

Humanities and Educational
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة
المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة
النسوية في الريف الفلسطيني(*)

<https://doi.org/10.55074/hesj.vi57.1971>

وسيم محمد أحمد شقيقات

طالب دكتوراه في العلاقات العامة والإعلام

الجامعة العربية الأمريكية - فلسطين

Wassem_alawhni@hotmail.com

تاريخ قبوله للنشر 23/4/2026

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 7/2/2026

(*) موقع المجلة:

**أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة
المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة
النسوية في الريف الفلسطيني
وسيم محمد أحمد شقيقات
طالب دكتوراه في العلاقات العامة والإعلام
الجامعة العربية الأمريكية - فلسطين**

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أهم وأنماط القيادة النسوية السائدة في الريف الفلسطيني وتحديد أبرز المعوقات التي تواجهها سواء المعوقات المرتبطة بالظروف الاقتصادية أو تلك المرتبطة بالأوضاع الاجتماعية، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسوية في الريف الفلسطيني وقام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (90) من القيادات النسوية في الريف الفلسطيني، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وقام الباحث بتطوير استبانة من أجل تحقيق أهداف الدراسة وقد تم التحقق من صدق الأداة وثباتها، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود فروقات معنوية في متوسطات العمر بين الفئات العمرية المختلفة فيما يتعلق بالقيادة الديمقراطية، يبدو أن الفئات العمرية الأكبر قد تظهر متوسطات عمرية مختلفة بشكل معنوي عن الفئات الأصغر سنًا، مما يشير إلى أن الفئات العمرية الأكبر قد تكون أكثر تميزًا أو تأثيرًا في هذا النوع من القيادة، لا توجد فروقات دالة إحصائية بين أنماط القيادة النسوية فيما يتعلق بمعالجة المعوقات الاقتصادية بناءً على متغيرات مثل التعليم والحالة الاجتماعية، مما يشير إلى عدم تأثير هذه المتغيرات بشكل معنوي على العلاقة بين أنماط القيادة ومعالجة المعوقات الاقتصادية، عدم وجود علاقة مباشرة بين أساليب القيادة ومعالجة المعوقات الاقتصادية، ومع ذلك، القيادة الجيدة لا تكفي لحل المشاكل الهيكلية والاقتصادية الأساسية، ويحتاج القادة إلى تقييم شامل واتخاذ إجراءات لمعالجة هذه الجوانب بجانب استخدام أساليب القيادة المناسبة.

الكلمات المفتاحية: القيادة النسوية، المعوقات الاقتصادية، الريف الفلسطيني.

Women's Leadership Styles and Their Impact on Addressing Economic Barriers: The Case of Women's Leadership in the Palestinian Countryside

Wassem Mohamed Ahmed SHqiqat

PhD Student, Faculty of Media

Arab American University-Palestine

Abstract

The study aimed to identify the most prominent patterns of women's leadership prevailing in the Palestinian rural context and to determine the key obstacles they face, whether those related to economic conditions or social circumstances. The study population consisted of all female leaders in the Palestinian countryside. The researcher selected a stratified random sample of 90 female leaders. The researcher used the descriptive correlational method and developed a questionnaire to achieve the study's objectives. The validity and reliability of the instrument were verified. The study reached several findings, most notably: there are statistically significant differences in age averages among different age groups with regard to democratic leadership. Older age groups appear to exhibit significantly different averages compared to younger ones, suggesting that they may be more distinguished or influential in this type of leadership. There are no statistically significant differences between women's leadership styles in addressing economic obstacles based on variables such as education and marital status, indicating that these variables do not have a meaningful effect on the relationship between leadership styles and handling economic challenges. There is also no direct relationship between leadership styles and addressing economic obstacles. However, good leadership alone is not sufficient to solve fundamental structural and economic problems; leaders need comprehensive assessment and practical measures to address these aspects alongside adopting appropriate leadership styles.

Keywords: Women's Leadership, Addressing Economic Barriers, Palestinian Countryside.

مقدمة الدراسة:

تُعرف القيادة بأنها القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة، في العقود الأخيرة، لم يعد مفهوم القيادة مقتصرًا على الرجال؛ فقد بذلت آلاف النساء جهودًا استثنائية في سبيل تحطيم السقف الزجاجي وتولي مناصب قيادية، إذ تتسم الصفات القيادية بأنها غير خاصة بجنس دون آخر وهي قابلة للتطوير. كما أظهرت النساء أنماطًا مختلفة من القيادة تختلف عن تلك التي يتمتع بها الذكور، لاسيما القيادة التحويلية التي لا تقتصر على تحقيق الأهداف التنظيمية فحسب، بل تهدف أيضًا إلى تحويل أتباعهن إلى أشخاص أفضل.

أصبحت القيادة المتطورة تهتم بشكل متزايد بالإمكانيات الفريدة لأساليب القيادة الأنثوية كالتعاون، والأساليب العاطفية الذكية، والمشاركة، خاصة في ظل ظروف إدارية أو اجتماعية أو اقتصادية معقدة، يقدم الريف الفلسطيني، الذي يقيم به نحو (14%) من السكان الفلسطينيين أي حوالي (767) ألف فلسطيني، نصفهم تقريبًا من النساء (بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)، مكانًا مميزًا لفحص تأثير القيادة النسوية وفرص نجاحها، تعاني هذه المناطق الريفية من عدم استقرار سياسي ووصول محدود للموارد، وتحديات اقتصادية وقيود اجتماعية حمة تحد من تطور المجتمع والتنمية، إضافةً إلى القيود الكبيرة المفروضة على النساء تحديدًا، حيث ارتبطت العديد من معوقات التنمية في البلدان النامية بالطبيعة المتشددة للنظام القيمي والتيارات الدينية ذات التوجهات الجامدة، والموروث الحضاري والثقافي للسكان المحليين.

ورغم أن النساء الفلسطينيات، اللواتي يبلغ عددهن (2.7) مليون من مجموع السكان، قد تفوقن على الرجال في نسب التعليم العالي بواقع (62%) مقارنةً بـ (38%) للرجال، إلا أن مساهمة النساء في القوى العاملة لم تتجاوز (19%) في عام (2022)، في حين بلغ معدل البطالة بين النساء في القوى العاملة حوالي (40%) في نفس العام (بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)، وتعكس هذه الأرقام حجم المعوقات الاقتصادية التي تقف في وجه النساء الفلسطينيات بشكل عام، واللواتي يسكن الريف بشكل خاص، لذا، يتعمق هذا البحث في الدور الذي قد تلعبه أساليب القيادة النسوية في معالجة تلك المعوقات ومدى فعاليتها، ويهدف البحث إلى تعزيز الفهم للدور الكبير الذي تلعبه القيادة النسوية في الريف من خلال استخدام منهجية بحثية كمية تعتمد على استطلاع الآراء عبر الاستمارات لاستكشاف أنماط القيادة النسوية في الريف الفلسطيني وتحليل أثرها في تجاوز الصعوبات الاقتصادية وتعزيز التنمية الاقتصادية، تحسين رفاهية المجتمع، وتمهيد الطريق لمجتمع أكثر شمولية وعدالة، على أمل أن يسهم البحث في تشجيع الحوار حول القيادة النسوية ودورها في التنمية المستدامة في المناطق الريفية التي تعاني من غياب النقاش حول مواضيع أثر القيادة النسوية في التنمية المنشودة.

مشكلة الدراسة:

يكمّن مشكلة الدراسة في التحديات الاقتصادية الظاهرة في الريف الفلسطيني، وما إذا كانت أنماط القيادة الخاصة بالنساء يمكن أن تنجح في مناطق جغرافية وسكانية معقدة مثقلة بالهموم الاجتماعية والصعوبات

والتحديات الاقتصادية وقلة الموارد والإمكانيات والقيود والمشاكل السياسية والاجتماعية، ورغم البحوث المتزايدة والتقدير المتعاظم لدور النساء في القيادة والاعتراف بميزة الأنماط القيادية النسوية في مواجهة الصعوبات، فإن هذا المجال في الريف الفلسطيني ما زال قليل الاستكشاف، لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة البحثية في هذا المجال بالإضافة إلى الفجوة المعرفية حول كيفية تأثير القيادة النسوية بصفاتها الأبرز كالتعاطف والتشارك والعمل الجماعي.

أسئلة الدراسة:

- تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على الأسئلة الآتية:
- 1- ما أنماط القيادة النسوية السائدة في الريف الفلسطيني؟
 - 2- ما أبرز المعوقات الاقتصادية التي تواجه القيادة النسوية في الريف الفلسطيني؟
 - 3- ما طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة النسوية ومعالجة المعوقات الاقتصادية في الريف الفلسطيني؟

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- 1- التعرف إلى أبرز أنماط القيادة النسوية السائدة في الريف الفلسطيني.
 - 2- تحديد المعوقات الاقتصادية التي تواجه القيادة النسوية في الريف الفلسطيني.
 - 3- التعرف إلى طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة النسوية ومعالجة المعوقات الاقتصادية في الريف الفلسطيني.
 - 4- التعرف إلى دور متغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، عدد الأبناء في الأسرة، عدد العاطلين في الأسرة، مستوى الدخل الشهري للأسرة) على طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة النسوية ومعالجة المعوقات الاقتصادية في الريف الفلسطيني.

أهمية الدراسة:

- تكمن الأهمية الكبرى للبحث حول "أنماط القيادة النسوية وأثرها في معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني" في عدة جوانب:
- 1- توفر الدراسة فهماً نظرياً وعملياً لأساليب القيادة النسوية وكيفية تأثيرها على المجالات الاقتصادية التي تواجه تحديات كبرى.
 - 2- من خلال دراسة حالة الريف الفلسطيني، توفر الدراسة نظرة شاملة للتحديات المختلفة وفرص القيادات النسوية في مواجهة تلك التحديات نحو تحقيق أهداف إيجابية.
 - 3- يلقي الضوء على تجارب النساء وأساليبهن القيادية في الريف الفلسطيني، ويقدم رؤية واضحة حول كيفية اختلاف أساليب القيادة، خاصة تلك المرتبطة بالمرأة، رغم الخلفيات الثقافية المختلفة.

فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى فحص الفرضيات الآتية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى لمتغير العمر.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى لمتغير عدد الأبناء في الأسرة.

الدراسات السابقة:

تهدف دراسة (Iriqat & Abu-Zaid, 2022) إلى فحص تأثير أساليب القيادة بناءً على الجنس على الإبداع الفردي في المنظمات غير الحكومية الفلسطينية (PNGOs)، تم جمع عينة من (94) مديراً و(302) موظف باستخدام استبيانين منفصلين ومنظمين، تُظهر النتائج أن القادة الذكور والإناث الذين يستخدمون أسلوب القيادة التحويلية والقادة الذكور الذين يستخدمون أسلوب القيادة التبادلية لديهم ارتباط إيجابي كبير بالإبداع الفردي، في المقابل، لا يرتبط أسلوب القيادة الذكوري "عدم التدخل"، والقيادة التبادلية الأنثوية، والقيادة التحويلية لهم تأثير على الإبداع الفردي في المنظمات غير الحكومية الفلسطينية، في حين لا يوجد تأثير كبير لأساليب القيادة الذكورية على الإبداع الفردي، بناءً على ذلك، توصي الدراسة بتعريف مديري وموظفي المنظمات غير الحكومية الفلسطينية بأساليب القيادة المختلفة، وتحفيز وتشجيع الموظفين المبدعين، وتحسين قدراتهم لتعزيز تأثيرهم على استدامة هذه المنظمات.

في دراسة أجراها (Ali Salahat et al., 2023) تم التحقيق في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية وأساليب القيادة على أداء الموظفين الإداريين في الجامعات التقليدية والكليات الجامعية الفلسطينية، بعد إجراء دراسة تجريبية لضمان صحة المحتوى وموثوقيته، تم جمع البيانات من (256) استبياناً صالحاً للتحليل من تسع جامعات وكليات في الضفة الغربية، أظهرت النتائج، التي تم تحليلها باستخدام SPSS و PLS-SEM، أن ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير، والتعويضات والمكافآت، وعلاقات الموظفين، وتقييم الأداء ترتبط إيجابياً بأداء الموظفين الإداريين، بينما لم يكن الأساليب القيادة التحويلية والتبادلية تأثير كبير، توصي الدراسة

بتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية لزيادة أداء الموظفين الإداريين، وتقتراح أن يتم في الدراسات المستقبلية استخدام متغيرات بسيطة أو استكشاف أساليب قيادة مختلفة.

هدفت دراسة (Alzougool et al., 2021) إلى التعرف على الأساليب القيادية المختلفة للنساء في القطاع العام في الكويت، وفحص ما إذا كانت أساليب قيادة النساء المحددة تختلف من حيث الخصائص الديموغرافية لتابعيهن، تم إجراء دراسة كمية (استبيان مع 263 موظفًا) لتحقيق أهداف الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة أن النساء في القطاع العام في الكويت كثيرًا ما يظهرن أساليب قيادية متنوعة حسب اعتقاد تابعيهن مثل التحفيز الملهم والتأثير المثالي (السمة)، كما ظهرت بعض الأساليب الأخرى بشكل معقول كما التحكم بالاستثناء (النشط) والتأثير المثالي (السلوك)، وعلاوة على ذلك، كانت الأساليب القيادية التي تظهر بشكل متكرر من قبل النساء هي الأسلوب التحويلي، وأوضحت الدراسة أن أسلوب القيادة التحويلي للنساء يختلف من حيث المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي لتابعيهن، وقد اقترحت الدراسة عدة توصيات استنادًا إلى هذه النتائج التي قد تحسن من فعالية قيادة النساء في القطاع العام.

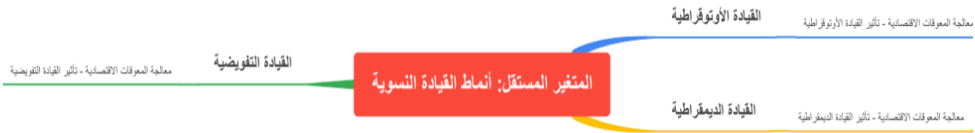
تهدف دراسة (Ababneh & Athamneh, 2018) إلى اكتشاف أسلوب القيادة الأكثر هيمنة بين القيادات النسائية في القطاع العام الأردني، بالإضافة إلى تحديد العلاقة بين أسلوب القيادة المتبع والتزام التابعين لهؤلاء النساء، اعتمدت الدراسة على تصميم بحثي كمي باستخدام استبيان تم توزيعه على (554) مشاركًا من موظفي القطاع العام في شمال الأردن، أظهرت النتائج أن القيادات النسائية تتبع بشكل رئيسي أسلوب القيادة غير المتدخل (عدم التدخل)، يليه أسلوب القيادة الاستبدادية كما ورد من قبل تابعيهم، كان أسلوب القيادة الديمقراطية الأقل شعبية بين القيادات النسائية، بالمقارنة مع أساليب القيادة غير المتدخل والاستبدادية، كان لأسلوب القيادة الديمقراطية ارتباط أقوى بالالتزام التنظيمي، تبين أن أسلوب القيادة المتبع يتأثر بالعوامل الديموغرافية والمهنية، التي تؤثر أيضًا على مستويات الالتزام التنظيمي، تُشير النتائج إلى أن على القيادات النسائية اعتماد أساليب قيادة تساعدن في كسب التزام تابعيهن، مثل الأسلوب الديمقراطي، مع ضمان تحقيق الأهداف والغايات، تُعد هذه الدراسة واحدة من الأولى التي تستكشف تقييمات التابعين لأساليب القيادة النسائية وكيف تؤثر على الالتزام التنظيمي في القطاع العام الأردني والعالم العربي.

هدفت دراسة (Ali & Iriqat, 2017) إلى التحقيق في دور سلوك المواطنة التنظيمية الوسيط في تأثير أساليب القيادة المبنية على الجنس على أداء القوى العاملة في القطاع العام الفلسطيني، تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانات على القادة في القطاع العام الفلسطيني، باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية متعددة المجموعات (SEM)، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج؛ أسلوب القيادة التحويلية للإناث كان له تأثير مباشر إيجابي كبير على أداء القوى العاملة، كما أن أسلوب القيادة التحويلية للذكور له تأثير إيجابي كبير مباشر على سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات العامة الفلسطينية، علاوة على ذلك، لا يوجد تأثير مباشر لأساليب القيادة التبادلية والقيادة بالامبالاة للذكور على سلوك المواطنة التنظيمية، بالنسبة لأساليب القيادة الأنثوية، تظهر النتائج أن

أساليب القيادة التحويلية، والتبادلية، واللامبالية للإناث لها تأثير إيجابي كبير مباشر على سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات العامة الفلسطينية، في النهاية، سلوك المواطنة التنظيمية ليس له تأثير مباشر كبير على أداء القوى العاملة في المؤسسات العامة الفلسطينية لكل من القادة الذكور والإناث.

في دراسة بعنوان "اختبار القيادة الممتازة في العلاقات العامة: الصفات الرئيسية والمصادر القيمة وتصورات القيادة المميزة"، أجراها (Meng et al., 2012) هدفت الدراسة إلى فهم صفات القيادة الممتازة في مجال العلاقات العامة وكيفية تطوير هذه الصفات، وما إذا كانت هناك جوانب فريدة للقيادة في مجال العلاقات العامة مقارنة بمجالات أخرى، استند الباحثون إلى المنهج الوصفي التحليلي، حيث كانت الاستبانة أداة جمع المعلومات، وخلصت الدراسة إلى أن القدرة على اتخاذ القرار الاستراتيجي، والقدرة على حل المشكلات، ومعرفة وخبرة الاتصال تُعد من أهم ثلاث صفات للقيادة الممتازة في مجال العلاقات العامة، بالإضافة إلى ذلك، كشفت الدراسة عن مصادر اكتساب المهارات القيادية، ومنها التجارب أثناء العمل، والمبادرة الفردية، ووجود نموذج يحتذى به.

نموذج الدراسة:



مفهوم القيادة:

يمكن تعريف القيادة على أنها "عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة، فالقائد هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على توجهات وسلوك الأفراد من حوله لإنجاز هدف محدد" (نوري، 2019).

وتعتبر القيادة أيضاً "عملية التأثير التفاعلي التي تحدث في سياق تنظيمي معين، عندما يتقبل بعض الأفراد شخصاً كقائد لهم لتحقيق أهداف مشتركة" (Silva, 2016) وهذا التعريف يعطي الرؤوسين والقادة والسياق التنظيمي دور بارز ومهم في عملية القيادة.

وبالرغم من اختلاف الطرق في النظرة إلى القيادة إلا أن هناك عدد من المكونات المركزية والأساسية لهذا المفهوم، يتجلى أول هذه المكونات في كون القيادة "عملية" وهذا يعني أنها حدث تفاعلي بمعنى أن القائد يؤثر ويتأثر، وليس أحادي الاتجاه، وعند النظر إلى القيادة بهذا المبدأ تصبح متاحة للجميع ولا تقتصر على شخص القائد، وثاني هذه المكونات هو أن القيادة تحدث في المجموعات، فالمجموعة هي السياق المناسب الذي تتم فيه القيادة، ولهذا تعتبر العملية التي يؤثر بها الفرد على مجموعة، أما المكون الثالث فهو أن القيادة تتضمن أهداف

مشتركة يسعى الجميع لتحقيقها، وأخيرًا يعتبر التأثير هو المكون الرابع فمن دون التأثير لا تكون القيادة موجودة (Chien, G. and Bliese, P 2002).

أنماط القيادة:

أن أكثر تقسيمات القيادة انتشارًا وشيوعًا هي بناء عليه أسلوب القائد اتجاه الأفراد وطريقته في التأثير عليهم، وهذا التقسيم يحصر أنماط القيادة في ثلاث أنواع:

- القيادة الفردية (الأتوقراطي): ومن صفات القائد في هذا النوع أنه يتمتع بمركزية السلطة، وعدم فتح المجال للمرؤوسين بالتفاعل والمشاركة، فهو من يستحوذ على اتخاذ القرارات دون الرجوع إلى الآخرين ومشورتهم، وهو من يخطط ويضع أسلوب وطريقة العمل، وعلى المرؤوسين الإذعان والتنفيذ، بحيث تعتمد عليه الجماعة بشكل كامل مما يعرضها للمخاطر إذا غاب، وهذه الميزات تهيئ الظروف للمرؤوسين للانقياد والاعتماد على الغير (العبادلة، 2022).

- القيادة الديمقراطية (التشاركية): يركز هذا النوع من القيادة على إشباع حاجات الاتباع والقائد معًا، والاحترام المتبادل بينهما، والمشاركة من الجميع في اتخاذ القرار، ويكون القائد مهتم بالتنسيق أكثر من اهتمامه بالتوجيه (عمار، 2015).

- القيادة الفوضوية (الحرية): وتسمى أحيانًا القيادة المتساهلة، بحيث لا يملك القائد سلطة رسمية بل يمثل الرمز للمؤسسة، ويترك كامل الحرية للمرؤوسين في اتخاذ وتنفيذ القرارات، وتحديد أهداف للمؤسسة (عمار، 2015).

نظريات القيادة:

- نظرية الرجل العظيم: هي من أوائل النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة القيادة، وحاولت توضيح ما إذا كانت القيادة علم له قواعد وأصول أم أنه فن مرتبط بالخبرة والإبداع والتعلم، وانطلقت هذه النظرية من افتراض أن القائد شخص يتمتع بمواهب خارقة تمكنه من أحداث تأثير وتغيير في حياة أتباعه ومجموعه، حيث يبرز القائد من ما يمتلكه من قدرات غير معروفة وامتلاكه مواهب كبيرة بحيث تجعل منه قائد في أي موقف يواجهه، ويمكن تعريفها بأنها "النظرية التي تؤمن بأن القائد هو الفرد العظيم الذي يولد بخصائص تميزه، وبمواهب وخصائص مثل الذكاء، الكاريزما، أو الحكمة، وغيرها من المهارات التي يسعى فيها هذا الفرد أن يؤثر في جماعته" (قماش، 2020).

- نظرية السمات: تركز هذه النظرية على دراسة الشخصية المرتبطة بالقائد، وصفاته وخصائصه العقلية والانفعالية وخصائصه الجسمية والاجتماعية، وتختلف هذه الخصائص والقدرات من جماعة إلى أخرى وذلك حسب وظيفتها، أو بحسب تغير هذه الوظيفة كنتيجة لظروف اجتماعية تمر بها الجماعة، بحيث يمتاز القائد بعدد من السمات الجسمية، والمعرفية، والاجتماعية، بحيث ينعكس ذلك في تشجيع روح التعاون مع المجموعة، إضافة إلى تميزه بسعة الأفق والتفكير الجيد ومقدرته على التنبؤ (خير الدين، 2016).

- النظرية الموقفية: تعتبر من أكثر النظريات شيوعاً وانتشاراً، حيث توضح النظرية مهمة وفاعلية القيادة تظهر عند قدرة القائد على الملائمة بين الخصائص والسمات القيادية وعوامل الموقف التي تؤثر في النمط القيادي المناسب أي في سلوك القائد، وتوضح النظرية أن القادة الناجحين هم من يكتفون طريقة تسييرهم للأحداث مع جاهزية الأداء للمجموعة أو الفرد التي يريدون قيادتها (صالح، 2023).
- نظرية اتخاذ القرار: تقوم هذه النظرية على مبدأ رئيسي هو الاختيار ما بين البدائل وذلك لحل المشاكل التي تظهر والتي تواجه تحقيق الأهداف والغايات والمهمات، وذلك من خلال خلق وإيجاد بدائل واختيار الأنسب من بينها، ويعتبر اختيار البديل الأنسب والأفضل هو انعكاس لمقدرة القيادة على اتخاذ القرار المناسب والمقارنة بين البدائل المتاحة (القماش 2020).
- نظرية القيادة التحويلية: وتعني هذه القيادة الاشتراك ما بين المرؤوسين والقائد في صنع القرارات، وينتج ذلك من خلال تشكيل روابط وعلاقات ما بين القائد والمجموعة، تزيد هذه الروابط دافعية العمل وتعزيز من أخلاقهم، حيث يظهر دور القائد في زيادة إحساس المرؤوسين بدورهم في اتخاذ القرار على المستوى المؤسسي أو المستوى الفردي، مما يخلق ولاء لدى المجموعة يتعكس إيجاباً على الأداء، وتمتاز القيادة التحويلية بأنها ذات قدرات خاصة لصنع التغيير والإبداع والمتابعة وذلك من خلال تنظيم حاجات المجموعة ومعرفة اهتماماتهم ومساعدتهم على استخدام الطرق الحديثة للتخلص من المشاكل التي قد تظهر وتحفيزهم على مناقشة الأوضاع الحالية (العالم، 2020)، فالقيادة التحويلية هي أخلاقية بحيث تسمى بمستوى عالي من التعامل الإنساني والطموح لكل من المرؤوسين والقائد لذلك فإن لها تأثير تحويلي في كل منهما.
- نظرية القيادة التبادلية: تقوم النظرية على مبدأ أن الأفراد يتفاعلون فيما بينهم بطريقة عقلانية مناسبة، ذلك لأنهم من خلال هذا التفاعل يحصلون على المكافآت والمكاسب سواء كانت مادية أم غير مادية، وأن هؤلاء الأفراد مستمرين في علاقتهم طالما هذه العلاقة تحقق لهم المصالح والمكاسب، وتعتمد هذه النظرية على أسلوب التبادل ما بين القائد والمرؤوسين من خلال أسلوب المكافآت والمكاسب أو من خلال أسلوب العقاب، وتعتبر عملية يبادر من خلالها القائد بالاتصال بالعاملين بهدف تبادل المنفعة (Jeffrey, N, 2014).

القيادة النسوية:

لقد لعبت المرأة دور أساسي ومحوري مهم في تقدم ونخضة وصعود المجتمعات القديمة والحديثة، حيث أثبتت المرأة خلال هذه المراحل قدرتها على صنع التغيير واحداث التغيير الإيجابي المطلوب في هذه المجتمعات، فوقوفها إلى جانب الرجل في جميع جوانب الحياة وحضورها اللافت دائماً والمهم ما هو إلا دليل واضح وصريح على أنها عنصر أساسي في إحداث أي تغيير مجتمعي يسعى إلى التقدم الازدهار والرفي، وفي ظل التغيير الذي طال جميع مناحي الحياة وفي ظل التغييرات العالمية المتسارعة على جميع الأصعدة (سياسية، اجتماعية، اقتصادية) الذي شهدته مؤسسات الأعمال أصبح هناك توجه عام من قبل هذه المؤسسات لتعظيم وإبراز دور المرأة في القيادة الإدارة،

وإثبات أن المرأة قادرة على قيادة المجموعة لتحقيق الأهداف المرسومة، والدور المشترك الذي تلعبه في مجال التغيير، فالدور القيادي الذي يمارس في المؤسسات لا ينبغي أن يكون حكراً على الرجل دون المرأة، وخاصة في العصر الحالي الذي شهد تحولات كبيرة نحو تمكين المرأة وإدخالها إلى سوق العمل وإشراكها في صناعة القرار.

فالقيادة النسوية تعني "نمط القيادة الذي يحمل في محتواه قدر واضح وكبير من المهارات والخصائص والسمات القيادية وتفضيلاتها، والتي ترتبط باختلاف عن بعض المهارات والخصائص القيادية للرجل في جوانب مختلفة، وهي لا تطرح فكرة الثنائية في القيادة بين قيادة المرأة والرجل بل تشير إلى التركيز على خصائص معينة وإعطاء أولوية للمدخل الناعم التعاوني والمتفهم" (الخاروف؛ بدر، 2020).

وتعني أيضاً "تلك المرأة التي تمتلك مميزات وخصائص ومهارات معينة، وتكون قادرة على تحمل المسؤولية وتحمل خطر القيام بالأعمال، وتتملك روح المبادرة والمخاطرة، وتتعامل بمهارة ومرونة في التنظيم الإداري ويكون هدفها التفوق والنجاح والاستمرارية" (قريشي، 2012).

وحديثاً ظهر الاهتمام المتزايد بالقيادة النسوية الذي يمكن إرجاعه إلى عدد من العوامل أبرزها، العامل الاقتصادي الذي يوضح أن المرأة أصبحت تمتلك وزن وقوة في سوق العمل، وتزايد في عدد النساء في المواقع الإدارية المختلفة على مستوى عالمي، والعامل المرتبط بالتعليم حيث أصبح عدد كبير من النساء متعلّعات وحاملات للشهادات العليا وفي بعض الأحيان يتم اختيارهن للتنافس مع الرجال لتمييزهن في بعض المشاريع، إضافة إلى تطور التعليم بشكل عام وتعليم النساء بشكل خاص، مما جعل النساء يثبتن تواجدهن في جميع القطاعات والمهن والمستويات التنظيمية والإدارية، أما العامل الثالث فهو مرتبط بظهور الحركات النسوية في الكثير من الدول واكتسابها تأييد شعبية كبيرة مما جعلها جنباً إلى جنب مع الرجل في مجالات الحياة دون تمييز، والعامل الأخير فهو التحول إلى مجتمع معرفة ومجتمع اقتصاد بكل ما يوجد بهما من خصائص خاصة فيما يتعلق بالقدرة الذهنية لا القوة العضلية وعلى العمل التشاركي والتعاون وليس العمل بشكل منفرد (فتحية، 2018).

التحديات التي تواجه القيادة النسوية:

هناك مجموعة من التحديات والعوائق التي تعترض القيادات النسوية والتي من شأنها إعاقه عملها القيادي بالشكل والمستوى المطلوب وبالتالي التأثير على كفاءتها القيادية وعلى أهداف العمل والقيادة.

- التحديات التنظيمية: وهي كل العوامل التي تتعلق بالتنظيم الإداري داخل المؤسسة، والذي يفرض بالشكل الرسمي وذلك بالتقيد بالقوانين والأنظمة والتعليمات التي تصدر من رأس الهرم في المؤسسة الذي بدوره يستحوذ على السلطة والصلاحيات، مما يجعل المرأة تحت الخضوع والمراقبة والسيطرة بشكل مستمر، وقد يكون ذلك جزء من السياسة العامة للمؤسسة تجاه المرأة وعدم القناعة التامة بقدرة المرأة على اتخاذ القرارات الملائمة.

- التحديات الاجتماعية: وهي كل ما يرتبط وله علاقة بالأعراف والتقاليد والعادات المجتمعية السائدة، والتي من الممكن أن تكون حاجز أمام فاعلية وكفاءة القيادة النسوية، فنظرة المجتمع إلى المرأة تلعب دور أساسي في تقدم المرأة ووصولها إلى مناصب قيادية (البدرى، 2020).

- تحديات ذاتية وشخصية: وهو ما يتمثل في نظرة المرأة إلى نفسها وشخصيتها وقدرتها على القيادة والعمل، وهو مرتبط بضعف الثقة بالنفس وخوفها من الفشل في الأداء الوظيفي والقيادي ومن تحمل المسؤولية، وعدم امتلاكها حافز لأن تكون في موقع قيادي متقدم، مع عدم اهتمامها بالثقافة وتوسيع فكرها ومداركها وتطوير مهاراتها، وهذا ينتج عنه محدودية التفكير وينعكس سلباً على مشوارها العملي (محميد، 2021).

- تحديات لها علاقة بسياسة المجتمع: والتي تتجلى في اعتبار المرأة قوة عمل احتياطي حيث يتم إدخالها سوق العمل وفق متطلبات العمل والمجتمع، إضافة إلى أن بعض المؤسسات تحجم عن تشغيل المرأة وإعطائها مناصب قيادية خوفاً من مواجهة الخسارة المادية بسبب الالتزامات الأسرية المرتبطة بالمرأة وانقطاعها عن الدوام والحضور لفترات طويلة.

- تحديات مرتبطة بالرجل: والتي تتمثل في عدم تقبل الرجل لفكرة أن تكون المرأة في منصب قيادي بارز وعدم تهيئة أجواء إدارية لتقبل قيادة المرأة، إضافة إلى الاتكالية من قبل الرجل على المرأة في أعمال البيت والتربية وأمور أخرى (شلي، 2018).

الهدف من القيادة النسوية:

يعتبر اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب من أهم أهداف القيادة النسوية، بحيث تخدم وتساعد أهداف المؤسسة وتعكس تطلعاتها بأقل التكاليف والجهد محققة أعلى مستوى من التشارك والعلاقة الإيجابية عن طريق بناء جسور من الثقة والتعاون مع العاملين بالمؤسسة ولك لأنهم يشكلون الجسم الصلب للمؤسسة وروحها، وهذا الهدف الأساسي مرتبط بعدة أهداف منها:

- إعطاء المرأة دور وتمكينها من أداء دور حقيقي وفاعل في التنمية وذلك من خلال مساعدتها على أن تقوم بدور حقيقي وصريح في المجتمع.

- العمل على رفع مستوى الأداء الوظيفي لجميع العاملين في المؤسسة من خلال التطوير والتدريب ومواكبة التطور.

- التعامل مع النزاعات التي قد تحدث داخل المؤسسة بحكمة وصبر ودعم روح التفويض، مما يساهم في الإسراع في حل أي خلاف يظهر وخلق جو من الود والمحبة (شرع، 2008).

مهارات القيادة النسوية الإبداعية:

تعرف القيادة الإبداعية بأنها: "المقدرة على استخدام خيال الشخص لتوجيه وإرشاد أفراد المجموعة باتجاه هدف نبيل نحو ما هو جديد لأفراد تلك المجموعة، حيث يمتاز القائد المبدع بالتأثير الإيجابي العميق على المجموعة والأفراد أو البيئة التي يتعاون من خلالها" (العاطي، 2022).

أما القيادة الإبداعية النسوية فهي "الممارسات والمعارف والقدرات التي تعتبر مهمة وأساسية لتمكين المرأة ومنحها القدرة على صنع التغيير الإيجابي في الأمور والمعطيات التي تحدث حولها وتكسيبها الكفاءة والإبداع والتميز في الأداء" (العاطي، 2022).

تتمثل مهارات القيادة النسوية بما يلي:

- مهارات التفكير الإبداعي في حل المشاكل التي تظهر: وهي عملية منظمة يمكن من خلالها أن يستخدم القائد الاستراتيجيات والأدوات المرتبطة بالتفكير الإنتاجي لفهم طبيعة المشكلات وإيجاد أفكار غير مألوفة للحل، ثم العمل على تقييم هذه الحلول التي من الممكن أن ينفذها، بما يعكس توظيف بشكل صحيح من الأفراد للمهارات الإبداعية التي تتمثل في الطلاقة، المرونة، والأصالة.
- مهارة الاستشراف للمستقبل: وهذا يعتبر نشاط عقلي يعتمد بشكل أساسي على الفهم الصحيح والتحليل وتنظيم وتركيب المعلومات واستخدام الخبرات المتاحة، بغرض استكشاف رؤية مستقبلية في بعض المواضيع والقضايا المجتمعية (راغب، 2021).
- مهارة التفاوض: وهي قدرة المرأة القائد على إدارة الحوار والنقاش بين مجموعة من الأطراف بحيث تركز في ذلك على مجموعة من المهارات الشخصية المتمثلة في مهارة الاتصال والتواصل وتبادل المعلومات، ومهارة التقييم للأمور المتاحة، ومهارة استخدام استراتيجيات التكتيك (العاطي، 2022).
- مهارة تحفيز مجموعات العمل وإدارة التغيير: وهي قدرة المرأة العاملة على التأثير في سلوك العاملين، وتحديد الأهداف والاتجاهات اللازمة وتوجيه الأفراد لإحداث تغيير إيجابي من خلال العمل على وضع خطط شاملة لإجراء تعديلات على الوضع القائم وذلك بالاعتماد على كافة الموارد المتاحة في المؤسسة (راغب، 2021).
- مهارة إدارة الأزمات والصراعات: وهي مهارة مرتبطة بقدرتها على التنبؤ بالصراعات والأزمات التي قد تحدث في المؤسسة واتخاذ قرارات عاجلة قبل تفاقمها، ويحدث ذلك من خلال مراقبتها للمتغيرات البيئية سواء كانت داخلية أو خارجية المسببة لظهور هذه الأزمات، والتعامل معها بقدر عالي من الفاعلية والكفاءة اللازمة، وذلك من خلال استخدامها استراتيجيات معينة مثل (التسوية، التعاون)، مع ضرورة تحكمها بالانفعالات أثناء هذه الأزمات (العاطي، 2022).

القيادة النسوية الفلسطينية:

وقفت المرأة الفلسطينية جنباً إلى جنب مع الرجل في كافة أشكال المقاومة والنضال على امتداد الفترات الصعبة التي مر بها الشعب الفلسطيني، من بداية الاستعمار البريطاني لفلسطين إلى الاحتلال الإسرائيلي ومخططاته في التهويد والاستيطان، حيث شاركت المرأة الفلسطينية في المظاهرات والعمل المقاوم المسلح وجميع أشكال المقاومة المشروعة، إضافة إلى تشكيلها جمعيات ومؤسسات ساهمت بشكل كبير في بناء وتقوية المجتمع الفلسطيني، وفي جميع هذه المراحل والفترات أثبتت المرأة الفلسطينية تمتعها بقدرات وسمات قيادية في المؤسسات المجتمعية والعامة والغير رسمية، ومع ذلك بقي هناك بعض الاتجاهات والأصوات داخل المجتمع الفلسطيني وبخاصة في المناطق الريفية

والتي يعتبر أساس هذه الاتجاهات يعود إلى التنشئة الاجتماعية والثقافة السلبية ضد المرأة، تعارض تولي المرأة لمناصب قيادية ومؤسسية بارزة وأن عملية القيادة واتخاذ القرارات مرتبطة بالرجل فقط، مما انعكس ذلك على التدني الواضح في بعض الأحيان لمشاركة المرأة في اتخاذ القرارات مع عدم مشاركتها في الكثير من النشاطات والفعاليات الهامة، وهذا أيضًا انعكس بشكل سلبي على الصورة التنموية للمرأة داخل المجتمع الفلسطيني.

وما زالت المرأة في المجتمع الفلسطيني تعاني من قلة الوعي والجهل أحيانًا وخاصة في المناطق الريفية التي ما زالت تسيطر عليها العادات والتقاليد القديمة، وبالرغم من نشاطات المرأة المستمر ونشاطات الحركات والمؤسسات النسوية وسعيها الدائم إلى رفع درجة الوعي الذاتي، إلا أن هذه الحركات اخذت النخبة من نساء المجتمع وعالجت المشاكل النسائية من جانب شخصي فقط وتركزت الجانب العام الذي يخص المجتمع، ولم تركز على تقوية ودعم وجود المرأة في المجتمع ككل.

أن نشاط الجمعيات النسوية ومحاولتها خلق قيادات في المجتمع الريفي الفلسطيني وتوجيهها للنساء والعمل على إبراز دور المرأة وتأهيلها للمشاركة العامة في القرارات التي تخص المجتمع، باعتبار هذه العوامل تدفع باتجاه تقدم النساء ووصولهن إلى القيادة، إلا أن الثقافة الاجتماعية المحلية السائدة والاستمرار في التأثر بالتقاليد والأعراف التي تفرق وتقسّم الأدوار ما بين المرأة والرجل يحد من تقدم المرأة ووصولها إلى مراكز القيادة في المجتمع الفلسطيني، وهذا يجعل المرأة الفلسطينية في صراع ما بين العوامل الدافعة لتوليها مراكز قيادية وما بين الثقافة المحلية المعيقة.

معيقات ممارسة المرأة الفلسطينية دورها القيادي:

تختلف المعوقات التي تواجه المرأة في مجال عملها في فلسطين وبخاصة في مناطق الريف، وتباين في درجات تأثيرها، الأمر الذي يؤدي غالبًا إلى الضعف في ممارسة المرأة في فلسطين لدورها في القيادة واتخاذ القرار، ومن أهم هذه المعوقات:

- المعوقات الاجتماعية: وهي المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع الفلسطيني ونظرتهم إلى المرأة، والكيفية التي يتم من خلالها تهيئة المرأة للقيام بعملها ومسؤولياتها، وهي ذات علاقة بنظرة المجتمع ومؤسساته الخاصة بالتنشئة الاجتماعية لعمل المرأة، ومنحها مراكز قيادية بارزة، ويبرز ذلك في المجتمع الفلسطيني الذي بعض الأحيان تسيطر عليه اتجاهات سلبية ضد المرأة عليه وتنظر إلى دور المرأة فقط في التربية والأعمال البيتية، وبالتالي النظر إليها أنها دون الرجل وفي مرتبة ثانية منه ولا يمكن أن تصل إلى درجة الرجل في القدرات العقلية والتفكير السليم (شتات، 2013).

- المعوقات السياسية والأمنية: تتعلق هذه المعوقات بالبعد السياسي والتشريعي الفلسطيني المرتبط بالمرأة، وبالرغم من أن التشريعات والقرارات تشجع تولي المرأة مناصب قيادية عليا إلا أن ما زال المجتمع الفلسطيني يعاني من قلة مشاركة المرأة، وأيضًا الوضع السياسي والأمني العام الذي يمنع المرأة الفلسطينية في الريف من ممارسة دورها القيادة ودورها في العمل، فالمرأة في فلسطين تعيش في مجتمع اختلطت فيه صعوبات الحياة واعباطها ومعاناتها جراء الممارسات الاحتلالية القائمة، والتي تنعكس في سياسة فصل القرى والمدن الفلسطينية والإغلاق التام

أحياناً، والهجمات المستمرة، ودخول المجتمع الفلسطيني في مواجهه مستمرة مع الجيش الإسرائيلي، وهجمات المستوطنين، وأيضاً لم تسلم المؤسسات والمدارس من هذا الاستهداف والتدمير، وهذه الإجراءات والمعوقات في الحركة دفعت بعض الأسر الفلسطينية في الريف الفلسطيني إلى اتخاذ قرار بعدم تحرك المرأة خارج بيتها وعدم مغادرته وعدم تنقلها بين القرى والمدن، وهذا جعل المرأة لا تبحث عن دورها القيادي في المجتمع (مركز الزيتونة للدراسات، 2008).

- المعوقات الشخصية: ترتبط هذه المعوقات بشخصية المرأة وقدرتها ومهارتها وتحصيلها العلمي، أن من أصعب ما تواجهه المرأة في الريف الفلسطيني هو اقتناعها بعدم قدرتها على القيادة والمسؤولية ومحدودية استعداداتها، وهذا نابع من تأثير التنشئة الاجتماعية (الرقب، 2009).

الطريقة والإجراءات:

يشمل هذا الفصل عرضاً للمنهجية التي اتبعتها هذه الدراسة، والتي تتضمن مجتمع الدراسة وعيّنتها، ووصفاً لاعتمادها وإجراءاتها التي تمّ وفقها تطبيق هذه الدراسة، والمعالجات الإحصائية المستخدمة والألازمة لتحليل البيانات.

منهجية الدراسة:

استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وهو منهج قائم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة، والقيام بإيجاد طبيعة واتجاه العلاقة بين أنماط القيادة ومعالجة المعوقات الاقتصادية، لأنّ هذا المنهج هو الأنسب لإجراء مثل هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع القيادة النسوية في الريف الفلسطيني.

عيّنة الدراسة:

قام الباحثان باختيار عينة عشوائية طبقية، وبلغ حجم العينة (90) من القيادات النسوية في الريف الفلسطيني، والجدول (1) يبيّن وصف عيّنة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة:

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة بحسب متغير الدراسة المستقلة

النسبة المئوية %	التكرار	مستويات المتغير
13.3	12	19 – 24 سنة
67.8	61	25 – 44 سنة
16.7	15	45 – 64 سنة
2.2	2	65 سنة فما فوق
100.0	90	المجموع
14.4	13	ثانوي
11.1	10	دبلوم
55.6	50	بكالوريوس
15.6	14	دراسات عليا
3.3	3	أساسي
100.0	90	المجموع
18.9	17	عزباء
75.6	68	متزوجة
5.6	5	غير ذلك
100.0	90	المجموع

يقدم الجدول معلومات عن توزيع العينة البالغ عددها (90) فردًا حسب ثلاثة متغيرات: العمر، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، يوضح الجدول التكرار والنسبة المئوية لكل فئة ضمن هذه المتغيرات، مما يسمح بفهم أفضل لخصائص العينة.

تتراوح أعمار المشاركين بين (19) سنة وأكثر من (65) سنة، الفئة العمرية الأكثر تمثيلًا هي من (25) إلى (44) سنة، حيث يبلغ عددهم (61) شخصًا، ما يمثل (67.8%) من العينة، هذه النسبة الكبيرة تشير إلى أن غالبية المشاركين هم في فترة الشباب المبكر إلى منتصف العمر، الفئة العمرية الأقل تمثيلًا هي (65) سنة فما فوق، حيث تضم شخصين فقط بنسبة (2.2%)، مما يشير إلى قلة عدد المشاركين من كبار السن، الفئات الأخرى هي (24-19) سنة (12) شخصًا بنسبة (13.3%) و(45-64) سنة (15) شخصًا بنسبة (16.7%).

يُظهر الجدول أن أكثر من نصف العينة حاصلون على درجة البكالوريوس، حيث يبلغ عددهم (50) شخصًا، ما يعادل (55.6%) من المشاركين، هذا يعكس أن العينة تحتوي على نسبة عالية من الأفراد المتعلمين، تتوزع بقية العينة على النحو التالي: (14) شخصًا (15.6%) حاصلون على دراسات عليا، و(13) شخصًا

(14.4%) لديهم تعليم ثانوي، و(10) أشخاص (11.1%) حاصلون على دبلوم، وأخيراً (3) أشخاص (3.3%) لم يتجاوزوا التعليم الأساسي.

غالبية المشاركين في العينة متزوجون، حيث يبلغ عددهم (68) شخصاً بنسبة (75.6%)، هذه النسبة الكبيرة قد تؤثر على النتائج المتعلقة بالحالة الاجتماعية في الدراسة، الفئة الثانية هي العزباء، وتشمل (17) شخصاً بنسبة (18.9%)، أما الفئة الأخيرة، والتي تشمل حالات مثل المطلقين أو الأرمال، فتضم (5) أشخاص بنسبة (5.6%).

يعكس الجدول تركيبة ديموغرافية للعينة تُظهر تركّزاً كبيراً في الفئة العمرية (25-44) سنة، ومستوى تعليمي عالي بوجود غالبية من حاملي درجة البكالوريوس، ونسبة عالية من المتزوجين، هذه الخصائص توفر سياقاً مهماً لفهم طبيعة العينة وتفسير نتائج الدراسة بناءً على هذه التركيبة.

جدول (2)

توزيع عينة الدّراسة بحسب متغيّر الدراسة المستقلة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
1.94057	4.8222	عدد أفراد الأسرة
1.74494	1.7889	عدد العاطلين عن العمل بالأسرة
2358.67268	3513.3444	معدل الدخل الشهري للأسرة

المتوسط الحسابي لعدد أفراد الأسرة يبلغ حوالي (4.82) فرداً، مما يشير إلى أن الأسر في المتوسط تتألف من (4-5) أفراد، بالنظر إلى هذا الرقم، يمكن تقدير حجم الأسر والتخطيط للاحتياجات اليومية والشهرية لهذا العدد من الأفراد.

متوسط عدد العاطلين عن العمل في الأسر يبلغ حوالي (1.79) شخصاً، مما يعني أن هذا العدد يشكل نسبة معينة من أفراد الأسرة في المتوسط، يمكن أن يعكس هذا الرقم التحديات التي تواجه الأسر في البحث عن فرص العمل وتأمين الدخل الشهري اللازم لتلبية احتياجاتهم.

بالنسبة لمعدل الدخل الشهري للأسر، فإن المتوسط الحسابي هو (3513.34) شيكل، يعكس هذا المتوسط الوضع المالي للأسر في المتوسط، ويمكن استخدامه كمؤشر لتقدير مستوى المعيشة والاستقرار المالي لتلك الأسر.

أدوات الدّراسة:

اعتمد الباحثان الأداتين التاليتين لجمع البيانات وهما:

أولاً: مقياس أنماط القيادة

استخدم الباحثان أنماط القيادة والذي استندت فيه لعدة مقاييس أنماط القيادة، مثل (Bass & Stogdill's 2007) وقد تم تطوير عباراته ومحتواه وما يتناسب مع البيئة التي تتواجد فيها عينة الدراسة المستهدفة، ويتكون المقياس من (23) فقرة صممت لقياس أنماط القيادة، وصيغت العبارات بلغة بسيطة، ويتم

الإجابة عليها من خلال تدرج خماسي وصيغت جميع عبارات المقياس في الاتجاه الإيجابي بحيث تدل الدرجة المرتفعة للمقياس ككل على وجود درجة عالية من أنماط القيادة للمستجيب.

جدول (3)

معامل ثبات أنماط القيادة بطريقتي كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية

التجزئة النصفية	كرونباخ ألفا	المجالات
0.82	0.91	الأداة ككل

يوضح هذا الجدول معاملات الثبات لأنماط القيادة باستخدام طريقتين مشهورتين: كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية، معامل الثبات هو مؤشر مهم يحدد مدى دقة وموثوقية الأداة في قياس المفهوم المطلوب بشكل متسق ومستمر.

معامل كرونباخ ألفا للأداة ككل هو (0.91)، هذا الرقم يشير إلى مستوى عالٍ جدًا من الثبات الداخلي للأداة، عادةً، يُعتبر معامل كرونباخ ألفا الذي يتجاوز (0.7) جيدًا، وإذا تجاوز (0.9) يُعد ممتازًا، بالتالي، القيمة (0.91) تدل على أن الأداة تتمتع بثبات عالٍ للغاية، مما يعني أن الأسئلة الموجودة في الأداة تقيس المفهوم نفسه.

أما بالنسبة لمعامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية، فقد بلغ (0.82)، يشير هذا الرقم أيضًا إلى مستوى جيد جدًا من الثبات، التجزئة النصفية تقيس الثبات من خلال تقسيم الأداة إلى نصفين، ثم مقارنة النتائج بين النصفين، معامل (0.82) يشير إلى أن الأداة تعطي نتائج متسقة عند تقسيمها إلى نصفين، مما يعزز من موثوقية الأداة في قياس أنماط القيادة.

المعاملات العالية لكل من كرونباخ ألفا (0.91) والتجزئة النصفية (0.82) تدل على أن الأداة المستخدمة في قياس أنماط القيادة تتمتع بموثوقية ودقة عالية في القياس، هذا يعزز من الثقة في النتائج المستخلصة من استخدام هذه الأداة في البحث أو الدراسة المعنية، ويؤكد على قدرة الأداة على قياس المفهوم المطلوب بشكل ثابت وموثوق.

ثانيًا: مقياس معالجة المعوقات الاقتصادية

قام الباحثان باستخدام مقياس معالجة المعوقات الاقتصادية حيث تم الاطلاع على المقاييس المستخدمة في دراسات جدول (4) معامل ثبات مقياس معالجة المعوقات الاقتصادية بطريقتي كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية.

جدول (4)

معامل ثبات مقياس معالجة المعوقات الاقتصادية بطريقتي كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية

التجزئة النصفية	كرونباخ ألفا	المجالات
0.77	0.90	مقياس معالجة المعوقات الاقتصادية

يعرض الجدول معاملات الثبات لمقياس معالجة المعوقات الاقتصادية باستخدام طريقتين هما كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية، يهدف الثبات إلى قياس مدى دقة وموثوقية الأداة في تقديم نتائج متسقة عند تكرار القياس.

معامل كرونباخ ألفا لمقياس معالجة المعوقات الاقتصادية هو (0.90)، هذا الرقم يشير إلى مستوى عالٍ جداً من الثبات الداخلي للمقياس، تُعتبر قيم كرونباخ ألفا فوق (0.7) جيدة، وإذا تجاوزت (0.9) تُعد ممتازة، لذلك، القيمة (0.90) تدل على أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ، مما يعني أن الأسئلة في المقياس تقيس المفهوم نفسه بشكل متسق وتعطي نتائج موثوقة.

أما معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية فقد بلغ (0.77)، هذا الرقم يشير إلى مستوى جيد من الثبات، طريقة التجزئة النصفية تقيس الثبات من خلال تقسيم المقياس إلى نصفين، ثم مقارنة النتائج بين النصفين، معامل (0.77) يدل على أن المقياس يعطي نتائج متسقة عند تقسيمه إلى نصفين، مما يعزز من موثوقية المقياس في قياس معالجة المعوقات الاقتصادية.

تشير المعاملات المرتفعة لكل من كرونباخ ألفا (0.90) والتجزئة النصفية (0.77) إلى أن مقياس معالجة المعوقات الاقتصادية يتمتع بموثوقية عالية ودقة في القياس، هذه النتائج تعزز الثقة في استخدام هذا المقياس في الأبحاث والدراسات المتعلقة بالمعوقات الاقتصادية، وتؤكد قدرته على قياس المفهوم المطلوب بشكل ثابت وموثوق.

خطوات تطبيق وإجراء الدراسة:

لقد تمّ إجراء هذه الدراسة بالتسلسل، وفق الخطوات التالية:

- حصر مجتمع الدراسة وتحديدده.
- تحديد حجم وطريقة اختيار عينة الدراسة.
- تطبيق أداتي الدراسة على عينة الدراسة
- جمع البيانات وتفرغها باستخدام برنامج (SPSS).
- تحليل البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة.
- التعليق على النتائج ومناقشتها والخروج بالتوصيات بناءً على ذلك.

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة، استخدم الباحثان برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتمّ استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية، والمتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
- صدق الاختبار باستخدام معاملات ارتباط "بيرسون".
- ثبات الاختبار باستخدام معادلة "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) وطريقة التجزئة النصفية.
- اختبار فحص دلالة الفرق بين متوسطين حسابيين لمجموعتين مستقلتين (Two Samples Ttest)
- لفحص تأثير كل من متغيرات الجنس والكلية على متغيرات الدراسة التابعة.
- اختبار بيرسون لمعامل الارتباط للكشف عن اتجاه وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة التابعة

نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفيما يلي نتائج الدراسة تبعا لتسلسل الأسئلة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص هذا السؤال على: "ما أنماط القيادة النسوية السائدة في الريف الفلسطيني؟"، وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات الأداة ومن ثم ترتيبها تنازلياً وفق المتوسط الحسابي، وقام الباحثان بتحديد (3) فقرات للفصل بين الدرجات المرتفعة والمنخفضة.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتقديرية للدرجة الكلية والفقرات أنماط القيادة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
	القيادة الأوتوقراطية	3.86	70.	77.30
1	أفضل اتخاذ القرارات بنفسه دون الاعتماد على آراء الآخرين.	3.87	1.03	77.33
2	أفضل أن يكون لدى السيطرة الكاملة على العمليات والقرارات داخل المشروع.	3.61	1.10	72.22
3	عندما يحدث تحدي أو مشكلة، أفكر في الحلول وأتخذ القرارات بنفسه.	3.73	1.10	74.67
4	أعتقد أنني أمتلك المعرفة والخبرة اللازمة لاتخاذ القرارات بشكل فعال.	4.00	78.	80.00
5	عندما يتم طرح فكرة جديدة، أفضل أن أكون الشخص المسؤول عن تنفيذها.	3.91	91.	78.22
6	أشعر بالراحة عندما أكون الشخص الذي يحدد الخطوات والمسارات بدون تدخل خارجي.	4.07	80.	81.33
	القيادة الديمقراطية	4.27	52.	85.43
1	أشعر بالتقدير بسبب توجهاتي وآرائي في عمليات اتخاذ القرارات.	4.21	73.	84.22
2	أستمتع بالمشاركة في وضع الأهداف ووضع الخطط لتحقيقها مع باقي المشاركين.	4.18	80.	83.56
3	أعتبر أن التواصل المفتوح والشفافية بين المشاركين تعزز الثقة.	4.39	70.	87.78
4	أجد التشجيع المتواصل على تنمية مهاراتي الشخصية والمهنية من خلال الفرص التدريبية.	4.26	68.	85.11
5	أعتقد أن العمل في الجمعية النسوية يحفز التعاون والعمل الجماعي.	4.33	81.	86.67
6	أشعر بالحرية في تنفيذ المهام بطريقة تعزز الإبداع والابتكار.	4.26	77.	85.11
7	أشعر بجزء من الثقة والاحترام بين المشاركين في الفريق.	4.28	73.	85.56
	القيادة التفاوضية	4.29	50.	85.71
1	أستمتع بالحرية في تحديد مسار عملي وتحقيق الأهداف بطريقة مرنة.	4.24	64.	84.89

87.33	68.	4.37	أجد أن العمل بمرونة والتكيف السريع مع التغييرات يساعدني على تحقيق النجاح في العمل.	2
84.67	79.	4.23	أشعر بالإلهام عندما يكون لدي الحرية في ابتكار وتجربة أفكار جديدة داخل الفريق.	3
86.89	58.	4.34	أعتبر أن تقديم الحلول بطريقة إبداعية ودون قيود يعزز من تطوري المهني والشخصي.	4
86.44	63.	4.32	أجد أن تحفيز الفرد لاتخاذ المبادرة والمسؤولية يعزز من أدائه وتفوقه في المهام.	5
82.89	70.	4.14	أروج لأسلوب العمل المرن الذي يتيح للأفراد تحقيق أهدافهم بأساليب متنوعة.	6
87.56	68.	4.38	أشعر بالثقة عندما أتلقي دعماً لتحقيق أفكارتي واستكشاف مجالات جديدة داخل الفريق.	7
85.78	74.	4.29	أروج لبيئة عمل تشجع على التفاعل الإيجابي والتعاون لتحقيق النتائج المرجوة.	8
86.89	62.	4.34	أجد أن العمل بمرونة يعزز الاستقلالية والإبداع بين أفراد الفريق.	9
83.78	82.	4.19	أشعر بالرضا عندما يتمكن الأفراد الحرة في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف بأساليبهم الخاصة.	10
83.43	46.	4.17	الدرجة الكلية	

يعرض الجدول بيانات عن ثلاثة أنماط قيادية: القيادة الأوتوقراطية، القيادة الديمقراطية، والقيادة التفويضية، مع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل نمط.

المتوسط الحسابي للقيادة الأوتوقراطية هو (3.86) مع انحراف معياري (70)، ونسبة مئوية (77.30%)، هذا يشير إلى أن القيادة الأوتوقراطية تحظى بقبول معقول بين المشاركين، حيث يميل الأفراد إلى تفضيل السيطرة الكاملة واتخاذ القرارات بأنفسهم، كما يتضح من الفقرات المرتبطة بهذا النمط (الفقرات 16)، ومع ذلك، مقارنة ببقية الأنماط، يبدو أن القيادة الأوتوقراطية أقل تفضيلاً.

المتوسط الحسابي للقيادة الديمقراطية هو (4.27) مع انحراف معياري (52)، ونسبة مئوية (85.43%)، هذا يشير إلى أن القيادة الديمقراطية تحظى بقبول كبير بين المشاركين، الأفراد يفضلون المشاركة في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف، ويعتبرون التواصل المفتوح والشفافية والتشجيع على تنمية المهارات مهمة، كما يتضح من الفقرات (713). هذه القيم العالية تشير إلى أن القيادة الديمقراطية تُعتبر فعالة في تعزيز الثقة والتعاون والعمل الجماعي.

المتوسط الحسابي للقيادة التفويضية هو (4.29) مع انحراف معياري (50) ونسبة مئوية (85.71%)، هذا يشير إلى أن القيادة التفويضية هي النمط القيادي الأكثر تفضيلاً بين المشاركين، الأفراد يشعرون بالإلهام والتحفيز عندما يكون لديهم الحرية في تحديد مسار عملهم وتحقيق الأهداف بمرونة، كما يتضح من الفقرات (1423)، هذه القيم تدل على أن منح الحرية والاستقلالية في العمل يعزز الابتكار والإبداع والمسؤولية الفردية.

بناءً على المتوسط الحسابي والنسبة المئوية، يظهر أن القيادة التفويضية (المتوسط 4.29، نسبة 85.71%) هي النمط القيادي السائد بين المشاركين، تليها القيادة الديمقراطية (المتوسط 4.27، نسبة 85.43%)، وأخيراً القيادة الأوتوقراطية (المتوسط 3.86، نسبة 77.30%).

تظهر النتائج تفضيل الأفراد لأساليب القيادة الديمقراطية والتفويضية على نمط القيادة الأوتوقراطية، فالفقرات 7، 8، 9: تعكس اهتمام الأفراد بالمشاركة في عملية اتخاذ القرارات والتواصل المفتوح والشفافية، مما يشير إلى تفضيلهم للقيادة الديمقراطية، أما الفقرات (14، 16، 17): تظهر استمتاع الأفراد بالحرية في تحديد مسار عملهم والابتكار، وهو ما يرتبط بأسلوب القيادة التفويضية، وهذه النتائج تعكس انتقالاً نحو ثقافة العمل الجماعي وتفضيل الشراكة والتعاون في عمليات اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف.

الجدول يشير بوضوح إلى تفضيل المشاركين للقيادة التفويضية والديمقراطية، حيث يتم تقدير الحرية في اتخاذ القرارات، والتواصل المفتوح، والعمل الجماعي، القيادة الأوتوقراطية، رغم أنها تغطي ببعض التقدير، إلا أنها أقل تفضيلاً مقارنة بالقيادتين الأخريين، هذه النتائج يمكن أن تكون مفيدة في توجيه السياسات والاستراتيجيات القيادية داخل المؤسسات لتحقيق أداء أعلى ورضا أكبر بين الأفراد.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نصّ هذا السؤال على: "ما أبرز المعوقات الاقتصادية التي تواجه القيادة النسوية في الريف الفلسطيني؟"، وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات الأداة والجدول التالي يبين هذه النتائج.

جدول (6)

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتّقدّيرات للدرجة الكلية والفقرات التي تتعلق بأبرز المعوقات الاقتصادية التي تواجه القيادة النسوية في الريف الفلسطيني

الرقم	الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1	3	أجد صعوبة في استخدام التكنولوجيا الحديثة بسبب نقص البنية التحتية التكنولوجية في المنطقة، مما يحد من إمكانيات تطوير عملي.	3.43	1.05	68.67
2	6	يشكل نقص التعليم والتدريب الفرصة المناسبة عندي لتطوير مهاراتي الريادية والاقتصادية.	3.50	96.	70.00
3	4	أشعر بالإرهاق من التحديات الثقافية التقليدية التي تعيق قدرتي على تحقيق طموحي الاقتصادية.	3.56	96.	71.11
4	12	أجد صعوبة في تحديد الأولويات وتخصيص الوقت والجهد بشكل فعال بسبب الضغوطات الاقتصادية والاجتماعية.	3.69	91.	73.78
5	7	أجد صعوبة في التواصل مع الجهات الحكومية والمؤسسات للحصول على الدعم والمساعدة المطلوبة.	3.74	94.	74.89
6	9	يسبب لي النقص في الخدمات العامة مثل النقل والكهرباء تحديات إضافية في تطوير الأعمال.	3.74	91.	74.89
7	13	يدفعني إيماني بأهمية دور المرأة في التنمية المجتمعية إلى مواجهة التحديات بإيجابية والعمل نحو تحقيق التغيير المطلوب في المجتمع.	3.74	98.	74.89
8	11	يعيق النقص في الدعم المؤسسي الاحتمالات المتاحة أمامي لتحقيق تطلعاتي في مجال الريادة.	3.82	80.	76.44
9	8	ييق الظروف البيئية الصعبة مثل نقص الموارد المائية تنفيذ فكرة مشروع استدامة يمكن أن يعود بالفائدة على المجتمع.	3.83	81.	76.67
10	2	يسبب لي تحدياً كبيراً عدم القدرة على الوصول بسهولة إلى الأسواق الحضرية لتسويق منتجاتي البدوية.	3.93	78.	78.67
11	10	أشعر بالإرهاق النفسي من التحديات الاقتصادية والسياسية التي تؤثر على استقرار المنطقة وعلى فرص نجاح مشاريعي.	3.94	90.	78.89
12	5	يثير عدم الدعم الحكومي الكافي شعوراً بالإحباط، خاصة عندما يتعلق الأمر بتوسيع نطاق عملي وتطوير مشاريع جديدة.	4.00	89.	80.00
13	1	أشعر بالإحباط أحياناً بسبب نقص الدعم المالي والصعوبات في الحصول على التمويل لتنفيذ أفكاري الاقتصادية.	4.23	81.	84.67
		معالجة المعوقات الاقتصادية	3.78	58.	75.66

يواجه القيادة النسوية في الريف صعوبة كبيرة في الحصول على الدعم المالي اللازم لتنفيذ أفكارهن الاقتصادية، حيث بلغ متوسط الدرجات (4.23)، ونسبة الموافقة (84.67%)، يواجه القيادة النسوية صعوبة في الوصول

إلى الأسواق الحضرية لتسويق منتجاتهن، حيث حصلت هذه النقطة على متوسط درجة (3.93)، ونسبة موافقة بلغت (78.67%)، تعاني القيادة النسوية من صعوبة في استخدام التكنولوجيا الحديثة بسبب نقص البنية التحتية التكنولوجية، حيث حصلت هذه النقطة على متوسط درجة (3.43)، ونسبة موافقة بلغت (68.67%)، يشعر القيادة النسوية بالإرهاق من التحديات الثقافية التقليدية التي تعيق قدرتهن على تحقيق طموحاتهن الاقتصادية، حيث بلغ متوسط الدرجات (3.56)، ونسبة الموافقة (71.11%).

يثير عدم الدعم الحكومي الكافي شعورًا بالإحباط لدى القيادة النسوية، خاصة عند توسيع نطاق عملهن وتطوير مشاريع جديدة، حيث بلغ متوسط الدرجات (4.00)، ونسبة الموافقة (80.00%).

ثالثًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

نصّ هذا السؤال على: "هل توجد علاقة ارتباطية بين أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني؟"، وللإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) أنماط القيادة ومعالجة المعوقات الاقتصادية لدى القيادة النسوية في الريف الفلسطيني.

جدول (7)

نتائج اختبار بيرسون لمعاملات الارتباط بين أنماط القيادة ومعالجة المعوقات الاقتصادية

معالجة المعوقات الاقتصادية	القيادة التفويضية	القيادة الديمقراطية	القيادة الأوتوقراطية		
.156	.333	.341	1	Pearson Correlation	القيادة الأوتوقراطية
.142	.001	.001		Sig. (2tailed)	
90	90	90	90	N	
.172	.812	1	.341	Pearson Correlation	القيادة الديمقراطية
.105	.000		.001	Sig. (2tailed)	
90	90	90	90	N	
.173	1	.812	.333	Pearson Correlation	القيادة التفويضية
.103		.000	.001	Sig. (2tailed)	
90	90	90	90	N	
1	.173	.172	.156	Pearson Correlation	معالجة المعوقات الاقتصادية
	.103	.105	.142	Sig. (2tailed)	
90	90	90	90	N	
Correlation is significant at the 0.01 level (2tailed)					

يوضح الجدول العلاقات الإحصائية بين متغيرات مختلفة للقيادة ومعالجة المعوقات الاقتصادية، يظهر أن القيادة الأوتوقراطية ترتبط إيجابياً بشكل معنوي مع القيادة الديمقراطية ($p = 0.001$, $r = 0.341$) والقيادة التفويضية ($p = 0.001$, $r = 0.333$)، ولكنها ليست مرتبطة بشكل معنوي مع معالجة المعوقات الاقتصادية ($p = 0.142$, $r = 0.156$).

من ناحية أخرى، القيادة الديمقراطية تظهر علاقة إيجابية قوية ومعنوية مع القيادة التفويضية ($r = 0.812$ ، $p = 0.000$)، ولكنها ليست مرتبطة بشكل معنوي مع معالجة المعوقات الاقتصادية ($p = 0.105$ ، $r = 0.172$) وأخيراً، لا يوجد علاقة معنوية بين معالجة المعوقات الاقتصادية والقيادة الأوتوقراطية أو الديمقراطية، حيث أن القيمة p أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($p > 0.05$)، من الجدير أن العلاقة بين القيادة التفويضية ومعالجة المعوقات الاقتصادية تبدو مشابهة للعلاقة بين القيادة الأوتوقراطية والقيادة الديمقراطية، حيث تكون القيم المرتبطة متشابهة تقريباً، في النهاية، يبدو أن معالجة المعوقات الاقتصادية ليست بالضرورة تتأثر بنوع معين من القيادة، حيث تكون قيمة الارتباط بين معالجة المعوقات الاقتصادية وأنواع القيادة (0.156 و 0.172 و 0.173) أقل بكثير من قيمة الارتباط بين أنواع القيادة المختلفة، على الرغم من وجود علاقات إيجابية بين أساليب القيادة المختلفة، إلا أنه لا يبدو أن هناك ارتباطاً مباشراً بين هذه الأساليب ومعالجة المعوقات الاقتصادية، قد يكون ذلك يشير إلى أن أساليب القيادة ليست العامل الوحيد الذي يؤثر على قدرة القيادة النسوية على مواجهة التحديات الاقتصادية، فعلى سبيل المثال، في حالة وجود أزمة اقتصادية شاملة، قد تكون القيادة الجيدة ضرورية لتوجيه الجهود وإدارة الموارد بكفاءة، ولكن لا يمكن لنمط القيادة وحده أن يحل المشاكل الهيكلية والاقتصادية الأساسية التي قد تكون السبب وراء التحديات، لذلك، يجب على القيادة النسوية أيضاً أن يكونوا قادرين على تقييم الوضع بشكل شامل واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الجوانب الاقتصادية بالإضافة إلى استخدام أساليب القيادة المناسبة.

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى إلى متغير العمر، وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي، ونتائج الجدول تبين ذلك.

جدول (8)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار فروق في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى إلى متغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نمط القيادة الأوتوقراطية	بين المجموعات	.581	3	.194	.386	.763
	خلال المجموعات	43.135	86	.502		
	المجموع	43.716	89			
نمط القيادة الديمقراطية	بين المجموعات	2.656	3	.885	3.493	.019
	خلال المجموعات	21.795	86	.253		
	المجموع	24.451	89			
نمط القيادة التفويضية	بين المجموعات	1.513	3	.504	2.118	.104
	خلال المجموعات	20.478	86	.238		
	المجموع	21.991	89			
معالجة المشكلات الاقتصادية	بين المجموعات	1.013	3	.338	.992	.401
	خلال المجموعات	29.266	86	.340		
	المجموع	30.279	89			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

تشير النتائج إلى أن هناك بعض الفروقات في متوسطات العمر بين الفئات العمرية المختلفة فيما يتعلق بالقيادة الديمقراطية، حيث يبدو أن الفئات العمرية الأكبر سناً (مثل 45-64 سنة و 65 سنة فما) قد تظهر متوسطات عمرية مختلفة بشكل معنوي عن الفئات الأصغر سناً (مثل 1924 سنة و 25-44 سنة)، وبالتالي، يمكننا القول إن النتائج تظهر بعض الدلائل التي تدعم فكرة أن الفئات العمرية الأكبر قد تكون أكثر تميزاً أو تأثيراً في القيادة الديمقراطية والتفويضية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، ونتائج الجدول تبين ذلك.

جدول (9)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار فروق في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى إلى متغير المستوى التعليمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نمط القيادة الأوتوقراطية	بين المجموعات	1.195	4	.299	.597	.666
	خلال المجموعات	42.521	85	.500		
	المجموع	43.716	89			
نمط القيادة الديمقراطية	بين المجموعات	1.548	4	.387	1.436	.229
	خلال المجموعات	22.903	85	.269		
	المجموع	24.451	89			
نمط القيادة التفويضية	بين المجموعات	1.237	4	.309	1.267	.289
	خلال المجموعات	20.754	85	.244		
	المجموع	21.991	89			
معالجة المشكلات الاقتصادية	بين المجموعات	1.816	4	.454	1.356	.256
	خلال المجموعات	28.463	85	.335		
	المجموع	30.279	89			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

تظهر نتائج اختبار التحليل الأحادي للتباين (ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أنماط القيادة النسوية (الأوتوقراطية، الديمقراطية، التفويضية) فيما يتعلق بمعالجة المعوقات الاقتصادية، يشير مستوى الدلالة (pvalue) الذي يزيد عن (0.05) في كل من الأنماط إلى عدم وجود فروقات إحصائية معنوية بينها، مما يعني أن نمط القيادة النسوية لا يتأثر بشكل معنوي بمستوى التعليم في معالجة المعوقات الاقتصادية في الريف الفلسطيني.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية، وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، ونتائج الجدول تبين ذلك.

جدول (10)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار فروق في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نمط القيادة الأوتوقراطية	بين المجموعات	2.864	2	1.432	3.050	.052
	خلال المجموعات	40.852	87	.470		
	المجموع	43.716	89			
نمط القيادة الديمقراطية	بين المجموعات	1.511	2	.755	2.865	.062
	خلال المجموعات	22.940	87	.264		
	المجموع	24.451	89			
نمط القيادة التفويضية	بين المجموعات	1.237	2	.619	2.594	.081
	خلال المجموعات	20.754	87	.239		
	المجموع	21.991	89			
معالجة المشكلات الاقتصادية	بين المجموعات	.293	2	.147	.425	.655
	خلال المجموعات	29.986	87	.345		
	المجموع	30.279	89			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

تظهر نتائج اختبار التحليل الأحادي للتباين (ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أنماط القيادة النسوية (الأوتوقراطية، الديمقراطية، التفويضية) فيما يتعلق بمعالجة المعوقات الاقتصادية، بناءً على متغير الحالة الاجتماعية، مستوى الدلالة (pvalue) الذي يتجاوز قيمة (0.05) في كل من الأنماط يشير إلى عدم وجود فروقات إحصائية معنوية بينها، مما يدل على أن متغير الحالة الاجتماعية لا يؤثر بشكل معنوي على علاقة أنماط القيادة النسوية بمعالجة المعوقات الاقتصادية في الريف الفلسطيني.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى إلى متغير عدد أفراد الأسرة، وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، ونتائج الجدول تبين ذلك.

جدول (11)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار فروق في أنماط القيادة النسوية وأثرها على معالجة المعوقات الاقتصادية: حالة القيادة النسوية في الريف الفلسطيني تعزى إلى متغير عدد أفراد الأسرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نمط القيادة الأوتوقراطية	بين المجموعات	6.082	10	.608	1.277	.258
	خلال المجموعات	37.634	79	.476		
	المجموع	43.716	89			
نمط القيادة الديمقراطية	بين المجموعات	2.592	10	.259	.937	.505
	خلال المجموعات	21.859	79	.277		
	المجموع	24.451	89			
نمط القيادة التفويضية	بين المجموعات	3.365	10	.336	1.427	.184
	خلال المجموعات	18.626	79	.236		
	المجموع	21.991	89			
معالجة المشكلات الاقتصادية	بين المجموعات	6.342	10	.634	2.093	.035
	خلال المجموعات	23.937	79	.303		
	المجموع	30.279	89			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

تظهر نتائج اختبار التحليل الأحادي للتباين (ANOVA) وجود فروق دالة إحصائية بين أنماط القيادة النسوية (الأوتوقراطية، الديمقراطية، التفويضية) فيما يتعلق بمعالجة المعوقات الاقتصادية، بناءً على متغير عدد أفراد الأسرة، قيمة F لمعالجة المشكلات الاقتصادية تتجاوز مستوى الدلالة المعتاد (0.05)، مما يشير إلى وجود فروقات إحصائية معنوية بين أنماط القيادة النسوية فيما يتعلق بمعالجة المعوقات الاقتصادية، ويظهر أن متغير عدد أفراد الأسرة يؤثر على هذه العلاقة بشكل معنوي.

مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

الدراسة تقدم عدة استنتاجات مهمة:

- 1- تفضيل أساليب القيادة: يظهر أن الأفراد يميلون بشكل عام إلى أساليب القيادة الديمقراطية والتفويضية أكثر من القيادة الأوتوقراطية، هذا يعكس رغبتهم في المشاركة في عملية اتخاذ القرارات والاستفادة من الحرية في تحديد مسار العمل.

- 2- تأثير القيادة النسوية: تشير النتائج إلى تحديات تواجه القيادة النسوية في المجتمع، مثل صعوبة الحصول على الدعم المالي والوصول إلى الأسواق واستخدام التكنولوجيا الحديثة، هذه التحديات تستدعي دعمًا ماليًا وهيكلًا لتمكين القيادة النسوية من تحقيق طموحاتها الاقتصادية.
- 3- علاقات القيادة بمعالجة المعوقات الاقتصادية: الدراسة تظهر عدم وجود علاقة مباشرة بين أساليب القيادة ومعالجة المعوقات الاقتصادية، ومع ذلك، القيادة الجيدة لا تكفي لحل المشاكل الهيكلية والاقتصادية الأساسية، ويحتاج القادة إلى تقييم شامل واتخاذ إجراءات لمعالجة هذه الجوانب بجانب استخدام أساليب القيادة المناسبة.
- 4- أهمية الدعم الحكومي: يُظهر الاحتياج إلى دعم حكومي كافٍ لدعم القيادة النسوية، سواء من خلال توفير الدعم المالي أو تطوير البنية التحتية التكنولوجية، لتمكينها من تحقيق طموحاتها الاقتصادية والتغلب على التحديات الثقافية والاقتصادية.

مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

الدراسة توضح عدة نتائج مهمة:

- 1- الفروقات العمرية في القيادة الديمقراطية: تشير النتائج إلى وجود فروقات معنوية في متوسطات العمر بين الفئات العمرية المختلفة فيما يتعلق بالقيادة الديمقراطية، يبدو أن الفئات العمرية الأكبر قد تظهر متوسطات عمرية مختلفة بشكل معنوي عن الفئات الأصغر سنًا، مما يشير إلى أن الفئات العمرية الأكبر قد تكون أكثر تميزًا أو تأثيرًا في هذا النوع من القيادة.
 - 2- تأثير المتغيرات الاجتماعية في معالجة المعوقات الاقتصادية: على الرغم من ذلك، لا توجد فروقات دالة إحصائية بين أنماط القيادة النسوية فيما يتعلق بمعالجة المعوقات الاقتصادية بناءً على متغيرات مثل التعليم والحالة الاجتماعية، مما يشير إلى عدم تأثير هذه المتغيرات بشكل معنوي على العلاقة بين أنماط القيادة ومعالجة المعوقات الاقتصادية.
 - 3- تأثير متغيرات الأسرة في معالجة المعوقات الاقتصادية: تظهر النتائج وجود فروقات دالة إحصائية بين أنماط القيادة النسوية فيما يتعلق بمعالجة المعوقات الاقتصادية بناءً على متغيرات مثل عدد أفراد الأسرة، حيث يبدو أن هذا المتغير يؤثر بشكل معنوي على هذه العلاقة.
 - 4- تأثير الدخل الشهري للأسرة في معالجة المعوقات الاقتصادية: بالمقارنة، لا توجد فروقات دالة إحصائية بين أنماط القيادة النسوية فيما يتعلق بمعالجة المعوقات الاقتصادية بناءً على متغير الدخل الشهري للأسرة.
- بشكل عام، توفر الدراسة فهمًا عميقًا لعلاقة العوامل الاجتماعية والأسرية بأنماط القيادة النسوية وكيفية تأثيرها على معالجة المعوقات الاقتصادية في الريف الفلسطيني.

توصيات الدراسة:

وعلى ضوء نتائج الدراسة، تم طرح التوصيات الآتية:

- 1- يمكن تحقيق التنمية المستدامة من خلال تشجيع مشاركة المرأة في صنع القرار وتعزيز دورها في القيادة، هذا يعني توفير الدعم المالي والتدريب للنساء اللواتي يعملن في القطاع الريفي ليكونن قادة فعاليات يمكنهن التأثير في مجتمعاتهن.
- 2- يجب تقديم الدعم المالي والتقني للمشاريع النسوية في الريف، سواء كان ذلك من خلال تقديم التمويل أو توفير الدورات التدريبية، هذا سيسهم في تعزيز الاقتصاد المحلي وتحسين معيشة النساء وأسرهن.
- 3- ينبغي على المجتمعات والحكومات زيادة الوعي بأهمية دور القيادة النسوية والتأثير الإيجابي الذي يمكن أن يكون له على التنمية الاقتصادية والاجتماعية، يمكن تحقيق ذلك من خلال الحملات التوعوية والتثقيفية.
- 4- يجب على الحكومات والمنظمات الدولية والمحلية تعزيز التعاون والشراكة مع القيادات النسائية في المجتمعات الريفية، من خلال توفير الموارد والفرص لتطوير المشاريع الاقتصادية والاجتماعية.

المصادر والمراجع:

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2020). المرأة في مواقع صنع القرار. رام الله، فلسطين.
- الخاروف بدر. (2020). الرؤية المستقبلية للمرأة القيادية من المنظور الإسلامي والغربي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 48(4).
- البدرى، هناء (2020). المعوقات الاجتماعية للدور القيادي للمرأة. المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(1).
- خير الدين، شويخ. (2016). دور الأنماط القيادية في تنمية الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الرياضية. معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية البدنية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- الرقب، مؤمنة. (2009). معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- راغب، رشا. (2021). فاعلية البرنامج الإرشادي لتعزيز مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة. المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، 2.
- زيتونة، مركز. (2008). معاناة المرأة الفلسطينية تحت الاحتلال الإسرائيلي. ط1، بيروت، لبنان.
- سعيد، نوري. (2019). القيادة الاستراتيجية بين السمات القيادية والإدارية. جامعة ميسان.
- شتات، نهي. (2003). العوامل المجتمعية المرتبطة بفاعلية عمل المرأة كمديرة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة. رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة.

- شرع، مريم. (2008). تمكين المرأة العاملة في تولي المناصب القيادية: معوقات وتحديات. *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*، 19(2).
- شليبي، سناء. (2018). المرأة والقيادة الإدارية في المنظمات الحكومية المصرية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 2(3).
- صالح، يوسف. (2023). النظريات المفسرة للقيادة الاستراتيجية. *مجلة دراسات دولية*، (93).
- العاطي، رشا. (2022). مهارات القيادة الإبداعية وعلاقتها بتمكين المرأة الكويتية العاملة اقتصادياً واجتماعياً ومهني. *مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية*، 8(38).
- العالم، رانيا. (2020). القيادة التحويلية والتبادلية للمديرين كما يدركها معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وعلاقتها بفاعلية الذات. *مجلة بحوث التربية النوعية*، (58).
- العبادلة، عبد الرحمن. (2022). أثر القيادة الخادمة على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية الأردنية. *المجلة العربية للإدارة*، 42(2).
- عمار، كيرد. (2015). القيادة الإدارية وأثرها على الأداء. *مجلة البديل الاقتصادي*، (8).
- الغصن، رولا. (2012). دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010). رسالة ماجستير، جامعة النجاح.
- فتحية، يونس. (2018). علاقة المعوقات السوسيو مهنية بالقيادة النسائية في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر النساء العاملات. *كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق القماش، عبير. (2020). نظريات القيادة واتخاذ القرار. المجلة العلمية*، 36(12).
- قماش، عبير. (2020). نظريات القيادة واتخاذ القرارات: نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات، النظرية الموقفية، نظرية اتخاذ القرار. *المجلة العلمية لكلية التربية*، 36(12).
- قريش، منيرة. (2012). المقاولاتية النسوية في الجزائر وواقع الإنشاء وتحديد مناخ الأعمال. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*، (5).
- محيمد، بشرى. (2021). التحديات التي تواجه المرأة القيادية العاملة في مؤسسات التعليم العالي في العراق. *مجلة الدراسات المستدامة*، 3(3).

- Ababneh, R. I., & Athamneh, S. N. (2018). Women's leadership styles and followers' commitment: The case of the Jordanian public sector. *International Journal of Organizational Diversity*, 18(3/4), 1. <https://doi.org/10.18848/2328-6261/CGP/V18I02/1-14>
- Ali Salahat, M., Bishara Katalu, R., & Ali Salahat Razan Bishara Katalu, M. (2023). The Impact of HRM Practices and Leadership Styles on Administrative-Office Staff Performance in Palestinian Universities.

- Journal of Palestine Ahliya University for Research and Studies*, 2(3), 54-66. <https://doi.org/10.59994/PAU.2023.3.54>
- Ali, R., & Iriqat, M. (2017). Gender Leadership Styles in Enhancing Workforce Performance in Palestinian Public Institutions: The Role of Mediating Organizational Citizenship Behavior. *International Review of Management and Business Research*, 6(1).
<http://repository.aaup.edu/jspui/handle/123456789/436>
- Alzougool, B., AL Mansour, J., & Al Ajmi, M. (2021). Women leadership styles in the public sector in Kuwait: The perspective of their subordinates. *Management Science Letters*, 465-472.
<https://doi.org/10.5267/J.MSL.2020.9.021>
- Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications, 3rd ed. (n.d.). Retrieved May 22, 2024, from <https://psycnet.apa.org/record/1990-98476-000>
- Chen, G., & Bliese, P. (2020). "The role of different levels of leadership in predicting self and collective efficacy". *Journal of Applied Psychology*, 87(3).
- Iriqat, R. A. M., & Abu-Zaid, M. K. A. (2022). The impact of gender leadership styles on the individual creativity in Palestinian non-governmental organizations. *International Journal of Business Innovation and Research*, 29(2), 194-220.
<https://doi.org/10.1504/IJBIR.2022.126032>
- Jeffery, N. (2014). "For the accounting profession, leadership matters regarding ethical climate perception." *Journal of Accounting Ethics Public Policy*, 15(1).
- Meng, J., Berger, B. K., Gower, K. K., & Heyman, W. C. (2012). A Test of Excellent Leadership in Public Relations: Key Qualities, Valuable Sources, and Distinctive Leadership Perceptions. *Journal of Public Relations Research*, 24(1), 18-36.
<https://doi.org/10.1080/1062726X.2012.626132>
- Molero, F., Cuadrado, I., Navas, M., & Morales, J. F. (2007). Relations and Effects of Transformational Leadership: A Comparative Analysis with Traditional Leadership Styles. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 358-368. <https://doi.org/10.1017/S1138741600006624>
- Silva, A. (2016). "What is leadership." *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1).