

**دور القيادة النسائية فى تدعيم الذكاء الروحى لأعضاء
هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية
بجمهورية مصر العربية
دراسة تطبيقية**

**The Role of Women Leadership in Strengthening
Spiritual Intelligence of Egypt
An Applied Study**

دكتورة

**أستاذ مساعد بقسم إدارة الموارد البشرية
بكلية المدينة الجامعية بعجمان**

ملخص الدراسة :

تسعي الباحثة من خلال هذا البحث إلى تحديد مستوى القيادة النسائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، تحديد مستوى الذكاء الروحي لهم ، تحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة النسائية بأبعادها المختلفة ومستوي الذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، وتقديم مجموعة من التوصيات لقادة المستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية تساعدهم في تدعيم الذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض .

ولتحقيق ذلك تم الاعتماد علي قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٣٥٦ مفردة من أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية وقد أظهرت النتائج وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) علي حده ، وذلك باختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع، السن، المؤهل العلمي) ، كما توصلت الدراسة إلي أن واقع تطبيق القيادة النسائية كانت متوسطة و مرتفعة علي المستوي الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حدة ، و وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الروحي وفقاً لإدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعني الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده ، وذلك باختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع، السن، المؤهل العلمي) ، كما توصلت الدراسة إلي وجود ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية مجتمعة ومفردة وأبعاد الذكاء الروحي مجتمعة ومفردة .

ووضعت الباحثة مجموعة من التوصيات التي تتعلق بتدعيم مستوى الذكاء الروحي ، والقيادة النسائية ، وكيفية استخدام القيادة النسائية في تدعيم الذكاء الروحي .

Summary:

The researcher seeks through this research to determine the level of women's leadership from the viewpoint of members of the nursing staff in teaching hospitals in the Arab Republic of Egypt, determine the level of spiritual intelligence for members of the nursing staff in teaching hospitals in the Arab Republic of Egypt, determine the type and strength of the relationship between women's leadership in its various dimensions the level of spiritual intelligence of members of the body Nursing in teaching hospitals in the Arab Republic of Egypt, and to provide a set of recommendations for leaders of teaching hospitals in the Arab Republic

of Egypt to help them support the spiritual intelligence of members of the nursing staff.

To achieve this, the survey list was used to collect primary data using a sample of 356 individual members of the Nursing Staff in teaching Hospitals in the Arab Republic of Egypt, and the results showed that there are statistically significant differences between the members of the Nursing Staff in the teaching Hospitals in the Arab Republic of Egypt towards the reality of women leadership taken in a total And about each of its variables (sympathy, cooperation, patience, intuition, composure) separately, according to the different demographic variables (gender, age, educational qualification), and the study also found that the reality of the application of women's leadership was Intermediate and high on the total level and for each of its dimensions separately, and the presence of statistically significant differences between the level of spiritual intelligence according to the perceptions of the members of the Nursing Staff in the teaching hospitals in the Arab Republic of Egypt taken in total, and towards each of its variables (critical thinking, production of personal meaning, awareness The transcendent, comprehensive awareness) on its own, according to the different demographic variables (gender, age, educational qualification), and the study also found a very strong statistically positive correlation between the dimensions of women leadership combined and individually and the dimensions of spiritual intelligence combined and individually.

The researcher has made a set of recommendations that relate to strengthening the level of spiritual intelligence, and women's leadership, and how to use women's leadership in strengthening spiritual intelligence.

مقدمة :

تعتبر القيادة النسائية أحد أنماط القيادة السائدة في المجتمع ، ويستلزم ذلك من النساء استخدام العديد من المهارات والتقنيات للنجاح ، ويتطلب كذلك منهن أن يستخدمن تقنيات مختلفة لكسب المصداقية المهنية أو حتى اعتماد خصائص الذكور كي تتسجم مع أقرانها من الذكور ، وكذلك التفكير في التجربة واعتماد المعرفة الضمنية، هذه العوامل جميعها تحفز المزيد من النساء أن يشعرن بأنهم على استعداد للقيادة ولديهم القدرة على الحفاظ على العاطفة والقوة في حياتهن القيادية (أبو العلا ، ٢٠١٤) .

وتتعدد فوائد قيادة المرأة في المجتمعات بشكل عام وفي المجتمع العربي علي وجه الخصوص ، لذلك يجب على المجتمع العربي أن يقدم الدعم لها وإعطائها الفرصة لتحقيق ذاتها وجعلها قائدة ناجحة لتميزها بالقيادة، فالمرأة بطبيعتها قائدة فإن لم تعمل فهي قائدة في منزلها وتدير أموراً بشكل منظم ومنسق فما بالنا إن كانت تلك الطبيعة ممزوجة مع التعليم الأكاديمي والخبرة لتصبح قائدة لمنظمات تسعى للوصول إلى أهداف مرجوة من خلال أفراد عليهم القيام بواجباتهم ، وعلى القائدة توجيههم بشكل منظم وصحيح من خلال معاملتها لهم وعطفها عليهم واتخاذ القرارات الصحيحة التي تخدم تلك المنظمة (العطوي ، ٢٠١٨) .

ويتضمن الذكاء قدرات وأنواع متعددة ، حيث أوضح (Howard Gardner, 1993) أنه يوجد أنواع متعددة من الذكاءات وليس نوع واحد ، وتتمثل هذه الأنواع في الذكاء الروحي الذكاء الجسدي ، الذكاء الشخصي ، والذكاء الينشخصي .

ونظراً لأن الأفراد ذوي الذكاء الروحي يتمتعون بالمرونة والوعي الذاتي والقدرة علي مواجهة والتعلم من خبرات الفشل والقدرة علي النظر إلي الروابط بين الأشياء المختلفة والتفكير الجماعي والقدرة علي العمل ، فإن هذا البحث يسعى إلي تحديد دور القيادة النسائية في تدعيم الذكاء الروحي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، حيث تشير مراجعة الدراسات السابقة إلي ندرة الدراسات الأجنبية والعربية التي اهتمت بالعلاقة بين القيادة النسائية والذكاء الروحي .

الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية ، استهدفت الحصول على بيانات استكشافية حول القيادة النسائية ، والذكاء الروحي وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، بالإضافة إلى مساعدة الباحثة في تحديد بلورة مشكلة وتساؤلات البحث، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفروضة، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من القيادة النسائية ، والذكاء الروحي ، بالإضافة إلى عدد من المقابلات المنعمقة مع عينة عشوائية تضمنت ٣٦ عضو من أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية محل الدراسة .

وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على عدم الإدراك الكافي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية محل الدراسة لمفهوم وأبعاد القيادة النسائية (وفقاً لإجابات ٢٨ من العينة ، وبنسبة ٧٧.٧ %) ، ومفهوم وأبعاد الذكاء الروحي (وفقاً لإجابات ٣٠ من العينة ، وبنسبة ٨٣ %) ، وعدم الوضوح الكافي للدور الذي يمكن أن تؤديه القيادة النسائية بأبعادها المختلفة في تدعيم الذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية (وفقاً لإجابات ٢٧ من العينة، وبنسبة ٧٥ %) .

ويبلغ عدد المستشفيات الجامعية في مصر ٨٩ مستشفى بطاقة ٢٩٠٠٠ سرير و ٣٠٠٠ سرير رعاية مركزة ، وتضم ١٦٨٠٠ عضو هيئة تدريس و ٦٠٠٠ مدرس مساعد ومعيد ، بالإضافة إلي ٤٣٩١ طبيباً مقيماً و ٦٠٠٠٠٠ موظف إداري وهيئة تمريض .

وتم إنشاء المستشفيات التعليمية بقرار جمهوري رقم ١٠٠٢ لسنة ١٩٧٥م بهدف التدريب والتعليم والبحث العلمي ، وعلاج الأمراض التي يصعب علاجها في المستشفيات المركزية والعامية .

ويتراد الإقبال علي المستشفيات الجامعية لعدم ثقة المرضى في المستشفيات العامة ، مما زاد العبء علي كاهلها وفاق إمكانياتها وجعلها تنحرف عن أهدافها ، وأصبحت تعاني من مشاكل متعددة تبدأ من عجز الأجهزة الطبية، وقلة أطقم التمريض ، وضعف الميزانية المخصصة لها ، ومشاكل الأمن والنظافة ، ونقص الأدوية .

وبناءً على ما سبق فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلى وجود قصور في فهم دور القيادة النسائية وأبعادها ، وما يترتب عليها من نتائج سلبية لكل من العاملين والمستشفيات التعليمية في جمهورية مصر العربية والمجتمع ، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة دور القيادة النسائية في تدعيم الذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية محل الدراسة الحالية .

الإطار النظري والدراسات السابقة :

(١) الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة النسائية :

- مفهوم القيادة النسائية :

تعتبر القيادة النسائية من الموضوعات النادرة، فهو مصطلح جديد علي الساحة وتم ذكره أول مرة في منتدى المكسيك عام ١٩٧٥ الذي عقدته الأمم المتحدة وهذا العام يعتبر عاما دوليا للمرأة إذ أن شعاره كان (مساواة، تنمية، سلم) تلاه بعد ذلك ، عدة مؤتمرات أخرى ولكن إحدى أهم تلك المؤتمرات المؤتمر الذي طور مفاهيم تتناسب مع عصرنا هذا وطبيعته هو المؤتمر الذي عقد في بكين عام ١٩٩٥ ، وكان أول مجال بحث به الباحثين هو التعمق في نظرية السمات القيادية للمرأة (الدغري ، ٢٠١٨) .

وتعرف القيادة النسائية بأنها أسلوب قيادي يتصف بمجموعة من الخصائص التي تشمل ، العمل التعاوني، وبناء العلاقات، والعناية بالآخرين (Sherilierhor, 2005) كما تعرف القيادة النسائية بأنها مجموعة من القدرات والخصائص التي تتميز بها النساء في أداء المهام القيادية مثل التحفيز ، وتشجيع الاتصالات ، والقدرة علي الإصغاء (Koneck, 2006) .

وعرفها (Rouleau-Carroll, 2014) بأنها مجموعة الخصائص المميزة في أداء النساء بالمقارنة مع الرجال والتي تمكن المرأة من تحقيق النتائج المرغوبة والفاعلية والحفاظ على النجاح وفي عصرنا هذا هي المهام التي تقوم بها المرأة التي كانت إحتكار الرجل فقط . وهي المفتاح الأول من أجل نجاح عملية التغيير .

وعرفتها (الدليمي ، ٢٠١٦) بأنها مجموعة من الخصائص التي تتميز بها المرأة القائدة والتي تتطور من خلال ممارستها للعمل القيادي واكتسابها الخبرة بمرور الوقت ، والتي من خلالها تستطيع التأثير على الأفراد المرؤوسين عن طريق توجيههم إلى المسار الصحيح الذي يخدم المنظمة والمرؤوسين ، ويحقق الأهداف المرجوة بطريقة مميزة بالشكل الذي تستطيع المرأة من خلالها أن تثبت جدارتها في المجتمع .

- أبعاد القيادة النسائية :

(أ) التعاطف :

وهو قدرة المرأة القائدة على التواصل مع الزملاء بشكل فعال أكثر، وهذا يعطي المرأة القوة في قيادتها لأنها تستطيع التصرف بالمواقف الحرجة (Vasavala, 2012) واتخاذ القرار بعقلانية مع الأخذ بالظروف المحيطة بالمرؤوسين ، والأخذ بعين الاعتبار أن إحدى الاستراتيجيات التي تمارسها القائدة في التعامل مع المرؤوسين هي التكلم والإصغاء إليهم

والتواصل معهم بشكل شخصي ومناقشة قضاياهم وهذه الاستراتيجية تساعد القائدة أيضاً في تنفيذ استراتيجيات العمل (McCullough, 2011) .

(ب) التعاون :

هو تشارك العمل مع أشخاص لتحقيق أهداف المنظمة من خلال الاستماع الجيد والتشاور فيما بينهم يؤدي إلى التوصل إلى اتخاذ قرارات بطريقة التشاور الديمقراطي وذلك يؤدي إلى ارتفاع المعنويات لدى العاملين في المنظمات وبالتالي يزيد من الولاء الموظفين باتجاه المنظمة (الدليمي ، ٢٠١٦) .

(ج) الصبر :

وهو القدرة على التحمل في الشدائد وتمالك الأعصاب والفكر وتوجيه الفكر بالشكل الصحيح للوصول إلى حل عقلائي معين ، كما يعرف بأنه التعامل مع الموقف ، ككل ليس من ناحية واحدة وهو الفهم الأعمق للظروف الخارجة عن القاعدة (Rouleau-Carroll, 2014) .

(د) البدهاءة :

وهي قدرة القائدة في المرونة بالتفكير عند مواجهة إحدى الصعاب ، في تحقيق هدف معين أي أنها أحيانا تنتقل من هدف لآخر للوصول إلى الهدف المرجو (McCullough, 2011) .

(هـ) رباطة الجأش :

هو تحمل الصعاب والمشاق التي تواجه القائدة والوصول إلى النجاح والأهداف المرجوة ، وهي تعتبر من الصفات المهمة جداً في قيادة المرأة لحساسيتها (Rouleau-Carroll, 2014) .

وترى الباحثة من وجهة نظرها أن الله عز وجل ميز المرأة عن الرجل بخصائص فطرية في شتى نواحي الحياة وهنالك خصائص مكتسبة تأتي عن طريق الممارسة والخبرة ويمكن تطوير وصل الخصائص الفطرية والمكتسبة عبر الوقت لتحقيق أعلى فائدة، فقد ميزها الله بطريقة تفكيرها وطريقة عملها والنظرة التي ترى بها الأمور وحكمها على الأشياء ، فخاصية التعاطف ببطرة المرأة من تعاملها مع ما حولها وبطبيعتها تحب التعاون ومشاركة الآخرين همومهم ومساندتهم في أوقات ضعفهم ودعمهم والمصير عليهم في شدائداهم .

- سمات القيادة النسائية :

اهتمت دراسة (Smith et al., 2005) بالتعرف علي نوع وقوة العلاقة بين وجود العنصر النسائي في مجالس الإدارة العليا في ٢٥٠٠ منظمة دانماركية كبرى على أداء تلك المنظمات ، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي على أداء تلك المنظمات قياساً بنسبة تمثيل السيدات في مجالس الإدارة فيها، كما توصلت إلى أن هذا الأثر الذي تتركه مشاركة النساء في الإدارة يعتمد بشكل كبير على مؤهلاتهن .

كما توصلت دراسة (Kadyrkulova, 2008) أن المرأة في الموقع الإداري تمتلك مجموعة من القدرات هي بعد النظر، والاهتمام بفريق العمل من خلال مشاركتهم السلطة ، تحفيزهم ، وجعل مصالحهم الشخصية تتوافق مع مصلحة المنظمة العاملين بها ، إلا أنها من ناحية أخرى ، تحاول أن تكون استبدادية بطريقة ذكورية ، وهذا لا يعني أن الرجل القائد لا يمتلك تلك الصفات ، إنما في الغالب يميل الذكور إلي النمط الأوتوقراطي .

كما أوضحت دراسة (الحسين ، ٢٠٠٤) إلي أن أهم المعوقات التي تواجهها المرأة وتحد من وصولها للمواقع القيادية هي المسؤوليات الأسرية الملقاة على المرأة ، ومحدودية طموحها وعدم ثقها بقدراتها ، كذلك تحول المرأة لشخص متسلط بعد وصولها للموقع القيادي يجعل منها نموذجاً سلبية لدى كل من الرؤساء والمرؤوسين، أيضاً تقف الوسطة والمحسوبية

والعشائرية أمام المرأة من الوصول للمواقع القيادية ، كما أن للمعوقات الاقتصادية التي تحد من تطور المرأة تأثير محدود أما عن المعوقات والصعوبات التي تواجهها القيادية في عملها .
أما السمات القيادية التي اتسمت بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية كانت كما يلي : يغلب عليها الثقة بالنفس ، شخصيتها متزنة ، قادرة على تحمل المسؤولية ، ملتزمة ، لديها دافعية للعمل ، دقيقة ، وتتمتع بمصداقية عالية ، وقدرتها على الإشراف جيدة ، وعادلة .

وتتمثل مقومات النجاح للمرأة فيما يلي (حامد ، ٢٠٠٧) :

- القدرة على العمل لساعات طويلة .
 - الحرية والاستقلالية بالتفكير .
 - الديناميكية والمرونة .
 - القدرة على المبادرة واتخاذ القرارات .
 - امتلاكها لبعيد النظر وقوة الإدراك والتوقع السليم .
 - امتلاكها لقوة التحمل ورباطة الجأش .
- وتختلف قيادة المرأة عن قيادة الرجل ، وهذا الاختلاف يمثل مزايا للقيادة النسوية وتمثل فيما يلي (علي ، ٢٠٠٣) :
- الحكمة والاستقرار وذلك لوجود بعد العاطفة في قيادتها وذلك يضمن شمولية التفكير .
 - قيادة المرأة منظمة ومرتبطة وصارمة لتحقيق الأهداف المرجوة .
 - كثرة الحذر مع مزيج من الجرأة في اتخاذ القرارات عن الرجل .
 - المرأة لديها القدرة على التخطيط للمستقبل أكثر من الرجل .
 - خلق علاقات إنسانية داخل المنظمة .
 - المرأة أكثر قدرة على التعامل مع التغيير وذلك يعود لأسلوبها المرن .
- واستهدفت دراسة (الزبيدي وآخرون ، ٢٠١١) إلى تسليط الضوء على العوامل التي تحد من مشاركة المرأة في مواقع السلطة واتخاذ القرار، والمعوقات التي تحول بينها وبين تطورها المهني في الأردن ، وتوصلت الدراسة إلي أن أهم ما يقف في طريق تقدم المرأة في مسارها المهني، والعائق الرئيسي أمام وصولها لمراكز التأثير وصنع القرار هو ضعف ثقة المرأة بنفسها، وتقاليدها المجتمعية الأردنية الذي يرفض المرأة كقائد ويضعها دائما تحت هيمنة الرجل .

إن هدف القيادة النسائية هو اتخاذ القرارات المناسبة التي تخدم أهداف المنظمة بأقل الجهود والتكاليف ، وأعلى مستويات التعاون والألفة عن طريق الاستثمار القوي في العاملين بالمنظمة إذ أنهم هم أساس وروح وعقل المنظمة التي يعملون بها (Cook & Glass, 2014) .

- إن تحقيق هذا الهدف يأتي عبر تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية ، أهمها :
- تحسين قيمة الأداء من خلال تحفيز العاملين بطريقة تتسم بالألفة والمودة وشحن الهمم وتوضيح المهام التي يجب أن يقوموا بتنفيذها (Butter, 1986) .
 - التعامل مع الصراعات داخل المنظمة بصبر وبداهة ورابطة جأش بشكل سريع من إنهاؤها وخلق التفاهات المشتركة (Batts, 2000) .
 - رفع مستوى أداء العاملين من خلال التدريب والمساندة والتطوير وإدراك حاجاتهم وتطوير مستوى الخبرة لديهم العالي (العالي ، ٢٠٠٩) .
 - تمكين المرأة في أداء دور متميز في التنمية المستدامة من خلال إعطائها دورها الحقيقي في المجتمع (Haack, 2014) .
- كما هدفت دراسة (السويدي ، ٢٠١٢) استكشاف سمات وسلوكيات المرأة في الموقع القيادي بإمارة دبي ، بدولة الإمارات العربية المتحدة ، تحديدا المشاركات في برنامج تطوير

القيادة النسائية الإماراتية ، وتوصلت الدراسة إلى أن السلوكيات الأكثر تكراراً هي الإنصات الجيد للآخرين، خطط العمل تسير بشكل فعال ، ورؤية الصورة الكبيرة ، تتدرج تحت ثلاثة أنماط قيادية بحسب نموذج سميث وهي، القيادة المساعدة، الواقعية، والمبصرة، هذه الأنماط جميعها من خصائص القيادة المشاركة، أما بشأن الإلتقان الإداري ، فقد تبين أن قدرات المشاركات الشخصية تم تقديرها بدرجة جيد جداً .

واستهدفت دراسة (الطراونة ، أبودرويش ، ٢٠١٣) إلى تقديم عدد من البرامج التدريبية والتطويرية ذات المحتوى الهادف لزيادة مهارات المرأة وتطويرها في الإدارة ، وتمكينها من تجاوز العديد من المعوقات التي تواجهها.، والتعرف على أهم المعوقات التي تحول دون وصول المرأة في إلى المواقع الإدارية القيادية العليا، ومعرفة الإجراءات اللازمة لمواجهة هذه المعوقات، وتوصلت الدراسة إلى أن المعوقات الاجتماعية والمهنية كانت من أبرز التحديات التي تواجه تقدم المرأة في المواقع الإدارية العليا. وأن دعم الرجل للمرأة ، والتعاون في تقسيم الأدوار الأسرية، وإعادة النظر في أسس الترقية والترشيح للمواقع والمناصب العليا والابتعاد عن التمييز ضد المرأة لصالح الرجل في العمل من أهم المتطلبات اللازمة لتقديم المرأة .

واستهدفت دراسة (Rouleau - Carroll , 2014) التعرف على أسباب نقص تمثيل الإناث في الإدارة العليا واعتباره قضية عالمية وخاصة في إدارة المرحلة الثانوية ، وأشارت الدراسة إلى نقص تمثيل الإناث في مجال الأعمال التجارية والقوات المسلحة والتعليم العالي في جميع أنحاء العالم ، وقامت الدراسة بالتركيز على نسبة القيادات النسائية في التعليم مشيرة إلى أن هذه النسبة تنعكس على المهن الأخرى ، ودرست الباحثة حياة وتجربة أربع نساء من الذين حافظوا على وظائف فعالة في التعليم الثانوي من خلال جمع معلومات متعمقة فعلية لنجاح مديرات المدارس الثانوية للبنات ، وتوصلت الدراسة إلى وجود خصائص للقيادة النسوية وتلك الخصائص هي اتصال واضح ، وروح الدعابة ، والتعاطف ، والصبر ، والاستماع، والتعاون، وتغذية، والبداهة، ورباطة الجأش ، والشمولية .

كما هدفت دراسة (Cook & Glass, 2014) إلى التعرف عن أسباب عدم تواجد المرأة في الإدارة العليا وتم استخدام مجموعة من البيانات لعدد ٥٠٠ شركة للفترة من ١٩٩٠ إلى ٢٠١١ من المديرين التنفيذيين النساء وهذه العينة مطابقة للمديرين التنفيذيين الرجال وساهم جمع المعلومات لتلك الدراسة في التعرف عن أسباب تفضيل المديرين التنفيذيين من الرجال على النساء وهي وجود العوائق في طريق المرأة وبخاصة ما يسمى بالسقف الزجاجي، وتوصلت الدراسة إلى أن الرغبة في تعيين المرأة القائدة كمديرة تنفيذية أكثر من الرجل القائد كمدير تنفيذي في المنظمات التي تكافح من أجل القضاء على ظاهرة السقف الزجاجي، ويتم استبدال المرأة القائدة كمدير تنفيذي برجل إن كان أداء المنظمة لا يتحسن في ظل قيادتها لتلك المنظمة، وتمثيل المرأة في مجلس الإدارة على الأرجح يؤثر على أرجحية تعيين المرأة القائدة كمديرة تنفيذية وهذا يؤثر على فترة ولايتها .

كما هدفت دراسة (Lumby & Azaola, 2014) إلى التعرف على الأسباب التي تقود وصول المرأة إلى المواقع القيادية من خلال تحليل خبراتهم القيادية عن طريق البيانات النوعية، حيث تمت المقابلة مع ٥٤ معلمة في كوتنك والمحافظات الشمالية الغربية في جنوب أفريقيا حيث تضمنت المقابلات الحضر والريف ، وبما أن أغلب العينة كانت من الأمهات فان الدراسة تكشف عن الطرق المختلفة التي شيدت الأمومة ونتائج ذلك على النساء ، حيث كشفت الدراسة كيف أن الجنس وعوامل أخرى مرتبطة مثل اللغة والثقافة والديانة والعرق تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي إلى وصول المرأة إلى الأدوار الرئيسية وتؤثر على خبراتهم القيادية ، وتوصلت

الدراسة إلى أن النساء المشاركات استخدموا أسلوب الأمومة لحل مشكلة الجنس وكسب رأس المال من خلال توظيف مهارات الأمومة في مكان العمل .
الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الروحي :

- مفهوم الذكاء الروحي :

على الرغم من أهمية متغير الذكاء الروحي كأحد أهم القدرات التي يمتلكها الفرد إلا أنه لم ينل القدر الكافي من الدراسة خاصة على مستوى الدراسات العربية مقارنة بالدراسات الأجنبية ، كما يعد مفهوم الذكاء الروحي من المفاهيم حديثة العهد التي لها دور كبير في تكوين شخصية الفرد وميوله واتجاهاته لذا فهناك مفاهيم متعددة للذكاء الروحي (Reding, 2018) .

ويعرف (King, 2010) الذكاء الروحي بأنه مجموعة من القدرات العقلية التي تسهم في الوعي ، والتكامل ، للجوانب غير المادية والسامية داخل الفرد ، مما يؤدي إلى نتائج مثل التفكير الداخلي العميق ، وتعزيز المعنى والإعتراف بالنفس المتسامية .

كما عرفه (الشاوي ، ٢٠١٢) بأنه مجموعة من القدرات التي يستخدمها الناس لتطبيق القيم والمصادر الروحية التي تعزز الأداء اليومي .

كما عرفه (Safara & Bhatia, 2013) بأنه القدرة على الفهم العميق للأسئلة الوجودية والاستبصار بمستويات الوعي المتعددة ، كما يتضمن إدراك الروح باعتبارها أساس الوجود أو القوة الحياتية الإبداعية للتطور .

ويعرف (Zhaleh & Ghonsooly, 2017) الذكاء الروحي على أنه القدرة على إدارة مشاعر النفس في علاقات شخصية مع الآخرين .

كما يعرف (Muhdar, 2017) الذكاء الروحي على أنه الذكاء الذي يطرح سؤالاً عن المعاني ، حيث يضع الذكاء شخصياتنا وحياتنا في سياق أوسع وأكثر ثراءً من المعاني وهو يعمل على تقييم طريقة تفكير الفرد في حياته والتي تكون أكثر جدوى مقارنة بالآخرين .

وعرف (Khawaja, 2017) الذكاء الروحي بأنه الشعور بالقلق تجاه قوة داخلية مطلقة تؤثر على مواقفنا وسلوكياتنا من أجل تحقيق الانسجام والسلام .

- أبعاد الذكاء الروحي :

اتفقت العديد من الدراسات على أن أبعاد الذكاء الروحي هي أربعة أبعاد مثل دراسة (Reding, 2018), (Karimi & Mohammadi, 2017), (Zhaleh & Ghonsooly, 2017), وهي : (Sunaryo, et al., 2017), (Arsang, et al., 2017), (Sultan, et al., 2017) .

(أ) التفكير النقدي :

يعرف التفكير بأنه مجال من النشاط الإنساني وقدرة الفرد الواحد التي تسمح له بالحصول على المعارف عن الواقع على أساس الاستدلال والأفعال التفكيرية بالتصورات والمعارف أو المفاهيم (روزين ، ٢٠١١) .

ويعرف (Amram, 2008) التفكير النقدي بأنه القدرة على إنتاج أو إبداع المعنى المبني على الفهم العميق للأسئلة المتعلقة بالوجود والوعي ، والقدرة على استعمال مستويات مختلفة من الشعور لحل المشكلات .

ويعرف (Novak, 2012) التفكير النقدي بأنه منهج في التفكير يتميز بالحرص والحذر في الاستنتاج ويقوم على الأدلة ويرفض الخرافات ويقبل علاقة السبب والنتيجة .

كما عرفه (شنة ، ٢٠١٤) بأنه التفكير الذي يعتمد على التحليل والفرز والاختيار لما لدى الفرد من معلومات بهدف التمييز بين الأفكار السليمة والأفكار الخاطئة .

(ب) إنتاج المعنى الشخصي :

ويتضمن قدرة الشخص على دمج تجاربه المادية والعقلية مع المعنى الشخصي مما يؤدي إلى زيادة الرضا (Marshall & Zohar, 2000) .

كما أن الإنسان يبني النماذج العقلية للحقائق الروحية ويصيغها بالمعنى نفسه من خلال معالجة المعلومات والنصوص الأدبية والتجارب .

(ج) الوعي المتسامي :

وهو قدرة الفرد علي فهم علاقاته بجميع الكائنات بالوجود ، وقدرته علي التنسيق بين مشاهد مختلفة، والقدرة علي الفهم العميق للتفاعل والعلاقات المتبادلة بين الفرد والآخرين (King, 2008) .

(د) الوعي الشامل :

وهو قدرة الفرد علي البقاء في حالة تركيز ، والقدرة علي الإمتاع عند تحقق الأهداف، والتفكير التحليلي، والقدرة علي التسامح والتحمل ، وقبول التجارب غير العادية (Valentine & Louchakova, 2005).

مشكلة البحث :

من دراسة واقع القيادات في المستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية تبين للباحثة ما يلي :

- وجود صعوبة في التواصل بين القائد والمرؤوسين .
- اتخاذ القرارات دون الأخذ في الإعتبار الظروف المحيطة بالمرؤوسين .
- اتخاذ القرارات بأسلوب فردي وعدم الاستماع إلي الآخرين والتشاور معهم .
- القدرة علي التحمل وتمالك الأعصاب في أغلب الأوقات .
- التفكير بطريقة واحدة، وعدم وجود المرونة الكافية في التفكير عند اتخاذ القرارات .
- القدرة علي البقاء في حالة تركيز لتحقيق الأهداف .

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية ، والدراسات السابقة واقع القيادات في المستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، يمكن وضع مشكلة البحث في عدد من التساؤلات التي يمكن طرحها على النحو التالي :

- (١) ما هو مستوي توافر أبعاد القيادة النسائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ؟
- (٢) ما هو مستوي الذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ؟
- (٣) ما هو دور القيادة النسائية بأبعادها المختلفة في تدعيم الذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ؟
- (٤) كيف يمكن تدعيم الذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية من خلال الاهتمام بالقيادة النسائية ؟

أهداف البحث :

- تسعى الباحثة من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف ، هي على النحو التالي :
- (١) تحديد مستوي توافر أبعاد القيادة النسائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية .
 - (٢) تحديد مستوي الذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية .
 - (٣) تحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة النسائية بأبعادها المختلفة والذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية .
 - (٤) تقديم مجموعة من التوصيات لقادة المستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية تساعدهم في تدعيم الذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض .

فروض البحث :

- في ضوء مشكلة وأهداف البحث ، وبناءً على التأصيل النظري من الدراسات السابقة قامت الباحثة بصياغة فروض البحث في صيغة العدم ، وذلك على النحو التالي :
- هدفت دراسة (الدليمي ، ٢٠١٦) إلى بيان أثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي ، بوجود قوة الخبرة متغيرة معدل ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسية لهذه الدراسة ويعد اختبار صدقها وثباتها تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (٣٧٩) فرداً من المعلمين والإداريين ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مستوى ممارسة خصائص القيادة النسائية مرتفع في مدارس التعليم الخاص بمحافظة عمان ، ومستوى رأس المال النفسي كان متوسط للمرؤوسين ، وكانت قوة الخبرة للقيادة النسائية مرتفعة المستوى ، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص القيادة النسائية على تطوير رأس المال النفسي وزاد أثر خصائص القيادة النسائية في تطوير رأس المال النفسي بوجود قوة الخبرة متغيراً معدل في مدارس التعليم الخاصة في عمان .
 - استهدفت دراسة (الطلاع ، ٢٠١٦) التعرف على مستوي الذكاء الروحي والضمود النفسي لدي طلبة الجامعة الإسلامية بغزة ، كذلك معرفة العلاقة بين الذكاء الروحي والضمود النفسي ، والكشف عن الفروق في مستوي الذكاء الروحي والضمود النفسي لديهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، المستوي الدراسي) ، ومعرفة إلى أي مدى يمكن التنبؤ بالضمود النفسي من خلال الذكاء الروحي ، وتوصلت الدراسة إلى أن طلبة الجامعة الإسلامية لديهم درجة مرتفعة من الذكاء الروحي والضمود النفسي ، كما وجدت علاقة طردية بين الدرجة الكلية للذكاء الروحي وأبعاده وبين الدرجة الكلية للضمود النفسي وأبعاده ، وكانت هناك فروقاً في مستوي الذكاء الروحي تعزي لمتغير التخصص ولصالح طلبة الكليات الأدبية، ولم يكن هناك فروقاً في مستوي الذكاء الروحي والضمود النفسي تبعاً لمتغيرات الدراسة الأخرى .
 - كما استهدفت دراسة (كريم ، ٢٠١٥) التعرف على السلوك القيادي الذي تمارسه المرأة الفلسطينية التي تشغل مواقع إدارية في مؤسسات الحكومة الفلسطينية ، وهل يختلف هذا السلوك بحسب كل من حالتها الاجتماعية ، والمنصب الذي تشغله ، وطريقة وصولها إليه من جهة ، ومن جهة أخرى، هل يختلف سلوكها بحسب نوع مرؤوسيتها، وسنوات خدمتهم في المؤسسات الحكومية، والمؤسسة التي يتبعونها؟ وتوصلت الدراسة إلى أن المرأة الفلسطينية في المواقع الإدارية الحكومية في أغلب الأحيان تمارس على التوالي كل من سلوكيات التحفيز الإلهامي، والتأثير المثالي ، والتحفيز الفكري، والمكافأة المشروطة، أما السلوكيات التي تمارسها بشكل نادر هي اطلاق الحرية، والإدارة السلبية بالاستثناء من ناحية أخرى فقد كان النمط التحولي هو النمط العام لقيادتها، أما النمط التبادلي ظهر في سلوكها بدرجة أقل، ويليه النمط السلبي الانطوائي ، حيث ظهر بشكل نادر وضئيل ، من جانب آخر لم تظهر فروق في استجابات المبحوثين حول ممارسات المرأة القيادية في المواقع الإدارية الحكومية بحسب نوع مرؤوسيتها، إلا في بعد المكافأة المشروطة لصالح الذكور، إضافة لذلك، لم تظهر فروق في استجابات المبحوثين حول ممارسات المرأة القائد بحسب سنوات خبرة مرؤوسيتها في المؤسسات الحكومية، إنما ظهرت في ممارستها لأبعاد السلوك القيادي بحسب المؤسسة التي تتبعها في كل من التأثير المثالي (سمات)، والتحفيز الإلهامي، والتحفيز الفكري، والمكافأة المشروطة بين القياديات في كل من وزارة المالية، والداخلية، وشؤون المرأة، لصالح القياديات بوزارة الداخلية، كذلك في بعد الإدارة السلبية بالاستثناء بين القياديات في كل من وزارة الداخلية والمالية لصالح

- القيادات في وزارة المالية، والقيادات في كل من وزارة الداخلية وشؤون المرأة لصالح القيادات في وزارة شؤون المرأة .
- وهدفت دراسة (أبو العلا، ٢٠١٤) إلي وضع استراتيجية مقترحة لتفعيل دور القيادة النسائية السعودية في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف، وبينت النتائج أن القيادة النسائية السعودية تشارك بدرجة متوسطة في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف، ويمتوسط عام (٢, ١٥)، في حين تشارك بدرجة عالية في المرحلتين: تنفيذ القرار ومتابعته وجمع المعلومات اللازمة وتحليلها، وبدرجة متوسطة لباقي مراحل صناعة القرار التربوي، 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 تعزي لمتغير الرتبة لصالح الرتبة العلمية الأعلى .
- كما أوضح (Weidenfeller, 2012) أن القوة التي تمتلكها المرأة القائدة مستمدة من قوة الخبرة التي بحوزتها التي تتناساها المرأة القائدة وتقوم باستخدامك مسماها الوظيفي وقوتها الوظيفية بدلاً من استخدام القوة الأكبر والأقوي والفعالة أكثر، والتي باستطاعتها أن تفوز بأي تحدي يواجهها أو أي عائق يعرقل أهدافها من خلال تلك القوة .
- كما بحثت دراسة (Moore, 2012) في طبيعة القيادة لدى المرأة والرجل ، حيث استهدفت التعرف علي تأثير النوع والعمر في النمط القيادي للقائد المهني ، وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود فروق نوعية بين ممارسة النساء للنمط التحولي أكثر من الرجال إلا في جانب مراعاة الاعتبارات الفردية لصالح النساء، وكذلك لم يظهر الرجال سلوكيات النمط التبادلي أكثر من النساء ، بالإضافة إلي ذلك لم يتبين أن هنالك فروق نوعية بين السلوك القيادي لكلا الجنسين وفئاتهم العمرية .
- كما هدفت دراسة (Beutel, 2012) إلي فحص السلوك القيادي لدى المدراء النساء ، ومعرفة موطن الشبه والاختلاف بينها وبين سلوكيات القادة المدراء من الرجال ، بالإضافة إلي ذلك معرفة أي من هذه السلوكيات يجب أخذها بعين الاعتبار لدى المدراء النساء لتحقيق النجاح من وجهة نظرهن، وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود فروق نوعية في (٢٩) سلوك قيادي من أصل (٣٠) بين ممارسات الذكور والإناث ، أما السلوك القيادي الوحيد الذي أظهر فرق بين ممارسة المرأة والرجل، هو أن المرأة القائد تبحث دائماً عن طرق للاحتفال بالإنجازات، كما توصلت الدراسة إلي أن أهم الممارسات التي يجب على المرأة القائد تطويرها والاهتمام بها هي تطوير وعيها بذاتها ، الحصول على النتائج، تقييم العلاقات، تقييم الأداء، تعزيز التعاون، خوض المخاطرة ، تكون أكثر مرونة، وأكثر استيعاب، التعلم على مدار العمر، وإيجاد التوازن .
- وهدفت دراسة (Kent et al., 2010) التعرف علي الفروق بين القادة الرجال والنساء في ألمانيا في جانب سلوكيات القيادة التحولية ، وهل يؤثر نوع المرؤوسين على تقييم السلوك القيادي للقائد بحسب جنس القائد ، وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود فروق نوعية بين سلوكيات القادة الذكور والإناث بشكل عام، إلا في جانب التواصل المغزى، فقد كان هنالك فرق لصالح الذكور ، كما توصلت إلي عدم وجود تأثير العامل الجنس في تقييم القائد بحسب نوعه .
- كما هدفت دراسة (المنقاش ، ٢٠٠٧) التعرف على تأثير عامل الجنس على نمط القيادة الذي يمارسه رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك سعود بالرياض في ضوء مفهومي القيادة الجماعية ، والقيادة الفردية ، وتوصلت الدراسة إلي أن للجنس تأثير واضح على نمط القيادة الإدارية، فقد أظهرت النتائج بأن الغالبية العظمى من القادة

- الذكور يمارسون نمط القيادة مع الجماعة بدرجة كبيرة، بينما القادة النساء يمارسن النمطين ولكن عدد اللاتي يمارسن نمط القيادة فوق الجماعة كان أكثر من الذكور . واسترشاداً بما سبق، تمّت صياغة الفرض الأول في الصورة التالية :
- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية حول مستوى توافر أبعاد القيادة النسائية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، السن ، المؤهل العلمي)**
- كما استهدفت دراسة (الخرشة ، ٢٠١٢) إلى تحليل أثر الكفايات الجوهرية للقيادة النسائية وأثرها في الأداء المؤسسي، كانت أبعاد الكفايات الجوهرية سنة وهي المبادرة، والابتكار، وسرعة الإنجاز، والتمكين، والذكاء العاطفي، والرؤية الاستراتيجية، أما الأداء المؤسسي له ثلاثة أبعاد وهي تحقيق الأهداف، والتعلم والنمو والعمليات الداخلية ، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها ؛ كانت تصورات المبحوثين نحو مستوى توفر الكفايات الجوهرية لدى القيادات النسائية في إدارة الشرطة النسائية الأردنية مرتفعة ومتوسطة، ووجود اثر قوي لأبعاد الكفايات الجوهرية للقيادة النسائية (المبادرة، وسرعة الإنجاز، والذكاء العاطفي) واثر متوسط لأبعاد الكفايات الجوهرية القيادة النسائية في الأبعاد التالية (الابتكار، والتمكين، والرؤية الاستراتيجية) في المتغير التابع (الأداء المؤسسي) .
 - واستهدفت دراسة (الأعرج ، ٢٠١٠) إلى التعرف علي معوقات تولي المرأة العربية في المراكز القيادية في المجال الرياضي وذلك من وجهة نظر القادة الرياضيين في مجالس إدارة الاتحادات الرياضية في الدول العربية من الأردن، وفلسطين، ولبنان، وسوريا، و كشفت الدراسة أن النظرة المجتمعية الذكورية هي السائدة في المؤسسات الرياضية، وفرص النمو المهني للذكور أعلى من الإناث ، افتقار المرأة القدرة المالية للوصول إلى مراكز القيادة الرياضية .
 - واستهدفت دراسة (الجبوري ، ٢٠١٣) إلي تحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي وأساليب التفكير وبعض سمات الشخصية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية ، وتوصلت الدراسة إلي أن الذكور يتميزون بمستوي أعلى في قدرات الذكاء الروحي مقارنة بالإناث، ووجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين الذكاء الروحي وسمات يقظة الضمير والمقبولية والانبساطية والانفتاح علي الخبرة .
 - واستهدفت دراسة (العبيدي ، ٢٠١٤) التعرف على الذكاء الروحي لدى عينة من طلبة جامعة بغداد فضلاً عن التعرف على الفروق بين الطلبة في الذكاء الروحي وفق متغير النوع (الذكور -الإناث) ، ومتغير التخصص الدراسي (علمي - إنساني) ومتغير المرحلة الدراسية (المرحلة الأولى-المرحلة الرابعة) و تألفت عينة البحث من (٣٠٠) طالباً وطالبه ، وقد أسفرت نتائج البحث عن أن طلبة جامعة بغداد (عينة البحث) تمتعوا بمستوى مرتفع من الذكاء الروحي، وعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الذكاء الروحي، وعدم وجود فروق بين طلبة التخصص الدراسي العلمي والإنساني في الذكاء الروحي، ووجود فروق بين طلبة المرحلة الدراسية الأولى وطلبة المرحلة الدراسية الرابعة في الذكاء الروحي ولصالح طلبة المرحلة الدراسية الرابعة .
 - واستهدفت دراسة (Wulantika & Buhari, 2015) فحص طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذكاء الروحي وكذلك تحليل أثر الذكاء الروحي والتمكين الوظيفي على الأداء الوظيفي، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين الذكاء الروحي والتمكين الوظيفي ، وارتفاع مستوى الذكاء الروحي لدى الموظفين يميل إلى أن يتبعه زيادة في التمكين

- الوظيفي وتشير النتائج إلى أن الذكاء الروحي يؤثر في التمكين الوظيفي بنسبة (٤٦ %) أما النسبة الباقية فإنها ترجع إلى عوامل أخرى .
- وهدفت دراسة (Torabi & Nadali, 2016) إلى فحص طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والتمكين النفسي وتأثيرهما على المشاركة الوظيفية ، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين الذكاء الروحي وكل من التمكين النفسي والمشاركة الوظيفية، كما تشير النتائج إلى أن التمكين النفسي يلعب دور المتغير الوسيط في العلاقة بين الذكاء الروحي والمشاركة الوظيفية .
 - واستهدفت دراسة (خليل ، ٢٠١٨) التعرف على مستوى تمتع القادة بالذكاء الروحي من وجهة نظر العاملين بجامعة القاهرة، وتحديد مستوى ممارسة العاملين بجامعة القاهرة للسلوكيات المناوئة للعمل، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي بأبعاده المختلفة والسلوكيات المناوئة للعمل، وتحديد كيفية خفض السلوكيات المناوئة للعمل من خلال تطبيق واستخدام الذكاء الروحي . ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٣٨٤ موظف من العاملين بجامعة القاهرة. وقد توصل البحث إلى عدد من النتائج من أهمها وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) على حده، وذلك باختلاف النوع والسن والمؤهل العلمي، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) على حده، وذلك باختلاف النوع والسن والمؤهل العلمي ، ووجود علاقة عكسية ذات دلالة معنوية بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل .
 - وتناولت دراسة (Mosaybian & Araghizade, 2017) تأثير الذكاء الروحي على التمكين الوظيفي ، وأسفرت النتائج عن تأثير الذكاء الروحي تأثيراً إيجابياً موجباً على التمكين الوظيفي وقد أسفرت النتائج الفرعية عن تأثير الذكاء الروحي تأثيراً موجباً على الأبعاد الفرعية للتمكين الوظيفي والمتمثلة في الشعور بالكفاءة، والشعور بالفاعلية، والمعنى عدا بعد السلطة .
 - كما تناولت دراسة (Malik&Tariq, 2016) العلاقة بين الذكاء الروحي والأداء التنظيمي ، وكشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين الذكاء الروحي والأداء التنظيمي من حيث قيمة العائد على الاستثمار، كما أوضحت نتائج الدراسة أن الذكاء الروحي يزيد من الأداء التنظيمي كما أن الذكاء الروحي يعمل على تعزيز الكفاءة والفعالية للعاملين .
 - واهتمت دراسة (Jasour&Avarsin, 2016) بتحديد نوع وطبيعة العلاقة بين أسلوب الانتساب والذكاء الروحي على الأداء الوظيفي وذلك للعاملين في إحدى الجامعات ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الانتساب والذكاء الروحي على الأداء الوظيفي ، ووجود علاقة كبيرة بين أبعاد الذكاء الروحي على الأداء الوظيفي ، ووجود تأثير إيجابي للذكاء الروحي على الأداء الوظيفي .
 - كما اهتمت دراسة (Anvari et al., 2016) بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية كبيرة بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل .
 - واستهدفت دراسة (Khandan et al., 2017) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي والأداء الوظيفي ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الذكاء الروحي والأداء الوظيفي، كما أظهرت النتائج أن هناك تأثير معنوي بين الذكاء الروحي والأداء الوظيفي، كما أن الذكاء الروحي يساعد على تعزيز وتحسين الحالة الصحية للممرضات من أجل الاستجابة لاحتياجات المرضى وبالتالي زيادة الفعالية التنظيمية .

- كما اهتمت دراسة (Sunaryo et al., 2017) بالتعرف علي نوع وطبيعة العلاقة بين الذكاء العاطفي و الذكاء الروحي و الاحترق الوظيفي وسلوك الرعاية للممرضات ، وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير سلبي للذكاء الروحي على الاحترق الوظيفي ، ووجود تأثير إيجابي للذكاء العاطفي والذكاء الروحي على سلوك الرعاية ، ووجود تأثير سلبي للاحترق الوظيفي على سلوك الرعاية الصحية .
- كما اهتمت دراسة (Othman et al., 2017) بالتعرف علي دور الذكاء الروحي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغط الوظيفي و الأداء الوظيفي ، وتوصلت الدراسة إلى التأثير الإيجابي للضغط الوظيفي علي الأداء الوظيفي حيث لابد من ممارسة بعض الضغوط السلوكية من قبل الموظفين لأداء وظيفتهم بشكل أفضل حيث تم تكثيف تأثير الضغط الوظيفي عند وجود الذكاء الروحي كمتغير وسيط ، كما توصلت الدراسة إلي أن العاملين الذين يمتلكون مستوى عالي من الذكاء الروحي يحققون أداء أفضل من أولئك الذين لديهم مستوى أدنى من أبعاد الذكاء الروحي .
- كما اهتمت دراسة (Reding, 2018) بالتعرف علي نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي والقيادة الفاعلة ، وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفاعلة والذكاء الروحي .
- واستهدفت دراسة (البهنساوي ، عدوي ، ٢٠١٨) إلي الكشف عن مدي صلاحية قائمة التقرير الذاتي للذكاء الروحي ، وقائمة الكفاءة الأخلاقية، مقياس الاستقلال-الاعتماد الاجتماعي المعدل لدي الشباب الجامعي في البيئة المصرية، وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لاختلاف متغيري النوع ومحل الإقامة ، والتفاعل بينهم علي الذكاء الروحي والكفاءة الأخلاقية و الاستقلال-الاعتماد الاجتماعي . واسترشاداً بما سبق ، تمّت صياغة الفرض الثاني والثالث في الصورة التالية :
- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية حول مستوي الذكاء الروحي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، السن ، المؤهل العلمي) .
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع القيادة النسائية والذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية .

منهجية البحث :

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، اعتمدت الباحثة على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية ، ويُمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يلي :

(أ) الدراسة المكتبية :

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قامت بها الباحثة ضمن الدراسة الاستطلاعية ، وبعد أن اتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه ، وفروضه) ، ومن أجل الحصول علي البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث ، قامت الباحثة بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، حيث استهدفت هذه الدراسة جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث .

وللحصول على هذه البيانات، اعتمدت الباحثة على عدة مصادر كان من أهمها : المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث، والتقارير، والنشرات، والمؤتمرات، والرسائل العلمية، ومنشورات المستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية.

(ب) الدراسة الميدانية :

استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة/ عدم صحة فروض البحث، ومن ثم تحقيق أهدافه .

حدود البحث :

يُمكن تقسيم حدود هذا البحث إلى :

- الحدود الزمنية للبحث :

وتتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للبحث من مصادرها المختلفة ، وهي شهريّ نوفمبر وديسمبر ٢٠١٩ م .

- الحدود المكانية للبحث :

وتتمثل في المستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية، وهي تضم مستشفى أحمد ماهر التعليمي، مستشفى الساحل التعليمي، مستشفى الجلاء التعليمي، مستشفى المطرية التعليمي، مستشفى بنها التعليمي، مستشفى دمنهور التعليمي، مستشفى سوهاج التعليمي، مستشفى شبين الكوم التعليمي، مستشفى أسوان التعليمي ، مستشفى كبد المحلة ، مستشفى أورام الإسماعيلية .

- الحدود البشرية للبحث :

تتمثل الحدود البشرية للبحث في المفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وعلى الرغم من أهمية التعرف على مستوى كل من القيادة النسائية والذكاء الروحي من وجهة نظر كل من الأطباء وأعضاء هيئة التمريض والعاملين بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، إلا أن الحدود البشرية لهذا البحث تقتصر على المرضين فقط ؛ ومن هنا جاءت أهمية وضرورة التعرف على مستوى كل من القيادة النسائية والذكاء الروحي من وجهة نظر أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، وربما يكون التعرف على مستوى كل من القيادة النسائية والذكاء الروحي من وجهة نظر الأطباء والعاملين ، مجالاً لأبحاث أخرى مستقبلية .

مجتمع وعينة البحث :

- مجتمع البحث :

يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث ، وتشترك في صفة معينة أو أكثر ، ومطلوب جمع البيانات حولها، وفي ضوء ذلك فإن مجتمع هذا البحث يتكون من جميع أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية محل الدراسة والبالغ عددهم (٤٣٦٢) .

- عينة البحث :

تم تحديد حجم عينة أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية محل الدراسة من خلال القانون التالي :

$$ن = \frac{ت^٢ \times ن \times ف (١ - ف)}{ت^٢ + ن^٢ + ت \times ن (١ - ف)}$$

حيث :

ن = حجم العينة .

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥% ، وهي ١,٩٦ .
ف = نسبة النجاح في التوزيع، وحيث أن التوزيع طبيعي فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل .
٥٠% .

* = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر علي طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي ٥% .
ن = حجم المجتمع .

وباستخدام القانون السابق يتضح أن حجم العينة =

$$356 = \frac{(1,96)^2 \times 4362 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{(0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}$$

ويوضح الجدول التالي توزيع حجم العينة علي المستشفيات التعليمية محل الدراسة .

(
توزيع عينة البحث وفقاً لأعداد أعضاء هيئة التمريض
بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة

م	بيان	عدد أعضاء هيئة التمريض	%	حجم العينة
١	مستشفى شبين الكوم التعليمي	٧٨٦	١٨	٦٤
٢	مستشفى دمنهور التعليمي	٤٤٢	١٠,١	٣٦
٣	مستشفى بنها التعليمي	٤٢٦	٩,٨	٣٥
٤	مستشفى أحمد ماهر التعليمي	٥١٢	١١,٧	٤٢
٥	مستشفى الجلاء التعليمي	٤١٩	٩,٦	٣٤
٦	مستشفى المطرية التعليمي	٣١٦	٧,٢	٢٦
٧	مستشفى الساحل التعليمي	٢٤١	٥,٦	٢٠
٨	مستشفى سوهاج التعليمي	٤٨٧	١١,٢	٤٠
٩	مستشفى أسوان التعليمي	٢٣٤	٥,٤	١٩
١٠	مستشفى كبد المحلة	٢١٥	٤,٩	١٧
١١	مستشفى أورام الإسماعيلية	٢٨٤	٦,٥	٢٣
	الإجمالي	٤٣٦٢	١٠٠%	٣٥٦

المصدر : الإحصاء السنوي لبيانات مركز معلومات الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية ، ديسمبر ٢٠١٩م .
هذا وقد بلغت قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي ٣١٤ قائمة ، حيث بلغت نسبة الردود ٨٨% .

هذا وقد بلغت عدد القيادات النسائية في المستشفيات التعليمية محل الدراسة (٨) قيادات وذلك بنسبة ٧٣% من إجمالي قيادات المستشفيات التعليمية محل الدراسة .

متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة :

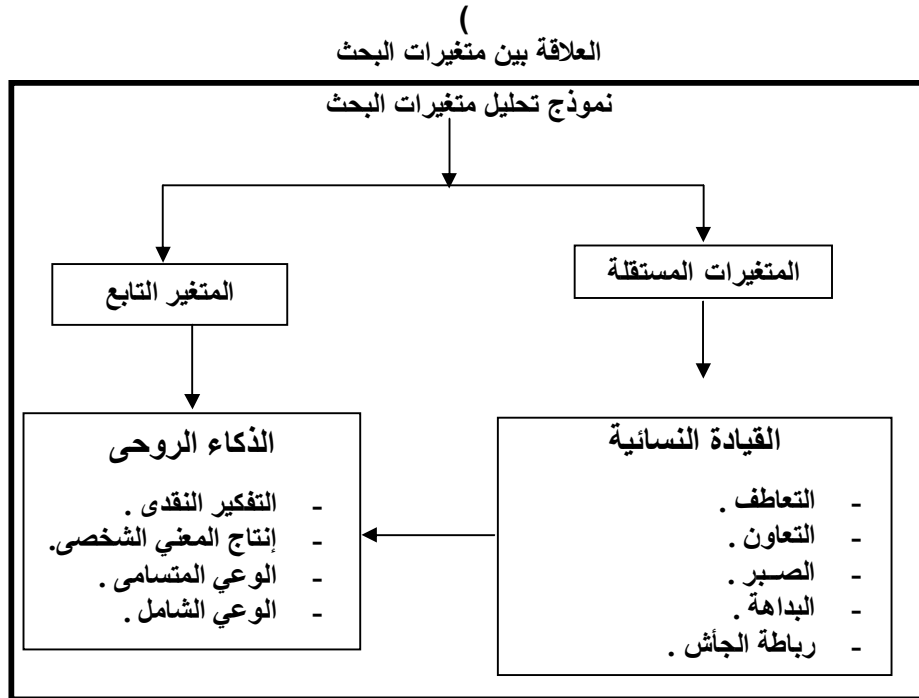
اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة ، وذلك على النحو الموضح أدناه :

- متغيرات البحث :

يُمكن تصنيف متغيرات البحث إلى مجموعتين :

- (أ) متغيرات أبعاد القيادة النسائية (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) .
(ب) متغيرات أبعاد الذكاء الروحي (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) .

وبناءً على ما سبق يُمكن توضيح نموذج تحليل متغيرات البحث (أبعاد القيادة النسائية ، الذكاء الروحي) ، من خلال الشكل رقم (١) .



٢ - المقاييس المستخدمة في البحث :

- قياس أبعاد القيادة النسائية :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس أبعاد القيادة النسائية في دراسات سابقة ، ولتصميم المقياس الخاص بأبعاد القيادة النسائية لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على المقياس الذي صممه (Rouleau-Carroll, 2014) ، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة ؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث .

ولقياس أبعاد القيادة النسائية ، تم استخدام مقياس " ليكرت " (Likert Scale) لمكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٢٤ عبارة : ٦ عبارات لقياس التعاطف ، و ٥ لقياس التعاون ، و ٥ لقياس الصبر ، و ٤ لقياس البداهة ، و ٤ لقياس رباطة الجأش .

- قياس الذكاء الروحي :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس الذكاء الروحي في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالذكاء الروحي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على المقياس الخاص بأبعاد الذكاء الروحي الذي صممه (Sultan et al,2016; Arsang et al,2017; Reding,2018; Karimi& Mohammadi,2017) ، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث .

ولقياس أبعاد الذكاء الروحي تم استخدام مقياس " ليكرت " (Likert Scale) لمكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف) . وقد تضمن المقياس ٢٤ عبارة: ٧ عبارات لقياس التفكير النقدي ، و ٥ لقياس إنتاج المعنى الشخصي ، و ٧ لقياس الوعي المتسامي ، و ٥ لقياس الوعي الشامل) .

أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث :

قامت الباحثة باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية ؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة ، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS) .

- أساليب تحليل البيانات :

يُمكن توضيح أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة من خلال العرض التالي:

(أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا :

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوي ، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار .

(ب) أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد :

يعد أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية ، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع علي أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة ، و تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في هذا البحث من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، حيث كان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين أبعاد القيادة النسائية ، وكل من أبعاد الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) على حده .

(ج) أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه :

يعتبر أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه أحد الأساليب الإحصائية التي يمكن استخدامها في تحديد الفروق (الاختلافات) بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية في جمهورية مصر العربية حول واقع أبعاد القيادة النسائية والذكاء الروحي وذلك باختلاف خصائصهم الديموجرافية (السن ، المؤهل العلمي) .

- أساليب اختبار فروض البحث :

استخدمت الباحثة عدداً من الاختبارات الإحصائية التي تُناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها ؛ وذلك من أجل اختبار فروض هذا البحث ، وتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض البحث في :

- اختبار F-Test واختبار T-Test المصاحبان لأسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis : وقد تم استخدامهما بهدف اختبار الفروض الثالث ، والذي يتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة النسائية والذكاء الروحي .
- اختبار F-test المصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه ، وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضين الأول والثاني واللذان يتعلقان بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية في جمهورية مصر العربية الخاضعة للدراسة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (السن ، المؤهل العلمي) وذلك نحو واقع كلا من أبعاد القيادة النسائية مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) على حده . وواقع الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من

متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) على حده .

- اختبار T-test : وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضين الأول والثاني والذنان يتعلقان بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية الخاضعة للدراسة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع) وذلك نحو واقع كلا من أبعاد القيادة النسائية مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها على حده ، وواقع الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته على حده .

التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس :

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل الثبات والصدق في المقاييس التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية ، وذلك كما يلي :

أولاً : التحقق من مستوى الثبات/الاعتمادية في المقاييس

يشير مفهوم الثبات أو الاعتمادية في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة ، ولكن لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصى منهم .

ويعتبر أسلوب معامل الارتباط ألفا من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات / الاعتمادية في القياس ، ويتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس درجة الاتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم (إدريس ، ٢٠١٦) .

وقد تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا تسع مرات منفصلة ، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي ، ومن ثم من مستوي الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للدراسة والمستخدم لقياس أبعاد القيادة النسائية ، وأبعاد الذكاء الروحي ، ووفقاً للمبادئ العامة لتنمية واختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر استبعاد أي عبارة تحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من ٠.٣٠ بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس ، ٢٠١٦) وذلك كما يلي :

(أ) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس التعاطف :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه و بعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٦ عبارات) تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠.٣٠ ومن ثم تقرر استبعادها ، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للتعاطف يضم (٥ عبارات) بدلاً من (٦ عبارات) ، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد العبارة منه ، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠.٦٤ إلى ٠.٧٦ ، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ب) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس التعاون :

اعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٥ عبارات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد التعاون إلى ٠.٨٠ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(

تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في البحث
باستخدام معامل الارتباط ألفا

المحاولة الثانية		المحاولة الأولى		المقاييس المستخدمة في البحث
معامل ألفا	عدد العبارات	معامل ألفا	عدد العبارات	
٠,٧٦	٥	٠,٦٤	٦	التعاطف
-	٥	٠,٨٠	٥	التعاون
٠,٧٩	٤	٠,٦٧	٥	الصبر
-	٤	٠,٨٢	٤	البداهة
-	٤	٠,٧٩	٤	رباطة الجأش
٠,٨١	٢٢	٠,٧٦	٢٤	إجمالي مقياس القيادة النسائية
٠,٧٨	٦	٠,٦٦	٧	التفكير النقدي
-	٥	٠,٨٥	٥	إنتاج المعنى الشخصي
٠,٧٧	٦	٠,٦٣	٧	الوعي المتسامي
-	٥	٠,٨٢	٥	الوعي الشامل
٠,٨٠	٢٢	٠,٧٧	٢٤	إجمالي مقياس الذكاء الروحي

(ج) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس الصبر :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه و بعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٥ عبارات) تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠.٣٠. ومن ثم تقرر استبعادها ، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للصبر يضم (٤ عبارات) بدلا من (٥ عبارات) ، و رغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد العبارة منه ، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠.٦٧ إلى ٠.٧٩ ، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(د) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس البداهة :

اعتمادا على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٤ عبارات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠. كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد البداهة إلى ٠.٨٢ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(هـ) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس رباطة الجأش :

اعتمادا على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٤ عبارات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠. كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد رباطة الجأش إلى ٠.٧٩ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(و) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس التفكير النقدي :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٧ عبارات) تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط

أقل من ٠.٣٠. ومن ثم تقرر استبعادها ، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للتفكير النقدي يضم (٦ عبارات) بدلا من (٧ عبارات) ، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد العبارة منه ، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠.٦٦ إلى ٠.٧٨ ، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ز) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس إنتاج المعنى الشخصي :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٥ عبارات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد إنتاج المعنى الشخصي إلى ٠.٨٥ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ح) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس الوعي المتسامي :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٧ عبارات) تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠.٣٠ ومن ثم تقرر استبعادها ، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للوعي المتسامي يضم (٦ عبارات) بدلا من (٧ عبارات) ، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد العبارة منه ، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠.٦٣ إلى ٠.٧٧ ، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ط) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس الوعي الشامل :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٥ عبارات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد الوعي الشامل إلى ٠.٨٢ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

نتائج الدراسة الميدانية :

١- الاختلافات بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية

مصر العربية حول واقع القيادة النسائية وفقا لاختلاف خصائصهم الديموجرافية :

يتناول هذا الجزء مناقشة نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالكشف عن مدي الاختلاف بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، السن ، المؤهل العلمي) ، وذلك نحو واقع القيادة النسائية مأخوذا بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) علي حده . وفي ضوء ذلك قامت الباحثة باستخدام أسلوبين إحصائيين أولهما أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت) ، بالإضافة إلي اختبار " ت " لعينتين مستقلتين ، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافي المتعلق بالنوع . والثاني أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرين الديموجرافيين المتعلقين بالسن والمؤهل العلمي .

وقد تمثلت نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين فيما يلي :

(أ) إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية حول واقع القيادة النسائية وفقاً للنوع :

لتحديد الاختلافات بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية حول واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت) ، بالإضافة إلي اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (٣) .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٣) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ١% و ٥% .

ومن الجدول رقم (٣) يتضح أن الأبعاد الخاصة بالقيادة النسائية يلقيان القبول والتأييد من الإناث بنسبة أكبر من الذكور، وتؤكد نتائج الجدول رقم (٣) أن واقع تطبيق القيادة النسائية كانت متوسطة ومرتفعة علي المستوي الإجمالي بالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حدة

إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية حول واقع القيادة النسائية وفقاً للنوع

الوسط الحسابي الإجمالي	الوسط الحسابي للاستجابات وفقاً للنوع		أبعاد القيادة النسائية
	أنثى	ذكر	
٣,٦٢	٤,٠٩	٣,١٤	أبعاد القيادة النسائية بشكل إجمالي **
٣,٧٤	٤,٢٣	٣,٢٥	التعاطف **
٣,٦٨	٤,١٥	٣,٢٣	التعاون **
٣,٤٧	٣,٨٩	٣,٠٩	الصبر **
٣,٦٥	٣,٩٥	٣,٤٦	البداهة **
٣,٨٧	٤,٠٦	٣,٦٧	رباطة الجأش *

* دلالة إحصائية عند مستوي ٥% وفقاً لاختبار (T- Test) .

** دلالة إحصائية عند مستوي ١% وفقاً لاختبار (T- Test) .

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلي عدم الموافقة تماماً ، بينما يشير الرقم (٥) يشير إلي الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

(ب) إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية وفقاً للسن :

لتحديد الاختلافات بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حده ، وذلك باختلاف السن ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حده باختلاف السن وذلك من خلال الجدول التالي

إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية وفقاً للسن

الوسط	الوسط الحسابي للاستجابات وفقاً للسن	أبعاد القيادة النسائية
-------	-------------------------------------	------------------------

الحسابي الإجمالي	أكثر من ٥٠ سنة	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	أقل من ٣٠ سنة	
٣,٦٢	٣,٤٩	٣,٦١	٣,٩٨	٣,١٦	أبعاد القيادة النسائية بشكل إجمالي **
٣,٦٧	٣,٦٥	٣,٨٩	٣,٧٤	٣,٣٩	التعاطف **
٣,٤٣	٣,٤٤	٣,٢٤	٣,٦١	٣,٥٦	التعاون *
٣,٥٩	٣,٦٢	٣,٦٩	٣,٠٩	٣,١١	الصبر *
٣,٨٤	٣,٨٢	٣,٤٥	٤,٠٤	٣,٧٤	البداهة **
٣,٥٥	٣,٨٠	٣,٦٠	٣,١١	٣,٤٩	رباطة الجأش **

* دلالة إحصائية عند مستوي ٥% وفقاً لاختبار (T-Test) .

** دلالة إحصائية عند مستوي ١% وفقاً لاختبار (T-Test) .

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة تماماً ، بينما يشير الرقم (٥) يشير إلى الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٤) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) علي حدة ، وذلك باختلاف السن ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ١% ، ٥% .

(ج) إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية وفقاً للمؤهل العلمي :

لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع تطبيق القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حدة ، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA ، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حدة باختلاف المؤهل العلمي وذلك من خلال الجدول رقم (٥) .

(
إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية
نحو واقع القيادة النسائية وفقاً للمؤهل العلمي

الوسط الحسابي	الوسط الحسابي للاستجابات وفقاً للمؤهل العلمي					أبعاد القيادة النسائية
	دكتوراه	ماجستير	دبلوم دراسات عليا	مؤهل عالي	مؤهل متوسط	
٣,٤٤	٣,٤٥	٣,٧٩	٣,٧٥	٣,٥٢	٣,١٤	أبعاد القيادة النسائية بشكل إجمالي **
٣,٥٢	٣,٧٦	٣,٥٨	٣,٥٦	٣,٣٠	٣,٣٢	التعاطف *
٣,٥٠	٣,٣٦	٣,٦٢	٣,٧٤	٣,٤٢	٣,٥٤	التعاون **
٣,٥٠	٣,٥٨	٣,٢٤	٣,٩٥	٣,٤٦	٣,٤١	الصبر *
٣,٥٩	٣,٧١	٣,٣٩	٣,٧٠	٣,٩٤	٣,٥٧	البداهة **
٣,٤٨	٣,٦٨	٣,٥٧	٣,١٨	٣,٦٩	٣,٧٦	رباطة الجأش **

* دلالة إحصائية عند مستوي ٥% وفقاً لاختبار (T-Test) .

** دلالة إحصائية عند مستوي ١% وفقاً لاختبار (T-Test) .

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة تماماً ، بينما يشير الرقم (٥) يشير إلى الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٥) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) علي حدة ، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ١% ، ٥% .

٢- الاختلافات بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية حول مستوي الذكاء الروحي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية :

يتناول هذا الجزء مناقشة نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالكشف عن مدي الاختلاف بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، السن ، المؤهل العلمي) ، وذلك نحو مستوي الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعني الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده . وفي ضوء ذلك قامت الباحثة باستخدام أسلوبين إحصائيين أولهما أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت) ، بالإضافة إلى اختبار " ت " لعينتين مستقلتين ، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافي المتعلق بالنوع ، والثاني أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرات الديموجرافية المتعلقة بالسن والمؤهل العلمي .

وقد تمثلت نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين فيما يلي :

(أ) إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية حول مستوي الذكاء الروحي وفقاً للنوع :

لتحديد الاختلافات بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية حول مستوي الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعني الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت) بالإضافة إلى اختبار " ت " لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (٦) .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٦) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوي الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعني الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ١% و ٥% .

إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية حول مستوى الذكاء الروحي وفقاً للنوع

الذكاء الروحي	الوسط الحسابي للاستجابات وفقاً للنوع		الوسط الحسابي الإجمالي
	أنثي	ذكر	
الذكاء الروحي بشكل إجمالي **	٣,٨٩	٣,٥٤	٣,٦٤
التفكير النقدي **	٣,٤٠	٣,٦٤	٣,٥١

٣,٧٩	٤,٠١	٣,٦٠	إنتاج المعنى الشخصي *
٣,٩٢	٤,١١	٣,٨٨	الوعي المتسامي **
٣,٥٨	٣,٦٩	٣,٤٩	الوعي الشامل **

* دلالة إحصائية عند مستوي ٥% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

** دلالة إحصائية عند مستوي ١% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة تماماً ، بينما يشير الرقم (٥) يشير إلى الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

ومن الجدول السابق يتضح أن المتغير الخاص بالتفكير النقدي يلقي القبول والتأييد من الذكور بنسبة أكبر من الإناث ، بينما باقي الأبعاد تلقي القبول والتأييد من الإناث بنسبة أكبر من الذكور .

وتؤكد نتائج الجدول السابق أن الذكاء الروحي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية كان متوسط ومرتفع علي المستوي الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعاده علي حده .

(ب) إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوي الذكاء الروحي وفقاً للسن :

لتحديد الاختلافات بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوي الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته علي حده ، وذلك باختلاف السن ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه ، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوي الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته علي حده باختلاف السن وذلك من خلال الجدول التالي :

(إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوي الذكاء الروحي وفقاً للسن

الوسط الحسابي الإجمالي	الوسط الحسابي للاستجابات وفقاً للسن				الذكاء الروحي
	أكثر من ٥٠ سنة	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	أقل من ٣٠ سنة	
٣,٦٨	٣,٧٣	٣,٤٩	٣,٨١	٣,٤٦	الذكاء الروحي بشكل إجمالي *
٣,٥٨	٣,٦١	٣,٧٢	٣,٣٥	٣,٦٢	التفكير النقدي **
٣,٥٦	٤,٠١	٣,٦٠	٣,٤٠	٣,٧٣	إنتاج المعنى الشخصي *
٣,٦٦	٤,٠٢	٣,٧٥	٣,٦٢	٣,٤٤	الوعي المتسامي **
٣,٥٩	٣,٩٧	٣,٦٠	٣,٣٠	٣,١٩	الوعي الشامل *

* دلالة إحصائية عند مستوي ٥% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

** دلالة إحصائية عند مستوي ١% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة تماماً ، بينما يشير الرقم (٥) يشير إلى الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٧) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوى الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي ، إنتاج المعني الشخصي ، الوعي المتسامي ، الوعي الشامل) علي حدة ، وذلك باختلاف السن ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% ، ٥% .

(ج) إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوى الذكاء الروحي وفقاً للمؤهل العلمي :

لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوى الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حدة ، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه ، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوى الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته على حدة باختلاف المؤهل العلمي وذلك من خلال الجدول رقم (٨) .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٨) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوى الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التفكير النقدي ، إنتاج المعني الشخصي ، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حدة ، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% ، ٥% .

(٨) إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو مستوى الذكاء الروحي وفقاً للمؤهل العلمي

الوسط الحسابي	الوسط الحسابي للاستجابات وفقاً للمؤهل العلمي					الذكاء الروحي
	دكتوراه	ماجستير	دبلوم دراسات عليا	مؤهل عالي	مؤهل متوسط	
٣,٥٧	٣,٦٨	٣,٧٥	٣,٣٤	٣,٤٩	٣,٥٩	الذكاء الروحي بشكل إجمالي **
٣,٥٩	٣,٤٨	٣,٨١	٣,٦٨	٣,٤٧	٣,٥٩	التفكير النقدي **
٣,٧١	٤,٠٢	٣,٤٧	٣,٨٧	٣,٦٨	٣,٧٢	إنتاج المعني الشخصي *
٣,٧٨	٣,٩٥	٣,٦٩	٣,٦٩	٣,٤٢	٣,٧٩	الوعي المتسامي **
٣,٧٠	٣,٧٤	٣,٩٠	٣,٤٤	٣,٨٤	٣,٦٤	الوعي الشامل **

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

** دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلي عدم الموافقة تماماً ، بينما يشير الرقم (٥) يشير إلي الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

٣- العلاقة بين واقع القيادة النسائية ومستوي الذكاء الروحي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية :

ولاختبار الفرض الثالث والذي ينص علي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع القيادة النسائية ومستوي الذكاء الروحي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، قامت الباحثة باستخدام أسلوب الارتباط والانحدار المتعدد وذلك كما بالجدول رقم (٩) .

(نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
التفكير النقدي	التعاطف	٠,٧٢٣	٠,٦٨٤	١٩,٦٥	٠,٠٠٠
	التعاون	٠,٥٦٢	٠,٦٥٤	١٨,٦٨	٠,٠٠٠
	الصبر	٠,٥٤٧	٠,٧١٤	٢١,٤١	٠,٠٠٠
	البداهة	٠,٦٨٧	٠,٥٢٣	٢٢,٦٨	٠,٠٠٠
	رباطة الجأش	٠,٧٥٢	٠,٦٣٤	٢٠,٩٥	٠,٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية والتفكير النقدي كأحد أبعاد الذكاء الروحي .

(نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
إنتاج المعنى الشخصي	التعاطف	٠,٧٢٣	٠,٧٨٥	١٧,٨٧	٠,٠٠٠
	التعاون	٠,٦٢١	٠,٦٣١	١٩,٦٥	٠,٠٠٠
	الصبر	٠,٥٧٤	٠,٥٧٤	٢٠,٢٤	٠,٠٠٠
	البداهة	٠,٧٤١	٠,٨٣٦	٢١,٣٧	٠,٠٠٠
	رباطة الجأش	٠,٦٩٢	٠,٥٨٩	١٩,٤٧	٠,٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية وإنتاج المعنى الشخصي كأحد أبعاد الذكاء الروحي .

(نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الوعي المتسامي	التعاطف	٠,٦٨٩	٠,٨١٤	١٨,٩٨	٠,٠٠٠
	التعاون	٠,٧٤٥	٠,٦٨٤	١٧,٨٦	٠,٠٠٠
	الصبر	٠,٦٨٧	٠,٧٤١	٢٠,٤٧	٠,٠٠٠
	البداهة	٠,٥٩٨	٠,٦٥٢	٢١,٦٢	٠,٠٠٠
	رباطة الجأش	٠,٧٤٦	٠,٧٤٦	١٩,٥٨	٠,٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية والوعي المتسامي كأحد أبعاد الذكاء الروحي .

(نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الوعي الشامل	التعاطف	٠,٥٦٩	٠,٧٥٤	١٩,٩٦	٠,٠٠٠

٠,٠٠٠	٢٠,٤٧	٠,٨٥١	٠,٧٤٥	التعاون	
٠,٠٠٠	١٩,٦٧	٠,٥٩٨	٠,٦٥٨	الصبر	
٠,٠٠٠	٢٠,٦٣	٠,٦٢١	٠,٤٥٨	البداهة	
٠,٠٠٠	٢٢,٤٢	٠,٧٤٩	٠,٦٩٣	رباطة الجأش	

ويتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية والوعي الشامل كأحد أبعاد الذكاء الروحي .
كما يمكن توضيح العلاقة بين أبعاد القيادة النسائية مجتمعة وأبعاد الذكاء الروحي مجتمعة من خلال الجدول رقم (١٣) .

نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
أبعاد الذكاء الروحي	أبعاد القيادة النسائية	٠,٧٤١	٠,٨٥٦	٢٤,٤٩	٠,٠٠٠

حيث يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية مجتمعة و أبعاد الذكاء الروحي مجتمعة ، حيث كلما ارتفعت القيادة النسائية زاد الذكاء الروحي عند أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية

النتائج والتوصيات :

- توصلت الباحثة من خلال هذا البحث إلي مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي :
- ١- واقع تطبيق القيادة النسائية كانت متوسطة و مرتفعة علي المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حده ، وهذا يدل علي أن توافر أبعاد القيادة النسائية حسب وجهة أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية .
 - ٢- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% و ٥%.
 - ٣- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) علي حدة ، وذلك باختلاف السن ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% ، و ٥%.
 - ٤- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع القيادة النسائية مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التعاطف، التعاون، الصبر، البداهة، رباطة الجأش) علي حدة، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% .
 - ٥- مستوى الذكاء الروحي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية كان متوسط ومرتفع علي المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعاده علي حدة .

- ٦- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% و ٥% .
- ٧- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده، وذلك باختلاف السن ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% و ٥% .
- ٨- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية نحو واقع الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% و ٥% .
- ٩- هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية والتفكير النقدي كأحد أبعاد الذكاء الروحي .
- ١٠- هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية وإنتاج المعنى الشخصي كأحد أبعاد الذكاء الروحي .
- ١١- هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية والوعي المتسامي كأحد أبعاد الذكاء الروحي .
- ١٢- هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية والوعي الشامل كأحد أبعاد الذكاء الروحي .
- ١٣- هناك ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة النسائية ومجموعة أبعاد الذكاء الروحي مجتمعة ، حيث كلما ارتفعت القيادة النسائية زاد الذكاء الروحي عند أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية .
- وفي ضوء النتائج السابقة نعرض فيما يلي توصيات البحث والتي يمكن تصنيفها إلي مجموعتين : الأولى تتعلق بالجانب الأكاديمي ، بينما تتعلق الثانية بكيفية تدعيم الذكاء الروحي في المستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية من خلال الاهتمام بالقيادة النسائية :
- أولاً : توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي**
- (١) تعميق الفهم بموضوعات القيادة النسائية والذكاء الروحي في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، كما أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين إلي الآن علي الأبعاد الأساسية لهم .
- (٢) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة/ الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوى الذكاء الروحي في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة؛ بهدف الوصول إلي الأسباب الرئيسية لكيفية تدعيم هذا النوع من الذكاء .
- (٣) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة/ الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوى تطبيق القيادة النسائية في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، بهدف العمل علي زيادتها والاستفادة منها في تدعيم الذكاء الروحي .
- (٤) ضرورة الاهتمام بتدعيم الذكاء الروحي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية .
- ثانياً : توصيات تتعلق بتدعيم الذكاء الروحي من خلال القيادة النسائية .. وذلك بما يلي :**

- ١- قيام القائد بإدارة الحوار وجلسات استماع من القلب مع الموظفين في جو يتسم بالثقة ومناخ عاطفي وداعم، حيث يتم فتح النقاش في موضوع ما وتمرير الحوار بين أعضاء المجموعة بحيث يستمع الجميع للمتحدث حتى تعود الدفعة مرة أخرى للمدير ليلخص ما تم ويقدم أفكار جديدة .
- ٢- تنمية سمات القيادة النسائية روحياً، وذلك من خلال اتسام القيادة النسائية بالحكمة والعاطفة معاً ومن ثم فإنهم يركزون علي الهدوء والتعامل مع الآخرين بالعاطفة والحكمة ودعم مشاعر الحب والعاطفة في أوقات الأزمات والضغط .
- ٣- تنمية سمات القيادة النسائية روحياً، وذلك من خلال اتسام القيادة النسائية بالأمانة، حيث تحتاج إلي الشجاعة والتقبل .
- ٤- تنمية سمات القيادة النسائية روحياً، وذلك من خلال اتسام القيادة النسائية بمجموعة من الخصائص الشخصية مثل المحبة، الطيبة، التسامح، الأمانة، الكرم، المثابرة، الحكمة.
- ٥- تنمية سمات القيادة النسائية روحياً، وذلك من خلال تنمية الدافعية الذاتية، ودفع كل من يعمل معه للعمل علي التوازن بين أوقات العمل والوقت الذي يقضيه في علاقاته مع الآخرين والأصدقاء .
- ٦- تنمية سمات القيادة النسائية روحياً، وذلك من خلال العيش وفقاً لتعاليم الضمير والبحث عن المعنى والغاية من وجود الإنسان، مما يؤدي إلي الاتساق بين القيم والسلوك .
- ٧- تنمية مبادئ القيادة النسائية روحياً ، وهذه المبادئ تتمثل في الوعي بالذات ، الرؤية والسلوك الناتج من تبني القيم ، النظرة الشمولية ، التعاطف ، الاهتمام بالتنوع ، التعلم من الأخطاء ، القدرة علي إعادة صياغة المواقف ، والتواضع.
- ٨- إتاحة الفرصة الكاملة أمام المرأة لتولي المناصب القيادية لما لها من تأثير إيجابي علي العمل والعاملين .
- ٩- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل العمل، والعمل علي تحقيق الأمان والاستقرار النفسي.
- ١٠- التأكيد علي القيم الروحية المحورية للمجتمع، التعاطف، الإحساس بالتوازن والمسئولية والاعتماد علي طرق لحل المشكلات لا تعتمد فقط علي الحواس الخمسة وإنما تتضمن تكاملاً بين الحواس المتعددة إلي جانب التأمل والتفكير العميق والحدس.
- ١١- التفكير حول الأهداف والرغبات حتي تصبح الحياة أكثر توازناً ، ويتم تحديد القيم الأساسية فيها وضرورة التركيز علي الحب والتعاطف وبناء علاقات إجتماعية قوية بالآخرين .
- ١٢- توفير فرص التدريب علي الأدوار القيادية من خلال الاستعانة بمراكز تدريب متميزة محلياً وعالمياً.
- ١٣- بناء معايير لاختيار وترسيخ القيادات النسائية.
- ١٤- زيادة الصلاحيات للقيادات النسائية.
- ١٥- سعي القيادات الإدارية النسائية إلي تطوير ذواتهن ومهاراتهن، وذلك من خلال حضور الدورات التدريبية، وورش العمل.
- ١٦- تبني الإدارة العليا لمفهوم القيادة النسائية والذكاء الروحي والعمل علي تطبيقه .
- ١٧- تعزيز ثقة النساء بأنفسهن وقدراتهن وإمكانياتهن، وإثارة الطموح لديهن في الوصول إلي أعلي المواقع الإدارية .

البحوث المستقبلية :

أظهرت نتائج هذا البحث عددًا من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من جانب الباحثين والمهتمين بعدة قضايا حيوية. ومن أهم هذه القضايا – من وجهة نظر الباحثة – قضية القيادة النسائية ، وقضية الذكاء الروحي .

- البحوث المستقبلية المتعلقة بالقيادة النسائية :

- قياس وتقييم أبعاد القيادة النسائية في المنظمات الصناعية .
- دور القيادة النسائية في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية .
- دور القيادة النسائية في نجاح عمليات التغيير .
- دور القيادة النسائية في تدعيم الذكاء التنظيمي .
- محددات نجاح القيادة النسائية في المنظمات العربية .

- البحوث المستقبلية المتعلقة بالذكاء الروحي :

- محددات الذكاء الروحي للعاملين في المنظمات الصناعية .
- أثر الذكاء الروحي على الأداء المؤسسي .
- دور الذكاء الروحي في خفض التهكم التنظيمي .

المراجع**أولاً : المراجع العربية**

- ١- أبو العلا ، ليلي محمد حسني (٢٠١٤)، استراتيجية مقترحة لتفعيل دور القيادة النسائية السعودية في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد ٣ ، العدد ١٠ .
- ٢- أبوخضير ، إيمان (٢٠١٢)، التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ، المجلة السعودية للتعليم العالي ، عدد ٧ .
- ٣- البهنساوي ، أحمد كمال عبدالوهاب ؛ عدوي ، طه ربيع (٢٠١٨)، الذكاء الروحي والكفاءة الأخلاقية وعلاقتها بالاستقلال الاجتماعي لدى عينة من الشباب الجامعي : دراسة تنبؤية فرقة ، مجلة الإرشاد النفسي ، جامعة عين شمس ، ع ٥٤ .
- ٤- إدريس ، ثابت عبدالرحمن (٢٠١٦)، بحوث التسويق : أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض ، الإسكندرية ، الدار الجامعية .
- ٥- أرنوط ، بشري إسماعيل أحمد (٢٠٠٧)، الذكاء الروحي وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينات عمرية مختلفة ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها .
- ٦- أرنوط ، بشري إسماعيل أحمد (٢٠٠٨)، الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة ، مجلة رابطة التربية الحديثة ، جمهورية مصر العربية ، مج ١ ، ع ٢٤ .
- ٧- الحسين ، إيمان (٢٠١١)، السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها ، مجلة جامعة دمشق ، مجلد ٢٧ ، عدد ٣ ، ع ٤ .

- ٨- الدغريير ، وفاء محمد حسن (٢٠١٨)، التمكين الإداري وعلاقته بالتحديات التي تواجه القيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد ٧ ، العدد ٨ .
- ٩- الدليمي ، مريم سلمان عباس (٢٠١٦)، خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي - إختبار الدور المعدل لقوة الخبرة - دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن .
- ١٠- الديراوي ، نور (٢٠١٤)، دور ديوان الموظفين العام في تمكين المرأة بالمناصب القيادية الحكومية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ١١- الرقيب ، مؤمنة (٢٠٠٩)، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ١٢- الطلاع ، محمد عصام محمد (٢٠١٦)، الذكاء الروحي وعلاقته بالصمود النفسي لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ١٣- العطوي ، رويدا محمد ؛ مرعي ، كائنكان فواز (٢٠١٨)، أثر التمكين الإداري علي الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية ٢٠٣٠ ، المجلة العالمية للإدارة والاقتصاد ، المجلد ٤ ، العدد ٢ .
- ١٤- القطب ، رولا (٢٠١٢)، دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (١٩٩٥-٢٠١٠) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .
- ١٥- خليل ، حسن محمود علي (٢٠١٨)، أثر الذكاء الروحي علي السلوكيات المناوئة للعمل : دراسة تطبيقية علي العاملين بالجهاز الإداري بجامعة القاهرة ، مجلة التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، ٣٤ .
- ١٦- كريم ، همسه محمد يوسف (٢٠١٥)، السلوك القيادي للمرأة الفلسطينية في المواقع الإدارية الحكومية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأقصى ، القدس ، فلسطين .
- ١٧- محمد ، محمد شعبان أحمد (٢٠١٦)، أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة علي جودة حياة العمل لدي عينة من معلمي التربية الخاصة : دراسة إمبريقية ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، العدد التاسع والستون ، الجزء الثاني ، المملكة العربية السعودية .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- 18- Allen, E., Lyons, H., & Stephens, J. C. (2019). Women's leadership in renewable transformation, energy justice and energy democracy: Redistributing power. *Energy Research & Social Science*, 57, 101233.
- 19- Ansari, Mohammad Esmaeel, Maleki V., Shokoofeh, & Mazraeh, Shirin(2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior : The Moderating Role of Job Burnout and Engagement), *Journal of American Science*, 9(1), pp.350-359.
- 20- Bonner, E. (2015). Exploring dispositional awe and its relationship with spiritual intelligence: Measuring dispositional awe as a multidimensional construct. North central University.

- 21- Bush, M., & FORRESTER, G. (2019). Women's leadership development and preparation for leadership in the girls' secondary independent sector in England.
- 22- Bush, M., & Forrester, G. (2019). WOMEN'S LEADERSHIP DEVELOPMENT. *Leading in Change: Implications of School Diversification for School Leadership Preparation in England and the United States*, 137.
- 23- Cisheng, W., Shah, M. S., Jamala, B., Aqeel, M., Ahmed, A., & Gul, M. (2017). The moderating role of spiritual intelligence on the relationship between emotional intelligence and identity development in adolescents. *Foundation University Journal of Psychology*, 1(1), 78-103.
- 24- Dhatt, R., Theobald, S., Buzuzi, S., Ros, B., Vong, S., Muraya, K., ... & Lichtenstein, D. (2017). The role of women's leadership and gender equity in leadership and health system strengthening. *Global Health, Epidemiology and Genomics*, 2.
- 25- Gupta, G. (2012). Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and self-regulation among college students. *International journal of social sciences & interdisciplinary research*, 1(2), pp. 60-69.
- 26- Hardey, M. (2019). Women's leadership and gendered experiences in tech cities. *Gender in Management: An International Journal*.
- 27- Hasanuddin, R., & Sjahrudin, H. (2017). The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance. *World Journal of Business and Management*, 3(1), 67.
- 28- Ison, C., & McGee, J. (2019). Pollution, Prisons, and the Power of Women: Does Women's Leadership in Government Decrease Emissions Caused by the Prison Industrial Complex?.
- 29- Jasour, M., & Avarsin, S. M. (2016). The relationship between attribution style and spiritual intelligence and job performance of employees of Tabriz University of Medical Sciences. *Res Dev*, 5(2), pp.55-61
- 30- Joseph, C., & Sailakshmi, S. (2011). Spiritual intelligence at work. *The IUP Journal of Soft Skills*, 4(4), 21-30.
- 31- Karimi, J., & Mohammadi, M. (2017). The relationship between spiritual intelligence and aggression among elite wrestlers in Hamadan Province of Iran. *Journal of religion and health*, pp. 1-9.
- 32- Khandan, M., Eyni, Z., & Koohpaei, A. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence and Job Performance: A Case Study of Nurses

- and Nursing Aids in the Main University Hospital of Qom, Iran. *psychology*, 2,4.
- 33- Khawaja, S. F. (2017). Impact of Spiritual Intelligence on Employee Task Performance And OCB; Mediating Role of Self Efficacy, Moderating Role of Collectivist Culture of Pakistan .
- 34- Kimiyayi, M., & Daryae, S. (2016). Relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence with occupational performance the guidance school teachers' occupational performance in Shiraz educational system organization (first area). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)* ISSN 2356-5926, 3(2), pp.981-999.
- 35- King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence Doctoral dissertation, A Thesis Submitted to the Committee on Graduate Studies in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Science in the Faculty of Arts and Science.
- 36- Klenke, K. (Ed.). (2017). *Women in leadership: Contextual dynamics and boundaries*. Emerald Group Publishing.
- 37- Knies, J. M. (2019). *A Qualitative Study of College Cadet Women's Leadership Identity Development in a Military Training Environment* (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- 38- Malhotra, M., & Kathuria, K. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence, Job Satisfaction and Counterproductive work behavior among employees of multinational companies in India. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2), pp. 315-323.
- 39- Malik, M. S., & Tariq, S. (2016). Impact of spiritual intelligence on organizational performance. *International Review of Management and Marketing*, 6(2).
- 40- Muhdar, H. M. (2017). *The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Study To Islamic Bank in Makassar City*. *Al-Ulum*, 15(1), pp. 135-156.
- 41- Othman, A. K., Abas, M. K., & Ishak, M. S. (2017). The Moderating Role of Spiritual Intelligence on The Relationship Between Job Stress And Job Performance of Employees In A Banking Sector. *Journal of Islamic Management Studies*, 1(1), pp. 89-103.
- 42- Pant, N., & Srivastava, S. K. (2017). The Impact of Spiritual Intelligence, Gender and Educational Background on Mental Health Among College Students. *Journal of religion and health*, pp. 1-22.
- 43- Reding, J. K. (2018). *A Correlation Analysis of Spiritual Intelligence and Leadership Effectiveness in Healthcare* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).

- 44- Roof, R. A. (2016). The Relationship Between Spiritual Engagement and Authentic Leadership: Exploring the Core of Leadership (Doctoral dissertation, Regent University).
- 45- Rouleau-Carroll, L. K. (2014). Attributes and characteristics that contribute to successful female leadership in secondary education (Doctoral dissertation, Drake University).
- 46- Schock, A. K., Gruber, F. M., Scherndl, T., & Ortner, T. M. (2019). Tempering agency with communion increases women's leadership emergence in all-women groups: Evidence for role congruity theory in a field setting. *The Leadership Quarterly*, 30(2), pp. 189-198.
- 47- Silingiene, V., & Skeriene, S. (2014). Expression of Leaders 'Spiritual Intelligence in a Context of Organizations Services Quality: A Theoretical Approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, pp. 93-97.
- 48- Silingiene, V., & Skeriene, S. (2016). Links between the spiritual intelligence of the leader and an organization's service quality: A theoretical - approach. *Engineering Economics*, 27(1), pp. 56-65.
- 49- Snelgar, R. J., Renard, M., & Shelton, S. (2017). Preventing Compassion Fatigue Amongst Pastors: The Influence of Spiritual Intelligence and Intrinsic Motivation. *Journal of Psychology and Theology*, 45(4), pp.247-260.
- 50- Stupar, S., Pilav-Velić, A., & Šahić, E. (2013). Expert System Approach to the Assessment of Spiritual Intelligence Impact for Decision making Performance. *Business Systems Research*, 4(2), pp.68-78.
- 51- Sultan, S., Khan, M. A., & Kanwal, F. (2017). Spiritual intelligence linking to leadership effectiveness: interceding role of personality traits. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(2).
- 52- Sunaryo, H., Nirwanto, N., & Manan, A. (2017). The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses' Burnout and Caring Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12), 1211-1227.
- 53- Tabak, B. A., McCullough, M. E., Szeto, A., Mendez, A. J., & McCabe, P. M. (2011). Oxytocin indexes relational distress following interpersonal harms in women. *Psychoneuroses sociology*, 36(1), pp.115-122.
- 54- Yang, Y., Chawla, N. V., & Uzzi, B. (2019). A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(6), pp.2033-2038.

55-Zhaleh, K., & Ghonsooly, B. (2017). Investigating the Relationship between Spiritual Intelligence and Burnout among EFL Teachers. International Journal of Educational Investigations, 4.