

أثر القدرات النفسية والسلوكية للمرأة القيادية على أداء العاملين (دراسة ميدانية) نهى نبيل رضوان

ملخص البحث :

يهدف البحث الى إختبار أثر القدرات النفسية والسلوكية للمرأة القيادية على أداء العاملين بالتطبيق عملياً على المستشفيات الجامعية الحكومية وذلك من أجل تحسين مستوى أداء العاملين الذكور والإناث فى المستشفيات محل الدراسة ، تم الإعتماد على قائمة الإستقصاء للحصول على البيانات الأولية من عينة عشوائية طبقية من العاملين فى المستشفيات الجامعية الحكومية (٣٧١) مفردة، وتم الإعتماد على أساليب الإحصاء التحليلي لإختبار صحة الفروض ،وقد توصلت الدراسة لوجود تأثير معنوى ذودلالة إحصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة القيادية على أداء العاملين ، وتوصي الباحثة بتعزيز التوجه بإعداد وتأهيل جيل قيادى من النساء القياديات قادر على الريادة والإبداع والإبتكار والنجاح بالمناصب القيادية.

Abstract :

The research aims to test the effect of the psychological and behavioral capacities of women leaders on employee performance with application to governmental university hospitals in order to improve male and female employee performance in hospitals under study. Questionnaires are used to collect primary data from a random stratified sample of employees of governmental university hospitals (n = 371). The analytical statistical method is used to test the validity of hypotheses. The study found that there is a statistically significant effect of the psychological and behavioral capacities of women leaders on employee performance. The researcher

recommends that it is important to support the direction towards preparing and educating a generation of women leaders who are able to lead, create, innovate and succeed in leadership positions.

المقدمة :

هناك مستوى عالٍ من الطموح لدى غالبية النساء لتولي المناصب القيادية، ولكن لا بد من التأكيد على أهمية توافر المهارات والسلوكيات لتولي المرأة المناصب القيادية، فلا بد من تعزيز مهارات وسلوك المرأة في المهمة القيادية من خلال القائدات الناجحات كقدوة، فوجود القدوة النسائية كنموذج يحتذى به يكون له تأثير إلهامي وإيجابي على أداء وسلوكيات المرأة العاملة، فعلى الرغم من تشجيع المديرين في العمل ودعمهم للمرأة في تولي المناصب القيادية إلا أن الكفاءة الوظيفية والمهارات والخبرات والقدرات النفسية والسلوكية هي التي يسرت السبيل أمامها للوصول إلى المناصب القيادية والنجاح في هذه المواقع القيادية.

أولاً: الدراسات السابقة:

١- دراسته (Katrina,2015)

بعنوان: "العلاقة بين سلوكيات الذكاء العاطفي وممارسات قيادته بين القادة من

النساء في مؤسسات التعليم العالي والأعمال "

هدفت الدراسة إلى: التعرف على مدى ارتباط أنماط قيادته لدى المرأة بالذكاء العاطفي في مؤسسات التعليم العالي والأعمال وتوسيع معرفته حول سمات القيادة النسائية وتأثيرها على التطوير المهني ونجاح الأداء في المؤسسات، ومدى تطوير برامج التدريب المهني الخاصة بالقيادات النسائية.

توصلت الدراسة إلى: الذكاء العاطفي له تأثير إيجابي على السلوك في بيئته العمل ويجعل من إدارته أكثر فاعلية ويساهم في فاعلية أداء المرؤوسين، والمنظمات التي تنفقر إلى الذكاء العاطفي قد تتأخر في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، فالذكاء العاطفي في القيادة يزيد من قدره العامل على توصيل رؤيته للمنظمة وبالتالي تحسين أداء العاملين، وبينت الدراسة أن القيادات من النساء يتبعن أسلوب الذكاء العاطفي في

انماط القيادة الخاصة بهم، وبالتالي فان المرأه فى القيادة لها تأثير ايجابى على أداء العاملين فى المنظمه .

٢- دراسه (sanam, 2017)

بعنوان "الأستراتيجيات الناجحه فى نشأة القيادات النسائيه الإيرانيه الأمريكیه "
هدفت الدراسه الى: تحديد مدى نجاح الإستراتيجيات التى تستخدمها القيادات النسائيه وتحديد التحديات والمعوقات والحواجز الثقافيه التى تواجهها القيادات النسائيه فى رحله قيادتهن ،وكيفيه قياس مدى نجاح المرأه فى القيادة .

توصلت الدراسه الى: ان القاده من النساء أكثر ميلا بشكل طبيعى الى نمط القيادة التحولى والقيادة بالذكاء العاطفى ويرى البعض ان هذا نموذج معيب للقيادة ولكن على النقيض تم التوصل الى ان هذا النمط هو أكثر طرق القيادة فعالیه لتحقيق الأهداف الفعلية للقائد والتأثير بشكل افضل على العاملين، فالقيادة الذكيه عاطفيا والقيادة بالقدوه والفهم والمشاركه مع فريق العمل وتحفيز العاملين تؤثر بشكل ايجابى على أداء العاملين على عكس نمط الإجبار والأمر.

٣- دراسة (April, 2018):

بعنوان: "مكانة المرأة" شرح رحلة القيادة للمرأة فى الحكومة باستخدام التحليل والمعرفة للظواهر التفسيرية المحيطة بها"

هدفت الدراسه إلى: محاولة فهم خبرات المرأة الحياتية كقائد تنفيذي فى المؤسسات، وفهم الكيفية التى عانت بها النساء كقاده فى بيروقراطية الدولة لدعم التقدم الوظيفي، ظهرت الحاجة لأهميه وجود المرأة فى القيادة من أجل المساواة فى الأدوار القيادية، وكان من الضروري أيضاً فهم تجارب النساء فى كونهن قائدات لزيادة الوعي بالاستراتيجيات التى استخدمتها النساء لدعم تقدمهن.

توصلت الدراسه إلى: التقدم الوظيفي للنساء فى المؤسسات محل الدراسه قد عفا عليها الزمن ،النساء اللواتي تمتعن بتجربة مباشرة للتقدم إلى منصب قيادي فى منظمة حكومية هن من يفهمن بشكل افضل التحديات والمعوقات التى يجب مواجهتها، ولم يكن هناك خريطة أو دليل إرشادي أمام هؤلاء النساء يعتمدن عليه خلال رحلتهم

القيادية، كما أن الطريق لم يكن أبداً سهلاً وسلسلاً أمام هؤلاء النساء إلا أن بعضهن قد وجدت طريقهن بنجاح للوصول إلى المناصب القيادية.

٤- دراسه (Nadine,2020)

بعنوان "تأثير دعم ونوع/جنس القائد على الأداء الإبداعي للموظف في حل المشكلات"

هدفت الدراسة الى: التعرف على الفروق بين الرجل و المرأة في فعالية القيادة في المؤسسة، وما اذا كان العاملون لديهم تصورات مختلفه عن القائد كمرأه عنه كرجل، والتعرف على نظره المرؤوسين الى المرأه في المناصب القيادية .

توصلت الدراسة الى : المرأه في المناصب القيادية أكثر فاعليه لأن هذه الأدوار القيادية اصبحت في الآونه الأخيره تتطلب التعاون والتحفيز للتأثير بشكل ايجابي على العاملين، فمستوى الدعم الذى ابدته القيادات النسائيه كان له تأثير ايجابي على المرؤوسين، فينظر المرؤوس الى القائد عندما تكون إمرأه بشكل نمطى على انها داعم لهم بشكل طبيعى فالخصائص النمطيه للقيادات النسائيه تُشعر المرؤوسون على سبيل المثال (بالدفء والرعايه والانتماء).

٥- دراسه (Brown,2020)

بعنوان "استراتيجيات تعزيز الأداء التنظيمى عن طريق الإرتقاء بالمرأه الى المناصب القيادية"

تهدف الدراسة الى : استكشاف استراتيجيات التعاقب التى يستخدمها بعض مديرى الموارد البشرىه لتطوير وتأهيل المرأه لشغل المناصب القيادية من أجل تحسين أداء المنظمه، وبالتالي الحد من عدم المساواه بين الرجل والمرأه فى شغل المناصب القيادية .

توصلت الدراسة الى : قدم البحث مناقشه مثمره للإرتقاء بالمرأه الى المناصب القيادية لأن ذلك يؤدى الى تحسين أداء المنظمات نظرا لدخول المزيد من النساء الى القوى العامله ، ويوصي البحث بوضع المزيد من إستراتيجيات الترقى الوظيفى للمرأه فى المناصب القيادية وتزويدها بالمهارات اللازمه للنجاح فى هذه المناصب القيادية .

ثانياً: مشكلة البحث:

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية للوضع الحالي في المستشفيات الجامعية الحكومية محل الدراسة وقد تبين من نتائج هذه الدراسة: تعاني المستشفيات الجامعية الحكومية من انخفاض في مستوى أداء العاملين، كما تواجه هذه المستشفيات قصور في جودة الأداء الكلي داخل المستشفى بالإضافة إلى القصور في جودة الخدمات الصحية المقدمة للعملاء (المرضى)، ولعل هذا القصور راجع إلى عدم تمكين المرأة قيادياً وعدم تبنى الآليات والخطط التي تساعد على تأهيل المرأة العاملة بالمستشفى إلى المناصب القيادية وعدم تزويدها بالمهارات والسلوكيات اللازمة لتوليها المناصب القيادية، هذا بالإضافة إلى عدم الإستغلال الأمثل للموارد البشرية من الإناث داخل المستشفى، وهذا أيضاً يترتب عليه انخفاض في أداء العاملات من الإناث داخل المستشفى وإصابتهم بالإحباط داخل بيئة العمل التي تفتقر إلى وجود تمكين قيادي للمرأة مما يستدعي دراسة وتحليل الظواهر المتعلقة بتمكين المرأة قيادياً وأثر ذلك على أداء العاملين.

ثالثاً: أهداف البحث:

- من خلال مشكلة البحث يمكن تحديد أهداف البحث علي النحو التالي:
- ١- التعرف علي واقع التمكين القيادي للمرأة العاملة وموقعها من إتخاذ القرار.
 - ٢- التعرف على أثر القدرات المهنية والسلوكية للمرأة القيادية على أداء العاملين في المستشفيات الجامعية الحكومية.
 - ٣- التعرف على القدرات والسلوكيات والأنماط القيادية للمرأة ودوافع المرأة في إتخاذ القرار .
 - ٤- محاولة التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تساهم في تحقيق أهداف البحث وحل مشكلته وتعظيم أهمية دور القيادات النسائية في المجتمع .

رابعاً: أهمية البحث :

تنقسم أهمية البحث إلى:

أ- الأهمية العلمية:

يعتبر موضوع تولى المرأة المناصب القيادية من الموضوعات الحديثة نسبياً، لذلك فإن البحوث العلمية في هذا الموضوع مازالت محدودة وتحتاج إلى المزيد من الإضافات العلمية خاصة في ظل التطورات الحديثة الحالية في مجال تمكين المرأة من أجل تحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات المعاصرة ،لذا فإن من أهمية هذه الدراسة توفير معلومات كافية حول القدرات النفسية والسلوكية للمرأة القيادية والتي قد تساعد أصحاب القرار على تنفيذ الخطط والإستراتيجيات التي تضمن تحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في المناصب القيادية .

ب- الأهمية العملية:

إن القوى العاملة من النساء في الولايات المتحدة الأمريكية تمثل ٤٥% من إجمالي القوى العاملة وعلى الرغم من ذلك ٥% فقط يعملن في المناصب القيادية، فإن تجاهل هذه النسبة الكبيره من القوى العاملة يؤدي إلى انخفاض الأداء الكلي وأداء العاملين في المنظمات ومن هنا تنبع أهمية موضوع البحث، حيث تتمثل الأهمية العملية في محاولة الربط واختبار الأثر بين متغيرات البحث في المستشفيات الجامعية الحكومية ، حيث تتناول الباحثة أهمية موضوع البحث في مجال التطبيق "المستشفيات الجامعية الحكومية" ، فتكمن أهمية البحث في دور المرأة في المستشفيات الجامعية الحكومية وكذلك أهمية وصولها إلى المناصب القيادية ومدى تأثير قدراتها النفسية والسلوكية على أداء العاملين في المستشفيات.

خامساً: فروض البحث:

الفرض الرئيسي لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة القيادية على أداء العاملين .

ويتفرع عنه الفروض الفرعية التالية:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة على رضا العاملين.

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة على جودة الأداء. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة على علاقات العمل. سادساً: الإطار المفاهيمي لأثر القدرات النفسية والسلوكية للمرأة القيادية على أداء العاملين:

توصلت دراسة ميان ٢٠١٨ الى أن هناك مستوى عالى من الطموح لدى غالبية النساء لتولى المناصب القيادية، ولكن لا بد من التأكيد على أهمية توافر السمات والسلوكيات لتولى المناصب القيادية، وتعتبر الدوافع هي أهم محاور السلوك التي تشجع النساء وتحفزهن على تبوء المناصب القيادية والقيام بالسلوكيات والتصرفات التي تستثمر الطاقات بهذا الإتجاه ، كما أن الغرض الأساسي للمؤسسات لدعم الموظفين هو التأثير على سلوكياتهم وأدائهم في العمل وذلك لضمان التحسين والتطوير المستمر في بيئة العمل ، كما وضحت دراسة Dezso and Ross (2012) أن سلوك وأداء المنظمات يعتبر الى حد كبير من وظائف إدارتها العليا وعندما تنضم المرأة الى فريق الإدارة العليا فان الفريق يصبح أكثر تنوعاً والتنوع يعمل على تحسّن معالجة المعلومات وإتخاذ القرارات كما أن المرأة تضيف الى تنوع الخبرات الحياتية بين فريق الإدارة العليا، فالفريق الأكثر تنوعاً وشمولاً يضيف وجهات نظر قوية وحلول متنوعة للمشكلات بما يؤدي الى جودة أعلى في إتخاذ القرارات ، وكذلك توصلت دراسة Katrina, 2015 النساء القياديات يتبعن اسلوب الذكاء العاطفي الذي له تأثير إيجابي على السلوك في بيئة العمل ويساهم في فاعلية أداء المرؤوسين ويزيد من قدرة العامل على توصيل رؤية للمنظمة وبالتالي تحسين أداء العاملين ، والذكاء العاطفي هو ثمرة من مجالات البحوث النفسية التي ظهرت منذ أكثر من ٤٠ عاماً ، والذكاء العاطفي هو المفتاح الرئيسي لكي يصبح القائد لدية شخصية يستطيع من خلالها التأثير في مرؤوسية، وهي مهارة مهمة جداً للقادة ، فلا يمكننا تجاهل العواطف والمشاعر والأحداث السلوكية والنفسية والجسدية التي نمر بها ونشعر بها خاصة أن غالبية هذه المشاعر تكون لا إرادية مثل الشعور بالقلق الذي

يزيد من معدل ضربات القلب فمهما كانت ظروف العمل لا بد أن يتحكم المديرين بعواطفهم والإلتزام بالقوانين والأعراف في المؤسسة يقل احتمال إرتباط المرأه بالقيادة عن الرجال نظراً لتحديد سلوك وأداء المرأة في المهام القيادية ، فلا بد من تعزيز سلوك المرأة في المهمة القيادية من خلال القائدات الناجحات كقدوة، فوجود القدوة النسائية كنموذج يحتذى به يكون له تأثير إلهامي وإيجابي على أداء وسلوكيات المرأة العاملة . و توصلت دراسة (Janna, 2015) أن الكفاءة الذاتية للنساء في القيادة تعمل بدورها على تخفيف آثار إختيار النساء الخروج من المناصب القيادية ومواصلة العمل واتخاذ القرارات بكفاءة وفاعلية .

سابعاً: منهجية البحث :

١- نوع ومصادر البيانات:

أ. المصادر الثانوية:

تم الاعتماد على بعض البيانات الثانوية المنشورة وغير المنشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي أتيح للباحثة الحصول عليها من خلال الرجوع إلى المكتبات، والدراسات والدوريات والنشرات والمقالات، وغيرها من مصادر جمع المعلومات، بالإضافة إلى البيانات المتعلقة بالأنشطة المختلفة لدى المستشفيات الجامعية الحكومية في جمهورية مصر العربية خلال الفترة الممتدة من ٢٠١٦-٢٠١٩.

ب. المصادر الأولية:

تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من العاملين لدى المستشفيات الجامعية الحكومية في جمهورية مصر العربية من خلال قائمتي استبيان لعينة الإناث وعينة الذكور، وذلك للحصول على آراء واتجاهات العاملين في المستشفيات الجامعية الحكومية التي تخدم موضوع البحث.

٢- مجتمع وعينة البحث:

أ. مجتمع البحث : يتمثل في كافة العاملين لدى ثلاثة من المستشفيات الجامعية الحكومية (قناة السويس، المنصورة، الزقازيق) في جمهورية مصر العربية بمختلف درجاتهم ومناصبهم الإدارية حيث بلغ عددهم ١٩٨٦٦ مفردة
ب. عينة البحث:

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، ولذا تم اختيار عينة عشوائية طبقية من الإناث والذكور العاملين في ثلاثة من المستشفيات الجامعية الحكومية (قناة السويس، المنصورة، الزقازيق)، وتم تحديد عينة الدراسة باستخدام المعادلة التالية:

$$ن = \frac{ق(ق-1)}{\frac{ق(ق-1)}{2} + \frac{ق(ق-1)}{2}}$$

وبلغت عينة الدراسة (٣٧١) مفردة ، وذلك عند معامل ثقة ٩٥% ونسبة خطأ ٥%.

٣- طرق جمع البيانات:

قامت الباحثة بإعداد وتصميم قائمة استبيان موجهة إلى العاملين في المستشفيات الجامعية الحكومية بجمهورية مصر العربية، وبالإضافة إلى ما سبق قامت الباحثة بتدعيم الدراسة الميدانية بإجراء عدد من المقابلات الشخصية.

٤- أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام الحاسب الآلي بعد الانتهاء من جمع البيانات بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصاراً بالرمز SPSS، وذلك لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتلك البيانات واختبار صحة فروض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي.

ثامناً: الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

أ. تحليل فقرات بعد القدرات النفسية والسلوكية للمرأة:

جدول رقم (١)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات بعد القدرات النفسية والسلوكية للمرأة

| م. | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | الترتيب |
|----|---|-----------------|-------------------|-----------------|---------|
| ١. | التأثيرات النفسية والتغيرات الجسدية لا تؤثر على أداء عملي . | 3.16 | 1.245 | 63.26% | 5 |
| ٢. | أستطيع أن أوازن بين عملي المهني وبين حياتي الأسرية . | 3.48 | 1.199 | 69.63% | 1 |
| ٣. | عدم تطبيق العدالة في الترقيات في المستشفى يدفعني للبحث عن التميز وإثبات ذاتي. | 3.27 | 1.156 | 65.38% | 3 |
| ٤. | عدم تطبيق نظام فعال للعدالة التنظيمية يدفعني للبحث عن جوانب الضعف في نفسي علاجها. | 2.98 | 1.127 | 59.67% | 6 |
| ٥. | عملي بالمناصب القيادية ضروري لإشباع رغباتي الوظيفية . | 3.34 | 1.112 | 66.71% | 2 |
| ٦. | تتمتع المرأة بقدرة عالية على التحكم في إنفعالاتها عند التعامل مع الآخرين. | 3.21 | 1.071 | 64.19% | 4 |
| | متوسط البعد | 3.24 | 0.803 | 64.78% | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من بيانات الجدول السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد القدرات النفسية والسلوكية للمرأة جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٢٤) وبانحراف معياري (٠.٨٠٣)، وجاءت أعلى إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "أستطيع أن أوازن بين عملي المهني وبين حياتي الأسرية " ، في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "عدم تطبيق نظام فعال للعدالة التنظيمية يدفعني للبحث عن جوانب الضعف في نفسي علاجها " .

ب. تحليل فقرات أبعاد أداء العاملين

١ - تحليل فقرات بعد رضا العاملين:

جدول رقم (٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات بعد رضا العاملين

| م. | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | الترتيب |
|----|--|-----------------|-------------------|-----------------|---------|
| ١. | توجد مساواة بين العاملين داخل المستشفى بغض النظر عن الجنس. | 2.81 | 1.04 | 56.21% | 6 |
| ٢. | يتم إتباع سياسات الثواب والعقاب لجميع العاملين داخل المستشفى بدون استثناء. | 3.08 | 1.153 | 61.66% | 4 |
| ٣. | أشعر بالإستقرار النفسي والوظيفي داخل بيئة العمل في المستشفى. | 3.49 | 1.139 | 69.70% | 1 |
| ٤. | يوجد أوقات للراحة أثناء تأدية العمل. | 3.32 | 1.106 | 66.31% | 2 |
| ٥. | تتوافر ظروف الأمن والسلامة داخل بيئة العمل . | 3.03 | 1.219 | 60.66% | 5 |
| ٦. | يوفر لى عملى مرتب يتناسب مع مؤهلاتى وخبراتى وملاتم لساعات العمل الوظيفية. | 3.17 | 1.065 | 63.39% | 3 |
| | متوسط البعد | 3.15 | 0.803 | 62.99% | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من بيانات الجدول السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة بعد رضا العاملين جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.١٥) وبانحراف معياري (٠.٨٠٣)، وجاءت أعلى إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على " أشعر بالإستقرار النفسي والوظيفي داخل بيئة العمل في المستشفى " ، في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على " توجد مساواة بين العاملين داخل المستشفى بغض النظر عن الجنس " .

٢ - تحليل فقرات بعد جودة الأداء:

جدول رقم (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات بعد جودة الأداء

| م. | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | الترتيب |
|----|---|-----------------|-------------------|-----------------|---------|
| ١. | تحرص المستشفى على رفع مستوى التأهيل العملي والعلمي للعاملين من أجل تحسين الأداء. | 2.87 | 0.945 | 57.41% | 6 |
| ٢. | تعمل المستشفى بالقرارات الإدارية التي تضمن تحقيق جودة الخدمات الصحية المقدمة للعملاء. | 3.41 | 0.978 | 68.17% | 2 |
| ٣. | يتوافر بالمستشفى أجهزة حديثة ومتطورة للعناية بالمرضى. | 3.32 | 0.898 | 66.45% | 3 |
| ٤. | يتم عمل استقصاءات للعاملين للتعرف على الأسباب التي تحول دون تحقيق معدلات جودة الأداء المطلوبة بالمستشفى . | 3.23 | 0.889 | 64.58% | 4 |
| ٥. | تعمل المستشفى على رفع الروح المعنوية للعاملين لديها من الذكور والإناث. | 3.14 | 1.103 | 62.86% | 5 |
| ٦. | تعمل المستشفى على تخفيض معدل دوران العاملين لديها. | 3.53 | 1.075 | 70.63% | 1 |
| | متوسط البعد | 3.25 | 0.805 | 65.05% | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من بيانات الجدول السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد جودة الأداء جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٢٥) وبانحراف معياري (٠.٨٠٥)، وجاءت أعلى إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على " تعمل المستشفى على تخفيض معدل دوران العاملين لديها " ، في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على " تحرص المستشفى على رفع مستوى التأهيل العملي والعلمي للعاملين من أجل تحسين الأداء " .

٣- تحليل فقرات بعد علاقات العمل :

جدول رقم (٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات بعد علاقات العمل

| م. | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | الترتيب |
|----|--|-----------------|-------------------|-----------------|---------|
| ١. | تتسم إدارة المستشفى بتعزيز الدوافع السلوكية الإيجابية لدى العاملين لتحسين علاقات العمل . | 2.97 | 1.061 | 59.47% | 6 |
| ٢. | توجد علاقات إجتماعية بين المدير والعاملين في المستشفى. | 3.31 | 1.00 | 66.18% | 3 |
| ٣. | توجد علاقات إجتماعية جيدة بين العاملين والعاملات في المستشفى . | 3.16 | 0.998 | 63.26% | 5 |
| ٤. | يتم طرح إستبيان للعاملين في المستشفى لإستخدام نتائجها في تحسين بيئة العمل . | 3.22 | 0.945 | 64.45% | 4 |
| ٥. | تساعد علاقات العمل على تنظيم وتنسيق الحياة المهنية للعاملين. | 3.61 | 1.063 | 72.29% | 1 |
| ٦. | يشعر جميع العاملين بالإنتماء للمستشفى مهما كانت ظروف العمل المحيطة. | 3.46 | 1.024 | 69.24% | 2 |
| | متوسط البعد | 3.29 | 0.818 | 65.85% | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من بيانات الجدول السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد علاقات العمل جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٢٩) وبانحراف معياري (٠.٨١٨)، وجاءت أعلى إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على " تساعد علاقات العمل على تنظيم وتنسيق الحياة المهنية للعاملين " ، في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "تتسم إدارة المستشفى بتعزيز الدوافع السلوكية الإيجابية لدى العاملين لتحسين علاقات العمل " .

تاسعاً: إختبارات فروض الدراسة

ينص الفرض الرئيسي للدراسة على أنه:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة القيادية على أداء العاملين.

١. الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة على رضا العاملين.

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة كمتغير مستقل و رضا العاملين كمتغير تابع.

جدول رقم (٥)

معامل الارتباط للفرض الفرعي الأول

| المتغير | الاختبار | القدرات النفسية والسلوكية للمرأة | رضا العاملين |
|------------------|----------------|----------------------------------|--------------|
| القدرات النفسية | معامل الارتباط | ١ | ٠.٧٥٤ |
| والسلوكية للمرأة | المعنوية | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٥.٤% عند

مستوى معنوية ٠.٠٥ بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و رضا العاملين .

معامل التحديد:

جدول رقم (٦)

معامل التحديد للفرض الفرعي الأول

| الخطأ المعياري | معامل التحديد المعدل | معامل التحديد | المتغير المستقل |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------------------|
| 0.528 | 0.568 | 0.569 | القدرات النفسية والسلوكية للمرأة |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.569$ وهو ما يعني أن القدرات النفسية والسلوكية للمرأة يفسر التغير في رضا العاملين بنسبة ٥٦.٩%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ب. تحليل التباين ANOVA Test:

جدول رقم (٧)

تحليل التباين للفرض الفرعي الأول

| المعنوية | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | البيان |
|----------|--------|----------------|--------------|----------------|----------|
| 0.000 | 394.67 | 110.12 | 1 | 110.123 | الانحدار |
| | | 0.279 | 299 | 83.428 | البواقي |
| | | | 300 | 193.55 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و رضا العاملين ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

تحليل الانحدار:

جدول رقم (٨)

تحليل نتائج الانحدار للفرض الفرعي الأول

| المعنوية | اختبارات | المعاملات المعيارية | | النموذج |
|----------|----------|---------------------|----------------|---------|
| | | بيتا | الخطأ المعياري | |
| 0.000 | 5.57 | 0.754 | 0.127 | الثابت |
| 0.000 | 19.866 | | 0.038 | 6 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لجميع عبارات متغير القدرات النفسية والسلوكية للمرأة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥. ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و رضا العاملين.

ونستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و رضا العاملين.
 - كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و رضا العاملين.
 - كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
 - قيم معامل Beta تشير إلى أن القدرات النفسية والسلوكية للمرأة يؤثر في رضا العاملين بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
 - مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض البديل أي أنه:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة على رضا العاملين.

٢. الفرض الفرعي الثاني:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة على جودة الأداء. ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:
أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة كمتغير مستقل و جودة الأداء كمتغير تابع.

جدول رقم (٩)

معامل الارتباط للفرض الفرعي الثاني

| المتغير | الاختبار | القدرات النفسية والسلوكية للمرأة | جودة الأداء |
|----------------------------------|----------------|----------------------------------|-------------|
| القدرات النفسية والسلوكية للمرأة | معامل الارتباط | ١ | ٠.٧٣٨ |
| | المعنوية | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٣.٨% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و جودة الأداء .

ب. معامل التحديد:

جدول رقم (١٠)

معامل التحديد للفرض الفرعي الثاني

| المتغير المستقل | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل | الخطأ المعياري |
|----------------------------------|---------------|----------------------|----------------|
| القدرات النفسية والسلوكية للمرأة | 0.544 | 0.543 | 0.544 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.544$ وهو ما يعني أن القدرات النفسية والسلوكية للمرأة يفسر التغير في جودة الأداء بنسبة ٥٤.٤%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ج. تحليل التباين ANOVA Test:

جدول رقم (١١)

تحليل التباين للفرض الفرعي الثاني

| المعنوية | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | البيان |
|----------|--------|----------------|--------------|----------------|----------|
| 0.000 | 357.28 | 105.81 | 1 | 105.814 | الانحدار |
| | | 0.296 | 299 | 88.554 | البواقي |
| | | | 300 | 194.368 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و جودة الأداء، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

د. تحليل الانحدار:

جدول رقم (١٢)

تحليل نتائج الانحدار للفرض الفرعي الثاني

| المعنوية | اختبارات | المعاملات المعيارية | | المعاملات الغير معيارية | | النموذج |
|----------|----------|---------------------|-------|-------------------------|-------|---------|
| | | بيتا | بيتا | الخطأ المعياري | بيتا | |
| 0.000 | 6.552 | 0.738 | 0.131 | 0.855 | 0.739 | الثابت |
| 0.000 | 18.902 | | | | | 0.039 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لجميع عبارات متغير القدرات النفسية والسلوكية للمرأة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و جودة الأداء.

ونستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و جودة الأداء.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و جودة الأداء.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن القدرات النفسية والسلوكية للمرأة يؤثر في جودة الأداء بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض البديل أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة على جودة الأداء.

٣. الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة على علاقات العمل.

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة كمتغير مستقل و علاقات العمل كمتغير تابع.

جدول رقم (١٣)
معامل الارتباط للفرض الفرعي الثالث

| علاقات العمل | القدرات النفسية والسلوكية للمرأة | الاختبار | المتغير |
|--------------|----------------------------------|----------------|----------------------------------|
| ٠.٧٢٩ | ١ | معامل الارتباط | القدرات النفسية والسلوكية للمرأة |
| ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | المعنوية | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٢.٩% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و علاقات العمل.
ب. معامل التحديد:

جدول رقم (١٤)
معامل التحديد للفرض الفرعي الثالث

| الخطأ المعياري | معامل التحديد المعدل | معامل التحديد | المتغير المستقل |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------------------|
| 0.561 | 0.530 | 0.532 | القدرات النفسية والسلوكية للمرأة |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.532$ وهو ما يعني أن القدرات النفسية والسلوكية للمرأة يفسر التغير في علاقات العمل بنسبة ٥٣.٢%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

ج. تحليل التباين ANOVA Test:

جدول رقم (١٥)

تحليل التباين للفرض الفرعي الثالث

| المعنوية | F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | البيان |
|----------|--------|----------------|--------------|----------------|----------|
| 0.000 | 339.97 | 106.93 | 1 | 106.933 | الانحدار |
| | | 0.315 | 299 | 94.047 | البواقي |
| | | | 300 | 200.981 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و علاقات العمل، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

د. تحليل الانحدار:

جدول رقم (١٦)

تحليل نتائج الانحدار للفرض الفرعي الثالث

| المعنوية | اختبارات | المعاملات المعيارية | | المعاملات الغير معيارية | | النموذج |
|----------|----------|---------------------|----------------|-------------------------|----------------------------------|---------|
| | | بيتا | الخطأ المعياري | بيتا | الخطأ المعياري | |
| 0.000 | 6.56 | | 0.135 | 0.883 | الثابت | 1 |
| 0.000 | 18.438 | 0.729 | 0.04 | 0.743 | القدرات النفسية والسلوكية للمرأة | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لجميع عبارات متغير القدرات النفسية والسلوكية للمرأة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و علاقات العمل.

ونستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و علاقات العمل.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين القدرات النفسية والسلوكية للمرأة و علاقات العمل.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن القدرات النفسية والسلوكية للمرأة تؤثر في علاقات العمل بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض البديل أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة على علاقات العمل.
نتائج اختبارات فروض الدراسة
يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقدرات النفسية والسلوكية للمرأة القيادية على أداء العاملين.

عاشراً: النتائج العامة والتوصيات

النتائج العامة للبحث

- ١- جوانب قصور من قبل الإدارة العليا في المستشفيات الجامعية الحكومية لتبنى الإستراتيجيات والخطط التي تدعم عمل المرأة بالمناصب القيادية ولا يهتم المديرين بتشجيع التطوير الإداري للمرأة.
- ٢- عمل المرأة بالمناصب القيادية أصبح ضرورة لإشباع رغباتها الوظيفية ، كما أظهرت النتائج أن المرأة قادرة على إكتساب السلوكيات التي تؤهلها لتولى المناصب القيادية والنجاح في هذه المناصب ، كما تمتلك المرأة المهارات والقدرات النفسية والسلوكية التي تساعد على تأدية عملها بكفاءة وفاعلية .

التوصيات

- ١- تبنى ودعم الإدارة العليا المزيد من الخطط والإستراتيجيات التي تدعم وجود المرأة في المناصب القيادية وتمكينها قيادياً تمكيناً فعلياً في الحياة الواقعية وليس مجرد شعارات .
- ٢- التوجه بإعداد وتأهيل جيل قيادي من النساء القياديات قادر على الريادة والإبداع والإبتكار والنجاح بالمناصب القيادية .

المراجع العربية :

- ١- أوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة: مدخل بناء المهارات البحثية، ترجمة: إسماعيل على بسيوني، القاهرة، دار المريخ للنشر والتوزيع، ٢٠١١.
- ٢- سامية هانى عجيل، "النكاء العاطفى وتأثيره فى عوامل الشخصية الخمس للعاملين: دراسة حالة فى شركة توزيع المنتجات النفطية فى محافظة النجف الأشرف"، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، مج ١٢، ع ٢٣، ص ص ١٧٥-٢١٨، ٢٠١٨.
- ٣- ميان واصل رسلان، "العوامل المؤثرة فى تولي المرأة للوظائف القيادية بالمنظمات العامة المصرية"، رسالة دكتوراة غير منشورة فى الإدارة العامة، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مجلة كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، مج ١٩، ع ٤، ص ١، ص ٤، ٢٠١٨.

المراجع الأجنبية :

- 1- April townsend,(2018),” Awoman's Place: "exploring the leadership journeys of using interpretative phenomenological analysis”,Ph.D, college of professional studies, North easter university, Boston, mass achusetts,PP.1-157.
- 2- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020),” The impact of orgnizational support on employee performance. Employee Relations”, The International Journal, Vol. 42 No. 1, pp. 166-179.
- 3- Dezsö, C. L., & Ross, D. G. (2012).,” Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation" Strategic management journal, 33(9), PP.1072-1089.
- 4- Janna Locke,(2015),” Are women option out of stem leadership positions ? The impact of stereotype threat , internalized sexism , and leadership self-efficacy on women in stem”,master of arts in the field of industrial \organizational psychology , southern Illinois university edwadsville,pp.1-73.
- 5- Katrina bracey miller,(2015),”the relationship between emotional intelligence behaviors and leadership practices among women leaders in education and business organizations” ph.d ,Harold abel school of s

- 6- social and behavioral sciences, capella university,PP.1-111.
- 7- Nadine T.maliakkal,(2020),”the effects of leader support and leader gender on subordinate creative problem-solveing performance”in partial fulfillment of the requierments for the degree,department of psychology ,faculty of the graduate college,university of Nebraska, at Omaha,PP.1-87.
- 8- Sanam mino ,(2017),”success strategies in emerging iranian American women leaders”,PH.D,graduate school of education and psychology,pepperdine university,PP.1-156.
- 9- Veronica D.Brown,(2020),”strategies for enhancing organizational performance by advancing women to leadership positions”,ph.d,college of management and technology ,Walden University,PP.1-116.