

## التحديات التي تواجه القيادة النسوية في قطاع التعليم كمتنبئات برأس المال النفسي في منطقة النقب

طالب إسماعيل أبو حماد، تهاني خليل شقيرات و نبيل جبرين الجندي\*

Doi: //10.47015/19.4.11

تاريخ قبوله: 2023/2/26

تاريخ تسلم البحث: 2022/9/13

### Challenges Facing Women's Leadership in the Educational Sector as Determinants of Psychological Capital in Negev Region

Taleb Ismail Abu Hammad, Tahani Khalil Shqairat and Nabil Jebreen Al-Jondi, Hebron University, Palestine.

**Abstract:** Study aimed to identify the challenges facing women's leadership in the educational sector as determinants of psychological capital in the Negev region. The quantitative research approach was used, and the questionnaire served as the identification tool. A scale was created to categorize and confine the obstacles into four distinct dimensions: ideological, social, economic, and challenges related to policies, regulations, and laws. The study examined four dimensions of psychological capital, namely self-efficacy, resilience, hope, and flexibility. Each dimension was discussed in six items. The validity of these dimensions was then verified, and their implications were explored. Finally, the study applied these dimensions to a sample of 922 women in leadership positions in Badia. The findings indicated that female leaders in Bedouin society encounter moderate challenges and that psychological capital is also at a moderate level. Furthermore, the study revealed that the independent variables (ideological challenges, social challenges, and economic challenges) have a statistically significant impact on psychological capital. The study emphasized the significance of including Arab Bedouin women leaders in training programs to enhance their skills, qualify them for leadership roles, and address the gaps in their knowledge and societal understanding of psychological capital.

**(Keywords:** Behavioral Patterns, Challenges, Psychological Capital, Educational Sector, Women's Leadership, Negev)

فضلاً عن كون رأس المال النفسي والقيادة النسوية من المتغيرات الفاعلة ذات التأثير الإيجابي في أداء المنظمات، والإسهام في زيادة فاعليتها وكفاءتها في استخدام الموارد المتاحة.

وقد أكد أبو ليلة وسلمان (Abu Laila & Salman, 2020) ما جاء في الدراسة السابقة، مشيراً إلى أن الجذور الفكرية لرأس المال النفسي، قد انبثقت من دراسات ماسلو (Maslow)؛ بهدف التركيز على السمات الإيجابية للفرد، وبخاصة أن إنتاجيته تتأثر بصفاته الشخصية، كاحترام الذات والعمل على تطوير الحالة النفسية الإيجابية له؛ ما ينعكس إيجاباً في أدائه؛ إذ يتحقق الازدهار في نفسيته عبر تحفيز الصفات الإيجابية جميعها، وبخاصة أن أهمية ارتباط القيادة برأس المال النفسي تتمثل في توجيه المرؤوسين نحو تحقيق أهداف المنظمة من خلال كفاءتهم وتعزيز إمكاناتهم

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى تعرف التحديات التي تواجه القيادة النسوية في قطاع التعليم، كمتنبئات برأس المال النفسي في منطقة النقب، وقد اعتمدت المنهج الكمي وأداة الاستبانة؛ إذ طور مقياس لمعرفة التحديات وحصرها في الأبعاد الأربعة الآتية: التحديات الأيديولوجية، والتحديات الاجتماعية، والتحديات الاقتصادية، وتحديات السياسات والأنظمة والقوانين، جاءت على الترتيب، بواقع (6) فقرات لكل منها، وطور مقياس لرأس المال النفسي؛ لتناول الأبعاد الأربعة على النحو الآتي: الكفاءة الذاتية، والتفائل، والأمل، والمرونة، بواقع (4) فقرات لكل منها، ثم التأكد من صدقه وثباته، وتطبيقه على عينة الدراسة المكونة من (92) من القيادة النسوية في البادية، وقد أظهرت النتائج أن النساء القياديات في المجتمع البدوي يواجهن تحديات بدرجة متوسطة، وأن رأس المال النفسي للقيادة النسوية كذلك، قد جاء بدرجة متوسطة، إضافة إلى أن المتغيرات المستقلة (التحديات الأيديولوجية، والتحديات الاجتماعية، والتحديات الاقتصادية) تؤثر في رأس المال النفسي، وهي دالة إحصائياً، وفيما يتصل بالتوصيات؛ فقد أوصت هذه الدراسة بأهمية دمج القيادات النسوية العربية البدوية في برامج تدريبية لبناء القدرات، وتأهيلهن للمناصب القيادية، وسد الفجوة المعرفية والمهاراتية في تطوير رأس المال النفسي، واستخدامه؛ لتعزيز رفاهية الموظفات، وبخاصة أنهن يتعرضن للضغط بسبب أدوارهن المتعددة في العمل والبيت.

(الكلمات المفتاحية: الأنماط السلوكية، التحديات، رأس المال النفسي، قطاع التعليم، القيادة النسوية، النقب)

**مقدمة:** يشهد العالم تطورات متعددة في المجالات الحياتية المختلفة، تزامناً مع التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها من التحديات التي تتطلب مواجهة؛ بهدف الإصلاح والرقى في مجتمعاتنا، عبر رفع الكفاءات وتمكين القيادات التربوية بعامة والقيادات النسوية بخاصة؛ إذ لوحظ -كما في العقدين الأخيرين- تزايد بأعداد النساء المديرات للمدارس العربية البدوية في منطقة النقب، على الرغم من كونه مجتمعاً عشائرياً تقليدياً، وبذلك نلمس ضرورة منح القيادة النسوية الفرصة والصلاحيات والمسؤوليات؛ للقيام بدورها وتحقيق ذاتها؛ وتمكينها، ودراسة رأس المال النفسي، وعلاقته بالقيادة النسوية.

ومما تجدر الإشارة إليه، أن البغدادي ومقابلة (Al-Baghdadi & Maqableh, 2020)، قد ذكرا أن القيادة النسوية هي إحدى أشكال القيادة من جهة، وأنها تمتلك الخصائص والأنماط السلوكية المتصلة بشخصيتها، من جهة أخرى، فضلاً عن تأثيرها على نفسية الأفراد، وقدرتها على تقرير مصيرها، وتولي مواقع إدارية وقيادية؛ ما يطور لديها القدرة على أداء المهمات.

وقد بينت دراسة صالح والدليمي (Salih & Al-Dulaimi, 2017) أن لخصائص القيادة النسوية دوراً وتأثيراً في تطوير الجوانب الاجتماعية، وبخاصة الصبر والثقة بالنفس والتعاطف والتعاون والبداهة،

\* جامعة الخليل، فلسطين.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2023.

(2022) أنها تحدّد القدرة على استيعاب التغييرات والعودة إلى حالة التوازن بعد الاضطراب المؤقت.

### واقع التعليم في النقب

تكوّن جهاز التربية والتعليم البدوي في النقب في العام الدراسي (2020-2021م) من (703) روضة أطفال، و(108) مدرسة ابتدائية تشمل التربية الخاصة، و(44) مدرسة فوق ابتدائية (إعدادية وثانوية)، وقد بلغ عدد الطلاب (رياض أطفال - الصفوف الثانية عشرة) (101239) طالبة وطالباً من (9) سلطات محلية وإقليمية، يدرس نحو 30٪ منهم في مؤسسات تعليمية تابعة للمجالس الإقليمية "واحة الصحراء" و"القسوم"، التي تقدّم الخدمات لسكان القرى غير المعترف بها، ويشكّل الطلاب العرب البدو في النقب حوالي 30٪ من طلاب لواء الجنوب، وأما احتياجات نظام التعليم العربي - البدوي في النقب؛ فتتمثل في: الاستثمار أكثر من أجل التقليل من نسبة التسرب التي بلغت عام 2017م 31٪ مقابل 12٪ في المجتمع العربي و 7٪ في المجتمع اليهودي، وتحسين التحصيل الدراسي وإنجازات الطلاب البدو في النقب في امتحانات "مستوى النجاعة والنماء"، ونسبة الاستحقاق لشهادات الجروت المنخفضة كما أورده أبو سعد (Abu Saad, 2021).

ويشمل جهاز التعليم البدوي ما يقارب (11800) معلّمة ومعلّم، تقدّم لهم وزارة التربية والتعليم تطويراً مهنيّاً في مراكز متخصصة؛ ما يعني أنّ منطقة النقب تشهد اليوم فائضاً في عدد المعلمين في أغلب الموضوعات، خلافاً لما كان عليه الأمر قبل أكثر من عشرة أعوام.

وتقع غالبية المؤسسات التعليمية في مبانٍ حديثة، وتُفعل جميعها على مدار (3) أيام بعد الدوام المدرسي بوصفها مراكز جماهيرية للنشاطات اللاصفية من خلال الميزانيات المرصودة لهذا الغرض، وأما الإشراف التربوي في جهاز التربية والتعليم البدوي في النقب؛ فيقع على عاتق (20) مشرفاً من المشرفين العرب، وبكلمات أخرى، فإنّ المجتمع البدوي في النقب يُعدّ مجتمعاً محافظاً يمرّ في السنوات الأخيرة بسيرورة الانتقال من حياة البادية إلى البلدات ثابتة المسكن، ومنها التجمّعات السكانية غير المعترف بها، ولا يزال جهاز التربية والتعليم فيه يمرّ بحالة من التطوير والانتقال من البيئة التقليدية النمطية إلى التحضّر والانفتاح والتميز في طور الفرص والموارد المتوافرة قياساً إلى عهدها السابق.

وأجريت بعض الدراسات في هذا السياق، حيث هدفت دراسة البغدادي ومقابله (Al-Baghdadi & Maqableh, 2020) إلى دراسة المعوقات والحلول المقترحة لتولي القيادات النسوية الأكاديمية من وجهة نظر القيادات الإدارية والتربوية في الأردن، باستخدام المنهج الوصفي المسحي، وأداتي المقابلة والاستبانة لجمع البيانات، وتكوّنت العيّنة من (22) فرداً و(473) قائداً من القيادات النسوية الأكاديمية في الجامعات الأردنية، وقد أظهرت النتائج أنّ المرأة القيادية تمتلك دافعية عالية نحو العمل وتهتمّ به،

وقد توقّف أبو ليلة وسلمان (Abu Laila & Salman, 2020) عند مفهوم رأس المال النفسي، وعرفاه بأنه مجموعة الصفات والقدرات النفسية الإيجابية التي يمتلكها العاملون في المؤسسات التعليمية، من مثل: الكفاءة الذاتية والمرونة والأمل، التي يكون الفرد إذا ما استثمرها ناجحاً مهنيّاً واجتماعياً، إضافة إلى مزيد من التطوّر النفسي للأفراد، من جهة، وتقديم الجهود الاستثنائية بهدف النجاح والمثابرة والقدرة على التحمّل عند مقابلة العوائق والعودة إلى الوضع الطبيعي، من جهة أخرى.

وأما الشهري (Al-Shehri, 2022)؛ فقد عرف رأس المال النفسي بوصفه حالة نفسية إيجابية للفرد تعبر عن درجة الثقة التي يمتلكها لإنجاز مهام معينة، وبخاصة أنّ مكونات رأس المال النفسي تمثل الحصن الذي يتصدّى به الفرد للتحديات والصعوبات؛ لتساعده على الاستمرار نحو تحقيق الأهداف، وبذلك يمكن القول: إنّ رأس المال النفسي كما بيّنه عارف (Aref, 2018)، وأبو ليلة وسلمان (Abu Laila & Salman, 2020) يتألف من الأبعاد الأساسية الآتية:

1. الكفاءة الذاتية Self-efficacy: ويقصد بها الثقة الموجودة لدى الأفراد لتقديم الجهود الضرورية للنجاح، وتمثل انعكاساً لقدرات الفرد الإدراكية والدافعية الذاتية، التي تكسبه الخبرة، من خلال علاقاته الاجتماعية وتعامله مع الآخرين، بينما عرفها صالح والدليمي (Salih & Al-Dulaimi, 2017)؛ بأنها ثقة الفرد بنفسه وقدراته؛ لتنفيذ عمل محدد في سياق معين بنجاح.

2. الأمل Hope: ويمثل التحفيز الإيجابي بشأن المستقبل، الذي يمكن الفرد من تحقيق أهدافه، كما أكد الشهري (Al-Shehri, 2022)، أنه يعني درجة المثابرة لتحقيق الهدف، بينما أوضح أبو ليلة وسلمان (Abu Laila & Salman, 2020) أنّ الأمل يرتبط بالتوافق النفسي بطرق متعددة؛ إذ إنه يساعد على المواجهة، واستعادة التوافق لمن واجهوا تجارب حياتية صعبة؛ ما يفسّر ما للأمل من تأثير إيجابي على الأداء في العمل والرضا عنه.

3. التفاؤل Optimism: هو نظرة استبشار للمستقبل وتوقع إيجابي عن النجاح في مهمة معينة في المستقبل، كما بيّنها الشهري (Al-Shehri, 2022)، وهكذا، فإنه يعطي الفرد تفسيراً إيجابياً للأحداث والمشاعر؛ إذ يحفز جوانب الرضا والسعادة لديه، ويساعد على مكافحة الحزن، ويمنح الفرد الشجاعة والطاقة اللازمة للتغلب على الأزمات.

4. المرونة Resilience: وتعني القدرات الإيجابية لمواجهة الصّراع وعدم اليقين، كما تمثل درجة التحمّل والقدرة على مواجهة المصاعب وعدم الاستسلام؛ من أجل تحقيق النجاح في أوقات التحديات، كما بيّنها أبو ليلة وسلمان (Abu Laila & Salman, 2020) في حين يرى الشهري (Al-Shehri, 2020)

الملموسة في رفاهيّة الموظّف وبخاصّة النساء، وقد اعتمدت هذه الدّراسة على طريقة المسح الوصفيّ للبيانات، وعيّنة من (433) مديراً من شركات القطاع الخاصّ في الهند، وقد أدت النتائج أنّ المساواة بين الجنسين في مكان العمل تؤثر بصورة إيجابية على رفاهيّة الموظّفين للرجال والنساء على حدّ سواء، مع التأثير الأكبر على رفاهيّة المرأة.

وقد رمت دراسة جعبري وجرادات (Jabari et al., 2018) إلى بحث العلاقة بين رأس المال النفسيّ الإيجابي ومكوّناته، من جهة، وأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة جنوب الضفّة الغربيّة، من جهة أخرى، مستخدمة المنهج الوصفيّ التحليلي اعتماداً على أداة الاستبانة لجمع البيانات من العيّنة التي تكوّنت من (291) فرداً مختاراً بطريقة عشوائية طبقية، علماً أنّ مجتمع الدّراسة تكوّن من الإداريين والأكاديميين جميعهم، ممّن يعملون في الجامعات الفلسطينية جنوب الضفّة الغربيّة، وأظهرت النتائج أنّ واقع رأس المال النفسيّ الإيجابي في الجامعات الفلسطينية قد جاء بدرجة متوسطة.

ومن جهة أخرى، فقد هدف أبو المعاطي وأحمد في دراستهما (Abu Al-Matti & Ahmad, 2018)، إلى تعرّف مستوى ما يمتلكه المعلّمون من رأس المال النفسيّ والتزام مهنيّ والعلاقة فيما بينهما والفروق في درجة امتلاكهما وفق النوع، وقد تكوّنت العيّنة من (43) مديراً ومديرة و(297) معلماً ومعلمة، مع اتّباع المنهج الوصفيّ، والتوصّل إلى أنّ مستوى رأس المال النفسيّ قد جاء متوسطاً.

وأما دراسة صالح والدليمي (Salih & Al-Dulaimi, 2017)؛ فقد رمت إلى توضيح أثر خصائص القيادة النسوية في تنمية رأس المال النفسيّ، باستخدام المنهج الوصفيّ والتحليلي، واعتماد الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتطبيق العيّنة التي شملت (379) من المعلّمين والإداريين، والانتهاء إلى نتائج من أهمّها أنّ ممارسة صفات القيادة النسوية عالية في مدارس التربية الخاصة، بمحافظة عمان، وأنّ مستوى رأس المال النفسيّ قد كان متوسطاً بين المرفوسين.

وبكلمات أخرى، تجمع الدّراسات السابقة ونتائجها على المستوى المتوسط لرأس المال النفسيّ، بينما تعدّ هذه الدّراسة - حسب علم الباحثين- من أوائل الدّراسات على مستوى الوطن العربيّ، والأولى في البيئة الفلسطينية البدويّة، ما من شأنه أن يقدم إضافة علمية جديدة في هذه البيئة.

#### مشكلة الدّراسة وأسئلتها

تتبلور مشكلة الدّراسة -وفق خبرة الباحثين- في مجال التربيّة والتعليم والبيئة البدويّة في منطقة النّقب، وأنّ المشاركة النسوية في مواقع صنع القرار ومراكز السّلطة والقيادة شحيحة، بل معدومة في بعضها، كما هو الحال في السّلطات المحليّة العربيّة؛ إذ إنّنا لا نرى أيّة امرأة تتقلّد منصب عضو أو رئيس بلدية أو مجلس محليّ في

وتؤدّي المهمات المكلفة بها بدقّة، أمّا المعوقات؛ فتمثّلت في (المسؤوليات والالتزامات الأسرية)، و(ضعف مقدرة المرأة على الفصل بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل)، وأنّ (المجتمع الأردنيّ ذكوريّ يتحيز للرجل).

وبيّنت دراسة دعاس (Da'as, 2020) الممارسات القياديّة للمديرات الفلسطينيات بهدف تعزيز القيادات الوسطى للنساء في السياق الاجتماعيّ والثقافيّ والسياسيّ، واعتمدت منهجية دراسة حالة مديرات يعملن في مدارس إعدادية شمال فلسطين داخل الخطّ الأخضر، باستخدام أداة المقابلة ومجموعات بؤرية والملاحظة (الملاحظة)، وأظهرت النتائج أنّ القيادة الوسطى تتمركز حول ثلاثة محاور هي: الشّخصيّ والجماعيّ والتنظيميّ على الترتيب.

وقد أوضحت دراسة عواد ورفاقه (Awwad et al., 2020) تحديات وصول المرأة إلى المناصب القياديّة العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والعاملات، مستخدمة المنهج الوصفيّ التحليليّ وأداة الاستبانة، وتكوّن مجتمعها من العاملات والعاملين في جامعة فلسطين التّقنيّة جميعهم، وبلغت عيّنتها (260)، وأظهرت نتائجها أنّ تقدير المتوسط الحسابيّ لتحديات وصول المرأة إلى المناصب القياديّة قد جاء بدرجة متوسطة؛ إذ جاء على الترتيب: (التحدّي الاجتماعيّ يليه التطوّر المهنيّ المستمرّ يليه تأثير الإعلام يليه الأنظمة والإجراءات المتبعة وفي المرتبة الأخيرة تحديّ الترقية الإداريّة للمرأة في السلم الوظيفي).

أما الدّراسات المتصلة برأس المال النفسيّ؛ فقد هدفت دراسة وي ورفاقه (Wu et al., 2022) إلى دراسة أثر رأس المال النفسيّ للموظّفين على استجابتهم للمناخ القياديّ والتنظيميّ، وقد شملت العيّنة (42) معلماً في المرحلة ما قبل الجامعيّة و(112) رياضياً رشّحوا بوصفهم قادة محتملين في المستقبل، وفيما يتّصل بالنتائج، فقد أظهرت هذه الدّراسة التأثير المعتدل لرأس المال النفسيّ المدرك على العلاقة بين تفضيل أسلوب القيادة وتفضيل المناخ التنظيميّ.

وبالانتقال إلى دراسة القباطي وقراضة (Al-Qubati & Qaradah, 2020) نجد أنّها قد أشارت إلى معرفة معوقات تنمية رأس المال الفكريّ بجامعة زمار وسبل التغلّب عليها، اعتماداً على المنهج الوصفيّ، وعيّنة مكوّنة من (58) طالباً وطالبة، باستخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات، والانتهاء بمجموعة من النتائج، من أهمّها أنّ معوقات تنمية رأس المال الفكريّ قد كانت بدرجة عالية؛ فالمعوقات الماديّة هي الأشدّ تأثيراً على تنمية رأس المال الفكريّ بجامعة زمار، بينما توصف المعوقات التنظيميّة بأنها أقلّ درجة، إضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية للمعوقات البشرية، لصالح الإناث.

أما دراسة شولا وشارما (Chawla & Sharma, 2019)؛ فقد عيّنت بتحديد دور رأس المال النفسيّ والمساواة بين الجنسين

البدوية في مؤسسات التربية والتعليم في النقب، كمتنبتات برأس المال النفسي، وأنها من الممكن أن تصبح منطلقاً لأبحاث ودراسات أخرى.

## 2- الأهمية التطبيقية: وتتمثل فيما يلي:

1. تنطلق أهمية هذه الدراسة من أهميتها التطبيقية للمدارس؛ عبر تسليطها الضوء على موضوعات القيادة النسوية ورأس المال النفسي؛ لأهميتها، وحيويتها في المجالات الحياتية المختلفة؛ ما يعكس على تطوير المنظمات ونجاحها، وتحسين أداء الأفراد، وتحفيزهم للعمل بدافعية؛ من أجل تحقيق الأهداف.
2. توفر الدراسة نتائج وبيانات، من شأنها أن تفيد المسؤولين وأصحاب القرار؛ للاستثمار في القيادات النسوية والتربوية ورأس المال النفسي.
3. تسهم الدراسة في توعية المسؤولين ومتخذي القرارات، في منح الفرص وكسر الحواجز، في دمج أكثر للقيادات النسوية العربية والبدوية، وتوليها مناصب إدارية وقيادية في المجتمع، وذلك من خلال توصيات الدراسة.

## مصطلحات الدراسة

**1- القيادة النسوية**، يشير كما عرفته البغدادي ومقابلة (Al-Baghdadi & Maqableh, 2020) إلى النساء الأكاديميات اللاتي يتمتعن بكفاءات ومقدرات وسمات وإمكانات عالية؛ ما يمكنهن من تولي مناصب قيادية، ويؤهلن لها، ويمكنهن من صنع القرارات واتخاذها؛ للتأثير على المرؤوسين، وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف بجهود مشتركة.

**2- رأس المال النفسي (Psychological Capital)**؛ فقد عرفته اندراوياني ورفاقها (Indrawiani et al., 2018) بأنه مجموعة من العوامل النفسية الإيجابية، التي يمتلكها الفرد، وتكون ذات تأثير إيجابي على أدائهم، وتتمثل في الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة.

ويشير رأس المال النفسي، إلى مجموعة من القدرات لتحسين أداء الفرد في العمل من أجل نجاحه الشخصي، ويشير إلى هذه القدرات اختصاراً بكلمة (هيرو) (HERO)؛ أي: الأمل (Hope)، والفعالية (Efficacy)، والصمود (Resilience)، والتفاؤل (optimism)، (هارفرد بنس ريفيو).

أما عارف (Aref, 2018) فيرى أن رأس المال النفسي يمثل مجموعة من العوامل المحفزة؛ لإظهار الصفات النفسية الإيجابية والسمات الشخصية، التي يمتلكها الفرد من تحقيق الذات والنتائج السلوكي اللازم للوصول إلى النجاح والتميز في المهام.

ويمكن القول: إن الباحثين يعرفون رأس المال النفسي إجرائياً بقولهم: إنه الدرجة التي تحصل فيها القيادة النسوية على مقياس رأس المال النفسي المستخدم في الدراسة الحالية، الذي يتكون من

منطقة النقب، بينما نلاحظ تغييراً في حقل التربية والتعليم، وازدياداً ملموساً في القيادات النسوية ممن يعملن في إدارة المدارس العربية البدوية في منطقة النقب داخل الخط الأخضر.

ومما تجدر الإشارة إليه، أن ضعف الاستثمار في رأس المال النفسي وعدم الانتباه إليه، يؤثر على أداء القيادات النسوية ونجاحها، كما أنه يضعف تنافس المرأة على مناصب قيادية، وبخاصة في مجتمع محافظ وتقليدي.

وفي ضوء ذلك؛ فإن مشكلة الدراسة، تتمثل في بيان القيادة النسوية لدى النساء اللواتي يتولين مناصب قيادية وإدارية في مجال التربية والتعليم في منطقة النقب، وعلاقتها برأس المال النفسي، واقتراح علاج لها، عبر الإجابة عن التساؤلات الآتية:

**السؤال الأول:** "ما درجة التحديات التي تواجهها القيادة النسوية من العائلات في قطاع التعليم، من وجهة نظرهن؟"

**السؤال الثاني:** "ما مستوى رأس المال النفسي لدى القيادة النسوية من العائلات في قطاع التعليم في منطقة النقب، من وجهة نظرهن؟"

**السؤال الثالث:** "ما واقع إسهام التحديات التي تواجه القيادة النسوية في التنبؤ برأس المال النفسي لدى القيادات النسوية العاملات في قطاع التعليم في منطقة النقب؟"

**السؤال الرابع:** "هل تختلف متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تحديات القيادة النسوية في منطقة النقب، من وجهة نظرهن، باختلاف: (المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي)؟"

## أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة درجة التحديات التي تواجهها القيادة النسوية، ومستوى رأس المال النفسي، وواقع إسهام التحديات التي تواجههن في التنبؤ برأس المال النفسي، لدى القيادات النسوية العاملات في قطاع التعليم في منطقة النقب، والكشف عن متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تحديات القيادة النسوية في منطقة النقب، من وجهة نظرهن، باختلاف (المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي)، وتقديم توصيات ومقترحات، من شأنها أن تسهم في تطوير القيادة النسوية في منطقة النقب بخاصة، والبلاد بعامه.

## أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من اعتبارات نظرية وتطبيقية متعددة، تتضح على النحو الآتي:

**1- الأهمية النظرية:** نتيجة لشح الدراسات والبحوث في القيادة النسوية في منطقة النقب وداخل الخط الأخضر؛ فإن هذه الدراسة، تعدّ من الأعمال الأولى التي تبحث تحديات القيادة النسوية العربية

شكل تحيزاً في النتائج، وإن كانت هذه الدراسة مميزة كونها من أولى الدراسات المطبقة على البيئة البدوية في بادية النقب.

### الطريقة والإجراءات

#### منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه: التحليلي، والارتباطي؛ لمناسبته أهداف الدراسة وأسئلتها؛ إذ جمعت البيانات على مدار شهر كامل من العام 2022.

#### مجتمع الدراسة وعينتها

يتمثل مجتمع الدراسة في النساء جميعاً من اللواتي يتولين مناصب قيادية وإدارية في (81) مؤسسة تعليمية وتربوية وجماهيرية للمراحل: الابتدائية والإعدادية والثانوية في المجتمع البدوي في النقب، إذ تشكل النساء ما نسبته 63% من مجمل العاملين وفق إحصائيات عام (2022م)، ويتكوّن هذا المجتمع من (483)، وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة من القيادات النسوية، التي تتولى مناصب قيادية وإدارية في المؤسسات التربوية والتعليمية والجمعيات، التي تعنى ببرامج تمكينية وتربوية ومجتمعية؛ إذ شملت العينة (92) من القيادات النسوية (مديرات مدارس ومديرات مراكز جماهيرية، ومديرات أقسام الشبيبة، ومديرات جمعيات نسائية، ومشرفات، وموجهات، ومركزات تربوية، وعضوات طاقم إداري) من منطقة النقب، والجدول (1) يوضح خصائص أفراد العينة الديموغرافية:

أربعة أبعاد: (الثقة والتفاؤل والأمل والمرونة)، وهي حالة إيجابية للعاملين، ويتحدد المستوى وفق التقييمات، ومن خلال الإجابات في بيانات الدراسة.

#### حدود الدراسة ومحدّاتها

تتحدّد هذه الدراسة بعدد من الحدود والمحدّات، التي تتمثل في:

- 1- الحدود البشرية: العينة التي أجريت عليها الدراسة، وتتمثل في القيادات النسوية، التي تتولى مناصب قيادية وإدارية في المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية والجمعيات والمراكز الجماهيرية العربية البدوية.
- 2- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية والمؤسسات الجماهيرية والمجتمعية في كل من رهط وحورة واللّقية والقصوم و شقيب السّلام.
- 3- الحدود الزمانيّة: أجريت الدراسة ما بين (7/17 و 8/17) من صيف عام 2022م.

4- الحدود الموضوعية: تتحدّد إمكانية تعميم النتائج بما تتمتع به أدوات الدراسة المستخدمة من: دلالات صدق وثبات، وموثوقية المعطيات ودقتها المرتبطة بالأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، ومما واجهنا من معيقات تعميم نتائج هذه الدراسة على بيئات مختلفة، أنه أثناء توزيع العينة لم يستجب الأفراد كلهم؛ ما

### الجدول (1)

خصائص أفراد العينة الديموغرافية.

النسبة %	العدد	مستويات المتغير	المتغير
22.8	21	مديرة/نائبة	المسمى الوظيفي
9.8	9	مشرفة/مفتشة	
31.5	29	مرشدة قطرية	
35.9	33	مسمى وظيفي آخر	المؤهل العلمي
100.0	92	المجموع	
20.7	19	بكالوريوس	
75.0	69	ماجستير	المؤهل العلمي
4.3	4	دكتوراه	
100.0	92	المجموع	

مكوّن في صورته النهائية من (24) فقرة؛ إذ اشتملت هذه الاستبانة على الأبعاد الأربعة الآتية: التحدّيات الأيديولوجية، والتحدّيات الاجتماعية، والتحدّيات الاقتصادية، وتحدّيات السياسات والأنظمة والقوانين بالترتيب، بواقع (6) فقرات لكل منها، وقد استخدم التدرّج الخماسي؛ إذ تقابل كل فقرة الخيارات: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً)، وقد أعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1).

#### أداتا الدراسة

##### 1. استبانة تحديات القيادة النسوية

أفادت الدراسة من الأدب التربوي؛ لتطوير استبانة تهدف إلى التوصل إلى التحدّيات التي تواجه القيادة النسوية في منطقة النقب؛ فقد أفاد الباحثون من دراسة البغدادي ومقابلة ( Al-Baghdadi & Maqableh, 2020 )، في تحديد أبعاد المقياس وفقراته، وهو

ب- صدق البناء: تحقق الباحثون من صدق الأداة؛ بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات الأنماط، مع الدرجة الكلية للنمط الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة كل نمط مع الدرجة الكلية لاستبانة أنماط القيادة التربوية، كما هو واضح في الجدول (2).

أ- صدق المحكمين: عرضت الاستبانة بصورتها الأولية المكوّنة من (28) فقرة، على (5) أساتذة من ذوي التخصص في الجامعات الفلسطينية، وقد أوصوا بتعديل بعض الفقرات وحذف (4) منها؛ لتتكوّن الاستبانة في صورتها النهائية من (24) فقرة، علماً بأن نسبة الاتفاق بين المحكمين، قد تجاوزت 93%.

## الجدول (2)

معاملات ارتباط فقرات مقياس تحديات القيادة النسوية بالمجال الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية للمقياس، وكل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس.

رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية
1	0.79**	0.69**	13	0.76**	0.75**
2	0.74**	0.72**	14	0.76**	0.66**
3	0.75**	0.63**	15	0.78**	0.67**
4	0.71**	0.65**	16	0.80**	0.66**
5	0.79**	0.68**	17	0.80**	0.76**
6	0.73**	0.71**	18	0.79**	0.74**
الدرجة الكلية للتحديات الأيديولوجية		0.90**	الدرجة الكلية للتحديات الاقتصادية		0.90**
7	0.79**	0.73**	19	0.78**	0.61**
8	0.81**	0.73**	20	0.76**	0.68**
9	0.85**	0.74**	21	0.73**	0.69**
10	0.74**	0.71**	22	0.74**	0.67**
11	0.86**	0.78**	23	0.81**	0.67**
12	0.82**	0.81**	24	0.77**	0.68**
الدرجة الكلية للتحديات الاجتماعية		0.93**	تحديات السياسات والقوانين والأنظمة		0.82**

\*\* دالة إحصائياً عند ( $\alpha \leq 0.01$ ).

القيادة النسوية يتمتع بدرجة من الصدق، وأن المقياس يقيس ما وضع من أجله.

### ثالثاً: ثبات أداة الدراسة

حسب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي، وحساب معامل الثبات كرونباخ ألفا، وطريقة التجزئة النصفية، كما هو موضح في الجدول (3).

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2)، أن فقرات كل مجال ترتبط بالدرجة الكلية لمجالها والدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذا دلالة إحصائية؛ ما يعني وجود علاقة ارتباطية بين كل فقرة ومجالها، من جهة، والفقرة والدرجة الكلية للمقياس، من جهة أخرى، إضافة إلى أن درجة كل مجال ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً، وهذا يعني أنه توجد علاقة ارتباطية بين درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس؛ لذا فإن مقياس تحديات

## الجدول (3)

معاملات الثبات لأداة الدراسة.

المتغيرات	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا		التجزئة النصفية
		معامل الثبات	معامل الارتباط	
التحديات الأيديولوجية	6	0.85	0.73	معامل الارتباط المصحح
التحديات الاجتماعية	6	0.89	0.77	
التحديات الاقتصادية	6	0.87	0.84	
تحديات السياسات والأنظمة والقوانين	6	0.86	0.73	
تحديات القيادة النسوية الكلية	24	0.95	0.86	

الخماسي؛ لتقابل كل فقرة بالخيارات: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً)، مع إعطائها الدرجات (5، 4، 3، 2، 1).

أ- صدق المحكمين: عُرِضَت الاستبانة بصورتها الأولى على (5) أساتذة من ذوي التخصص في الجامعات الفلسطينية؛ بهدف تحكيمها، وقد أقرّوا بصلاحيّة هذه الفقرات، بعد حذف وتعديل (5) فقرات منها، وبذلك، تكوّن المقياس في صورته النهائيّة من (16) فقرة، علماً بأن نسبة الاتفاق بين المحكمين قد تجاوزت 91%.

ب- صدق البناء: تحقّق الباحثون من صدق المقياس؛ بحساب معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من فقرات الأبعاد مع الدّرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد، مع الدّرجة الكلية لمقياس تحديّات القيادة النسويّة، كما هو واضح في الجدول (4).

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3)، إلى أنّ قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات تحديّات القيادة النسويّة، قد جاءت مرتفعة؛ إذ تراوحت ما بين (0.85-0.89)، وأنّ قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدّرجة الكلية لاستبانة تحديّات القيادة النسويّة كانت مرتفعة؛ إذ بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا لتحديّات القيادة النسويّة الكلية (0.95)؛ ما يشير إلى أنّ أداة الدّراسة، تتمتع بدرجة عالية من الثّبات.

## 2. مقياس رأس المال النفسيّ

أفادت الدّراسة من الأدب التربويّ؛ لتطوير استبانة تهدف إلى التّوصّل إلى ما اشتمل عليه المقياس، الذي طوّر لقياس رأس المال النفسيّ في منطقة النّقب؛ إذ أفاد الباحثون من دراسة أبو ليلة وسلمان (Abu Laila & Salman, 2020) في تحديد أبعاد المقياس وفقراته، فجاء في صورته النهائيّة مكوناً من (16) فقرة، تناولت الأبعاد الأربعة، على النحو الآتي: الكفاءة الذاتيّة، والتّفاؤل، والأمل، والمرونة، بواقع (4) فقرات لكل منها، كما استخدم التّدرّج

### الجدول (4)

معاملات ارتباط فقرات مقياس رأس المال النفسيّ بالمجال الذي تنتمي إليه، ومع الدّرجة الكلية للمقياس، وكلّ مجال مع الدّرجة الكلية للمقياس.

رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية
1	0.79**	0.69**	13	0.76**	0.75**
2	0.74**	0.72**	14	0.76**	0.66**
3	0.75**	0.63**	15	0.78**	0.67**
4	0.71**	0.65**	16	0.80**	0.66**
5	0.79**	0.68**	17	0.80**	0.76**
6	0.73**	0.71**	18	0.79**	0.74**
	الدرجة الكلية للتحديات الأيديولوجية	0.90**		الدرجة الكلية للتحديات الاقتصادية	0.90**
7	0.79**	0.73**	19	0.78**	0.61**
8	0.81**	0.73**	20	0.76**	0.68**
9	0.85**	0.74**	21	0.73**	0.69**
10	0.74**	0.71**	22	0.74**	0.67**
11	0.86**	0.78**	23	0.81**	0.67**
12	0.82**	0.81**	24	0.77**	0.68**
	الدرجة الكلية للتحديات الاجتماعية	0.93**		تحديات السياسات والقوانين والأنظمة	0.82**

\*\* دالة إحصائيّاً عند ( $\alpha \leq 0.01$ ).

المال النفسيّ يتمتّع بدرجة من الصّدق تطمئنّ الباحثين بأنّ المقياس يقيس ما وضع من أجله.

ج- ثبات أداة الدّراسة: حُسِبَت الثّبات بطريقة الاتّساق الداخليّ؛ بحساب معامل الثّبات كرونباخ ألفا، كما حُسِبَت الثّبات بطريقة التّجزئة النّصفية، كما هو موضّح في الجدول (5).

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (4)، أنّ فقرات كلّ مجال ترتبط بالدّرجة الكلية لمجالها والدّرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذا دلالة إحصائيّة؛ ما يعني وجود علاقة ارتباطيّة بين كلّ فقرة ومجالها، من جهة، والفقرة والدّرجة الكلية للمقياس، من جهة أخرى، وتبيّن أنّ درجة كلّ مجال ترتبط بالدّرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائيّاً؛ ما يدلّ على وجود علاقة ارتباطيّة بين درجة المجال والدّرجة الكلية للمقياس؛ وبكلمات أخرى، فإنّ مقياس رأس

## الجدول (5)

معامل الثبات كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لمقياس رأس المال النفسي.

التجزئة النصفية		كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المتغيرات
معامل الارتباط الصحيح	معامل الارتباط	معامل الثبات		
0.85	0.73	0.85	6	التحديات الأيديولوجية
0.87	0.77	0.89	6	التحديات الاجتماعية
0.91	0.84	0.87	6	التحديات الاقتصادية
0.84	0.73	0.86	6	تحديات السياسات والأنظمة والقوانين
0.93	0.86	0.95	24	تحديات القيادة النسوية الكلية
0.71	0.65	0.70	4	الكفاءة الذاتية
0.69	0.59	0.71	4	التفاؤل
0.73	0.58	0.73	4	الأمل
0.75	0.60	0.70	4	المرونة
0.87	0.77	0.91	16	رأس المال النفسي الكلي

ومما تجدر الإشارة إليه، أن فئات المقياس الخماسي قد حُصبت عن طريق حساب مدى المقياس وطول الفئة الذي بلغ 1.33، علماً بأن درجة الموافقة تُعدُّ قليلة؛ إذا كان المتوسط الحسابي (2.33 فأقل)، ومتوسطة؛ إذا وقع المتوسط الحسابي في الفئة (2.33 - 3.67)، ومرتفعة؛ إذا زاد المتوسط الحسابي عن (3.68).

## الأساليب الإحصائية

استُخدمت كل من: التكرارات، والأوزان النسبية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط سبيرمان براون، ومعامل الارتباط بيرسون، واختبار تحليل التباين الرباعي، واختبار شيفيه (Scheffe)؛ لإجراء المقارنات.

## نتائج الدراسة

يتضمن هذا الجزء تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة؛ من أجل الإجابة عن أسئلتها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي نص على: "ما درجة التحديات التي تواجهها القيادة النسوية من العوامل في قطاع التعليم، من وجهة نظرهن؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لدرجة التحديات التي تواجهها القيادة النسوية من العوامل في قطاع التعليم، من وجهة نظرهن، كما هو موضح في الجدول (6).

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5)، إلى أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا، لمجالات رأس المال النفسي قد جاءت جيدة؛ إذ تراوحت بين (0.70 - 0.73)، وأن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا، للدرجة الكلية لاستبانة رأس المال النفسي قد جاءت مرتفعة؛ إذ بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا، لرأس المال النفسي الكلي (0.91)؛ ما يؤكد أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

## تصحيح أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة مقياساً متدرجاً بطريقة ليكرت الخماسية؛ إذ يحصل المستجيب على (5) درجات عندما يجيب (بدرجة كبيرة جداً)، و(4) درجات عندما يجيب (بدرجة كبيرة)، و(3) درجات عندما يجيب (بدرجة متوسطة)، ودرجتين عندما يجيب (بدرجة قليلة جداً)، ودرجة واحدة عندما يجيب (بدرجة قليلة).

وقد صُحِّحت فقرات مقياس رأس المال النفسي بهذا الاتجاه، وكذلك فقرات تحديات القيادة النسوية ما عدا الفقرتين (7، 8)؛ اللتين صُحِّحتا بعكس أوزانهما، كما قُسم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات؛ بوصفها معياراً؛ للحكم على درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مستوى تحديات القيادة النسوية ومستوى رأس المال النفسي للقيادات النسوية في منطقة النقب.

الجدول (6)

التحليل الوصفي لتحديات القيادة النسوية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية النسبية.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
7	يؤمن المجتمع البدوي بأهمية شراكة المرأة للرجل في العمل وقدرتها على تولي مناصب إدارية.	3.78	1.12	75.6	كبيرة
8	تولي المرأة البدوية للمناصب القيادية يعزز مكانتها في المجتمع.	3.68	1.15	73.6	كبيرة
9	تدني دافعية المرأة البدوية للمنافسة مع الرجل.	3.63	1.31	72.6	متوسطة
11	ضعف في تقبل المجتمع البدوي لتولي المرأة المناصب القيادية.	3.61	1.40	72.2	متوسطة
10	تحذ الالتزامات الأسرية للمرأة من سعيها للتقدم في عملها.	3.60	1.20	72.0	متوسطة
12	وجود قيادات نسائية متسلطة تعكس أنموذج سلبيا عن دور باقي النساء.	3.55	1.35	71.0	متوسطة
	الدرجة الكلية للتحديات الاجتماعية	3.64	1.02	72.8	متوسطة
18	يؤثر رأي بعض رجال الدين في المجتمع البدوي في منع المرأة من تولي مناصب قيادية.	3.68	1.16	73.6	كبيرة
13	عدم توفر استقلالية مادية للمرأة.	3.63	1.13	72.6	متوسطة
17	ضعف قدرة المرأة على الموازنة بين بيتها وعملها.	3.59	1.25	71.8	متوسطة
14	الغيابات المتكررة بسبب الحمل والولادة.	3.58	1.09	71.6	متوسطة
15	العائلة البدوية تعطي أولوية الإنفاق بهدف التعليم للذكور من أبنائها.	3.51	1.18	70.2	متوسطة
16	تدني إنتاجية العمل بسبب ضعف مقدرة المرأة على إدارة الوقت بفاعلية.	3.43	1.28	68.6	متوسطة
	الدرجة الكلية للتحديات الاقتصادية	3.57	0.92	71.4	متوسطة
19	المرأة لا تمكن المرأة.	3.70	1.08	74.0	كبيرة
24	يحبذ أصحاب القرار إعطاء المنصب للذكور ظناً منهم أنه يستطيع القيام بالدور بشكل أنجع من المرأة.	3.59	1.16	71.8	متوسطة
22	تشكل متطلبات المناصب عائق أمام المرأة ورغبتها في التقدم (التقدمي).	3.53	1.33	70.6	متوسطة
21	ضعف في مطالب المرأة بتحصيل حقوقها (كونهم أغلبية ذكور).	3.51	1.11	70.2	متوسطة
20	ضعف وجود معايير ضابطة للتعيين في نظام الترقية والمزايا الممنوحة للمرأة والرجل.	3.51	1.28	70.2	متوسطة
23	عدم توفر أطر لرعاية الأطفال يحد من إمكانية سعي المرأة نحو وصولها إلى المناصب القيادية.	3.49	1.29	69.8	متوسطة
	الدرجة الكلية لتحديات السياسات والقوانين والأنظمة	3.55	0.93	71.0	متوسطة
1	التحيز الثقافي (التقاليد والأعراف) ضد المرأة.	3.78	1.05	75.6	كبيرة
2	تقصير وسائل الإعلام بتسليط الضوء على أهمية دور المرأة في المجالات المختلفة.	3.60	1.24	72.0	متوسطة
6	عدم موافقة بعض أبناء العائلة والعشيرة على تولي المرأة للمناصب القيادية.	3.48	1.15	69.6	متوسطة
5	المجتمع البدوي يحبذ التزام المرأة بالمنزل.	3.48	1.24	69.6	متوسطة
4	التنشئة المجتمعية للمرأة.	3.43	1.30	68.6	متوسطة
3	وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنها عاطفية.	3.22	1.22	64.4	متوسطة
	الدرجة الكلية للتحديات الأيديولوجية	3.50	0.90	70.0	متوسطة
	الدرجة الكلية للقيادة النسوية	3.57	0.84	71.4	متوسطة

ويتضح من الجدول (6) أن التحديات الاجتماعية قد احتلت المركز الأول، بمتوسط حسابي بلغ (3.64)، ونسبة مئوية بلغت (72.8%)؛ فقد حصلت الفقرة (7) على أعلى متوسط حسابي، ومضمونها: (يؤمن المجتمع البدوي بأهمية شراكة المرأة للرجل في العمل وقدرتها على تولي مناصب إدارية)، بينما حصلت الفقرة

تشير البيانات الموضحة في الجدول (6) إلى أن درجة التحديات التي تواجهها القيادة النسوية من العائلات في قطاع التعليم، من وجهة نظرهن، قد جاءت بدرجة موافقة متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لتحديات القيادة النسوية (3.57)، بنسبة مئوية بلغت (62.6%).

لرعاية الأطفال؛ يحدّ من إمكانية سعي المرأة نحو وصولها إلى المناصب القيادية).

وأما التحدّيات الأيديولوجية؛ فقد جاءت في المركز الرابع، بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، ونسبة مئوية بلغت (70.0%)، وفي الوقت الذي حصلت فيه الفقرة (1) على أعلى متوسط حسابي، التي تنصّ على: (التّحيز الثقافيّ (التقاليد والأعراف) ضدّ المرأة)، فقد حصلت الفقرة (3) على أقلّ متوسط حسابي، ومضمونها: (وجود الصورة النمطية عن المرأة بأنّها عاطفية).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي نصّ على: "ما مستوى رأس المال النفسيّ لدى القيادة النسوية من العائلات في قطاع التعليم في منطقة النّقب، من وجهة نظرهن؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لمستوى رأس المال النفسيّ لدى النساء القياديات العاملات في قطاع التعليم في منطقة النّقب، من وجهة نظرهن، كما هو موضّح في الجدول (7).

(12) على أقلّ متوسط حسابي، ومضمونها: (وجود قيادات نسائية متسلّطة تعكس أنموذجاً سلبياً عن دور باقي النساء).

وأما المركز الثاني؛ فقد كان من نصيب التحدّيات الاقتصادية، بمتوسط حسابي بلغ (3.57)، ونسبة مئوية بلغت (71.4%)؛ إذ حصلت الفقرة (18) على أعلى متوسط حسابي، وتنصّ على: (يؤثر رأي بعض رجال الدين في المجتمع البدوي في منع المرأة من تولّي مناصب قيادية)، في حين حصلت الفقرة (16) على أقلّ متوسط حسابي، ومضمونها: (تدني إنتاجية العمل؛ بسبب ضعف مقدرة المرأة على إدارة الوقت بفاعلية).

وقد جاءت تحديّات السياسات والقوانين والأنظمة في المركز الثالث، بمتوسط حسابي بلغ (3.55)، ونسبة مئوية بلغت (71.0%)، علماً بأنّ الفقرة (19) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي، وقد جاء فيها: (المرأة لا تمكّن المرأة)، بينما حصلت الفقرة (23) على أقلّ متوسط حسابي، وفيها: (عدم توافر أطر

## الجدول (7)

التحليل الوصفي لرأس المال النفسي مرتباً تنازلياً حسب الأهمية النسبية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
15	لدي مرونة عالية في التعافي (والعودة لحالتي الطبيعية) من مواجهة العقبات.	2.75	1.30	55.0	متوسطة
13	أقوم بمواجهة القضايا والمواقف الصعبة في العمل.	2.70	1.28	54.0	متوسطة
16	أتواجد بمفردتي في المدرسة/مكان العمل إذا تطلب الأمر.	2.66	1.21	53.2	متوسطة
14	أجيد التعامل مع السلوكيات المختلفة للأفراد.	2.63	1.25	52.6	متوسطة
الدرجة الكلية للمرونة					
12	أشعر بالنشاط لإنجاز أهداف العمل بشكل مستمر.	2.74	1.33	54.8	متوسطة
9	أثابر لإقناع الزملاء بأهمية أفكارتي الجديدة.	2.64	1.26	52.8	متوسطة
11	أكون دائماً على استعداد نفسي لمواجهة الظروف المختلفة في العمل.	2.55	1.16	51.0	متوسطة
10	أتعامل مع ضغوطات العمل وعدم الاستقرار فيه أحياناً.	2.53	1.21	50.6	متوسطة
الدرجة الكلية للأمل					
7	أتفاءل بشأن المستقبل المهني فيما يتعلق بعملتي.	2.72	1.35	54.4	متوسطة
5	أنظر إلى مؤسستي كمكان عمل وتطور بالنسبة لي.	2.61	1.19	52.2	متوسطة
8	أتعامل مع الصعوبات وعدم الوضوح في العمل أحياناً.	2.57	1.46	51.4	متوسطة
6	أقوم بالاختيار بين البدائل من أجل النجاح في عملي.	2.52	1.04	50.4	متوسطة
الدرجة الكلية للتفاؤل					
2	لدي الثقة في عرض اقتراحاتي أمام زملائي دون تردد.	2.70	1.33	54.0	متوسطة
3	لدي الاستعداد للمساهمة في تمثيل المرؤوسين أمام الجهات العليا.	2.61	1.23	52.2	متوسطة
4	أثق بقدرتي على تحديد وصياغة أهداف المؤسسة.	2.53	1.30	50.6	متوسطة
1	أقوم بتحليل المشكلات لمواجهتها وإيجاد حل مناسب.	2.42	1.13	48.4	متوسطة
الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية					
الدرجة الكلية لرأس المال النفسي					
		2.57	0.91	51.4	متوسطة
		2.62	0.81	52.4	متوسطة

وجاء بعد التفاوض في المركز الثالث، بمتوسط حسابي بلغ (2.60)، ونسبة مئوية بلغت (52.0%)، وقد حصلت الفقرة (7) على أعلى متوسط حسابي، ومضمونها: (اتفاعل بشأن المستقبل المهني فيما يتصل بعملتي)، في حين حصلت الفقرة (6) على أقل متوسط حسابي، وفيها: (أقوم بالاختيار بين البدائل؛ من أجل النجاح في عملي).

وأما المركز الرابع؛ فقد جاء فيه بعد الكفاءة الذاتية، بمتوسط حسابي بلغ (2.57)، ونسبة مئوية بلغت (51.4%)، وفي الوقت الذي حصلت فيه الفقرة (2) على أعلى متوسط حسابي، وفيها: (لدي الثقة في عرض اقتراحي أمام زملائي دون تردد)، فقد حصلت الفقرة (1) على أقل متوسط حسابي، ونصها: (أقوم بتحليل المشكلات؛ لمواجهتها وإيجاد حل مناسب).

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي نص على: "ما واقع إسهام تحديات القيادة النسوية في التنبؤ برأس المال النفسي لدى القيادات النسوية العاملات في قطاع التعليم في منطقة النقب؟"**

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، كما هو موضح في الجدول (8).

تشير البيانات الموضحة في الجدول (7) إلى أن مستوى رأس المال النفسي لدى القيادة النسوية من العاملات في قطاع التعليم في منطقة النقب، من وجهة نظرهن، قد جاء في مستوى موافقة متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لرأس المال النفسي (2.62)، بنسبة مئوية بلغت (52.4%).

فقد جاء بعد المرونة في المركز الأول، بمتوسط حسابي بلغ (2.68)، ونسبة مئوية بلغت (53.6%)؛ إذ حصلت الفقرة (15) على أعلى متوسط حسابي، ومضمونها: (لدي مرونة عالية في التعافي والعودة لحالتي الطبيعية من مواجهة العقبات)، في حين حصلت الفقرة (14) على أقل متوسط حسابي، وقد جاء فيها: (أجيد التعامل مع السلوكيات المختلفة للأفراد).

وأما المركز الثاني؛ فقد كان من نصيب بعد الأمل، بمتوسط حسابي بلغ (2.62)، ونسبة مئوية بلغت (52.4%)، وهنا، حصلت الفقرة (12) على أعلى متوسط حسابي، وفيها: (أشعر بالنشاط؛ لإنجاز أهداف العمل بصورة مستمرة)، بينما حصلت الفقرة (10) على أقل متوسط حسابي، ونصها: (أتعامل مع ضغوطات العمل وعدم الاستقرار فيه أحياناً).

## الجدول (8)

نتائج تحليل الانحدار لإسهام تحديات القيادة النسوية في التنبؤ برأس المال النفسي لدى القيادات النسوية العاملات في قطاع التعليم في منطقة النقب.

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (ت) المحسوبة	Sig.	التباين المسموح به Tolerance	معامل تقييم التباين (VIF)
المقدار الثابت	5.356	0.214		25.076	0.001*		
التحديات الأيديولوجية (X <sub>1</sub> )	-0.219	0.095	-0.244	-2.296	0.024*	0.306	3.264
التحديات الاجتماعية (X <sub>2</sub> )	-0.281	0.093	-0.354	-3.031	0.003*	0.254	3.933
التحديات الاقتصادية (X <sub>3</sub> )	-0.249	0.097	-0.285	-2.559	0.012*	0.281	3.564
تحديات السياسات والقوانين والأنظمة (X <sub>4</sub> )	-0.017	0.072	-0.020	-0.241	0.810	0.515	1.941
معامل الارتباط R	0.836 =						
معامل التحديد R <sup>2</sup>	0.698 =						
معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	0.684 =						
قيمة (ف) =	50.288						
	0.001*						

\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (α ≥ 0.05) / المتغير التابع (Y): رأس المال النفسي.

وفضلاً عما تقدم، فإن الجدول (8) يؤكد ثبات صلاحية النموذج؛ فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة (50.288) بقيمة احتمالية (0.001)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وتدل على قدرة تنبؤية مرتفعة.

ومن جهة أخرى، فقد بلغ معامل الارتباط (0.836) ومعاملات (Beta) سالبة؛ ما يدل على وجود علاقة عكسية بين تحديات القيادة النسوية ورأس المال النفسي لدى القيادات النسوية في منطقة النقب.

يتبين من الجدول (8) أن قيمة (VIF) للمتغيرات جميعها قد كانت أقل من (10) متراوحة ما بين (1.941 - 3.933)، وأن قيمة التباين المسموح به (Tolerance) للمتغيرات جميعها قد كانت أكبر من (0.05)، وهي تتراوح ما بين (0.254 - 0.515)؛ ومن هنا يمكن القول: إنه لا توجد مشكلة حقيقية تتصل بوجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة.

$$249 (0.-) X_2 281 (0.-) X_{219} (0.-) 356.5Y = X_3 \dots \dots \dots (1)$$

تبيّن المعادلة (1) أن الزيادة بمقدار (1) في التحدّيات الأيديولوجية تؤدي إلى انخفاض رأس المال النفسي بمقدار (0.219). وعند الزيادة بمقدار (1) في التحدّيات الاجتماعية؛ فإنّ رأس المال النفسي ينخفض بمقدار (0.281)، وعند الزيادة بمقدار (1) في التحدّيات الاقتصادية؛ فإنّ رأس المال النفسي ينخفض بمقدار (0.249).

وفي إطار تحديد أهميّة كل متغيّر مستقلّ -على حدة- ودوره في الإسهام في النّمودج الرياضي الذي يمثل إسهام التحدّيات، التي تواجه القيادات النسوية في التنبؤ برأس المال النفسي لديهن في منطقة النقب، جرى توظيف الانحدار المتعدّد التدريجي؛ لاختبار دخول أبعاد تحديّات القيادة النسوية، كما يتّضح من الجدول (9).

كما يتّضح من الجدول (8) أن المتغيّرات المستقلّة: التحدّيات الأيديولوجية، والتحدّيات الاجتماعية، والتحدّيات الاقتصادية، تؤثر في (رأس المال النفسي)؛ استناداً إلى قيم (ت) المحسوبة، التي بلغت للمتغيّرات المستقلّة على الترتيب: (2.296، 2.559، 3.031)، التي هي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96)، عند مستوى دلالة (0.05). وقد استبعدت (تحدّيات السياسات والقوانين والأنظمة) من النّمودج؛ لعدم تأثيرها في المتغيّر التابع؛ استناداً إلى قيمة (ت) التي بلغت (0.241)، وهي أصغر من (1.96)، وغير دالة إحصائياً.

واعتماداً على قيمة معامل التحديد المعدل ( $R^2$ )، فإنه يتبيّن أن المتغيّرات المستقلّة (التحدّيات الأيديولوجية، والتحدّيات الاجتماعية، والتحدّيات الاقتصادية)، تفسّر ما مقداره (68.4%) من التباين في المتغيّر التابع المتمثّل في (رأس المال النفسي)، وهي قوّة تفسيرية كبيرة، ومما تجدر الإشارة إليه، أنه جرى تمثيل المتغيّر التابع من خلال العلاقة الخطيّة الآتية:

**الجدول (9)**

نتائج تحليل الانحدار المتعدّد التدريجي لاختبار دخول أبعاد تحديّات القيادة النسوية في معادلة التنبؤ برأس المال النفسي لديهن في منطقة النقب.

المتغيرات	B	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد المعدل ( $R_2$ )	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (F)
الثابت	5.339				
التحديات الاجتماعية ( $X_{11}$ )	-0.287	0.792	0.623	151.35	0.001*
التحديات الاقتصادية ( $X_{12}$ )	-0.249	0.823	0.670	93.45	0.001*
التحديات الأيديولوجية ( $X_{13}$ )	-0.224	0.835	0.688	67.76	0.001*

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ ) / المتغيّر التابع (Y): رأس المال النفسي

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، والذي نص على: "هل تختلف متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تحديّات القيادة النسوية في منطقة النقب، من وجهة نظرهن، باختلاف: (المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي)؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل)؛ لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تحديّات القيادة النسوية في منطقة النقب، من وجهة نظرهن، باختلاف: (المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي)، كما يتّضح في الجدول (10).

يتّضح من الجدول (9) ترتيب دخول تحديّات القيادة النسوية في معادلة التنبؤ للانحدار في المتغيّر التابع (رأس المال النفسي)؛ إذ حازت (التحدّيات الاجتماعية) على المرتبة الأعلى في القوّة التفسيرية لرأس المال النفسي، حين فسّرت (62.3%) من التغيّر في رأس المال النفسي، تلتها (التحدّيات الاقتصادية)؛ إذ فسّرت مع متغيّر (التحدّيات الاجتماعية) (67.0%) من التغيّر في رأس المال النفسي، بينما جاءت (التحدّيات الأيديولوجية) في المرتبة الثالثة؛ مفسّرة مع متغيّر: (التحدّيات الاجتماعية والتحدّيات الاقتصادية) (68.8%) من التغيّر في رأس المال النفسي؛ ما يعني أن (68.8%) من التغيّر في (رأس المال النفسي) (المتغيّر التابع) قد جرى تفسيره من خلال العلاقة الخطيّة:

$$Y = 5.339 - (0.287) X_{11} - (0.249) X_{12} - (0.224) X_{13} \dots \dots \dots (2)$$

الجدول (10)

نتائج تحليل التباين الرباعي لتحديات القيادة النسوية في منطقة النقب، تبعاً لمتغيرات (المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي)، باستخدام التأثيرات الرئيسية (Main Effects) دون إجراء التفاعل بين المتغيرات.

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات التابعة	مصدر التباين
0.001	22.53**	7.72	3	23.17	التحديات الأيديولوجية	المسمى الوظيفي WL.= (0.261) Sig. (0.001)
0.001	29.82**	8.63	3	25.88	التحديات الاجتماعية	
0.001	21.13**	6.58	3	19.74	التحديات الاقتصادية	
0.001	27.74**	8.60	3	25.81	تحديات السياسات والقوانين والأنظمة	
0.001	61.41**	7.71	3	23.14	الدرجة الكلية لتحديات القيادة النسوية	
0.450	0.81	0.28	2	0.55	التحديات الأيديولوجية	المؤهل العلمي WL.= (0.865) Sig. (0.168)
0.042	3.29*	0.95	2	1.90	التحديات الاجتماعية	
0.105	2.32	0.72	2	1.45	التحديات الاقتصادية	
0.631	0.46	0.14	2	0.29	تحديات السياسات والقوانين والأنظمة	
0.073	2.70	0.34	2	0.68	الدرجة الكلية لتحديات القيادة النسوية	
		0.34	82	28.10	التحديات الأيديولوجية	الخطأ
		0.29	82	23.73	التحديات الاجتماعية	
		0.31	82	25.54	التحديات الاقتصادية	
		0.31	82	25.43	تحديات السياسات والقوانين والأنظمة	
		0.13	82	10.30	الدرجة الكلية لتحديات القيادة النسوية	
			92	1199.92	التحديات الأيديولوجية	المجموع
			92	1315.03	التحديات الاجتماعية	
			92	1250.58	التحديات الاقتصادية	
			92	1240.22	تحديات السياسات والقوانين والأنظمة	
			92	1233.92	الدرجة الكلية لتحديات القيادة النسوية	

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

R.L.R.: Roy's Largest Root.

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

WL.: Wilks' Lambda

نظرهم، تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، وفي سبيل إيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية، كما يتضح في الجدول (11).

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (10)، أمران، هما:

■ وجود فروق دالة إحصائياً في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تحديات القيادة النسوية في منطقة النقب، من وجهة

الجدول (11)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية لتحديات القيادة النسوية في منطقة النقب، تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

مسمى وظيفي آخر	مرشدة لوائيه/ قطرية	مشرفة/ مفتشة	المتوسط الحسابي	المقارنات	المتغير
1.65*	0.47*	0.15	4.42	مديرة/نائبة	التحديات الأيديولوجية
1.50*	0.32	-----	4.27	مشرفة/مفتشة	
1.18*	-----	-----	3.95	مرشدة لوائيه/قطرية	
-----	-----	-----	2.77	مسمى وظيفي آخر	

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	مشرفة/مفتشة	مرشدة لوائيه/قطرية	مسمى وظيفي آخر
التحديات الاجتماعية	مديرة/نائبة	4.45	0.32	0.31	1.73*
	مشرفة/مفتشة	4.14	-----	0.01	1.42*
	مرشدة لوائيه/قطرية	4.15	-----	-----	1.43*
	مسمى وظيفي آخر	2.72	-----	-----	-----
التحديات الاقتصادية	مديرة/نائبة	4.22	0.07	0.40*	1.50*
	مشرفة/مفتشة	4.15	-----	0.33	1.43*
	مرشدة لوائيه/قطرية	3.82	-----	-----	1.10*
	مسمى وظيفي آخر	2.72	-----	-----	-----
تحديات السياسات والقوانين والأنظمة	مديرة/نائبة	4.46	0.30	0.75*	1.76*
	مشرفة/مفتشة	4.15	-----	0.44	1.45*
	مرشدة لوائيه/قطرية	3.71	-----	-----	1.01*
	مسمى وظيفي آخر	2.70	-----	-----	-----
الدرجة الكلية لتحديات القيادة النسوية	مديرة/نائبة	4.39	0.21	0.48*	1.66*
	مشرفة/مفتشة	4.18	-----	0.27	1.45*
	مرشدة لوائيه/قطرية	3.91	-----	-----	1.18*
	مسمى وظيفي آخر	2.73	-----	-----	-----

\* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

عنوانه (مشرفة/مفتشة) و(مرشدة لوائيه/قطرية)؛ إذ كانت تحديات القيادة النسوية لديهم أعلى.

■ عدم وجود فروق دالة إحصائياً في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تحديات القيادة النسوية في منطقة النقب، من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية والأبعاد: (التحديات الأيديولوجية، والتحديات الاقتصادية، وتحديات السياسات والقوانين والأنظمة)، على الرغم من ظهور فروق في التحديات الاجتماعية للقيادة النسوية في منطقة النقب تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وإيجاد مصدر الفروق؛ استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية، كما يتضح في الجدول (12).

يتضح من الجدول (11) أن الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تحديات القيادة النسوية، تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، قد كانت بين اللواتي مسماهن الوظيفي (مديرة/نائبة)، من جهة، واللواتي مسماهن الوظيفي (مرشدة لوائيه/قطرية) و(مسمى وظيفي آخر)، من جهة أخرى، لصالح الفريق الأول، ممن يحملن مسمى وظيفياً عنوانه (مديرة/نائبة)؛ إذ كانت تحديات القيادة النسوية لديهم أعلى، كما ظهرت فروق بين اللواتي مسماهن الوظيفي (مشرفة/مفتشة) و(مرشدة لوائيه/قطرية)، من جهة، واللواتي مسماهن الوظيفي (مسمى وظيفي آخر)؛ مركزات وعضو طاقم الإدارة، لصالح الفريق الأول، ممن يحمل مسمى وظيفياً

## الجدول (12)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية للتحديات الاجتماعية للقيادة النسوية في منطقة النقب تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	ماجستير	دكتوراه
التحديات الاجتماعية	بكالوريوس	3.45	0.41*	0.82*
	ماجستير	3.87	-----	0.40
	دكتوراه	4.27	-----	-----

\* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

درجة (ماجستير) و(دكتوراه)؛ إذ كانت التحديات الاجتماعية لديهم أعلى.

يتضح من الجدول (12) أن الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول التحديات الاجتماعية للقيادة النسوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، قد كانت بين اللواتي مؤهلاتهن العلمية (بكالوريوس) من جهة، واللواتي مؤهلاتهن العلمية (ماجستير) و(دكتوراه)، من جهة أخرى، لصالح الفريق الثاني، ممن يحملن

## مناقشة النتائج

وأما نتائج السؤال الثالث؛ فقد أظهرت أهمية كبيرة للتحديات المستقلة: (الاجتماعية، والاقتصادية، والأيدولوجية)، في التنبؤ برأس المال النفسي لدى القيادة النسوية البدوية؛ إذ جاءت التحديات الاجتماعية في المركز الأول، بينما كان المركز الثاني لتأثيرها على تدريج التحديات الاقتصادية؛ لما بينهما من علاقة، وهذا الأمر بعينه يتوافق مع دراسة القباطي وقراضة ( Al-Qubati & Qaradah, 2020)؛ ويعزى ذلك إلى أهمية إرادة المرأة الطموحة المحبة لأسرتها وعملها، ممن تتغذى بصورة أساسية على نسيجها الأسري؛ فالأم العاملة تحتاج إلى تقاسم المهام مع زوجها وأسرته، وبخاصة إن كان لديها أطفال صغار قد يمرضون في أي وقت؛ ما يضاعف من أعبائها داخل البيت وخارجه، ويجعلها عرضة للضغوطات والصراع ما بين واجبها الأول (الأمومة) وواجبها الآخر (العمل)، كيف لا وهي تعيش في مجتمع بدوي ذكوري تقليدي ينتقد الأمهات العاملات اللواتي يعتمدن على وضع أطفالهن في الحضانات، ويرفض مساعدة الرجل زوجته في الأعباء المنزلية، ويضع العوائق أمام تقدمها ومنافستها الرجل في المناصب العليا؛ فضلاً عن ذلك، فإن هناك التحديات الاقتصادية التي تواجه المرأة خلال رحلة بحثها عن مستوى معيشي أفضل لها ولعائلتها؛ نظراً للغلاء المعيشي الذي تشهده المنطقة، والأيدولوجية، التي تعيق تقدم المرأة، وتؤثر على التنبؤ برأس المال النفسي لديها، مع وجود علاقة بين الضبط الاجتماعي ورأس المال النفسي، والارتباط الوثيق بين زيادة وجود التحديات لدى القيادات النسوية البدوية، كرفض عدد من رجال البادية عمل زوجاتهم وأخواتهم رفضاً باتاً مهما كانت درجة تحصيلهن العلمي؛ بذريعة وجود أطفال بحاجة إليهن، وعدم ترك أمر رعايتهن إلى حاضنات ذوات خلفيات ثقافية مختلفة، فضلاً عن إيمانهم العميق بأن المرأة مرهفة الإحساس لا تستطيع تحمل الجمع بين أعباء العمل ومسؤولية الأطفال والأسرة؛ ما يؤثر سلباً على درجة رأس المال النفسي.

ومن جهة أخرى؛ فقد أظهر تحليل نتائج السؤال الرابع وجود علاقة وثيقة بين تحديات القيادة النسوية والمتغيرات المتصلة بالوظيفة (المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي)؛ إذ ظهرت علاقة بين التحديات الاجتماعية والمسمى الوظيفي؛ فكانت تلك التحديات لدى المديرية والمشرقة أعلى منها لدى ذوات المسمى الوظيفي الآخر، ويعزى ذلك إلى كونهن في مراتب وظيفية عالية؛ ما يعنى زيادة المسؤوليات، وخوف المجتمع منها؛ لعدم ثقته بمقدرتها على الموازنة ما بين أسرتها وعملها، وما يترتب عليه من خوفه من تقصيرها بحق أسرتها وتنشئة أبنائها، إذا لم تجد الدعم الكافي أو لم تمتلك الخبرة الكافية للقيام بعملها على أكمل وجه أو لم ترغب في تغيير الواقع، فضلاً عن وجود مصالحي شخصية لدى بعض القياديين، وهذا الأمر يتفق مع نتائج دراسة عواد ورفاقه (Awwad et al., 2020) ومن شأنه أن يؤثر على مواجهة التحديات والتعامل معها، ومن ثم يتأثر رأس المال النفسي وتعزيز

يتضح من تحليل نتائج السؤال الأول أن النساء القياديات في المجتمع البدوي، يواجهن تحديات بدرجة متوسطة، ولعل ذلك يعزى إلى دور الإعلام الفاعل لتوجيه الرأي العام فيما يتصل بعمل المرأة وتوليها مناصب قيادية في المجتمع البدوي الذكوري الذي يفضل قيادة الرجل؛ ما يفسر مجيء التحديات الاجتماعية بدرجة أعلى، على الرغم من التغيير الحاصل في ذلك المجتمع، وإيمانه العميق بأهمية شراكة المرأة الرجل، وتوليها مناصب قيادية، ويتفق هذا الجانب مع دراسة البغدادي ومقابلة ( Al-Baghdadi & Maqableh, 2020)؛ فقد نجحت النساء مهنيًا، على الرغم من العوائق الداخلية والخارجية المتعددة، إلا أننا لا نزال بحاجة إلى تغيير النظرة النمطية حول النساء والإسهام في نقل تجاربهن الناجحة إلى العن؛ فالإعلام لا يزال غير داعم -بصورة كافية- لتولي المرأة أية مناصب قيادية، فضلاً عن عزوف بعضهن ممن يمتزنان بصفات قيادية عن تلك المناصب؛ لكثرة الالتزامات العائلية التي تتناقض مع طول فترة الدوام، وأما التحديات الاقتصادية؛ فتأتي في المقام الثاني، تليها تحديات السياسات والأنظمة والقوانين، ومن ثم التحديات الأيدولوجية، التي ظهرت بدرجة قليلة، مما يتفق مع نتائج دراسة القباطي وقراضة ( Al-Qubati & Qaradah, 2020)، عواد ورفاقه (Awwad et al., 2020).

وفيما يتصل بتحليل نتائج السؤال الثاني حول مستوى رأس المال النفسي لدى القيادة النسوية من العاملات في المجتمع البدوي؛ فقد جاء مستوى رأس المال النفسي بدرجة متوسطة؛ إذ حاز بعدي المرونة والأمل المراكز الأعلى؛ ويعزى ذلك إلى أن المرأة البدوية القيادية تمتلك القدرة على مواجهة الضغوطات، ومحاولة العودة إلى العمل بصورة طبيعية؛ عبر البحث عن حلول بديلة للمشاكل التي تواجههن على صعيد العمل والحياة الشخصية، ومما تجدر الإشارة إليه، أن الظروف المختلفة لأولئك النساء تجعل قدرتهن على التكيف مع متغيرات العمل ومواجهة الصعوبات مختلفة؛ فهناك من تمتلك المقدرة على العطاء المستمر والسعي والمثابرة وصولاً إلى التطور الوظيفي، وهناك أخريات أقل مقدرة على التعامل مع السلوكيات المختلفة؛ ما يعني تأثر مؤشرات الإبداع لدى المرأة إيجاباً، وزيادة رأس المال النفسي لديها، فيما لو توافرت هذه الأبعاد وتحققت رفايتها في العمل، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من: صالح والدليمي (Salih & Al-Dulaimi, 2017)؛ وأبو المعاطي، وأحمد (Abu Al-Matti & Ahmad, 2018)، وشولا وشارما (Chawla & Sharma, 2019)، جعبري وآخرون (Jabari et al., 2018) وما أظهرته دراستهما من وجود علاقة بين مستوى المرونة لدى العاملات واستراتيجيات التعامل الموجودة لديها، التي تمكنها من مواجهة الأوضاع المختلفة في العمل.

توليها مناصب عليا في المجتمع؛ ما من شأنه أن يساهم في الرقي بالمجتمع والوصول به إلى درجة التطور المرجوة.

3. تعزيز قيم المساندة والدعم والمشاركة لدى الرجل في المجتمع العربي البدوي، وتغيير النظرة النمطية المترسخة في المجتمع حول مساهمة المرأة؛ وذلك من خلال البرامج المدرسية وبرامج التوعية المجتمعية لزيادة مستوى رأس المال النفسي لديها.

4. دمج القيادات النسوية العربية البدوية في برامج تدريبية؛ لبناء القدرات والتأهيل للمناصب القيادية وسد الفجوة المعرفية والمهاراتية في تطوير رأس المال النفسي واستخدامه؛ من خلال نماذج ونجاحات قيادية نسائية في الميدان.

5. الاستثمار في رأس المال النفسي لدى القيادات النسوية، وبخاصة النساء في المناصب العليا (مديرات ومشرفات)، وذوات المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى)؛ من خلال تعزيز رفاهية المرأة ومرونة أصحاب العمل في التعامل معها؛ بهدف التقليل من التحديات والمعوقات، ومساعدة المرأة على التوفيق ما بين متطلبات العمل والمسؤوليات العائلية والمنزلية.

6. مطالبة أصحاب القرار في المجتمع بفتح المجال أمام القيادات النسوية العربية والبدوية، وكسر الحواجز وإعطائهن الفرص من أجل زيادة نسبة النساء اللاتي تتولين مناصب إدارية وقيادية في المجتمع.

7. العمل على إجراء دراسات جديدة في موضوع القيادات النسوية، ورأس المال النفسي لدى القيادات النسوية.

أداء المرأة، كما ظهرت علاقة بين المؤهل العلمي والتحديات الاجتماعية التي تواجه القيادة النسوية؛ إن كانت تلك التحديات الاجتماعية لدى حاملات درجة الماجستير والدكتوراة، أعلى منها لدى صاحبات البكالوريوس؛ ويعزى ذلك إلى كثرة المسؤوليات والمهام الملقة على عاتق المرأة، وتحملها الأعباء الأسرية ومشاكل العمل والوظائف المترتبة على الدراسة، وما يتصل بها من التزام وأبحاث، إلى جانب العبء المادي المرتبط بالحصول على المزيد من الشهادات العلمية؛ ما يفسر ارتباط المنصب بالتحديات؛ فالمرأة القيادية تمتلك دافعية أعلى نحو العمل وتهتم به وتؤدي المهام بدقة، وهذا الجانب يتفق مع نتائج دراسة البغدادي ومقابلة (Al-Baghdadi & Maqableh, 2020)، وعواد ورفاقه (Awwad et al., 2020).

#### التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة؛ فإنها توصي بالآتية:

1. وضع البرامج الأكاديمية والمجتمعية التي تركز على كيفية التعامل مع متغيرات العمل ومواجهة التحديات الوظيفية؛ من أجل تدعيم القيادات النسوية العربية البدوية والنهوض بها، وزيادة مستوى رأس المال النفسي لديها.

2. تجنيد وسائل الإعلام المحلية ووسائل التواصل الاجتماعي وتوظيفها؛ من أجل تدعيم المرأة البدوية والتأكيد على أهميتها

#### References

- Abu Al-Maati, Walid & Ahmed, Manar. (2018). Psychological capital and its relationship to the professional commitment of general education teachers. *Journal of the College of Educational Sciences*, (3)2, 411-441.
- Abu Laila, Noor & Salman, Muhammad. (2020). *Incremental Characteristics of Primary School Principals in Gaza Governorates and their Relationship to Teachers' Psychological Capital*. Ph.D. Thesis, Al-Aqsa University.
- Abu Saad, Ismail. (2021). *The Bedouin Arab Education System in the Negev-The Reality and Needs of Fara Ma'i*.
- Al-Baghdadi, Tamara & Maqableh, Atef. (2020). *Perceptions of Leaders Assuming Academic Settlement Positions in the Boards of Trustees of Official Jordanian Universities: Obstacles and Proposed Solutions*. Master Thesis, Middle East University.
- Al-Qubati, Faisal & Qaradah, Ali. (2020). Obstacles to the Development of Intellectual Capital at Tamar University and Ways to Overcome them. *Journal of Locality of Soil Sciences and Human Studies*, 4(8), 343-368.
- Al-Shehri, Abdul-Rahman. (2022). Psychometric characteristics of the psychological capital scale and the selection of its alternative factorial structures at university students. *Journal of Educational Sciences and Human Studies*, 22, 78-104.
- Aref, M. (2018). A proposed model to measure the impact of psychological capital on human talent management: a field study by application on fertilizer and chemical companies in Egypt. *Journal of Business and Financial Research*, 19(3),105-162.

- Awwad, Rouhiya, Salim, Heba & Al-Sayegh, Ashraf. (2020). *The Challenges of Women's Access to Senior Leadership Positions. In The Palestinian Universities From The Point Of View Of Male And Female Workers: Palestine Technical University Kadoorie Example*. Master Thesis, An-Najah National University.
- Chawla, S. & Sharma, R. (2019). Enhancing women's well-being: The role of psychological capital and perceived gender equity, with social support as a moderator and commitment as a mediator. *Frontiers in psychology*, 10, 1377.
- Da'as, Ramaa. (2020). Leadership practices of Palestinian female managers as a model for creating and empowering middle leaders, *University Journal*, 23, 68-99.
- Indrawiani, T. O., Anggraeni, A. I. & Indrayanto, A. (2018). The influence of perceived organizational support (POS) and psychological capital on organizational citizenship behavior (OCB). *Journal Akuntansi, Management Dan Economy*, 20(1), 1-4.
- Jabari, Asmaa & Jaradat, Nasser. (2018). *The Relationship of Positive Psychological Capital with the Performance of Workers in Palestinian Universities Operating in the Southern West Bank*. Master Thesis, Hebron University, Palestine.
- Salih, A. A. & Al-Dulaimi, M. S. (2017). Women's leadership characteristics and its impact in developing the psychological capital: test of the moderating role of experience power (analytical study from the perspective of subordinates in private education schools in Amman). *Int. J. Econ. Manage. Sci.*, 6, 1-10.
- Wu, M., Cassim, F. A. K., Priambodo, A. & Ko, C. (2022). Psychological Capital's impact on the leadership-organizational climate preference relationship in potential leaders: A study comparing teachers and sportsmen~. *Heliyon*, 8(5), e09310.