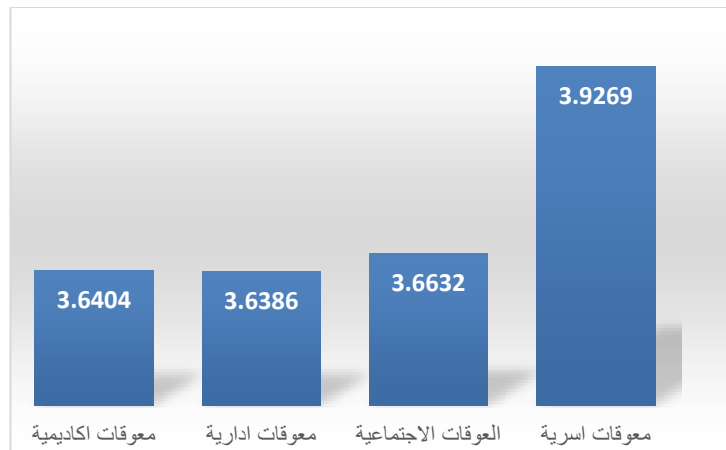
جدول 15 تحليل ANOVAa المعوقات الأكاديمية و المتغيرات الديموغرافية

Coefficients ^a									
Correlations			Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
Part	Partial	Zero-order			Beta	Std. Error	B		
			.000	8.880		.467	4.143	(Constant)	1
.052	.054	.008	.705	.380	.061	.188	.071	الكلية	
.034	.035	.060	.806	.247	.038	.073	.018	العمر	
-.075-	-.077-	-.058-	.589	-.543-	-.079-	.107	-.058-	الحالة الاجتماعية	
-.060-	-.061-	-.045-	.666	-.434-	-.064-	.169	-.073-	السكن	
-.204-	-.206-	-.196-	.143	-1.486-	-.222-	.146	-.217-	المؤهل العلمي	
-.051-	-.053-	-.091-	.710	-.374-	-.053-	.155	-.058-	سنوات الخبرة	
a. Dependent Variable: أكاديمية معوقات									

المصدر: نتائج تحليل SPSS

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات أكاديمية للقيادات الإدارية بالجامعة. معرفة هذه المعوقات و أيهما الأكثر التي تواجهه :

3 - المعوقات التي تواجهها المرأة القيادية في الإدارات العليا بالجامعات كما يوضحها الشكل التالي :



شكل 2 توزيع المعوقات

4 - نتائج

من خلال الإجابة على فقرات و اختبار فرضية الدراسة و من خلال البيانات التي تم توصلت إليها وعلى النحو الآتي نستنتج التالي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في المعوقات الأسرية للقيادات الإدارية بالجامعة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في المعوقات الاجتماعية للقيادات الإدارية بالجامعة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات متعلقة بالخبرة الإدارية للقيادات الإدارية بالجامعة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في معوقات أكاديمية للقيادات الإدارية بالجامعة.

التوصيات

تعزيز الدعم الأسري :يجب على الجامعات توفير برامج دعم للأسرة لمساعدة القيادات الإدارية على تخطي المعوقات الأسرية. يمكن تنظيم ورش عمل وندوات توعوية حول أهمية الدعم الأسري في بيئة العمل.

تنمية المهارات الاجتماعية :يُنصح بتطوير برامج تدريبية تركز على تعزيز المهارات الاجتماعية للقيادات الإدارية، مما يساعدهن على التعامل مع التحديات الاجتماعية بشكل أكثر فعالية.

توفير فرص تطوير الخبرات الإدارية :ينبغي للجامعات أن تقدم برامج تدريبية وورش عمل متخصصة لتعزيز الخبرات الإدارية، مما يساهم في تقليل المعوقات المتعلقة بالخبرة.

تحسين البيئة الأكاديمية :يجب على المؤسسات التعليمية توفير بيئة أكاديمية ملائمة تدعم القيادات الإدارية، تشمل تحسين المناهج وطرق التدريس لتلبية احتياجاتهن.

4. المراجع:

الحسن. إحسان محمد (2008): علم اجتماع المرأة بحث تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر. الأردن. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع .
الزهراني، خضر، س. ب.، & سعيد، ا. م. (2011). المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي بحث إستطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص بمحافظة جدة.

- سالم خليفة، ابتسام. (2023). الصعوبات التي تواجه المرأة الليبية أثناء توليها المناصب القيادية بمؤسسات المجتمع: دراسة ميدانية على المرأة العاملة بكلية التربية العجيلات جامعة الزاوية. مجلة كليات التربية. عاطف، غ. م. (2005). قاموس علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية.
- القيوب، إبراهيم سالم، وعلي، كريمة إمام. (2021). المرأة الليبية ودورها القيادي في مناصب الدولة وآثارها في متغيرات المجتمع: دراسة تحليلية لبعض النساء القياديات في المجتمع الليبي. مجلة القرطاس، 14.
- كجمان، عارف صالح محمد. (2025). تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية: معوقات وحلول. مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية.
- محمودي، بشير، م.، قدة، & حمزة. (2021). معايير جودة تصميم الإستثمار في البحوث والدراسات الإعلامية وفق مقياس ليكرت. Lickert. حمامة، سمر. (2025، 17 يوليو). عمل المرأة.. حاجة ضرورية وليس خياراً. صحيفة الثورة <https://thawra.sy/?p=675181>.

Allen. L. Edwards & yen. (1967) : Statistical method. (ed). Holt Rinehart and Winston. Inc. New York

Anastasi, A. (1988) : Psychological Testing. New York. Macmillan publishing company

Christian Higher Education Dec.Vol.58. Issues.6 Presidency (2010): Upcoming ACE Events Fall2010, Vol. 13 Issue 3, p8-8, 1/3p

Johnne .Roueché(2002): Shared Vision . Washington. D.C. Community Colleges

Le Play . Feredrecick (1961):Working Class European Families . London . The Lane Press Translated by . FPeel

Parson, T. and Sills, E.A. (1951): Toward a General Theory of Action. Cambridge, Mass. Harvard University Press.

Richman .R.c , Morahan P.S , Cohen D.W , Mcdade S.A. (2001): Advancing Women and Closing the Leadership gap: The Executive Leadership Academic Medicine (ELAM) Program Experience .Journal of Women s Health &Gender-Basedmedicice. Apr 10(3)

Shawna.L.Lafreniere (2008): Gendered Realities and Women's Leadership Development: Participant Voices from Faith-Based Higher Education . Christian Higher Education Nov.Vol.7. Issues.5.2 Charts

Wallace Michelle (2009): Developing female middle-managers in Australian universities . (Lafreniere & Longman, 2008)

Zeller. R . A&Carmines.E. G.(1986) :Measurement in the Social Sciences the Link between theory and Data . London , Cambridge University .

Lafreniere, S. L., & Longman, K. A. (2008). Gendered Realities and Women's Leadership Development: Participant Voices from Faith-Based Higher Education. Christian Higher Education, 7(5), 388-404 <https://doi.org/10.1080/15363750802171081>