

البحث الأول:

**الصلابة النفسية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المرأة المصرية القيادية
التربوية المعيلة وغير المعيلة (دراسة سيكومترية - إكلينيكية)**

إعداد :

أ.د/ زينب محمود شقير

أستاذ الصحة النفسية والتربية الخاصة

رئيس قسم الصحة النفسية (الأسبق)

كلية التربية جامعة طنطا

الصلابة النفسية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المرأة المصرية القيادية التربوية المعيلة وغير المعيلة (دراسة سيكومترية - إكلينيكية)

أ.د/ زينب محمود شكير

أستاذ الصحة النفسية والتربية الخاصة

رئيس قسم الصحة النفسية (الأسبق)

كلية التربية جامعة طنطا

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الصلابة النفسية واتخاذ القرار والفروق بين المرأة القيادية المعيلة والقيادية غير المعيلة في كلا المتغيرين ، والوصول إلى أهم ديناميات الشخصية التي تساهم في قدرة المرأة القيادية المعيلة على اتخاذ القرار من خلال دراسة حالة لبعض الحالات ، و الوقوف على الفروق في ديناميات الشخصية بين المرأة القيادية المعيلة مرتفعة الصلابة النفسية واتخاذ القرار والأخرى القيادية المعيلة منخفضة الصلابة النفسية واتخاذ القرار. شملت عينة الدراسة الوصفية ٦٠ سيدة من القيادات التربوية (مديرات مدارس) بالمدارس الإعدادية بمحافظة الغربية ، وكانت مناصفة بين المعيلات بسبب وفاة الزوج وغير المعيلات. بينما تكونت عينة الدراسة الكلينيكية من قيادية معيلة الأعلى ارتفاعاً للدرجات في الصلابة النفسية وأبعادها ومرتفعة أيضاً في درجة اتخاذ القرار ، وقيادية معيلة أيضاً الأعلى انخفاضاً في المتغيرين ، وأسفرت نتائج الدراسة الوصفية عن وجود فروق دالة بين مجموعتي الدراسة لصالح عينة القيادات التربوية من غير المعيلات في الصلابة النفسية وأبعادها الثلاثة وعدم وجود فروق بينهما في اتخاذ القرار، كما أظهرت نتائج الدراسة الكلينيكية بعض الديناميات الشخصية التي ساهمت في اتخاذ القرار لدى الحالات ، وعن تأثر انخفاض درجة الحالة المعيلة في اتخاذ القرار والصلابة النفسية إلى نظرتها السلبية للحياة وتعرضها لظروف أسرية وعلاقات مضطربة في حياتها الأسرية قبل وبعد زوجها .

كلمات مفتاحية: صلابة نفسية - اتخاذ قرار - امرأة معيلة - قيادة تربوية

Psychological Hardiness and its relationship with decision-making among Egyptian women's Educational leadership with Female – Headed Household and non Female – Headed Household (psychometric - Clinical Study)

Prof. Zeinab Mahmoud Shokair

Abstract

The study aimed to identify the correlation between psychological hardiness and decision-making, and the differences Egyptian women's Educational leadership with Female – Headed Household and non Female – Headed Household in the two variables, and to identify the differences in psychodynamics between women's Educational leadership with Female – Headed Household with high and low Psychological Hardiness , and the role of psychological Hardiness and level of leading women in their ability to challenge and decision-making, The descriptive study sample included 60 women from the educational leaders (school principals) in the preparatory schools in Gharbia Governorate, and they were equally divided between the with Female – Headed Household due to the death of the husband and non Female – Headed Household , the clinical study sample: the head of a school of high psychological hardiness and decision-making , and others with low psychological hardiness and decision-making with Female – Headed

Household. The results of the study: - There are no statistically significant differences between the two groups: women's Educational leadership with Female – Headed Household and its non- Female – Headed Household in Psychological Hardiness in the total degree of psychological hardiness and its three dimensions (commitment – control – challenge) and there are no differences between them in decision-making. - that the leading women if they enjoy a high psychological hardiness be able to challenge and confrontation and steadfastness and is characterized by commitment and respect for others and respect for dates and has self- confidence in itself enables them to succeed in life and complete the process of caring for children after the loss of the husband, and succeed in her career and may reach up (Even if it is a compensation for hidden and unconscious feelings of deficiency that always prompts her not to fear failure and to continue her career in a positive way), and then stand out and occupy a prominent position in her community that makes the community around her pay tribute to her efficiency and success in life.

Key words : Psychological Hardiness - Decision-making - Female – Headed Household - Educational Leadership

• المقدمة والخلفية النظرية :

هناك مَنْ ينظر إلى دور المرأة في التربية على أنه لا يوجد فرق بين الذكر والأنثى. فعندما نتحدث عن موضوع التربية الذي هو الإنسان نجد أن هناك مربياً ومربية... هذا الإنسان علينا أن نربيه ليربي نفسه ويربي غيره وأن ينمي الكون من حوله.

كما ينظر العديد من الناس عن دور المرأة في التنمية، فلا فرق أيضاً بين إنسان وإنسان عندما يتواصل هذا الإنسان مع الكون بالتنمية، لا فرق بين الذكر والأنثى، فكلاهما واقف في ميدان التنمية في مستوى واحد، كما وفقاً في السوية نفسها في ميدان التربية... فليس الفيصل الجنس، لا... بل الفيصل الكفاءة والأهلية والافتقار.

وهناك ملامح تشكل منظومة المرأة في المنظور الإسلامي، هذه الملامح هي:

- ◀ الرجل والمرأة من أصل واحد ولا خلاف .
- ◀ المرأة شخصية مستقلة فلا اندراج ولا اندماج .
- ◀ المرأة تشارك وتساهم في الحياة الاجتماعية .
- ◀ المرأة تشارك في النشاط السياسي – فأنى لكم منعها ؟
- ◀ المرأة ذات أهلية كاملة ولا خلاف .

فالمرأة تشملها كرامة الإنسانية مثلها مثل الرجل تماماً، ولا فرق بينه وبينها في الإنسانية إلا بالتقوى، حتى يكون بناء المجتمع قوياً وبالتالي يتحقق العدل والتعاون، وهو الهدف من الاستخلاف في الأرض والتكليف والجزاء والعقاب .

فكانت المرأة هي أول من صدّق الرسول عليه الصلاة والسلام في رسالته وساندته في محنته . عملت كتاجرة ونجحت في تجارتها ببراعة، أم المؤمنين السيدة

خديجة بنت خويلد رضي الله عنها ، كانت تمتلك القوافل وتتاجر بها بين اليمن والشام في رحلتي الشتاء والصيف ، نالت احترام أهل مكة لمكانتها وفضلها ، أعجبت بأمانة وذكاء سيد المرسلين عليه الصلاة والسلام فطلبت منه صلى الله عليه وسلم أن يعمل لديها ومساعدتها في تجارتها ، فكانت رضي الله عنها زوجته المخلصة ، والأم الفاضلة ، وسيدة الأعمال الناجحة رضي الله عنها وأرضاها ، سيدة من سيدات نساء الجنة ، مَثَلْنَا الأعلى وقدوة لنا جميعا نحتذي بها .

وعن دور المرأة القيادي، ... دورها في قيادة التربية وعملية التنمية ، وقيادة المجتمع سياسيا ، فهناك معايير محددة للدور القيادي للمرأة ، فبالرغم أن الإسلام دعا إلى التساوي في الحقوق والواجبات بين كل الناس ذكورا وإناثا ، وهذا لا يعني التماثل والتطابق وإنما يُقصد منه رعاية الكفاءات وتقديرها وإعطاؤها حقا بغض النظر عن مصدرها ، وأن المرأة لا تقود المجتمع الأكبر أو ترأسه ، ولكن لها مكانتها الاجتماعية من خلال ممارستها الدور القيادي الأصغر : مديرة جامعة - وزيرة - عميدة كلية (وهذه تمثل أعلى المناصب الإدارية) - مديرة شركة أو مؤسسة : كالمدارس والمعاهد - وكالة - رئيسة قسم في أي مؤسسة ، ممثلة في الحزبيات ... وغيرها).

من هنا نجد أن المرأة لها قدرة وقابلية كبيرة للقيادة ، ولكن النظرة المجتمعية القاصرة اتجاه المرأة ودورها ، كانت سببا في ابتعاد الكثير من النساء عن القيادة ومجالاتها . برغم أن المرأة القائدة شخصية فريدة من نوعها ، قوية في قراراتها ، حنونة في علاقاتها ، متقنة لعملها ، صبورة ومبدعة في تحقيق أهدافها ، ذكية ومتميزة في تواصلها وتأثيرها في الآخرين .

وعليه فدرجة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي تعتبر إحدى أهم المعايير المستخدمة لقياس مدى تقدم المجتمعات وتطورها خاصة في إطار الاهتمام بالتنمية البشرية المستدامة التي تقوم على تنمية ملكات وقدرات الأفراد إلى أقصى حد ممكن .

• مقومات الإبداع الإداري وتفعيل الدور القيادي للمرأة:

ولقد تطور الدور القيادي للمرأة المصرية في السنوات الأخيرة ، وأصبحت تتقلد مناصب مهمة في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة وفي مؤسسات المجتمع المدني ، إيمانا منها وإصرارا على أن يكون لها الدور القيادي الحقيقي الذي يحقق للمرأة الدور المنشود كشريك فاعل والذي يُسهم في دفع عجلة التنمية لبلادنا الحبيبة . وهناك أمثلة كثيرة لإنجازات المرأة المصرية محليا وعالميا . ومن أبرز ملامح تطور الدور القيادي للمرأة المصرية مؤخرا هو نجاحها في الدور القيادي الذي كُلِّفَ به من قبل القيادة الساسية . حيث تقلدت مناصب قيادية بالوزارات المختلفة والجامعات والمعاهد العليا والمدارس وغيرها من المؤسسات الحكومية والخاصة ، وفي هذه الفترة تهيأ المجتمع من رجال ونساء وأدرك ضرورة اشتراك المرأة الفاعلة في مواقع اتخاذ القرار . وليس هذا بالعهد الجديد على المرأة المصرية ، (شقيز، ١٩٩١).

ولقد ذُكر في تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٥م نحو نهوض المرأة في الوطن العربي . وأن هذا التقرير يُعتبر ثمرة جهد تعاوني بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الدول المتحدة الإنمائية ، نقلا عن هذه الدراسة فإن " عدم استغلال رأس المال البشري خاصة النساء ذات التعليم المرتفع يكبح نحو الاقتصاد ويهدر الطاقات والاستثمارات الكبيرة والتي كان من الممكن أن تساهم في تحقيق التنمية للجميع " (تقرير التنمية الإنسانية العربية / توظيف القدرات البشرية ، ٨) ، كما ذُكر بأن قلة المشاركة الاقتصادية للمرأة يؤدي إلى تدني الدخل وبالتالي إلى عدم القدرة على توفير مستويات معيشة مقبولة .

إذن تعتبر المرأة مصدراً هاماً للنهوض بالوطن ويجب الاستفادة منه بالشكل المطلوب كثروة بشرية . وفي حال إعطائها الفرصة وتوظيف الطاقة النسائية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فإن ذلك يزيد من إمكانية الاقتصاد الوطني على التنمية المستدامة . علما بأنه من أهم مقومات الإبداع الإداري هو توفير الدور القيادي الفاعل للمرأة والبيئة الداعمة للمرأة المصرية عن طريق ما يلي :

« أولاً : اكتشاف القيادات النسائية الشابة وذلك بالتفاعل والتواصل والاستماع للأفكار المبدعة وتشجيعها على البحث والاختراع في المدارس والجامعات .

« ثانياً : تمكين هذه القيادات النسائية من خلال تنويع المجالات وتوسيع رقعة الاختيارات التخصصية للمرأة في التعليم العالي لتأهيلها وإعدادها لدور أكثر فعالية وتنوعاً في المجتمع والنشاط الاقتصادي ، لمواجهة متطلبات التقدم والتطور الذي تشهده مصر في المجالات المختلفة .

« ثالثاً : تطوير المهارات الشخصية من خلال برامج التدريب والتعليم المستمر وتشجيع المبادرات الإبداعية وحث الثقة في النفس .

« رابعاً : وضع خطة استراتيجية توائم مخرجات التعليم والتدريب مع الفرص المتاحة وربطها بسوق العمل .

« خامساً : توعية المجتمع عن طريق الإعلام والمؤسسات الحكومية بضرورة إشراك المرأة كعضو فاعل في المجتمع وحث روح التفاؤل في الأجيال القادمة .

« سادساً : وضع الآليات الصحيحة لإمكانية تطبيق القرارات الحكومية الصادرة بخصوص تعزيز دور المرأة في المؤسسات الحكومية والخاصة ، مثل المرونة في إجراءات تنقل السيدات بين المدن المختلفة وخاصة ذوي المناصب القيادية ، وتطوير الخدمات المساندة من وسائل تنقل بديلة للمرأة ، وأيضا إنشاء دور حضائية - لرعاية أولادها أثناء فترة العمل الرسمية - في هذه المؤسسات .

« سابعاً : منحها الصلاحيات الكافية والمهام والمسؤوليات والالتزام بالاحتراف والمثابرة ، لكي تتمكن المرأة من المشاركة بفعالية في صياغة القرارات في مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة .

« ثامناً : زيادة عدد المؤسسات التي تقدم الدعم الاستشاري والمعنوي بخصوص حاضنات الأعمال و توعية المرأة بعمود العمل وما تنص عليه البنود من حقوق لها والتزامات عليها .

«تاسعاً: تسهيل الأنظمة والإجراءات التي تعتبر بعضاً منها من أهم العقوبات المعيقة لتطور مجال الاستثمار للمرأة، والذي يعتبر الإسهام الحقيقي في تنمية الاقتصاد وإتاحة الفرصة الأكبر للمرأة لاستثمار مدخراتها الكبيرة المعطلة.

«عاشراً: التحلي بالصبر والإصرار على العمل المثقن وتحمل المسؤولية، وتعزيز سبل التواصل والتعبير عن الرأي.

ومن أروع مظاهر الإبداع للمرأة المصرية هو إصرارها على التواجد، وشجاعتها على المضي قدماً بما تريد أن تنجزه، فأصبحت نموذج القيودة الذي يساعد على إرساء المبادئ والأخلاقيات العالية في المجتمع. فتعلمت وعلمت وكافحت وعملت، وربت الأجيال متسلحة بدينها وقيمها، حبا لأرضها ووطنها وتعزيزاً لروح الولاء والعطاء والانتماء.

• المرأة المعيلة :

إن مشكلة المرأة المعيلة لا تقتصر على مجتمع دون آخر، بل هي موجودة في كافة المجتمعات الإنسانية من دول متقدمة ونامية ومن قارات آسيا إلى أوروبا إلى أفريقيا وأمريكا اللاتينية، ولكن من الملاحظ وجود تنوع كبير في معدل انتشار الأسر التي تعولها النساء داخل كل منطقة على حدة في العالم، فقبل عام ١٩٨٠ تراوحت نسبة الأسر التي تعولها المرأة في أمريكا اللاتينية وأفريقيا بين ١٪ وما يزيد على ٤٠٪، وفي آسيا تراوحت النسبة في إطار أضيق وعلى مستوى أقل، وفي البلدان المتقدمة تراوحت نسبة الأسر التي تعولها النساء خلال فترة الثمانينيات من القرن الماضي بين ١٦٪ إلى ٣٨٪ في النرويج، ومن المتوقع - نظراً لوجود العوامل التي أدت لزيادة هذه الظاهرة - أن تزداد هذه النسبة في الوقت الحالي حيث تشير كل الدلائل إلى ذلك (حجازي : عبد المقصود ، ٢٠٠٣ ، ٢١).

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى ما للعوامل الديموجرافية والاقتصادية والثقافية من أثر بالغ على زيادة انتشار ظاهرة المرأة المعيلة وزيادة في الأشكال الجديدة من الحياة العائلية غير التقليدية (Cuevas Hernandez, et al. ,2009 , 331).

ونظراً لما تعانيه المرأة المعيلة من ضغوط ناجمة عن كونها معيلة لأسرتها، بجانب خروجها لميدان العمل والذي قد تصل فيه لدور قيادي هام، مما يجعلها تعيش صراع الأدوار المتعددة التي تمارسها، كان عليها أن تتسلح بقدر وافر من الصلابة النفسية التي تساعد في التصدي لأدوارها المتعددة بصمود ونجاح، ويجعلها قادرة على التحدي والحسم واتخاذ القرارات الناجحة وحل المشكلات التي تواجهها في حياتها الاجتماعية وكذلك الوظيفية بعقلانية وموضوعية.

• مشكلة الدراسة :

تكاد تقترب مشاركة المرأة العربية من النصف من إجمالي عدد القوى العاملة في الوطن العربي، إلا أن هذا المورد والعنصر الاقتصادي الهام والحيوي من نواحي

اقتصادية يعاني هدرًا وعدم استغلال في طاقاته الإنتاجية وعدم توظيفها بصورة كاملة وكفاءة ، فالمرأة أهمية في تأثيرها على الكفاءة الإنتاجية وتحقيقها القدرات التنافسية.

وبالرغم من نتائج الأبحاث والدراسات التي تشير إلى جدارة المرأة وكفاءتها وتفوقها أحيانا على الرجل، إلا أن الفجوة ما زالت واسعة بين إمكانات المرأة وقدرتها وما تطمح إليه من جهة، وبين ما يجسده الواقع العملي مؤسسيا وإداريا من جهة أخرى ، فالتمثيل غير المتكافئ للمرأة في المراكز الإدارية العليا سواء في المؤسسات العامة والتربوية أو منظمات الأعمال الخاصة لا زال هو السائد ، ففي العديد من الدول - من بينها مصر - ما زال عدد النساء في المراكز الوظيفية العليا ضئيلا مقارنة مع أعداد الرجال (Yang, 1998). برغم أن المرأة أكثر ميلا إلى خلق علاقات إنسانية أكثر نجاحا من الرجل داخل التنظيم الإداري ، كما أنها أكثر قدرة من الرجل على التعامل مع التغير والتغاير وذلك لأسلوبها المرن في القيادة (علي : ٢٠٠٣).

ومن خلال التحديات التي تواجهها المرأة القيادية من تمييز بينها وبين الرجل في المجتمعات العربية عامة ، نجد أنها تحتاج لدعم القيم الإنسانية كالحرية واحترام العقل التي نصت عليها تعاليم الشريعة الإسلامية وباقي الأديان السماوية الأخرى. فللمرأة بشكل عام عدة أدوار ومهام ، وعندما تكون هذه المرأة قائدا فمستولياتها تتضاعف ، لأنها ستكون بمثابة الموجه الأساسي لكل المحيطين بها، والساهرة بجانب الرجل على تأسيس الأسرة القيادية ونشر ثقافة القيادة في المجتمع. وعلى الرغم من أهمية الدور الذي تقوم به المرأة ، ومن تعدد أدوارها في المنزل والعمل ، ويزداد الأمر تعقيدا عندما تكون المرأة معيلة لأبناء وأسرة بعد غياب الأب ، وعندما تحتل المرأة عمل قيادي في عملها .

ولأن العمل الإداري يتطلب إصدار قرارات مناسبة في الوقت المناسب ووضعها موضع التنفيذ وكفاءة في التنافس، فقد يكون هناك احتمال بتأثر دور المرأة القيادية عندما تكون معيلة لأسرة وأبناء بقصور في اتخاذ قرارات حاسمة في بعض مواقف العمل بما يجعلها أقل من الرجل في تحمل مسئولية العمل القيادي رغم ما تمتلكه من إمكانات وسمات قد تساعد في نجاحها في الدور القيادي ، علاوة على نظرة المجتمع لها ، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية في البحث عن ديناميات المرأة المعيلة والقيادية في نفس الوقت ، ومن تأثير هذه الديناميات في كفاءتها في اتخاذ قراراتها وتنافسها المستمر ونجاحها في العمل القيادي عندما تواجهها مشكلات تحتاج لحلول في مجال العمل وخارجه .

و تتمثل المشكلة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

• التساؤل السيکومتري :

هل هناك فروق دالة في الصلابة النفسية وأبعادها الثلاث (الالتزام - الضبط (التحكم) - التحدي) بين المرأة القيادية المعيلة والمرأة القيادية غير المعيلة ؟

• التساؤل الكلينيكي:

ما أهم ديناميات الشخصية التي تساهم في اتخاذ القرار لدى المرأة المعيلة ؟

• أهداف الدراسة :

- ◀ الوقوف على الفروق بين المرأة القيادية المعيلة والقيادية غير المعيلة في الصلابة النفسية.
- ◀ التعرف على دور الصلابة النفسية ومستواها لدى المرأة القيادية المعيلة في قدرتها على التحدى واتخاذ القرار من خلال دراسة حالة لبعض الحالات.
- ◀ التعرف على أهم ديناميات الشخصية التي تساهم في قدرة المرأة القيادية المعيلة على اتخاذ القرار من خلال دراسة حالة لبعض الحالات.
- ◀ الوقوف على الفروق في ديناميات الشخصية بين المرأة القيادية المعيلة مرتفعة الصلابة النفسية والأخرى القيادية المعيلة منخفضة الصلابة النفسية.

• أهمية الدراسة :

- ◀ الاهتمام بالمرأة وإبراز دورها القيادي في مجتمعها.
- ◀ الاهتمام بالمرأة المعيلة العاملة لتقديم الخدمات التي تساعد في القيام بدورها الاجتماعي والأسري.
- ◀ دعم المرأة العاملة ومساندتها وتشجيعها على العمل والتفوق في دورها القيادي.
- ◀ تنمية الوعي الاجتماعي بأهمية عمل المرأة وإبراز أدوارها ونجاحها في عملها القيادي.

• مفاهيم الدراسة والإطار النظري:

• تعريف المرأة المعيلة :

عرفها نعيم عبد الوهاب بأنها المرأة التي تعرضت لمجموعة من الظروف الاجتماعية كالطلاق والتمرد وهجر الزوج والتي أدى بها لأن تكون العائل الأساسي للأسرة. (عبد الوهاب ، ٢٠٠٣ : ٣٤١)

كما تُعرّف على أنها الأرملة - المطلقة - زوجة المريض بمرض مستعص - زوجة العاجز عجز كلي أو جزئي - زوجة السجين - الزوجة مهجورة العائل - ومن في حكم ذلك. (المجلس القومي للمرأة ، ٢٠٠٥ : ١٤)

و تُعرّف الأمم المتحدة (١٩٩٥) المرأة المعيلة بأنها تلك المرأة التي تتولى مسؤولية الإنفاق على الأسرة واتخاذ القرارات وإدارة الأسرة في حالة غياب العائل الرجل. (في: عبد الوهاب ، ٢٥٣ : ٣٤٢). كما تُعرّف المرأة المعيلة على أنها تلك المرأة "المطلقة أو الأرملة أو التي هجرها زوجها ، أو زوجة السجين أو زوجة المريض وليس هذا ينطبق فقط على الزوجة بل على الفتيات اللاتي لم يسبق لهن الزواج فهن أيضا يعلن لعدم وجود العائل الأساسي وهو "الأب" وقد يرجع السبب إلى مرضه أو وفاته أو سجنه (يوسف ، ٢٠٠٦ : ٢٣).

وتنظر جمعية نهوض وتنمية المرأة من خلال عملها الميداني إلى المرأة المعيلة للأسرة على أنها المساهم الاقتصادي الرئيسي في دخل الأسرة ، وأن المرأة هي الممثل

القانوني والاجتماعي لأسرتها في المجتمع. وهو ما يعنى بالتبعية أن الفئات التي تعتبر معيلة لأسر لا تنحصر في الأراامل والمطلقات والنساء غير المتزوجات والمهجورات وإنما تتسع لتشمل زوجات العاطلين عن العمل، زوجات المعاقين، زوجات المدمنين، زوجات المسجونين، زوجات المتزوجين من أكثر من زوجة، زوجات أرزقية والسيدات اللاتي تساهمن بقدر أكبر في دخل الأسرة عن مساهمة الرجل (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠٢: ٤).

• تعدد أدوار المرأة المعيلة :

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل والأم بخاصة من أبرز الظواهر الاجتماعية في العصر الحديث، حيث لم يعوضها عملها عن أداء دورها الرئيسي في الأسرة كربة بيت وأم يقدر ما أضاف إليها من دور هام وجديد وهو التكسب من عملها والذي كان حكرا على الذكر وحده.

إن المرأة المعيلة تقوم بأدوار كثيرة ومهام جسام وهذا يلقي الضوء على توقعات المجتمع منها في كل هذه المهام، لأن المرأة المعيلة التي تجد نفسها في صراع دائم مع مشكلاتها في المنزل وفي العمل وتشعر بالتعاسة وفقدان السعادة، ولاشك أن تعاستها هذه تنعكس على عملها وعلى أفراد أسرتها، لقد وجدت نفسها مدفوعة بعوامل عديدة ومدعوة بعوامل أخرى منها ما هو نفسى، اجتماعى، اقتصادي، ثقافى وحضارى ومنها ما هو إنسانى أخلاقى، لتلقى بذاتها في معترك العمل، لتوفير الحياة الكريمة لها ولأسرتها (بكر، ١٩٩٧: ٥٢).

ومما لا شك فيه أن التغير في عدد أفراد الأسرة والأدوار فيها والذي قد ينشأ عن غياب أحد الوالدين، يؤدي إلى التغير في قيادة مسئولية الأسرة. فبعد أن كانت تحت قيادة ورعاية الوالدين معا تصبح بقيادة أحدهما فقط والذي قد يكون الطلاق أو الوفاة أحد الأسباب الرئيسية لذلك مما ينشأ عنه تغيرات ونتائج مختلفة تؤدي إلى التغير في تطبيق نظم إدارة الأسرة. (عياض، ١٩٩٧: ١٨٥)

وتضيف الباحثة أن خصائص الشخصية لدى المرأة (بصرف النظر عن ظروفها الاجتماعية : معيلة أو غير معيلة) خاصة المتمثلة في : الصلابة النفسية / الثقة بالنفس / الكفاءة الذاتية / الذكاء الاجتماعى وغير ذلك) جميعها كفيلة بأن تجعل المرأة قادرة على مواجهة أدوارها الأسرية والعملية بنجاح.

• الصلابة النفسية:

تعتبر كوبازا (Kobasa) (١٩٧٩) أول من قدمت مفهوم الصلابة النفسية وذلك من خلال دراساتها لتحديد دور هذا المتغير الوقائى، ولكنها لم تكن أول من تطرق للبحث فيه وقد تبنت "كوبازا" هذا الإتجاه نتيجة التأثير ببعض الفلاسفة الوجوديين أمثال " فرانكل و رلوماى و هانز سيلياى ". واستطاعت الدراسات التي تمت من خلال : (Puccetti, Kobasa; 1982; Kobasa; Maddi, & Kahns, 1979; Kobasa) (1983) الكشف عن الصلابة النفسية بوصفها متغيرا يساعد الفرد على الاحتفاظ بصحته النفسية والجسمية عند تعرضه للضغوط، وأثبتت دوره الفعال في إدراك

الأحداث الضاغطة وتفسيرها على نحو إيجابي ودوره في دعم المتغيرات الوقائية من آثار الضغوط السلبية كالمساندة الاجتماعية والتماسك والفعالية الذاتية، وأنها تشارك إلى حد كبير في ارتقاء الفرد ونضجة الانفعالي وزيادة خبراته في مواجهة المشكلات الضاغطة .

وقد وصف كلا من Maddi & Kobasa الصلابة على أنها خاصية شخصية تتكون من ثلاثة مكونات داخلية هي: الاستعداد Commitment، الضبط Control، والتحدى (المواجهة) Challenge، وهذه المكونات الثلاث توجد لدى الفرد الذي يتسم بالصلابة مما يجعله يدرك أن الظروف المحيطة به أقل ضغوطاً، وهذا بدوره يترتب عليه مواجهة إيجابية وليس مواجهة سلبية للضغوط، بالإضافة إلى ذلك يتسم مثل هذا الفرد بامتلاكه لمستويات عالية من مقاومة الإحباط ومستويات أقل من إصدار ردود أفعال فسيولوجية للضغوط، إلى جانب المشاركة والاندماج في ممارسات حياتية صحية وسوية (Kafak, 2001 : 36) (in) أبو العينين، ٢٠٠٢ : ٤٩).

والصلابة لدى الأفراد صُلب أو جوهر مفهوم الشجاعة Courage ومن ثم فإن المكونات الثلاث للصلابة تمد الفرد الذي يمتلكها، بقوة وشجاعة، واتجاه إيجابي وإرادة Willingness لمواجهة مهام الحياة بغض النظر عن نتائجها المتوقعة (Kafak, 2001 : 37).

ويشير مادي (Maddi, 2004) إلى أن هذه الشجاعة هي حجر الزاوية في الصلابة النفسية، وهي التي تفسر أن الفرد الذي يتخذ قرارات مستقبلية متحدية هو ذلك الذي يحيا حياة ذات معنى، ويتصف بكونه نشط، جريء، حذر، مهتم. وتوصف بأنها المقاومة والصلابة تحت وطأة الضغوط أو القدرة على تحمل الظروف الصعبة (لؤلؤه حمادة وحسن عبد اللطيف، ٢٠٠٢ : ٢٤٩).

ويصف فهيم (٢٠٠٧ : ٧٥) الصلابة النفسية للمعلم على أنها القدرة العالية للمعلم على المواجهة الإيجابية للضغوط وحلها ومنع الصعوبات المستقبلية، والتي تعكس مدى اعتقاده في فاعليته وقدرته على الاستخدام الأمثل لكل المصادر الشخصية والنفسية والاجتماعية المتاحة كي يدرك ويفسر ويواجه بفعالية أحداث الحياة المهنية الضاغطة وتحقيق الإنجاز والتفوق في العمل.

• مكونات الصلابة النفسية :

- الصلابة النفسية Hardiness تتكون من مكونات ثلاث هي :
- ◀◀ الإلتزام Commitment .
- ◀◀ الضبط (التحكم) Control .
- ◀◀ التحدى Challenge (Pengilly & Dowd, 2000 : 814) .

وأن الفرد الصلب نفسياً يتسم بتلك الخصائص الشخصية الثلاث الإلتزام Commitment، الضبط (التحكم) Control، التحدى (Challenge) وهذه الخصائص تمثل عوامل تمكن الفرد من المواجهة بفعالية والبقاء على نحو صحي

وسليم نفسياً عن التعرض لأحداث الحياة الضاغطة واكفاءة في التنافس واتخاذ القرار (159 : 1999 , Patton & Goldenberg).

ويذكر مادي (٢٠٠٢) أنه يمكن تقسيم الاتجاهات الصلبة إلى ثلاث أنماط هي :

• أولاً: الإلتزام Commitment :

هو نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله (مخيمر، ١٩٩٧ : ١١٥) ، وهو يشير إلى نظام معتقدات الفرد الذي يعمل على تقليل إدراكات الفرد للتهديد إلى أقل حد ممكن في أي حدث من أحداث الحياة الضاغطة (159 : 1999 , Patton & Goldberg).

ويرى أبو العينين (٢٠٠٢ ، ٥١) أن الإلتزام يمثل شعور الفرد بالمسؤولية تجاه كل من: نفسه ،وأهدافه ، وقيمه والآخرين وكذلك تجاه بيئته المادية والاجتماعية من حوله عند مواجهته للضغوط والأحداث الحياتية الصعبة.

وأنه ذلك التخطيط المسبق للاندماج مع الأفراد والأشياء والسياقات بدلاً من الانعزال والانزواء عن كل ذلك (Maddi, 2002 : 174). ويُقصد به أيضاً الإحساس بالمعنى والهدف وهو وعى يعبر عنه الإنسان بأن ينغمس في أحداث الحياة بدلاً من كونه سلبياً.

(Crowley, et al , 2003 : 238).

• ثانياً : الضبط (التحكم) Control :

يشير إلى مدى اعتقاد الفرد أنه بإمكانه يكون له تحكم فيما يلقاه من أحداث ، ويتحمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له ، ويتضمن التحكم ما يلي :

◀ القدرة على اتخاذ القرارات والاختيار بين بدائل متعددة.

◀ التحكم المعرفي ، أي القدرة على التفسير والتقدير للأحداث الضاغطة.

◀ القدرة على المواجهة الفعالة وبذل الجهد مع دافعية كبيرة للإنجاز والتحدى والتنافس (مخيمر، ١٩٩٧ : ١١٥). وهي تمثل قدرة الفرد على مواجهة الأحداث

الضاغطة بنجاح مع اتخاذ القرارات الملائمة. (Patton & Goldenberg , 159 : 1999)

ويذكر أبو العينين (٢٠٠٢) أن التحكم يعني مقدرة الفرد الذاتية على تماسك نفسه والسيطرة عليها، بمعنى المقدرة الذاتية على الصمود النفسي تجاه الأحداث الضاغطة ويتضمن ذلك الصمود وتلك السيطرة قدرة ذلك الفرد على اتخاذ القرار والاختيار بين البدائل . وهو ميل للاعتقاد والتصرف بطريقة تؤثر في أحداث الحياة بدلاً من الشعور بالعجز عندما تقابله الشدائد والمحن (Crowley, et al , 2003 : 239)

• ثالثاً: التحدي Challenge :

هو اعتقاد الفرد أن ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته هو أمر مُثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديداً له ، مما يساعده على المبادأة واستكشاف البيئة

ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط بفاعلية (مخير، ١٩٩٧ : ١١٥) ، وأن التحدى يتضمن على فرص النمو التي من شأنها تعزيز المرونة Flexibility والانفتاح Openness والانتقال من التهديد إلى الأمان (Patton & Goldenberg , 1999 : 159).

ويعرفه أبو العينين (٢٠٠٢ : ٥١) بأنه القدرة على المواجهة الفعالة للأزمات الحياتية وبذل الجهد لتخطى العقبات وصولاً للأهداف المرجوة ويتضمن هذا البعد خصائص المبادأة أو توظيف القدرات وتنمية الإمكانيات واقتحام المشكلات.

وقد يرجع التحدى إلى رغبة دالة للتعلم المستمر من خبرات وتجارب الفرد سواء كانت سلبية أو إيجابية وعدم الاقتصار على جانب الأمن فقط من خلال تجنب عدم التأكد والتهديدات المحتملة (Maddi, 2002 : 174). وهو الاعتقاد بأن التغيير وليس الثبات هو الأمر الطبيعي فى الحياة، وأن هذا التغيير يؤدى للنضج وليس للتهديد بفقد الأمن. (Crowley, et al. , 2003:240).

• خصائص الأفراد ذوى الصلابة النفسية :

إن الأفراد ذوى الصلابة النفسية يرون أن تغيرات الحياة تمثل تحدياً بالنسبة لهم ، وهم يظنون يتسمون بالصحة والثبات على نحو أكبر من غيرهم ممن يرون تغيرات الحياة على أنها تهديدات. إلى جانب ذلك فإن الأفراد ذوى الصلابة النفسية يشعرون بقدرتهم على تحديد حياتهم والتحكم فيها والبقاء مستقرين برغم ما يتعرضون من ضغوط بالمقارنة بالأفراد الذين ليس لديهم صلابة نفسية مما يشعرون بالإغتراب. بالإضافة إلى ذلك فإن الأفراد ذوى الصلابة النفسية لديهم إحساس أكبر بقدرتهم على ضبط ما يحدث فى حياتهم والبقاء بحالة صحيحة وثابتة بالمقارنة بالأفراد الذين يشعرون بانعدام القوة Powerless.

ومن ثم فإن الأفراد ذوى الصلابة النفسية يكونون أكثر قدرة على النجاح نظراً لقدرتهم العالية على تحديد مجريات حياتهم والاندماج فى الحياة بجوانبها المختلفة من عمل وعلاقات - بين شخصية - هؤلاء الأفراد لديهم اعتقاد وإيمان بقيمة ودلالة ما لديهم من قيم ومهارات وأهداف شخصية (Patton & Goldenberg, 1999 : 159).

• السلوك القيادى :

القيادة فى المؤسسات التعليمية تتميز بأنها عملية مستمرة الفعالية وتأثيرها كبير فى سير العملية التعليمية ، فيرتبط نجاحها أو فشلها بنوع العلاقة التي تربط القائد بالمعلمين، وبالتالي يصبح لهذه العلاقة دور أكبر فى إنجاح العملية التعليمية. وكلما ساد هذه العلاقات الاحترام المتبادل والتقدير كان مستوى الأداء أفضل. وتستمد القيادة الإدارية والتربوية فى المؤسسات التعليمية أهميتها من قدرتها على استخدام كافة الوسائل المتاحة بحيث تتلاءم مع أهداف العملية التعليمية من أجل تحسين أداء العنصر البشرى. وبذلك تختلف القيادة الإدارية عن القيادة بشكل عام فى أن الأخيرة تستمد قوتها من السمات والصفات الشخصية

التي يتمتع بها القائد، بينما القيادة الإدارية تعتمد على ما يتوفر لها من السمات والصفات الشخصية، من هنا تحظى القيادة التربوية باهتمام كافة المجتمعات، فهي تتعلق بالتأثير في الأفراد والجماعات وإنجاز الأعمال الممنوعة بالقيادة من قبل مؤسسات الدولة. إن ترشيح القيادات التربوية في المؤسسات التعليمية التي لا تتناسب مع خبراتهم ومؤهلاتهم قد يؤدي إلى عدم تحقيق أهداف العملية التعليمية.

وعليه فإن السلوك القيادي هو السلوك الذي يسلكه القائد في أي موقف أثناء تحقيق هدف الجماعة، ويحتذى الاهتمام به في سلوكياتهم.

ومن ثم فالسلوك القيادي هو:

« ذلك التصرف الذي يسلكه القائد أو المدير للتأثير على المرؤوسين من أجل جعلهم ينجزون الأعمال (الساعد ، ٢٠٠٤ ، ٤٢). »

« أهم أنماط السلوك الإنساني والذي يساعد علي مواجهة الواقع وحل المشكلات ، كما أنه النشاط الذي يوجه جهود الفرد من خلال القرارات الخاصة بتحديد الأهداف والاستخدام الأمثل للموارد إلى أقصى حد ممكن لتحقيق الأهداف ورفع مستوى المعيشة من خلال عمليات إدارية متتالية (أبو صبري ، ٢٠٠٢). »

أما السلوك القيادي للمرأة القيادية فتعرفه الباحثة على أنه مجموعة الممارسات والسلوكيات والأنشطة التي تمارسها المرأة القيادية في مجال العمل التربوي لتحقيق الأهداف التربوية والمهنية للمؤسسة التربوية التي تعمل بها من خلال تأثيرها الإيجابي.

• اتخاذ القرار

يُعتبر اتخاذ القرار الركن الأساسي في العملية الإدارية، حيث إنه يشمل أنشطة الإدارة ووظائفها جميعها، وإن التخطيط الجيد و المبكر لدراسة المعلومات وتسخيرها لخدمة الإنسان يعترضه مشاكل عديدة بسبب نقص الخبرة والتنظيم لدى متخذي القرار أو عدم الرغبة في التجديد و مواكبة التطور التكنولوجي، وفي هذا، يقول "هربرت سايمون" إن صناعة القرار هي قلب الإدارة، ونحن بدورنا نرى أن عملية اتخاذ القرار الإداري هي جوهر العملية الإدارية ومحور نشاط الوظيفة الإدارية ومهنة الرجل الإداري، وهي عملية اختيار حكيمة لاستراتيجية أو لإجراء أو لحل، وهذه العملية منظمة ورشيقة وبعيدة كل البعد عن العواطف ومبنية على الدراسة والتفكير الموضوعي واستخدام الطرائق والوسائل والأساليب العلمية للوصول إلى قرار مرضي أو مناسب. في علم النفس، يُعتبر اتخاذ القرار العملية المعرفية الناتجة عن اختيار المعتقد أو إجراء بين العديد من الاحتمالات الممكنة. وتقدم كل عملية من عمليات اتخاذ القرار خياراً نهائياً، قد يُفضى إلى اتخاذ إجراء، والتي قد تحدث أو قد لا تحدث على اتخاذ أي تصرف. وعليه فاتخاذ القرار هو عملية تحديد واختيار البدائل القائمة على القيم والتفضيلات والمعتقدات من صانع القرار (<https://ar.wikipedia.org/wiki/>)،

ويمكن اعتباره نشاطاً لحل المشكلات ينتهي بحل مثالي أو مرضى على الأقل. ولذلك فهي عملية يمكن أن تكون عقلانية أو أقل عقلانية أو غير عقلانية ، ويمكن أن تستند إلى معرفة ومعتقدات صريحة أو ضمنية.

هذا ويعتبر اتخاذ القرار المنطقي جزء مهم من جميع المهن القائمة على العلم ، حيث يقوم المختصون بتطبيق معارفهم في منطقة معينة لاتخاذ قرارات رشيدة. على سبيل المثال، غالباً ما يحتوي اتخاذ القرارات الطبية على تشخيص واختيار العلاج المناسب. ولكن البحوث الطبيعية لصنع القرار تبين أنه في الحالات التي تكون فيها الضغوط الزمنية أعلى، أو الرهانات الأعلى، أو الغموض المتزايد، قد يستخدم الخبراء عملية صنع القرار البديهية بدلاً من الطرق المعروفة. وقد يتبعون قراراً يتناسب مع خبراتهم ويصلون إلى إجراء دون أن يتفحصوا البدائل. (Kahneman & Tversky , 2000)

• تعريف القرار :

« أفضل بديل لحل المشكلة أو هو الحل نفسه (ماهر، ٢٠٠٧).
« الاختيار المدرك بين البدائل المتاحة في موقف معين ، أو هو المفاضلة بين حلول بديلة لمواجهة مشكلة معينة واختيار الحل الأمثل من بينها (شيحا ، ١٩٩٨).

• تعريف اتخاذ القرار:

« أورد برنارد تعريفه بأنه: عملية تقوم على الاختيار المدرك للغايات التي تكون في الغالب استجابات أوتوماتيكية ، أو رد فعل مباشر (في : أمنة مسغوني، وسهيلة شوية، ٢٠١٥).
« الناتج النهائي لحصيلة مجهود متكامل من الآراء، والأفكار، والاتصالات، والجدل، والدراسات التي تمت في مستويات مختلفة في المنظمة (درويش، ٢٠٠٧).
« أنشطة يتم اتباعها لتحديد المشكل ، بدائل المشكلة ، تقييم البدائل واختيار لبديل المناسب لحل المشكلة (ماهر، ٢٠٠٧).

• تعريف صنع القرار:

تحليل وتقييم لكافة المتغيرات ، والتي تخضع بمجملها للتدقيق والتمحيص للوصول إلى حل أو نتيجة ووضع هذا الحل في مكان التطبيق العملي وحيز التنفيذ .

• أهمية اتخاذ القرار

يرتبط اتخاذ القرار بالحياة اليومية للأفراد، والجماعات، والمنظمات، حيث تبرز أهميته من ناحيتين، هما:
« الناحية العلمية: تبرز أهمية عملية لاتخاذ القرار في كونها وسيلة ناجحة لتنفيذ استراتيجيات المنظمة ، وأهدافها بشكل موضوعي، كما أنها تساهم بشكل فعال في إنجاز العمليات الإدارية كلها، من تنظيم، ورقابة، وتخطيط ، وما إلى ذلك من عمليات، إضافة إلى أنها تجسد الأهداف، والسياسات، وتفسرها، وتنفيذها، وهي تجمع المعلومات الضرورية للوظائف الإدارية باستخدام وسائل التكنولوجيا المختلفة.

« الناحية العملية: حيث تساعد القرارات على كشف مواقف الرؤساء، والكشف عن العوامل التي تضغط على مُتخذي القرار، سواء كانت عوامل خارجية أو داخلية، مما يجعل عملية الرقابة أسهل، إضافة إلى أنّ مواجهة الضغوط في المستقبل تصبح بصورة أفضل، ومن الجدير بالذكر أنّ اتّخاذ القرارات وسيلة تُقاسُ بها مقدرة الرؤساء على أداء وظائفهم، ومهامهم الإدارية.

• الفرق بين اتّخاذ القرار وصنع القرار

يعتبر القرار الإداري جوف الإدارة الناجحة وعمقها، ويكون الدور الرئيسي للمدير هو اتّخاذ القرار، حيث يجب عليه دائماً اختيار ماذا يجب وما ينبغي ومن الذي سيقوم بهذا العمل، وهناك اتفاق شبه عام بين علماء الإدارة أنّ مصطلح صنع القرار أشمل من مصطلح اتّخاذ القرار.

صنع القرار	اتّخاذ القرار
- مصطلح صنع القرار أشمل.	- مصطلح اتّخاذ القرار يمثل المرحلة النهائية في صنع القرار.
- إن صنع القرار يبدأ بوجود مشكلة	- إن اتّخاذ القرار يرتبط بحل المشكلات.
- إنه نشاط يخضع لعملية مركبة بدء من التحليل والتقويم للمتغيرات التي تشكل مدخلات القرار واختيار أفضلها وانتهاء بتنفيذ القرار ومتابعته.	- لا يعني أكثر من العمل الذي يقوم به القائد في إصداره للقرار أي المرحلة الأخيرة من صنع القرار.
- إن عملية صنع القرار عملية معقدة للغاية تتداخل فيها عوامل متعددة نفسية واجتماعية وسياسية واقتصادية، ويجند الإداريون فكرة اللجان حيث يصنع القرار بواسطتها.	- مرحلة يتعامل فيها القائد مع بدائل القرار واختيار أفضلها.
- أن المرحلة التي تسبق المرحلة الرسمية والنهائية للقرار والتي تتضمن الإعداد والتحضير إنما هي مرحلة صناعة القرار.	- إنه اختيار قائم على أساس بعض المعايير لبديل واحد من بدائل محتملين أو أكثر. (الحريري، ٢٠٠٦)
- إن صناعة القرار هو سلسلة الاستجابات الفردية والجماعية التي تنتهي باختيار البديل الأنسب في مواجهة موقف معين (جماعي) عمل	

• مراحل اتّخاذ القرار

يمكن تصنيف المراحل على النحو التالي:

- « تحديد المشكلة، وتشخيصها: وذلك عن طريق معرفة المشكلة، وفهمها، ودراساتها، حيث قد تكون مشكلة حيوية، أو تقليدية، أو طارئة، ومما يجدر ذكره أنّ سوء التشخيص للمشكلة قد يؤدي إلى حدوث الخلل في المراحل التي تليها.
- « جمع المعلومات عن المشكلة: وذلك بتحليلها تحليلًا منهجيًا، وإيجاد البدائل، والحلول المتنوعة، وذلك عن طريق الاستقصاء، ودراسة سجلات المنظمة، واستخدام الأجهزة التكنولوجية، وما إلى ذلك.
- « تحديد البدائل، وتقييمها: وذلك بتحديد نقاط القوة، ونقاط الضعف لكل واحدٍ منها، ثم ترتيبها بحسب ملاءمتها، وفعاليتها في حل المشكلة.

« اختيار البديل، أو الحل المناسب: مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الاجتماعية، والسياسية، والأخلاقية، والتنظيمية، والنفسية، ووفقاً لعدة معايير، من أبرزها:

- ✓ قابلية تطبيقه.
- ✓ الأخطار المتوقعة جراء تطبيقه.
- ✓ مدى تحقيقه للفوائد، والمكاسب المتوقعة.
- ✓ الآثار الناتجة عن تنفيذه.
- ✓ تكاليف تنفيذه.
- ✓ مدى اتفاهه مع أهداف، ومبادئ، وسياسات المنظمة.
- « تنفيذ القرار، ومتابعته؛ وذلك للتعرف على نقاط الضعف أو العقبات، ومعالجتها، وذلك يساعد على فهم النتائج، مما قد يتطلب تعديل القرار، أو اتخاذ المزيد من القرارات لتنفيذه، وغيرها من الإجراءات.

• أنواع القرارات

- يتم تصنيف أنواع القرارات، تبعاً لعدة أسس، منها:
- « بحسب الهدف، وتصنف على النحو الآتي:
- ✓ القرارات الفعالة: وهي تعتمد مستوى أعلى من الفهم الفكري، أي تهتم بمفاهيم استراتيجية شاملة، ولها تأثير فعال.
- ✓ القرارات غير الفعالة: وهي مفاهيم جزئية لا تحقق هدفاً فعالاً.
- « بحسب الوظائف الأساسية للمؤسسة، وتقسّم إلى:
- ✓ قرارات لها ارتباط بالعنصر البشري، كاختيار الموظفين، وتحديد الأجور، والتدريب، وغيرها.
- ✓ قرارات لها ارتباط بالتسويق، كنوعية السلع، ووسائل الإعلان، وتحديد الأسواق، وغيرها.
- ✓ قرارات لها ارتباط بالإنتاج، كنوع الآلات المستخدمة، والمواد الخام، وغيرها.
- ✓ قرارات لها ارتباط بالتمويل، كتوزيع الأرباح، وتحديد رأس المال اللازم، وما إلى ذلك.
- « بحسب الأهمية، وتقسّم إلى:
- ✓ قرارات إدارية.
- ✓ قرارات استراتيجية.
- ✓ قرارات تشغيلية.
- « بحسب مدى مناسبة اتخاذها، حيث تقسّم إلى:
- ✓ قرارات استثنائية.
- ✓ قرارات وسيطة.
- « بحسب البرمجة، وتقسّم إلى:
- ✓ قرارات مبرمجة.
- ✓ قرارات غير مبرمجة.
- « بحسب أساليب اتخاذها، حيث تقسّم إلى:

- ✓ قرارات كميّة.
- ✓ قرارات وصفية.
- « بحسب ظروف اتخاذها، وهي:
- ✓ قرارات يتمّ اتخاذها تحت ظروف المخاطرة.
- ✓ قرارات يتمّ اتخاذها تحت ظروف التأكد.
- ✓ قرارات يتمّ اتخاذها تحت ظروف عدم التأكد.
- « بحسب النمط الإداري لمتخذها، وهي:
- ✓ القرارات التشاركية.
- ✓ القرارات المنفردة.
- « بحسب المناحي التنظيمية، وهي:
- ✓ قرارات خاصة موجهة نحو حالات، أو أفراد معينين.
- ✓ قرارات عامة موجهة نحو حالات، أو أفراد غير معينين (مسغوني وشوية ٢٠١٥؛ مراد ٢٠٠٧).

• العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار

- توجد عوامل تؤثر في متخذ القرار، مما يتسبب في حدوث انحرافات إرادية، ولا إرادية، ومن أبرزها:
- « عوامل نفسية، وشخصية: حيث تتعلّق بمتخذ القرار، والمدير، وكلّ من يشارك في عملية اتخاذ القرار، وهي نوعان:
- ✓ عوامل نفسية، تتمثل في المحيط النفسي لمتخذ القرار، ودور المنظمة في تكوينه، ودوافعه النفسية.
- ✓ الشخصية الخاصة بمتخذ القرار، حيث لا بدّ من أن يكون مُتصفاً بصفات القائد الإداري، كالخبرة، والحنكة، والمقدرة على تجاهل الحلول الفاشلة، والاستعانة بالتجارب الجيدة، وما إلى ذلك.
- « التوقيت الخاص باتخاذ القرار: حيث يُعتبر الوقت عنصراً مهماً في اتخاذ القرارات، إلا أنّ التوقيت المناسب لإعلان هذه القرارات يُعدّ أمراً شديداً الأهمية، وخاصة إذا كان إعلانها يعنى إلغاء قرار سابق، كما أنّه لا بدّ من أخذ آراء المتأثرين بالقرار في ما يتعلّق بشأنه.
- « التشاركية في عملية اتخاذ القرار: حيث تساعد هذه التشاركية على ضمان نجاح القرار، إلا أنّها تُستمدّ من نمط المنظمة، وطابعها، فعلى سبيل المثال، يُعدّ النمط السائد في المنظمات الأمنية هو النمط الاستبدادي في اتخاذ القرارات.
- « عوامل تتعلّق بالبيئة الخارجية: كالعوامل السياسية، والاقتصادية، والتكنولوجية، والثقافية، وغيرها.
- « عوامل تتعلّق بالبيئة الداخلية: كحجم المنظمة، وقوانينها، ومواردها البشرية، والمالية، والعلاقات بين إداراتها، وغيرها.

• الصعوبات التي تعترض عملية اتخاذ القرار

من أهم الصعوبات أو المشاكل التي تعترض أي قرار مهما كان هو عدم وجود أي قرار يرضى الجميع بشكل كامل و لكنه يمثل على الأقل أحسن الحلول ضمن الظروف و المؤثرات الراهنة و يمكن إجمال هذه العوائق في الآتي:

« عدم إدراك المشكلة وتحديدها بدقة : يلقى المدير صعوبة فى تحديد المشكلة وقد تنصب قراراته على حل المشاكل الفرعية من هذه المشكلة وعدم التعرض إلى المشكلة الحقيقية.

« عدم القدرة على تحديد الأهداف التى يمكن أن تتحقق باتخاذ القرار:
✓ فقد تتعلق الأهداف بتحديد رقم مبيعات فى منظمة إنتاجية ما وبالتالي يجب إدراك هذه الأهداف الرئيسية حتى لا تتعارض مع الأهداف الفرعية ضمن المنظمة ومن ثم العمل على تحقيق الأهداف الأكثر أهمية ثم الانتقال إلى الأهداف الأخرى.

✓ البيئة التى تعمل فيها المؤسسة بُغية إمكانية التعرف على مزايا و عيوب البديل المتوقع : والمقصود بالبيئة التقاليد والعادات والقوانين والتغييرات والعلاقات الإنسانية والظروف الاقتصادية والمالية والسياسية والتشريعات الحكومية، والتطورات التكنولوجية. وتتجلى الصعوبة فى تحديد المعايير سواء كانت مادية أو معنوية أو منفعة، حيث يتم من خلال هذه المعايير تحويل النتائج غير المادية أو الأحكام الشخصية إلى معايير ملموسة.

« شخصية متخذ القرار : قد يكون المدير واقعا عند اتخاذ قراره تحت تأثير بعض العوامل كالقيود الداخلية التى تشمل التنظيم الهرمى الذى تقرره السلطة السياسية وما ينجم عنه من بيروقراطية وجمود، وضرورة التقيد بالإجراءات الداخلية أو قيود خارجية و بالتالى ينجم عنها خضوع الإدارة لسلطة أعلى كالسلطة السياسية التى تحدد الغايات الكبرى الواجب تحقيقها، مما تنعكس سلبيا على أفكاره وتطلعاته مما يؤثر على المؤسسة و نجاحها .يضاف إلى ذلك درجة ذكائه و خبراته و قدراته العلمية والعقلية والجسدية و موقعه داخل التنظيم.

« نقص المعلومات و الخوف من اتخاذ القرارات :تعد المعلومات مادة الإدارى فى اتخاذ القرارات كما أن الإنتاج يعتبر المواد الأولية وهى الأساس فى إنتاجه ، ويجب أن تكون المعلومات ممثلة للظاهرة المدروسة، و هذه المعلومات جوهرية تمكن الإدارة من استخدامها ووضع التقديرات اللازمة حول الأوضاع القائمة والتنبؤ بما ستكون عليه الأمور مستقبلا.

ونظرا لضيق الوقت لدى المدير فلا يستطيع الإحاطة بالبيانات اللازمة حتى يستطيع دراستها وبالتالي لا يستطيع تقييم البدائل المتاحة لديه حتى يتسنى له اختيار البديل الأمثل (أيوب ،١٩٩٤).

• الدراسات السابقة:

• أ. دراسات اهتمت بالمرأة سواء المرأة العاملة والقيادية وأيضا المرأة المعيلة :
دراسة عماشة (٢٠١٣) هدفت إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيرى الصلابة النفسية (وأبعادها الثلاثة) والمساندة الاجتماعية (وأبعادها الثلاثة) لدى المرأة المعيلة والمرأة المتزوجة وغير المتزوجة ، والتعرف على تأثير الحالة الاجتماعية لكل من المعيلات والمتزوجات وغير المتزوجات من طالبات الجامعة فى متغير الصلابة النفسية (وأبعادها الثلاثة) ، تأثير الحالة الاجتماعية لكل من المعيلات

والمتزوجات وغير المتزوجات من طالبات الجامعة فى متغير المساندة الاجتماعية (وأبعادها الثلاثة)، شملت العينة (١٠٠) طالبة من جامعة الطائف ٥٠ طالبة من المطلقات، ٢٨ طالبة أرملة، ٢٢ طالبة لوجود زوجة ثانية) وجميعهن يعولن ما بين طفل وطفلين، (١٠٠) طالبة المتزوجات ولديهن ما بين طفل وطفلين، (١٠٠) طالبة من غير المتزوجات وجميعهن بجامعة الطائف، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها أن المساندة الاجتماعية التى تقدم للمرأة كانت تزيد من صلابتها النفسية وتساعد على مواجهة مطالب ومشكلات الحياة من حولها، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الدراسة (المعيلات - المتزوجات - غير المتزوجات) فى درجات الصلابة النفسية ككل وأبعاده الفرعية (التزام - تحكم - تحدى)، وكذلك وجود فروق دالة بين المعيلات والمتزوجات لصالح المتزوجات فى البعد الثانى للصلابة النفسية (تحكم)، وبين المعيلات وغير المتزوجات لصالح غير المتزوجات، وبين المتزوجات وغير المتزوجات فى البعد الثانى للصلابة النفسية (تحكم) لصالح غير المتزوجات.

دراسة هوارية (٢٠١٤) هدفت إلى التعرف على دور المساندة الاجتماعية فى التخفيف من الآثار الناجمة عن أحداث الحياة الضاغطة التى تواجهها المرأة المتزوجة والعاملة فى قطاع الصحة العامة بوهران، شملت العينة (٢٤٢) عاملة، منها (٩٠) ممرضة، (٦٦) طبيبة، و(٨٦) عاملة بالإدارة، وأسفرت النتائج عن تعرض المرأة العاملة عينة الدراسة لضغوط نفسية مرتفعة - إلى حد ما - .

دراسة شقير (٢٠١٦) هدف إلى التعرف على بعض ديناميات المرأة القيادية بالمجتمع المصرى، أجريت الدراسة على (٤) حالات، واستخدمت اختبار (التات) والمقابلة الكلينيكية المتعمقة ودراسة الحالة، وأسفرت النتائج عن العديد من الصراعات والديناميات التى تعيشها المرأة القيادية بسبب صراع الأدوار التى تقوم بها.

دراسة بسيونى (٢٠١٨) تعددت أهداف الدراسة والتى كان من أهمها الكشف عن أنواع العنف ضد الزوجات الأكثر انتشارا لدى قيادات الجامعات السعودية وتأثير مستوى العنف على المساندة الاجتماعية لدى أفراد العينة، وإمكانية التنبؤ بالعنف ضد الزوجات من المساندة الاجتماعية، أجريت الدراسة على ٣٠٠ امرأة متزوجة تعمل قيادية من سبع جامعات سعودية، وأسفرت النتائج عن: ارتفاع معدلات العنف ضد الزوجات حتى اللاتى يشغلن الدور القيادى، وانخفاض مستوى المساندة الاجتماعية لدى المعنفات من القيادات، وعدم وجود تأثير دال إحصائيا للمتغير المستقل وهو (أبعاد المساندة الاجتماعية) على المتغير التابع (العنف ضد الزوجة).

• ب. دراسات أجريت فى مجال اتخاذ القرار لدى العاملين فى القطاع التعليمى والتربوى (قيادات ومعلمين)

دراسة البلوشى (٢٠٠٢) بهدف التعرف إلى طبيعة مبدأ المشاركة فى عملية اتخاذ القرار التعليمى من منظور الأدبيات التربوية، وواقع مشاركة

مديرى المدارس الثانوية ومعلميها الأوائل فى عملية اتخاذ القرارات التعليمية وتحديد الصعوبات التى تحد من فاعلية مشاركتهم فيها، والتوصل إلى مقترحات تفعيل هذه المشاركة. شملت العينة ٣٧٢ من مديرى المدارس الثانوية ومعلميها الأوائل فى المناطق التعليمية العشرة فى سلطنة عُمان، وأسفرت النتائج عن المشاركة فى عملية اتخاذ القرارات التعليمية من قبل مديرى المدارس الثانوية ومعلميها الأوائل عالية ودائمة، وكانت المشاركة فى اتخاذ القرارات فى كل مراحلها وخطواته فعالة وعالية، وأن أساليب المشاركة فى اتخاذ القرارات فى معظم المدارس أساليب علمية تتيح للمعلمين والمعلمات مجال للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، وكانت هناك بعض الصعوبات التى تحد من فاعلية المشاركة فى اتخاذ القرارات التعليمية فى المدارس الثانوية لدى المديرين ومعلميها الأوائل تراوحت ما بين العالية والمتوسطة.

دراسة عالم (٢٠٠٨) هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة عملية اتخاذ القرار لدى القادة التربويين بالإدارة العامة للتربية والتعليم للبنين بالعاصمة المقدسة، شملت العينة ١٠٨ قائدًا تربويًا، ٧٠ مشرفًا تربويًا، وأسفرت النتائج بأن درجة ممارسة عملية اتخاذ القرار لدى القادة التربويين بالإدارة العامة للتربية والتعليم كانت بدرجة مرتفعة، ووجود فروق تبعا لمتغيرات عدد سنوات الخبرة فى العمل القيادى والدورات التدريبية.

دراسة الحقبانى (٢٠١١) هدفت إلى التعرف على أساليب صنع القرار فى الإدارة لدى وكيلات أقسام الكليات الإنسانية من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فى جامعة الملك سعود بالرياض، تبعا لمتغيرات المؤهل العلمى وعدد سنوات الخبرة والدورات التدريبية والكلية التابعة لها، بلغت العينة ٢٠ وكلية، ٣٠ عضو هيئة تدريس، وتوصلت النتائج إلى أن وكالة القسم هى التى تحدد الموقف وتصنع القرار فى ضوء الخبرات السابقة، كما أنها تستخدم أسلوب التنافس بين البدائل فى صنع القرار الإدارية.

هدفت دراسة الغامدى (٢٠١٣) إلى فهم واقع عملية اتخاذ القرار لدى مديرى مدارس التعليم العام ومعوقات تحقيق فاعليته، شملت العينة جميع مديرى المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بالمدينة المنورة، وأسفرت النتائج عن تأثير واضح لمتغيرات المؤهل الدراسى وعدد سنوات الخبرة فى اتخاذ القرار.

دراسة أبو علام وآخرون (٢٠١٤) التى سعت إلى الوقوف على العلاقة بين اتخاذ القرار ودرجة الذكاء وإمكانية التنبؤ بالقدرة على اتخاذ القرار من الذكاء الوجدانى والفروق بين الجنسين فى اتخاذ القرار لدى القيادات التربوية، أجريت الدراسة على ١٢٠ فرد من مديرى ونظار مدارس مركز ومدينة المحلة الكبرى (٦٥ ذكور، ٥١ إناث)، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين اتخاذ القرار ودرجة الذكاء وكان الذكاء الانفعالى منبئًا باتخاذ القرار، ولم توجد فروق بين المديرين والمديرات فى القدرة على اتخاذ القرار.

دراسة جرادات (٢٠١٤) هدفت إلى التعرف على امتلاك مديري /ات المدارس للأسلوب المعرفي (الاعتماد - الاستقلالية) وقدرتهم على اتخاذ القرار والاختلاف في متوسطات كل منها باختلاف متغيرات نوعية كالجنس والتخصص الجامعي والمؤهل العلمي والعمر الزمني والوقوف على العلاقة بين المتغيرين، شملت العينة ١٦٤ مدير ومديرة منهم (١٤٢) بالمدارس الحكومية ، خاصة ١٦ من المدارس الخاصة ، ٦ من وكالة الغوث ، أظهرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة في متغيري الدراسة باختلاف المتغيرات النوعية ، وارتباط متغيرات الدراسة

دراسة أبو العلا (٢٠١٤) هدفت الدراسة إلى وضع استرا تيجية مقترحة لتفعيل دور القيادة النسائية السعودية في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف .تكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الطائف ، بينت النتائج أن القيادة النسائية السعودية تشارك بدرجة متوسطة في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف ، وبمتوسط عام ٢,١٥ ، في حين تشارك بدرجة عالية في المرحلتين : "تنفيذ القرار ومتابعته "و" جمع المعلومات اللازمة وتحليلها "، وبمتوسطين ٢,٥٤، ٢,٤٢ على التوالي . وبدرجة متوسطة لباقي مراحل صناعة القرار التربوي " : تقويم القرار التربوي ، "و" تحديد مشكلة القرار التربوي ، "و" طرح البدائل وتقييمها : "و" اختيار البديل الأنسب كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الأهمية ودرجة المشاركة في صناعة القرار التربوي، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مشاركة القيادة النسائية تعزى لمتغير الرتبة لصالح الرتبة العلمية الأعلى . وفي ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى الاستراتيجيات المقترحة.

دراسة السالم (٢٠١٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى المشاركة في اتخاذ القرار من قبل مدرسي التعليم الثانوي العام في مدينة دمشق من وجهة نظر المدرسين ، وكذلك التعرف على واقع الولاء التنظيمي وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار في مدارس التعليم الثانوي العام في مدينة دمشق ، شملت العينة ٥٨٠ مدرس ومدرسة ، وأسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار لدى مدرسي التعليم الثانوي العام في مدينة دمشق من وجهة نظر المدرسين ، ومشاركة المدرسين والمدارس في اتخاذ القرار بمعدل متوسط.

• تعقيب على الدراسات السابقة:

تشير نتائج الدراسات السابقة إلى ما يلي:

« اهتمام واضح باتخاذ القرار في المجال التعليمي والتربوي ، حيث أجريت جميع الدراسات السابق عرضها على عينات من قيادات تربوية بالمدارس " عدا دراستين للحقبا ني (٢٠١١) ، وأبو العلا (٢٠١٤) " كانت على عينات من قيادات جامعية ولكنها أيضا قيادات تربوية .بينما هناك إغفال بدراسة الصلاية النفسية لدى تلك الفئة.

- « مشاركة المعلمين والقياديين فى مجال اتخاذ القرار بمعدلات متوسطة فى كل الدراسات تقريبا .
- « ضعف مشاركة المرأة فى اتخاذ القرار .
- « ندرة الدراسات التى اهتمت بالمرأة القيادية التربوية .
- « ندرة الدراسات التى اهتمت بالمرأة المعيلة ومن بينهن القيادية .
- « تدنى الاهتمام بدراسات حول التدخل السيكلوجى للقيادات التربوية – فى حدود علم الباحثة – فى الآونة الأخيرة خاصة فى الفترة من ٢٠١٥ – ٢٠١٩ .
- « لا توجد دراسات كLINيكية اهتمت بدINاميات المرأة القيادية المعيلة أو حتى غير المعيلة .
- وهذا من دواعى القيام بالدراسة الحالية .

• فروض الدراسة :

• الفروض السيكومترية :

- « توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين درجات الصلابة النفسية ودرجات اتخاذ القرار لدى أفراد عينة الدراسة الكلية .
- « هناك فروق دالة إحصائية فى متوسطات درجات الصلابة النفسية وأبعادها الثلاث (الالتزام – الضبط (التحكم) – التحدى) بين المرأة القيادية المعيلة والمرأة القيادية غير المعيلة فى اتجاه المرأة القيادية غير المعيلة .
- « هناك فروق دالة إحصائية فى متوسط درجات اتخاذ القرار بين المرأة القيادية المعيلة والمرأة القيادية غير المعيلة فى اتجاه المرأة القيادية غير المعيلة .

• الفرض الكليينيكى :

- تلعب الصلابة النفسية دورها ضمن حدود ديناميات الشخصية فى اتخاذ القرار لدى المرأة القيادية المعيلة ونجاحها فى العمل .

• الإجراءات :

• عينة الدراسة :

• أولاً : عينة الدراسة السكومترية :

- « (٣٠) مديرة مدرسة (بالمرحلة المتوسطة) من المعيلات بسبب وفاة الزوج (العمر الزمنى ٢٨ – ٤٤ سنة) وتعمل أولاد (من ٢ – ٥) أولاد من الجنسين .
- « (٣٠) مديرة مدرسة (المرحلة المتوسطة) من غير المعيلات (العمر الزمنى ٢٧ – ٤٣ سنة) وتعمل أولاد (من ٢ – ٥) أولاد من الجنسين .

• ثانياً : عينة الدراسة الكليينكية :

- مديرة مدرسة من المعيلات مرتفعة الصلابة النفسية واتخاذ القرار ، وأخرى منخفضة الصلابة النفسية واتخاذ القرار .

• الأدوات :

• أدوات الدراسة السيكومترية :

• مقياس الصلابة النفسية : إعداد مخيمر (٢٠٠٢)

- يتكون المقياس من (٤٧ عبارة) منها (١٥ عبارة) فى الاتجاه العكسى للمقياس ، ويقسم المقياس إلى (٣ أبعاد) هى (الالتزام ، التحكم ، التحدى) ، يتكون البعد

الأول (الالتزام) من ١٦ عبارة، ويتكون البعد الثاني (التحكم) من ١٥ عبارة، بينما يتكون البعد الثالث (التحدى) من ١٦ عبارة. وقد تحقق معد المقياس من كفاءته من خلال اجراءات الصدق والثبات بطرق متعددة، كما قام العديد من الباحثين بإعادة تقنينه على عينات من قطاعات وفئات متنوعة، تم من خلالها التأكد من صدق وثبات المقياس بأبعاده الثلاثة.

• مقياس اتخاذ القرار: إعداد الباحثة

من خلال اطلاع الباحثة على بعض المقاييس التي اهتمت باتخاذ القرار سواء لدى القيادة النسائية كدراسة أبو العلا (٢٠١٤)، أو الدراسات التي اهتمت بالقيادة التربوية من الجنسين عموما بالمدراس والجامعات مثل دراسات كل من البلوشى (٢٠٠٢)، عالم (٢٠٠٨)، الحقباني (٢٠١١)، الغامدى (٢٠١٣)، أبو علام (٢٠١٤)، السالم (٢٠١٥). رأت الباحثة التركيز فى إعداد هذا المقياس يراعى ظروف مجتمع عينة البحث الحالى. وتم التوصل إلى ٤٢ عبارة فى الصورة المبدئية للمقياس. يتم تصحيح المقياس بطريقة ثرستون (كثيرا - أحيانا - نادرا) بدرجات (٣ - ٢ - ١) للعبارات الموجبة، والعكس فى العبارات السالبة، وبذلك تتراوح درجات المقياس (٣٥ - ١٠٥) درجة.

• الكفاءة السيكومترية للمقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة التقنين قوامها ٤٠ سيدة من مديرات مدارس الإعدادية بإدارة طنطا التعليمية والإدارات الفرعية بالمراكز التابعة لها بمحافظة الغربية (من بينهن ٨ مديرات معيلات لوفاة الزوج وإعالتهن لطفلين إلى خمس أطفال).

• أولا: الصدق :

❖ صدق المحكمين: بعد أن تم عرض المقياس على (٨) من أساتذة علم النفس والصحة النفسية أصبح عدد العبارات فى الصورة النهائية للمقياس (٣٥) عبارة بعد حذف (٧) عبارات للتشابه بينها - من حيث المحتوى - وبين عبارات أخرى، بينما تم قبول باقى العبارات بنسبة ١٠٠٪.

❖ صدق المحك الخارجى : تم تطبيق مقياس أبو علام وآخرون (٢٠١٤) لأنه مُعَدّ على قيادات نسائية ويشمل عينات من ذات المحافظة، وكان معامل الارتباط بين درجات المقياسين (٠,٦٩٨)، وهو معامل مرتفع.

❖ صدق التكوين: تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، تراوحت معاملات العبارات للعبارات (٣٥) عبارة ما بين (٤٣٦ - ٧٠,٢) وجميعها دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١.

• ثانيا: الثبات:

❖ طريقة التجزئة النصفية : حيث تم تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين: الزوجية والفردية، وكان معامل الارتباط بين درجات نصفى المقياس ٠,٨١٤، وقد بلغ معامل الثبات بتطبيق معادلة سبيرمان براون ٠,٨١٧، وهو معامل ثبات دال (٠,٠١) وهو مرتفع مما يطمئن على ثبات المقياس وضمان استخدامه.

« طريقة ألفا كرونباخ: حيث تم حساب معامل ألفا على عينة التقنين وكان معامل الثبات للمقياس (٠.٨٩٩) .

• أدوات الدراسة الكلينيكية:

« استمارة المقابلة الشخصية (تاريخ الحالة): إعداد الباحثة. وذلك للتعرف على تاريخ حالة الفرد (العينة الكلينيكية) وذلك لما له من أهمية في التفسير الاكلينيكي للحالة وتشمل هذه الاستمارة:

- ✓ بيانات عن الأسرة (الأب / الأم / الأخوة والأخوات/ الزوج / الأبناء).
- ✓ ما تتسم به طفولة الحالة وأسلوب التنشئة الاجتماعية.
- ✓ الأحلام والكوابيس التي تعاني منها.
- ✓ أهم الأحداث التي صادفتها في حياته.
- ✓ فلسفتها في الحياة.
- ✓ أدوارها في الحياة

« المقابلة الكلينيكية المتعمقة والطيقة من خلال (٤) جلسات مع الحالة تمكنت الباحثة من خلالها الوصول إلى لوحة كلينيكية واضحة وكافية.

« المقابلة الإكلينيكية لبعض زميلات كل حالة (معلومات وإداريات) لتجميع بيانات عن الحالة ، يتضح من خلالها دورها القيادي وكفاءتها في اتخاذ القرار ومهارة إدارتها للعمل القيادي.

« اختبار تفهم الموضوع (التات) T.A.T : أعد هذا الاختبار موراى مورجان عام (١٩٣٩) ، ويتألف من (٣٠) لوحة تشمل مناظر ومواقف غير محددة. بحيث يُسمح بإدراكها على أنحاء مختلفة وبينها لوحة بيضاء ، بعض اللوحات خاص بجميع الذكور وتحمل الرمز B.M. (ص.ب) وبعضها الآخر خاص بالذكور فوق سن ١٤ سنة وتحمل الرمز M (س) ، بينما بعضها خاص بالذكور تحت سن ١٤ سنة ، وتحمل الرمز B (ص) ، كما أن هناك لوحات خاصة بجميع الإناث ، وتحمل الرمز GF (ب.أ) ولكن توجد لوحات خاصة بالإناث فوق سن ١٤ سنة F (إ) وأخرى خاصة بالإناث تحت سن ١٤ سنة G (ب).

وقد استخدمت الدراسة الحالية البطاقات التالية لأنها ترتبط أكثر - من وجهة نظر الباحثة - بحياة الحالة الحالية:

(٤) : للاتزان الانفعالي والموقف الأوديبى.

(٨ ص ب) : لمشاعر العدوانية.

(١٠) : للمضمون العاطفى.

(١٢) (ص.ب) : للتفاؤل والنظرة للحياة.

(١٥) : للتشاؤم (المقابر).

• نتائج الدراسة :

• أولاً : نتائج الدراسة السيكموترية :

• نتائج الفرض الأول :

للتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين متغيري الصلابة النفسية واتخاذ القرار للعينة الكلية (٦٠) مديرة مدرسة ، وكان معامل الارتباط بينهما (٠,٧٢٣) وهو معامل ارتباط دال وموجب عند مستوى دالة (٠,٠١) ، أى أن المرأة التى تتمتع بصلابة نفسية عالية يساعدها على القدرة العالية فى اتخاذ القرار.

• نتائج الفرضين السيكموترين الثانى والثالث :

للتحقق من هذا الفرضين ، استخدمت الباحثة اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين فى الصلابة النفسية (وأبعادها الثلاثة) وكذلك فى اتخاذ القرار، ويوضحها جدول (١).

جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمجموعتي الدراسة فى الصلابة (وأبعادها) واتخاذ القرار

المتغير	معيّلات (٢٥)		غير معيّلات (٢٥)		قيمة "ت"	مستوي الدلالة
	م	ع	م	ع		
١-الالتزام	١٤,٤٨	٢,٣٤	١٨,٦٥	٢,٨٩	٤,٣٤	دالّة عند مستوى ٠,٠١
٢-الضبط(التحكم)	١٠,٠١	٢,٢١	١٢,١٢	٢,٤٦	٤,١١	دالّة عند مستوى ٠,٠١
٣-التحدى	١٢,١٠	٢,٢٤	١٤,١٨	٢,٤٨	٣,٣٣	دالّة عند مستوى ٠,٠١
٤-الدرجة الكلية للصلابة	٣٦,٥٩	٤,٢٨	٤٤,٩٥	٤,٩٨	٦,٨٦	دالّة عند مستوى ٠,٠١
اتخاذ القرار	٤٦,٦٥٦	٣,٩٨	٥٨,٣٢٥	٤,٢٥	١٠,٧٩	دالّة عند مستوى ٠,٠١

من الجدول (١) يتضح ما يلي :

◀ فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي : القيادات المعيلات والقيادات غير المعيلات فى الدرجة الكلية للصلابة النفسية وأبعادها الثلاثة (الالتزام – الضبط (التحكم) – التحدى)، حيث تراوحت قيم ت (٣,٣٣ – ٦,٨٦) وجميعها دالة إحصائية. وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة عماشة (٢٠١٣) التى أسفرت عن وجود فروق دالة فى الصلابة بين المتزوجات المعيلات وغير المعيلات من طالبات الجامعة. وتفسر الباحثة وجود فروق دالة إحصائية فى المتغيرات الأربعة بين مجموعتي الدراسة، إلى ما تعانيه المرأة المعيلة من تحمل مسؤولية كبيرة بمفردها ورعايتها لأولادها اقتصاديا ودراسيا وحماية وغيرها فى ظل غياب الأب ، وعدم قدرة المرأة المعيلة وكفاءتها فى عزل ظروفها الأسرية عن العمل والذى انعكس فى نتائج اتخاذ القرار ، مما يزيد عليها صراع الأدوار وانشغالها الدائم بأولادها ، وخوفها من الفشل فى تحملها المسؤولية خشية لوم المجتمع لها ، وقد تأكد ذلك من معاناتها للعديد من الصراعات بالدراسة الكلينية.

◀ وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين مجموعتي : القيادات المعيلات والقيادات غير المعيلات فى اتخاذ القرار حيث كانت قيمة "ت" (١٠,٧٩) وكانت دالة عند مستوى (٠,٠١) . والدراسات السابق عرضها لا توجد بها دراسات على المرأة

القيادية المعيلة، واتفقت النتائج جزئياً مع دراسة أبو العلا (٢٠١٤) من كفاءة المرأة في اتخاذ القرار، إلا أنه في ضوء النتائج الحالية والتي ظهر منها تزامن انخفاض قدرة المرأة المعيلة في اتخاذ القرار مع انخفاض الصلابة النفسية لديها والذي تأكد أيضاً من الارتباط الدال بين المتغيرين في نتائج الفرض الأول، فهذا يوضح أن صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة المعيلة أكثر مما تعيشه المرأة غير المعيلة وتحملها العبء الأكبر من المسؤولية بمفردها وتعدد جوانب مشاغلها واهتماماتها العامة والمهنية والأسرية وما قد تتعرض له من أزمات قد يتسبب في انخفاض كفاءتها في اتخاذ القرار في المواقف الصعبة والطارئة.

• ثانياً : نتائج الفرض الأكلينيكي :

اتبعت الباحثة الحالية المنهج الإكلينيكي ليمكنها تتبع تأثير الصلابة النفسية (مرتفعة - منخفضة) في قدرة الحالة على التحدي والصمود أمام الضغوط التي تواجهها، وإدارتها للمواقف بموضوعية وقدرة على اتخاذ القرارات، حتى لا تقتصر الدراسة على المنهج الإحصائي في التأويل، بل لإظهار الديناميات السلوكية والصراعات للحالتين التي تم تناولها كإكلينيكي، فمن الممكن أن تُمثل العلاقة بين المتغيرات بطرق إحصائية عديدة، ولكن عن طريق المنهج الكلينيكي والإمبيريقى معا يكون هناك محاولة التفسير والتأويل للعلاقة الديناميكية بل والدينامية بين متغيري الدراسة (الصلابة النفسية واتخاذ القرار) والأبعاد المميزة الشخصية الحالية، وهذا ما يدعم أهمية المزاجية بين المنهجين: الوصفى بتفسيره العلمى، والكلينيكى بفهمه وتأويله للوقائع.

وخوفاً من ضخامة حجم الدراسة فقد لجأت الباحثة إلى اختيار عرض حالتين أحدهما لإمرأة معيلة قيادية ترتفع لديها درجة الصلابة النفسية وأبعادها الثلاثة واتخاذ القرار والحالة الأخرى لإمرأة معيلة قيادية تنخفض لديها درجة الصلابة النفسية وأبعادها الثلاثة واتخاذ القرار. علماً بأن هاتين الحالتين تعاني من ظروف أسرية ومعيشية متقاربة ساهمت بشكل كبير في تشخيصهما.

وفيما يلي عرضاً لهاتين الحالتين :

• الحالة الأولى :

تاريخ الحالة:

« الحالة الاجتماعية: أرمل وتعمل ٥ أولاد (ولدان وثلاثة ثلاث بنات) جميعهم بالتعليم

« العمل: مديرة مدرسة متوسطة لمدة ٨ سنوات.

« العمر الزمنى: ٤٠ عام

الدرجة على مقياس الصلابة النفسية :

« الالتزام : ١٤ من ١٦ درجة

« الضبط (التحكم) : ١٣ من ١٥ درجة

« التحدى : ١٣ من ١٥ درجة

◀◀ الدرجة الكلية للصلابة النفسية : ٤٠ من ٤٧ درجة

◀◀ الدرجة على مقياس اتخاذ القرار : ٦٧ من ٧٥

وجميعها درجات مرتفعة تعبر عن صلابه نفسية عالية لدى الحالة وقدر على اتخاذ القرار.

الحالة كانت طفولتها آمنة ، العلاقات الأسرية كانت تتميز بالتعاطف والتسامح ، وعدم التمييز بين الأبناء فى المعاملة ، كان نموها طبيعى فى كل مظاهر نموها ، سارت فى تعليمها المسار الطبيعى دون رسوب . تعمل حاليا مديرة مدرسة إعدادى منذ ٨ سنوات ، تزوجت فى عمر ٢٣ سنة من زوج مهندس ، كان هادئ ومتعاون وغير متسلط ، توفي الزوج منذ ٥ سنوات . وأصبحت هى العائل الوحيد للأبناء ، واعتمدت على نفسها فى إدارة شئون منزلها بجانب عملها مديرة مدرسة ، يقول عنها زملائها ومرؤوسيا أنها حسنة السمعة ، محبوبة ، متفائلة ، متسامحة.

كانت حاسمة مع المعلمات والإداريات بالمدرسة ، وغير متهورة وتفكر بتأنى (وأيد ذلك ما قالته عليها المعلمات والإداريات اللاتى أجريت معهن بعض المقابلات) .

كانت دائما تأخذ تقديرات مرتفعة من الإدارة التعليمية ، حصلت على جائزة أفضل مديرة على مستوى الإدارة التعليمية التابعة لها ، وحصلت على جائزة الأم المثالية .

سبق أن تعرضت المدرسة لبعض الأزمات نذكر منها (هدم أحد أسوار المدرسة مما أثار الرعب داخل المدرسة) فتصرفت بحكمة وموضوعية وتدبر لاحتواء الموقف ، أعجب ذلك مدير الإدارة التعليمية ، ولم تنهز فى اتخاذ القرار أو تهزب من المسئولية .

عند غياب أحد المعلمات دون الإبلاغ بالأجازة (على حد قولها) كانت تتعامل بلطف وتسامح مع المعلمة ، وعندما يكون السبب مقبول من وجهة نظرها لاتوقع عليها العقوبة.

عند سؤالها : ماهى فلسفتك فى الحياة؟

أجابت : "شوفى بقى أنا حابة أتكلم شوية عن نفسى : أنا عندى إيمان قوى جدا بأن البقاء للأقوى وليس الأقوى بالدرع ، ولكن الأقوى بالشخصية والأقوى بالصمود والإرادة ، والدنيا دى تخليكى لازم تفكرى كويس ولازم تكونى قوية ولاتنهزى أمام المواقف الصعبة مهما كانت صعوبتها ، وإذا لم تعملى ده تلومى نفسك على خيبة الأمل إالى إنت فيها ، ولك الحق إنك تقولى لنفسك أنت متستاهلش تعيش طالما إنت ضعيفة بالشكل ده".

وأكملت : "خلى ثقتك بنفسك كبيرة ، ولسانك يبقى حلو وعقلك يفكر وصدرك رحب وبالك طويل ، ولا بد تستفيدى من أخطائك وتصلحى حالك أول

بأول ، ودايما تحدى نفسك وواجهى مشاكلك ولا تهربى منها وليكن ما يكون ، إنت عارفة مَنْ يتقى الله يجعل له مخرجا " . وأكملت "وعلى فكرة لما مات زوجى كنت خائفة من الفشل وشعرت بضعف فى الأول ، وده جعلنى شديدة فى المعاملة مع المعلمات والإداريات بالمدرسة ، لكن لاحظت إنهم بدأوا يبعدوا عنى ، لكن فكرت كثير فى اللى حصل ، وقلت لنفسى ليه أنا بقيت كده ، ما كان زوجى بيغيب كثير عن البيت وكنت أعتمد على نفسى كتيبيير ، يعنى لابد أرجع زى زمان وربنا هو المعين .

واستطردت فى الحديث بقولها " وبدأت أتحدى نفسى وأتغلب على خوفى وأعيد ثقتى بنفسى وأقترب من الناس من حولى ومن أولادى ، وأشارك المعلمات والإداريات فى التفكير وحل مشكلات المدرسة ونتشارك معا فى اتخاذ بعض القرارات واحترم رأى السليم والمفيد لنجاح المدرسة ، والحمد لله لا أتكبر على أى معلمة أو موظفة بالمدرسة ، وبالفعل شعرت أننى قوية ولدى صمود وقدرة على التحدى، ولذلك كانت سمعتى وسمعة مدرستى طيبة جدا" .

• التعليق على الحالة:

واضح من تاريخ الحالة ومن المقابلات الكلينيكية المتعددة ومع بعض المعلمات وبعض الإداريات بالمدرسة ومن تطبيق بطاقات التات ونتائج المقياس السيكومترى وجود بعض العوامل والخصائص الإيجابية فى شخصيتها ، كما أن هناك ديناميات شخصية لهذه الحالة نوجزها على النحو التالى:

- « شخصية منجزة ، جادة ، قوية الإرادة .
- « ثققتها بنفسها عالية ، قدرة على التحدى ومواجهة الصعوبات والضغوط بتعقل وتدبر .
- « تحمل العديد من المشاعر الإيجابية تجاه الذات وتجاه الآخرين .
- « متصالحة مع نفسها ، وتفهم ذاتها جيدا . وراضية بما يقسمه الله لها ، ولذلك تتخطى الأزمات بصمود وعادوت للحياة فى المجتمع بإيجابية .
- « تتحمل المسئولية بصلاية وتحدى رغم ما تتعرض له من ظروف متقلبة .
- « تعيش صراع الأدوار مثلها مثل كل امرأة ولكنها قادرة على التغلب على هذا الصراع .
- « تعيش مشاعر ذنب عندما تفكر فى معاقبة أو إيذاء أحد ، حتى ولو اضطرتها الظروف لذلك .
- « أكثر عقلانية وتميل إلى التفكير بجدية بما يساعدها على حل المشكلات .
- « قدرتها وكفاءتها على اتخاذ القرارات عالية لثققتها بنفسها ، من خلال شعورها بالمسئولية ، وقدرتها على التخطيط بدلا من الانعزال والانزواء هروبا من مواجهة المشكلة .

• الحالة الثانية:

تاريخ الحالة:

« الحالة الاجتماعية: أرمل وتعمل ٥ أولاد (بنتان وثلاثة أولاد) جميعهم بالتعليم

◀ العمل: مديرة مدرسة متوسط لمدة ٩ سنوات.

◀▶ العمر الزمني: ٤٢ عام

الدرجة على مقياس الصلابة النفسية :

◀▶ الالتزام : ٦ من ١٦ درجة

◀▶ الضبط (التحكم) : ٦ من ١٥ درجة

التحدى : ٦ من ١٥ درجة

◀▶ الدرجة الكلية للصلابة النفسية: ١٨ من ٤٧ درجة.

◀▶ الدرجة على مقياس اتخاذ القرار: ٣١ من ٧٥

وجميعها درجات منخفضة جدا تعبر عن صلاية نفسية منخفضة بأبعادها الثلاثة وانخفاض قدرتها على اتخاذ القرار لدى الحالة.

الحالة تعمل حاليا مديرة إعدادي منذ ٩ سنوات ، تزوجت فى عمر ٢٤ سنة من زوج يعمل محاسبا ، توفى الزوج منذ سبع سنوات.

كانت طفولتها غير سعيدة ، تعيش مع أب وأم غير موفقين فى حياتهما الزوجية ، الأب تزوج على الأم زوجة أخرى ، الأب يقرأ ويكتب ، عامل فى مصنع ، الأم ست بيت (وحتى الزوجة الثانية ست بيت أيضا) ، الأب عصبي وعنيف ويحب الشجار ومتسلط ، (بسبب وبدون سبب سواء فى البيت أو فى الشغل أو مع الناس فى الشارع يتخانق) ، الأم طيبة ومسكينة ومنطوية على نفسها وملهاش شخصية ، (وطبعا كنا كلنا بنخلص منها الى أبونا بيعمله فينا - طبعا ماهى مش عارفة اتأخذ حقها ولا حقنا منه) دائما فيه خلاف بين الأب والأم بسبب الحالة المادية السيئة ، ولأن الأب بيقتعد على القهوة كثير ويشرب سجائر "على ما نسمع يبدو إن الأمر أكبر من كده مش حجة سجائر ويس" ، "دايما يهدد أمى بأنه هيايطلقها ويتجوز غيرها " طبعا لأنها طيبة خليها تشوف بقى تستحقى اللى بيجرى لك لضعفك" ، "أخواتى (الأشقاء وغير الأشقاء) كلهم بيخافوا منه (لا بد يكون فيه أحد فى البيت قوى يقف أمامه حتى يتلم شوية)" .

تقول "سمعت من أمي إنني إتأخرت في الكلام عن أخواتي إلى سن ٦ سنوات (وأول ما نطقت كلمة قلت لبابا يا كلب) ، (كل ده جعلنى أكره نفسى وأكره الناس من حولي حتى أقرب الناس إلي) (كل ده جعلنى أفكر فى الشر قبل الخير رغم إنى من جوايا عاوزة أبقى كويسة زى بقية الناس الكويسين بس مش عارفة خالص ، ساعات أكون سلبية وخوافة ومعرفش أتكلم أو حتى أفكر كويس ... لدرجة أني أحس إنني مالبش شخصية وضعيفة)".

وتستطرد في الحديث قائلة " كان زوجي عصبي ومتسلط (حظى الأسود كده أبويا وزوجي) وكان يقسى على وعلى أولادي ، كنت ضعيفة أمامه وصعب أذافع عن نفسي أو عن أولادي ، فأضطر أنسحب وأبتعد عن الناس وعنه ، إلى أن أصبحت أشعر أنني استسلامية (الله يسامحه هوہ إلى خلاني كدة وأبويا من قبله)".

من نتائج المقابلات مع بعض المعلمات والإداريات بالمدرسة ، اتضح أن الحالة تتميز إدارتها للمواقف والأزمات بالسلبية أحيانا وبتوقيع العقاب على المرؤسين أحيانا أخرى (كما ظهر ذلك فى استجاباتها على بطاقات التات بقولها : " الست اللى فى الصورة دى ليس لها شخصية ولذلك هى لازم تبقى عنيفة وإلا هاتتهان من الناس اللى حوالها " ، كما ظهر ذلك من تعليقها على إحدى البطاقات بقولها : " أنا لا أرحم أى معلمة تخطئ دول ما ينفع معاهم غير العقاب ، ولما أتساهل شوية يستهتروا بيه فلأزم أحولهم للتحقيق لما يخطئوا دى مش محتاجة تفكير ، لأنى مش هاعرف آخذ معاهم حق ولا باطل لو تهأونت " .. تتميزت إدارتها أيضا بالتناقص فى المعاملة ما بين الشدة والعنف وبين التسبب والاستهتار (على حد قول إحدى المعلمات).

اتعرضت المدرسة مرة لأزمة (حدث حريق بمعمل بالمدرسة ، هربت وتركت المدرسة وبعدها حولت كل المدرسة للتحقيق حتى الغائبين فى ذلك اليوم ، وتسبب ذلك فى توجيه لوم لها من الإدارة التعليمية لعدم اتخاذها قرار صائب فى مثل هذا الموقف) .. كانت تعتمد على المعلمات فى اتخاذ القرارات حتى لا تحمل نفسها مسئولية ما قد يحدث ، وأوكلت عملها المسئولة عنه إلى الوكيلات بالمدرسة ، كانت تتغيب كثيرا عن المدرسة ، لم تدخل مدرستها أى مسابقة خوفا من الفشل وخوفا على سمعة المدرسة.

• ما هى فلسفتك فى الحياة:

" أنا عندى إيمان قوى جداً إن البقاء للأقوى ، والدنيا دى تخليكى لازم تمشى بالدرع والقوة ، أو تستسلمى للواقع والأفضل الطناش ولا تتحملى مسئولية ، يعنى تمشى جنب الحيط ، وعلى رأى المثل السكات علامة الرضى ، ويعد كده لازم تاخذى بطارك لنفسك وبنفسك ، وإذا معملتيش كده تلومى نفسك على خيبة الأمل إالى انت فيها ، ولك الحق إنك تقولى لنفسك إنت ما تستهاليش تعيش طالما إنت ضعيفة بالشكل ده. ولما تنزى أحد لا تلومى نفسك أو تشعري بالذنب ، وإلى يشجعك على ده إنك مديرة ولك السلطة ، كثييير أذيتهم وأهنتهم وحطيت كرامتهم فى الأرض ، تعرفى ده بيجعلنى أقفل على نفسى باب الغرفة وساعات أصرخ ، وساعات أعض إيدى ، وأخبط راسى فى الحيط ، وساعات أعاقب نفسى وأحرم نفسى من الخروج أو اللعب (تناقض وجدانى حاد) ، ويمكن أمتنع عن الأكل يوم أو يومين علشان أحس بالجوع وأقول لنفسى أنا أستحق ، أنا وحشة أنا مؤذية . وأقعد مع نفسى وأقول هو ده أنا ليه ظالمة ، وساعات أقنع نفسى إن الدنيا هى إالى خليتنى كده ، وإن اللى شوفته من إالى حواليه من ظلم وضرب وحرمان وقسوة جعلنى أبقي كده ، بس أنا شايفة إن الواحدة مننا المفروض تفكها شوية ، ساعات أفكر فى أنى أخايم الناس واستريح منهم ولما أتضايق أعاقب نفسى وساعات أفكر إن الموت راحة ، وإلا أقولك أكذب على نفسى وعلى الناس وأتظاهر بحبهم وحب نفسى ، وبعد ما أفكر فى كده تلاقينى عاوذة أكسر كل حاجة تقابلنى ، وأبقى عصبية وممكن أصرخ وأقطع شعرى وأقطع ضوافرى " .

وتابعت الحديث "أنا دائماً أنام زعلانة وأحلم بكوايبس وأحلام مزعجة (موت ، وقتل ، وحاجات سيئة كثيرة ، وده ساعات بيخلينى أخاف ، أنا لأنى كده بييجينى أرق كثير ، مش عارفة ليه أنا متلخبطة كده".

بعد كل ده أقول إن فلسفتى فى الحياة: "آخد حقى بالقوة ، ما اسيبش حقى أبدا ، البقاء للأقوى ، اللى له ظهر ما ينضربش على بطنه ، هيه الدنيا كده. (أوعى تضعفى) ، (ولو حسيت إنى ضعيفة يبقى الموت أهون ، إذن أنا صح الهروب أفضل) ، ولذلك أنا أفضل أحد هذه الطرق : إما الاستسلام أو عدم اتخاذ قرار وحدى ، أو أعاقب المخطئ".

• التعليق على الحالة:

واضح من تاريخ الحالة ومن تطبيق بطاقات التات ونتائج المقياسين السيكومترين هناك بعض العوامل الأسرية السلبية ، كما أن هناك ديناميات شخصية هذه الحالة نوجزها على النحو التالى:

◀ التفكك والتمزق الأسرى وما نتج عنه من معاناة نفسية ظهرت فى الحالة منذ بداية نشأتها (تأخر الكلام) واستمرت حتى ظهرت فى الكبر فى صور الضعف والانسحاب أو العنف.

◀ ارتفاع نسبة المشاعر السالبة المسقطة على الحالة من داخلها ، كما تنطبق مع فلسفتها فى الحياة (لو حسيت إنى ضعيفة يبقى الموت أهون).

◀ التوتر الذى تعانيه الحالة ، ويظهر فى شتى صور العنف الموجه نحو المعلمات. الحاجة للحب والانتماء والحاجة إلى حياة اجتماعية آمنة من النهاية فى بطاقات التات (لما مات زوجى حاولت أحب ولادى وأعاملهم معاملة كويسة هم والمعلمات).

◀ مشاعر ذنب شديدة (ربنا بيعاقبنى - أنا زعلانة - لاتجوز عليه إلا الرحمة هو وأبويا ... إلخ).

◀ صعوبة اتخاذ القرار (وانا ليه آخذ قرار لوحدى ، والأفضل استسلم وأهرب).
◀ تناقض وجدانى بين الرغبة فى الانتقام والعدوان والعنف الموجه نحو الآخرين والموجه نحو ذاتها (شخصيتى ضعيفة) وبين الرغبة فى التسامح والتعاطف مع الغير .

◀ التبرير المستمر لكل ما تفعله من سلوك عنف (كل اللى يخطأ لازم يتعاقب) .
◀ ضعف الثقة بالنفس وعدم الشعور بالأمان (البقاء للأقوى - اللى له ظهر ما ينضرب على بطنه).

◀ عدم الثقة فى أحد مما يؤدى إلى الاصطدام بالآخرين.
◀ القلق الزائد على مستقبلها لعدم قدرتها على التحدى والتفكير بموضوعية ، وصعوبة اتخاذها قرارات حاسمة.

◀ عدم القدرة على مواجهة المستقبل.
◀ التوقعات السلبية لكل ما يحمله المستقبل من كثرة ما عانته فى الماضى
◀ صلابة رأى والتعنت.

« انسحاب اجتماعي وثقافي وعاطفي .

• خلاصة الفرض الإكلينيكي :

من الحالتين السابقتين يتضح أن المرأة المعيلة ليس بالضرورة أن تكون ضعيفة أو على العكس عنيضة بسبب خوفها من الفشل في تحمل المسؤولية في رعاية الأبناء ، وصراع الأدوار المتعددة التي تعيشها المرأة بطبيعة الحال والذي أثبتته الدراسات المختلفة (شقيير ، ١٩٩٠) ، وتكثر عند المرأة المعيلة ، وإنما يرجع ذلك إلى سمات شخصيتها وطبيعة التنشئة الأسرية التي عاشتها ، فالمرأة إذا كانت تستمتع بصلابة نفسية مرتفعة تصبح قادرة على التحدي والمواجهة والصمود وتتسم بالالتزام واحترام الغير واحترام المواعيد ولديها ثقة بنفسها تمكنها من أن تنجح في الحياة وتستكمل مسيرة رعاية الأبناء بعد فقدان الزوج وتصبح قادرة على اتخاذ قرارات صائبة ، كما أنها تنجح في حياتها الوظيفية وقد تصل إلى أعلى المناصب الإدارية (حتى ولو كان ذلك تعويضا عن مشاعر نقص خفية ولا شعورية تحثها دائما على عدم الخوف من الفشل ومواصلة مسيرتها في الحياة بإيجابية)، ومن ثم تبرز وتحتل مكانة مرموقة في مجتمعها تجعل المجتمع من حولها يشيد بكفاءتها ونجاحها في الحياة .

• التوصيات :

- « الاستفادة من نتائج الدراسة في إبراز الدور الإيجابي للمرأة في العمل القيادي .
- « تعديل اتجاهات المجتمع نحو المرأة المعيلة والقيادية في نفس الوقت من خلال ما أوضحته نتائج الدراسة الحالية من نجاحها في الدور القيادي وكفاءتها في اتخاذ القرار في حل مشكلات العمل .
- « إعداد برامج إرشادية لتدعيم الصلابة النفسية لدى المرأة القيادية .
- « دعم وتعزيز دور المرأة في مجال العمل القيادي .
- « المساندة الاجتماعية للمرأة القيادية وتدعيم ثقفتها بنفسها .
- « دعم المرأة المعيلة ومساندتها في أدوارها المتعددة وتشجيعها على اتخاذ قرارات صائبة .

• المراجع :

- أبو العلا ، ليلي محمد حسني (٢٠١٤). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور القيادة النسائية السعودية في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف ، المجلة الدولية للتربية المتخصصة ، ٣ (١٠) ، تشرين الأول ، ١٢٣ - ١٤٨ .
- أبو العنين ، يسرى (٢٠٢٢) . تأثير نوعية الإعاقَة - السواء والمستوى الإقتصادي والإجتماعي على وجه الضبط والصلابة النفسية والدافعية للإنجاز لدى الذكور ، رسالَة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة المنوفية .
- أبو صيري ، حنان محمد (٢٠٢٢) . السلوك الإداري للأسرة بالمجتمعات العمرانية الجديدة وأثره على اقتصادياتها ، دكتوراه ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة حلوان .
- أبو عمر ، رضا (٢٠١١) . دراسة لبعض متغيرات الشخصية لدى المرأة المعيلة ، ماجستير . كلية التربية . جامعة طنطا .
- أيوب ، ناديا (١٩٩٤) . نظرية القرارات الإدارية ، مطابع جامعة دمشق .

- بسيوني ، سوزان صدقة (٢٠١٨). المرأة الجامعية القيادية السعودية في ظل رؤية ٢٠٣٠: المساندة الزوجية والاجتماعية وأنواع العنف لدى المعنفات وغير المعنفات من القيادات زوجيا بالجامعات السعودية (دراسة وصفية مقارنة)، مجلة دراسات نفسية في التربية وعلم النفس (تحت النشر).
- البلوشي ، عائشة بنت سعيد (٢٠٠٢). مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار التعليمي في مدارس المرحلة الثانوية بسلطنة عمان ، ماجستير ، جامعة السلطان قابوس.
- الغامدي ، علي بن محمد (٢٠١٣). واقع عملية اتخاذ القرار الإداري لدى مديري مدرسة التعليم العام بالمدينة المنورة ، مجلة رسالة الخليج العربي ، (١٣٧) ، ٦٩-٨٨.
- جروات ، فوقيبة محمد (٢٠١٤). الأسلوب المعرفي (الاعتماد - الاستقلالية) لدى مديري/ات المدارس وعلاقته باتخاذ القرار ، ماجستير، فلسطين - جامعة القدس.
- الحريري، رافدة (٢٠٠٦). مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية، عمان، الأردن، دار المناهج.
- الحقباني ، حصة (٢٠١١). أساليب صنع القرار لدى وكيلات أقسام الكليات الإنسانية من وجهة نظر الوكيل ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بالرياض ، ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
- حمادة ، لولوه ؛ عبد اللطيف، حسن (٢٠٠٢). الصلاية النفسية والرغبة في التحكم لدى طلاب الجامعة ، دراسات نفسية ، ١١: (٢) ، ٢٧٢-٢٧٩.
- الساعد ، رشاد (٢٠٠٤). مدى الارتباط بين فلسفة الإدارة والسلوك القيادي وأثره على الإبداع التنظيمي ، مجلة دراسات المستقبل ، جامعة أسيوط ، (١٠) ، ٣١-٥٤.
- السالم ، ماهر علي (٢٠١٥). الولاء التنظيمي لدى مديري التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار ، ماجستير ، كلية التربية ، جامعة دمشق.
- السبيعي، عزة هاضل حزام المشعبي (١٤٣٠). تطوير صنع واتخاذ القرار لدى القيادات النسائية في إدارة التربية والتعليم بجدة في ظل معايير الجودة الشاملة" دراسة استشرافية باستخدام أسلوب دلفاي"، ماجستير ، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- رجاء، أبو علام ؛ اليماني ، فاطمة السيد ؛ سعيدة ، أماني (٢٠١٤). اتخاذ القرار وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى القيادات التربوية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة القاهرة ، ٣ (١) ، ٥٣٣-٥٦٦.
- شقير ، زينب (١٩٩١). دراسة مقارنة لبعض المتغيرات اللامعرفية لدى أبناء المتطوعين والمتطوعات بالملكة العربية السعودية - كما يدركها الأبناء - في ظل أزمة احتلال العراق لدولة الكويت .مجلة كلية التربية - جامعة طنطا ، ع (١٣) أبريل.
- شقير ، زينب (٢٠١٦). دراسة كينيكية متعمقة لديناميات المرأة المصرية القيادية ، مؤتمر البحث العلمي - جامعة طنطا ٧/٣-١.
- شقير ، زينب (١٩٩١). التغيير في اتجاه الطالبة السعودية نحو تعليم وعمل المرأة خلال سنوات الدراسة. المؤتمر السنوي الرابع للطفل - معهد دراسات طفولة - جامعة عين شمس ، يناير ١٩٩١
- شقير، زينب (١٩٩٠). دراسة كينيكية مقارنة لبعض جوانب الشخصية للمرأة العاملة بكليات البنات بالملكة العربية السعودية وجمهورية مصر العربية. مجلة كلية التربية - جامعة طنطا - العدد الثامن (٥) ، يناير
- شيحا ، إبراهيم (١٩٩٨). أصول الإدارة العامة ، الإسكندرية ، منشأة المعارف.

- عالم ، خالد (٢٠٠٨). درجة ممارسة عملية اتخاذ القرار لدى القادة التربويين بالإدارة العامة للتربية والتعليم للنين بالعاصمة المقدسة لعملية اتخاذ القرار ، ماجستير ،كلية التربية ، جامعة أم القرى.
- عبد الهادي ، مروة السيد (٢٠٠٩). الأمن النفسى وعلاقته بالصلاية النفسية لدى المراهقين ذوي الإعاقات السمعية (دراسة سيكومترية-كلىنيكية) . ماجستير.كلية التربية . جامعة الزقازيق.
- على ، ابتهاج أحمد (٢٠٠٣). المرأة وأنماط القيادة الإدارية ، المؤتمر السنوي العام الرابع في الإدارة والقيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي ، جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عماشة ، سناء حسن (٢٠١٣). إسهامات المساندة الاجتماعية فى التنبؤ بالصلاية النفسية لدى العيالات والمتزوجات وغير المتزوجات من طالبات الجامعة " دراسة ارتباطية مقارنة" ، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، (٥١) ، ٦٨٦-٧٤٠.
- فهيم ، مجدى محمود (٢٠٠٧). بناء مقياس الصلاية النفسية لمعلمى التربية الرياضية ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، ٢ ، ٦٩-١١١ .
- ماهر ، أحمد (٢٠٠٧). اتخاذ القرار بين العلم والابتكار ، الاسكندرية ، الدار الجامعية.
- مخيمر ، عماد محمد (١٩٩٧). الصلاية النفسية والمساندة الإجتماعية – متغيرات وسيطة فى العلاقة بين ضغوط الحياة وأعراض الإكتئاب لدى الشباب الجامعى ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة، ١٧، (٧) ، ٦٤-٧٨.
- مخيمر ، عماد محمد (٢٠٠٢). إستبيان الصلاية النفسية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة
- مراد ، خلاصي (٢٠٠٧). اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل، الجزائر ، قسنطينة: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي- جامعة منتوري. (رقم ٧ ف اتخاذ القرار
- مسغوني ، آمنه : شوية ، سهيلة (٢٠١٥). آليات اتخاذ القرار داخل التنظيم وعلاقتها بالرضا على الأداء الوظيفي ، الجزائر ، ماجستير، الوادي: جامعة الشهيد حمه لخضر .
- هوايتة ، قدور بن عباد (٢٠١٤). المساندة الاجتماعية فى مواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تدركها العيالات المتزوجات ، دكتوراة ، جامعة وهران ،كلية العلوم الاجتماعية.
- Crowley, B.J ., Jr, B. H., & Hobd ,J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life Events in Adulthood, **Journal of Adult Development**, 10 (4), 237-248
- Kafak, T , J. (2001) . The relationship between hardiness, college adjustment and academic performance, **D.A.I.** 62 (6). 2958.
- Kahneman, Daniel& Tversky, Amos, eds. (2000). Choices, values, and frames. New York; Cambridge, UK: Russell Sage Foundation; Cambridge University Press. p. 211. ISBN 0521621720. OCLC 42934579.
- Kobasa,S.C.,(1979):Stressful life events, personality and health:An inquiry into hardiness. **Journal of personality and Social Psychology**,37(1). 1-11.

- Kobasa, S.C., Maddi,S.R., & Kahns,P. (1982). hardiness and health : Aprospective study, **journal of personality and social psychology**,42 (4). 884-890.
- Kobasa,S.C.,Maddi, S.R.,&Puccetti,M.(1982).personality and exercise as buffers in the stress-illness relationship.**journal of Behavioral Medicine**, 5 (4). 391- 404.
- Kobasa,S.C;Puccette,M.(1983).Personality and social. Resources in Stress resistance. **Journal of Personality and Social Psychology**, 45 (2). 839 – 850
- Maddi, S.&Khoshaba, D.(1994). Hardiness and mental dealth. **Journal of Personality Assessment** , 63 (2). 265-274.
- Patton , J. T & Goldenberg , D. (1999). " Hardiness and anxiety as predictors of academic success in first year , full – time and part – time RN students" **Journa of Continuing Education in Nursing**., 30 (4). 158 – 167
- www.nesasy.org/index.php/-intro-96/5410-----
- www.egovernmentinstitute.com
- http://www.islamway.com/bindex.php?section=categorylessons&category_id=11
- [B]QUOTE][B][ALIGN=CENTER]http://www.abunawaf.net/
