

**القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي وعلاقتها بتنمية
الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني**

إعداد

د/ سها حلمي أبو زيد

أولاً: مشكلة الدراسة Problem of the study

للتعليم أهمية كبرى في حياة الأمم، وأي امة لا تستطيع تحقيق التقدم والرفي وتحقيق نهضة حقيقية إلا بالتعليم، فبالتعليم تستطيع الأمم مواجهة التغيرات الهائلة والتحديات الكبيرة وجميع المشكلات التي تعوق تقدمها ونموها، لما يمتلكه التعليم من آليات ومقومات لمواجهة تلك التحديات، ولأجل ذلك تهتم جميع دول العالم المتقدمة والنامية على السواء بالتعليم.

ومن بين العلوم والمهن التي تهتم بها المجتمعات لمواجهة مشكلاتها ومساعدة مؤسساتها على تحقيق أهدافها هي مهنة الخدمة الإجتماعية.

وتعليم الخدمة الإجتماعية لا يعتمد على الجانب النظري والمعارف والمعلومات والمفاهيم النظرية فقط داخل المحاضرات، بل يحتاج إلى أساس مهاري وبرامج تدريب في الواقع العملي الميداني لتطبيق هذه المفاهيم والمعارف النظرية بصورة عملية تطبيقية في بيئة العمل ولتأهيل الطلاب تأهيلاً مهنيًا كي يتمكنوا من القيام بأدوارهم في الممارسة المهنية في المؤسسات المختلفة بكفاءة وفاعلية، فالتعليم والتدريب في الخدمة الإجتماعية وجهان لعملة واحدة وهما عمليتان متلازمتان ولا يمكن الفصل بينهما. ونظراً لأهمية التدريب في تعليم الخدمة الإجتماعية فإنه يتم تدريب الطلاب في المؤسسات المختلفة بمجالات الخدمة الإجتماعية ويعد التدريب مقررًا مستمرًا طوال العام على الطلاب بواقع ثلاثة أيام أسبوعياً

(نصيف فهمي وماهر أبو المعاطي، ٢٠٠٠: ٣٧).

فالتدريب هو حجر الزاوية في مهنة الخدمة الإجتماعية لصقل الإستعداد الشخصي والإعداد الأكاديمي للطلاب في مجال التفاعل الوظيفي والممارسة العملية للمهنة (نظيمة أحمد، ٢٠٠٦: ١٥٥).

كما يزود الطلاب بخبرات متسعة للممارسة لتعزيز التكامل مع التعليم النظري في قاعات المحاضرات ولتنمية المعرفة والقيم والمهارات لممارسة الخدمة الإجتماعية (محمد سيد، ٢٠١٢: ٣).

هذا بالإضافة إلى أنه يساعد طالب الخدمة الإجتماعية على استيعاب المعارف وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته وفق أسس علمية مخططة بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الإلتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وبإشراف مهني بما يمكنه من ممارسة عمله بعد التخرج (نصيف فهمي وماهر أبو المعاطي، ٢٠٠٠: ٣٣).

ومما تقدم يتضح لنا أن التدريب الميداني لطلاب الخدمة الإجتماعية قبل التخرج له أهمية كبيرة بالنسبة لهم، وهذا ما أكدت عليه العديد من البحوث والدراسات ومن الدراسات التي توصلت لذلك دراسة إيمان أحمد ٢٠٠٦ حيث أشارت إلى أن التدريب الميداني يتيح الفرصة لطلاب الخدمة الإجتماعية لتطبيق ما

تعلموه في مؤسسات التدريب الميداني، كما يساعدهم على إكتساب المهارات المهنية المختلفة التي ينبغي عليهم إستيعابهم ويمكنهم من تطبيقها في الممارسة الواقعية (إيمان أحمد، ٢٠٠٦).

كما أوضحت دراسة نبيهة محمدين ٢٠٠٩ أن التدريب الميداني يزيد من فهم الطلاب لعمليات المساعدة المهنية في الخدمة الإجتماعية خاصة وأن التدريب في الخدمة الإجتماعية أصبح عملية تعتمد على أسس عملية تنطلق من نظريات متعددة في مجال الممارسة والتطبيق (نبيهة محمدين، ٢٠٠٩) ونظراً لأهمية التدريب الميداني في إعداد طلاب الخدمة الإجتماعية ومساعدتهم على النمو وتطوير ممارستهم المهنية للوصول إلى المستوى المطلوب، فقد أجريت العديد من الدراسات لتطوير التدريب الميداني لطلاب الخدمة الإجتماعية ومن هذه الدراسات دراسة وفاء محمد ٢٠٠٣ والتي أجريت بهدف التعرف على أساليب تطوير التدريب الميداني لطلاب الخدمة الإجتماعية ليتحقق الهدف منه ويحقق فعاليته في مساعدة الطلاب ونمو وتطوير قدراتهم ومهاراتهم على الممارسة وتوصلت الدراسة إلى أن من آليات تطوير التدريب الميداني ضرورة تطوير أساليب التدريب الميداني وأن يتخلص التدريب العملي من الطرق التقليدية في طريقة أدائه (وفاء محمد، ٢٠٠٣)

واتفقت مع هذه الدراسة دراسة سمر محمد ٢٠١١ حيث أكدت الدراسة في نتائجها على ضرورة تطوير التدريب الميداني ووضعت مجموعة من الآليات لتحقيق فاعلية التدريب الميداني لطلاب الخدمة الإجتماعية ومن هذه الآليات إستخدام الأساليب العلمية الحديثة- تنشيط وتجديد معارف ومهارات القائمين بالتدريب- تطبيق المعارف والنظريات الحديثة في التدريب من خلال الإستفادة من الانفجار المعرفي الناجم عن البحوث العلمية (سمر محمد، ٢٠١١)

ومن هنا تظهر أهمية القيادة التحويلية كأحد الأساليب الحديثة التي يمكن أن يعتمد عليها المشرفين الأكاديميين على التدريب الميداني، حيث أنها تشجع على إبتكار أفكار جديدة وتدعم النماذج الجديدة والخلاقة لأداء العمل (Gillespie & mann, 2004)، كما أنها تؤكد على ضرورة الإبداع والتغيير والتطوير لتحسين الأداء وتنمية القدرة على إنجاز الإلتزامات المطلوبة (Avolio & Bass, 2002).

والتدريب في الخدمة الإجتماعية يتم تحت إشراف أكاديمي ذو خبرة ومهارة لمتابعة الطلاب وتوجيههم وإكسابهم مهارات الممارسة المهنية المختلفة حتى يصلوا إلى النمو المهني المطلوب ويصبحوا أكثر قدرة على الأداء الإجتماعي السليم في حياتهم العملية.

فالإشراف في الخدمة الإجتماعية بوجه عام وخدمة الجماعة على وجه الخصوص "يؤدي إلى زيادة معارف طلاب الخدمة الإجتماعية حول الإتجاهات الحديثة في الممارسة المهنية وتطوير مهارات الممارسة المهنية لديهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم وإثبات أدائهم في مجال العمل" (ماجدي عاطف، ٢٠٠٨: ١٨).

كما إن الإشراف في خدمة الجماعة تنتقل من خلاله معارف ومهارات الخدمة الإجتماعية في سياق عمل ميداني وممارسة مهنية بين مهني مدرب ذو خبرة إلى آخر أقل خبرة وتدريباً.

(إبراهيم بيومي وماجدي عاطف، ٢٠٠١: ٢٤٣).

هذا بالإضافة إلى أنه يساعد طلاب التدريب الميداني على النمو المهني من خلال ممارسة ميدانية تربط النظرية بالتطبيق في المؤسسات التدريبية المختلفة (ماهر أبو المعاطي، ٢٠١٢: ١٢٦).

كما أنه يساعدهم على فهم وإستيعاب نظام العمل بالمؤسسة ويرفع من روحهم المعنوية فيصبحوا أكثر قدرة على أداء العمل بفاعلية (نصيف فهمي ومحمد الظريف، ٢٠١٠: ١٩).

وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية الإشراف الأكاديمي في الخدمة الإجتماعية ومن هذه الدراسات دراسة عبدالرحمن صوفي ١٩٩٨ حيث استهدفت تقويم دور مشرفي التدريب الميداني في تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الإجتماعية وأثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين المشرف والعملية التعليمية وكذلك تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الإجتماعية (عبدالرحمن صوفي، ١٩٩٨).

واتفقت مع هذه الدراسة دراسة عادل مشرف وزغول عباس ٢٠٠١ حيث أكدت الدراسة في نتائجها على أهمية الدور التعليمي الذي يقوم به المشرفين عند تطبيق الجانب العملي ومساعدة الطلاب على تحليل المواقف الخاصة بهم إلى عناصرها الأساسية وكيفية التدخل معها، كما يمثل أهمية كبيرة في إعداد طلاب الخدمة الإجتماعية حتى ينمو مهنياً (عادل مشرف وزغول عباس، ٢٠٠١).

واستهدفت دراسة بريد باركر Brad Barker 2003 التعرف على مدى إستفادة الطلاب من عملية الإشراف وتوصلت الدراسة إلى أن الإشراف يسهم في إكساب الطلاب الخبرات المختلفة مثل القدرة على إقامة علاقات - القدرة على إتخاذ القرارات التي ترتبط بعملهم المهني- القدرة على التنوع في إستخدام الأساليب المهنية (Brad Barker, 2003)

كما استهدفت دراسة آن كلارك Ann Clark 2004 التحقق من فاعلية الإشراف المباشر والإشراف عن بعد في إكساب الطلاب الخبرات المختلفة وتوصلت الدراسة إلى أن الإشراف المباشر أكثر تأثيراً في توجيه الطلاب وإكسابهم الخبرات المهنية مقارنة بالإشراف عن بعد (Ann Clark, 2004).

كما أشارت دراسة شريف محمد ٢٠٠٩ أن المشرف الأكاديمي على طلاب التدريب الميداني يمثل قدوة للطلاب في أدائهم المهني ويعد من أهم العناصر في نجاح التدريب الميداني وفي إعداد طلاب الخدمة الإجتماعية (شريف محمد، ٢٠٠٩).

ومن خلال العرض النظري السابق ونتائج الدراسات السابقة يتضح لنا أهمية الإشراف الأكاديمي على طلاب التدريب الميداني، ولكي يقوم الإشراف الأكاديمي بتحقيق الهدف من العملية الإشرافية ومساعدة

الطلاب على النمو والتطور وتنمية الأداء المهني لديهم، يجب عليه أن يعتمد على أساليب ونظريات متعددة لتحقيق تلك الأهداف ومن بين تلك الأساليب أسلوب القيادة التحويلية، حيث أن أسلوب القيادة التحويلية يزيد من الدافعية والتحفيز لدى المرؤوسين ويرفع مستوى الطموح والأداء لديهم ويساعدهم على التميز والتفوق في الأداء والنجاح فيه، ويزيد من ثقة المرؤوسين بالقائد ولها أهميتها في كثير من المؤسسات خاصة في ظل التغيرات المستمرة في شتى مجالات الحياة، كما أنه يساعد على تنظيم العمل والوصول إلى الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة (Krishnan, 2001: 126).

وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية القيادة التحويلية ودورها في تحسين ورفع مستوى الأداء، وكذلك أهميتها بالنسبة للمؤسسات .

حيث أشارت دراسة جاك Jack ٢٠٠٧ إلى وجود علاقة قوية بين النمط القيادي التحويلي والرغبة لدى المرؤوسين في بذل المزيد من الجهد والوقت وبذل الجهد الإضافي وكذلك الرضا الوظيفي والرضا عن القائد وإدراك المرؤوسين لفعالية القائد (Jack, 2007).

واستهدفت دراسة جون John 2008 التعرف على مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى القادة وماهي طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى أن القادة يمارسون سلوكيات القيادة التحويلية بشكل مرتفع، كما توصلت أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي (John, 2008) وبذلك تكون نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج دراسة (Jack) السابقة في أنه يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي.

وتوصلت دراسة ليمسيلا و أوجلان Limsila & ogunlana 2008 إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين امتلاك القائد لسمات وخصائص القيادة التحويلية والكفاءات الشخصية لدى الأتباع وإرتفاع مستوى أدائهم (Limisla, & ogunlana, 2008).

واتفقت مع نتائج هذه الدراسة دراسة سناء محمد ٢٠٠٨ حيث توصلت إلى أن ممارسة القيادة التحويلية رفع من مستوى أداء مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، كما طور من مستوى أدائهم بنسبة أكثر من ٦٠% (سناء محمد، ٢٠٠٨).

وأكدت نتائج تلك الدراسات دراسة أحمد صادق ٢٠١٠ حيث بينت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية لقطاع غزة (أحمد صادق، ٢٠١٠).

واهتمت دراسة عبدالمحسن بن عبدالله ٢٠١١ بدراسة القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين السلوك القيادي التحويلي ومستويات

الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة وأوصت الدراسة بالعمل على تبني السلوك القيادي التحويلي لما له من أدوار وبما يحققه من كفاءة وفاعلية (عبدالمحسن بن عبدالله، ٢٠١١).

واهتمت دراسة إياد جمال ٢٠١١ بالتعرف على أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين القيادة التحويلية والتغيير التنظيمي (إياد حماد، ٢٠١١).

كما توصلت نتائج دراسة حافظ عبدالكريم ٢٠١٢ إلى نتائج أهمها أن مستوى توافر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي- الدافعية الإلهامية- الإعتبار الفردي- الإستثارة الفكرية- التمكين) في شركات التأمين الأردنية كان مرتفعاً وكذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها الخمسة على فاعلية عملية إتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) (حافظ عبدالكريم، ٢٠١٢).

واستهدفت دراسة أحمد محمد ٢٠١٣ التعرف على درجة ممارسة أسلوب القيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الثقافة التنظيمية لدى عمداء كليات المجتمع الخاصة في مدينة عمان وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة أسلوب القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية في كليات المجتمع الخاصة في مدينة عمان وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة عمل الجهات المشرفة على كليات المجتمع الخاصة بتطبيق ممارسة القيادة التحويلية وإتخاذ الإجراءات التي تعمل على تفعيلها (أحمد محمد، ٢٠١٣).

كما أوضحت دراسة خلود فواز ٢٠١٣ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٥) بين ممارسة مديري المدارس الخاصة لأبعاد القيادة التحويلية في مدارس عمان العاصمة والتماثل التنظيمي وأوصت الدراسة بضرورة التوعية بماهية القيادة التحويلية وأهميتها ومبادئها، كما أوصت بضرورة إلتزام مديري المدارس في عمان بإخلاقيات المهنة والإرتقاء بمستوى ممارستهم للقيادة التحويلية من خلال تشجيعهم على مثل هذا الإلتزام بتقديم المحفزات المادية والمعنوية (خلود فواز، ٢٠١٣)

وأشارت دراسة عفاف حسن ومحمود عابد ٢٠١٥ إلى وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين سمات القيادة التحويلية وتحقيق الجودة الشاملة وذلك في الشركات العامة لمنتجات الألبان في أبي غريب ببغداد.

(عفاف حسن ومحمود عابد، ٢٠١٥)

وأكدت تلك الدراسة نتائج دراسة محمود عبدالرحمن ٢٠١٦ حيث أظهرت أن القيادة التحويلية تؤثر تأثيراً جوهرياً وإيجابياً في جودة الحياة الوظيفية وذلك بوزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع المدراء على تبني نمط القيادة التحويلية. (محمود عبدالرحمن، ٢٠١٦) ووفقاً لما تقدم من أهمية التدريب الميداني ودور الإشراف الأكاديمي كأحد موجهات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات في الإرتقاء بمستوى الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني، ولأهمية القيادة التحويلية كأحد الأساليب التي يمكن أن يعتمد عليها المشرف الأكاديمي في تطوير المعارف والأفكار وإكساب الطلاب المهارات المختلفة وتشجيعهم على الإبداع والإبتكار والتميز والتجديد وتمكينهم من اكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم وكذلك الموارد والإمكانيات الموجودة في البيئة بما يحقق أهداف العملية التدريبية.

ونظراً لعدم وجود دراسات في الخدمة الإجتماعية (في حدود علم الباحثة) أجريت عن القيادة التحويلية. لذا تسعى الباحثة في هذه الدراسة التعرف على مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني. وعلى ذلك تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة على تساؤل مؤداه: ما مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟

ثانياً: أهمية الدراسة importance of the study

١- يمثل التدريب الميداني الجزء الآخر من تعليم الخدمة الإجتماعية وجزء لا يتجزأ عنها، حيث يساعد الطلاب على اكتساب المهارات المختلفة ويدربهم على ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي وأساس هام لتخريج الأخصائيين الإجتماعيين، لذا يجب أن يتم الحرص على تطويره حتى يحقق فاعلية أكبر في الممارسة المهنية في المجتمع.

٢- الإشراف يمثل حجر الزاوية في تحقيق أهداف التدريب الميداني، لذا يجب على المشرف الأكاديمي تزويد الطلاب بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية ويكسبهم السمات اللازمة لهذه الممارسة بما يمكن الطالب فيما بعد ممارسة المهنة والقيام بدوره كأخصائي إجتماعي بفاعلية وكفاءة.

٣- المشرف الأكاديمي يلعب دوراً هاماً في النمو المهني المخطط لطلاب التدريب الميداني وإكسابهم مهارات الممارسة المهنية في التعامل مع الأفراد والجماعات والمجتمعات لذا يجب أن يكون نموذج يحتذى به وقوده يفتدى بها طلاب التدريب الميداني.

٤- تطبيق مفاهيم القيادة التحويلية يحدث أثراً واضحاً في تطوير وتنمية مهارات المشرف الأكاديمي مما ينعكس ذلك على أداء طلاب التدريب الميداني.

٥- عدم وجود دراسات علمية في الخدمة الإجتماعية (في حدود علم الباحثة) تناولت هذا الموضوع.

ثالثاً: أهداف الدراسة Aims of the study

الهدف الرئيسي: التعرف على مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.
وينبثق من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بالجاذبية (التأثير المثالي) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.
- ٢- التعرف على مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.
- ٣- التعرف على مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإعتبار الفردي) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.
- ٤- التعرف على مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإستثارة الفكرية) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.
- ٥- التعرف على مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (التمكين) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.

رابعاً: تساؤلات الدراسة questions of the study

التساؤل الرئيسي: ما مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟
التساؤلات الفرعية:

- ١- ما مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بالجاذبية (التأثير المثالي) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟
- ٢- ما مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟
- ٣- ما مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإعتبار الفردي) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟
- ٤- ما مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الاستثارة الفكرية) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟

٥- ما مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة
بـ (التمكين) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟

خامساً: مفاهيم الدراسة concepts of the study

تشتمل هذه الدراسة على خمس مفاهيم وهي:

- ١- مفهوم القيادة التحويلية. ٢- مفهوم المشرف الأكاديمي. ٣- مفهوم التنمية.
- ٤- مفهوم الأداء المهني. ٥- مفهوم التدريب الميداني.

١- مفهوم القيادة التحويلية: Transformational Leadership Concept

يشير مفهوم القيادة إلى: قدرة الفرد على تعبئة جهد الأفراد الآخرين وتوجيه نشاطهم نحو تحقيق هدف مراد تحقيقه. (محمد عبدالرشيد، ٢٠٠٥: ٢٠٢)

كما تعرف بأنها: سلوك يقوم به القائد للمساعدة وبلوغ هدف الجماعة وتحريكها نحو الأهداف وتحسين التفاعل الاجتماعي بين الأعضاء والحفاظ على تماسك الجماعة وتيسير الموارد لها. (محمد البدوي، ٢٠١١: ٢٤٣)
أما القيادة التحويلية فتعرف بأنها: هي القيادة التي تعمل على توسيع إهتمامات المرؤوسين وتنشيطها وتنسيق مستوى إدراك هؤلاء المرؤوسين للنظر إلى ما هو أبعد من إهتماماتهم الذاتية من أجل الصالح العام للمؤسسة. (أحمد محمد، ٢٠٠٥: ٣٤).

كما تعرف بأنها: تلك القيادة التي لا يكون هدفها تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب فيه بل تتجاوز أكثر من ذلك وتهدف إلى تطوير وتنمية وتشجيع المرؤوسين فكرياً وإبداعياً وتحويل إهتماماتهم الذاتية إلى الإهتمام بالمؤسسة وجعلها جزءاً أساسياً من الرسالة العليا لها. (Conger, 2002: 47).

وينظر إليها أيضاً على أنها هي: نمط قيادي لديه رؤية واضحة عن المستقبل وأهداف محددة وواضحة يشجع المرؤوسين على المشاركة في بلورة رؤية طويلة الأجل وتحديد أهداف واضحة وواقعية، ويسعى إلى إحداث التغيير والتطوير والتنمية باستمرار وتبني أنظمة وأساليب قيادية مرنة تمكن من التكيف والتأقلم مع التطورات والتغيرات العالمية المعاصرة ويهتم بالعمل الجماعي المنظم وبناء فرق العمل ويعمل على إيجاد بيئة صحية تقوم على التفاهم والحوار البناء والمشاركة بين المستويات جميعها. (محمد عبدالمقصود، ٢٠٠٦: ٢٠)

كما يشار إليها على أنها: قدرة القائد على تحفيز المرؤوسين وتوصيل لهم رسالة المؤسسة ورؤيتها المستقبلية مع الإلتزام بالأخلاقيات وبناء الثقة والإحترام بين الطرفين وذلك للوصول إلى الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها. (Murpy, 2005: 131)

ويقصد بالقيادة التحويلية في هذه الدراسة:

- ١- أسلوب من أساليب القيادة.
- ٢- يمارس هذا الأسلوب المشرف الأكاديمي الذي يقوم بالإشراف على طلاب التدريب الميداني.

٣- يتطلب ممارسة هذا الأسلوب ضرورة توافر مجموعة من السمات والخصائص في المشرف الأكاديمي كقائد تحويلي لتمييزه عن غيره من أنواع القادة.

٤- يتم التعرف على مدى توفر هذه السمات والخصائص من خلال إجابات أفراد العينة (طلاب التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية -كلية الآداب- جامعة صنعاء) على عبارات المقياس التي وضعت لقياس مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي.

٥- الهدف من ممارسة المشرف الأكاديمي كقائد تحويلي للقيادة التحويلية تشجيع وتنمية الطلاب فكرياً وإبداعياً وفتح المجال لديهم للإبتكار والإبداع والإرتقاء بهم وتعزيز الثقة لديهم وتوسيع وتعاضل إهتماماتهم وحاجاتهم إلى ما هو أبعد من إهتماماتهم الشخصية ورفع الروح المعنوية لديهم ومضاعفة جهودهم من أجل مصلحة المؤسسة وتحقيق أهداف التدريب الميداني.

٢- مفهوم المشرف الأكاديمي: the academic supervisor concept

يعرف الإشراف بأنه: عملية توجيه مهني للمشرف عليهم تقوم على مجموعة من المعارف والمهارات ويتم توصيلها عن طريق علاقة مهنية بقصد إحداث نمواً مهنياً لهم في حدود إمكانية المؤسسة وحاجات المجتمع. (السيد عبدالحميد عطيه، ٢٠٠٨: ٢٠٩).

والإشراف هو: فن وعملية إقامة علاقة مهنية سليمة بين مهني أكثر خبرة وشخص أقل خبرة بقصد مساعدته على أداء عمله بكفاءة أفضل. (محمد سيد والسيد عبدالحميد، ٢٠٠٣: ٢٣٨)

وهناك من يرى أن الإشراف هو: الطريقة التي بواسطتها يساعد المشرفون من قبل الكلية أو المؤسسة طلاب التدريب الميداني على النمو المهني من خلال ممارسة ميدانية تربط النظرية بالتطبيق في المؤسسات التدريبية. (إبراهيم بيومي وماجدي عاطف، ٢٠٠١: ٢٤٣)

ويعد الإشراف الأكاديمي بمثابة القناة التي توفر الإتصال الفعال مع الطالب وتهيئ له الفرص لتوجيهه ونموه ومساعدته على صياغة أهدافه والسعي لتحقيقها. (kadar,2001:174)

أما المشرف الأكاديمي فيعرف بأنه: شخصية مهنية لها أهمية في العملية الإشرافية، حيث أنه هو الموجه والمعلم والإداري للعملية الإشرافية، وبالتالي يمثل ركيزة أساسية من عناصر الإشراف ولذلك لا بد أن يكون مزود بالمعرفة والثقافة بالإضافة إلى السمات الشخصية والمهارات التي يتسم بها المشرف، حيث تعد جوانب أساسية مؤثرة في مدى تحقيق المشرف لأدواره ومهامه المختلفة. (ماجدي عاطف، ٢٠٠٨:

(٦٨

كما يعرف بأنه: المشرف الذي يقوم بمساعدة المشرف عليهم في تحقيق أهداف الممارسة والنمو المهني الضروري لكي يستطيع أن يؤدي أدواره المهنية بمهارة واضحة. (محمد الظريف ونصيف فهمي، ٢٠٠٧:

(٤٧

وهناك من ينظر إليه على أنه هو: المشرف المكلف من قبل الكلية أو المعهد بالإشراف على الطلاب ومتابعتهم وقد يكون عضو هيئة التدريس أو أحد معاونين (معيد- مدرس مساعد) الذين يوكل إليهم القيام بذلك. (رشاد أحمد، ٢٠١٦: ٨٨)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تحديد المقصود بالمشرف الأكاديمي في هذه الدراسة كما يلي:

- ١- شخص مهني متخصص في الخدمة الإجتماعية.
- ٢- ضمن أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم بقسم الخدمة الإجتماعية - كلية الآداب- جامعة صنعاء.
- ٣- مكلف من قبل الكلية بالإشراف على طلاب التدريب الميداني في المؤسسات المختلفة.
- ٤- يتمتع بالعديد من السمات والخصائص ومزود بالمعارف والمهارات التي تمكنه من مساعدة الطلاب وتنمية أدائهم والوصول بهم إلى أقصى درجات النمو المهني.

٣- مفهوم التنمية: Development concept

تعرف التنمية بأنها: إنبثاق ونمو كل الإمكانيات والطاقات الكامنة في كيان معين بشكل كامل وشامل ومتوازن سواء كان هذا الكيان فرداً أو جماعة أو مجتمعاً. (أحمد عبده، ٢٠٠٤: ١٣٤)

كما تعرف بأنها: عملية تغييرات مقصودة وموجهة لها مواصفات معينة بهدف إشباع حاجات الإنسان. (أحمد مصطفى، ٢٠٠٢: ٢١)

وهناك من يرى أن التنمية هي: أسلوب للعمل يركز على التغيير المقصود من خلال الإعداد والتنفيذ للمشروعات والبرامج الإنمائية، كما يمكن النظر إليها باعتبارها حركة أو أداة أو مدخلاً أو عملية أو منهجاً أو طريقة علمية. (ماجدة السيد وحزامة جودت، ٢٠٠١: ٢٠٩)

كما يقصد بها: تغييرات مقصودة ومتعمدة تقودنا من وضع غير مرغوب فيه إلى وضع أفضل وبمعدلات مناسبة دون الإخلال بالكفاءة الواجبة. (نبيل إبراهيم وآخرون، ٢٠١٢: ٢٨٠)

ويمكن تحديد المقصود بالتنمية في هذه الدراسة على النحو التالي:

- ١- مجموعة من العمليات والجهود المنظمة المتتالية والمستمرة.
- ٢- تبذل هذه الجهود وفق تخطيط منظم ومرسوم.
- ٣- يتم القيام بها من قبل المشرف الأكاديمي بقسم الخدمة الإجتماعية- كلية الآداب- جامعة صنعاء على طلاب التدريب الميداني.
- ٤- الهدف منها تطوير وتنمية الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني بذات القسم.

٤- مفهوم الأداء المهني: Professional Performance concept

يعرف الأداء بأنه: الممارسات الفعلية المتعلقة بتنفيذ أو إتمام جميع المهام والمسئوليات والأنشطة على أن يكون ذلك بالوسائل المناسبة والأساليب المتفق عليها وفي التوقيت المناسب. (pettingner,2000:5)

أما الأداء المهني فهو: درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع الفرد بها متطلباته المهنية وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها. (راوية محمد، ٢٠٠١: ٢٠٩)

كما يعرف بأنه: قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويجب أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء وتعبير كمية الجهد عن الطاقة المبذولة من الفرد في عمله خلال فترة زمنية معينة، أما نوعية الجهد فتعني درجة تطابق ذلك الجهد بمواصفات تتسم بالدقة والجودة، أما نمط الأداء هو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله. (عاشور أحمد، ٢٠٠٥: ٢٥-٢٦)

وهو أيضاً: مجموعة السلوكيات والواجبات الوظيفية التي يقوم بها الأعضاء وتتطلبها وظائفهم والتي تساعد على تحقيق أهداف المؤسسة وواجبات الوظيفة، وهي المهام والأنشطة والسلوكيات المتوقع أداءها من الموظف وكلما كان الأداء المهني للموظفين مرتفعاً وبيدولون فيه المزيد من الجهد كلما ساعد ذلك على تحقيق أهداف المؤسسة وذلك مقارنة بالأداء المهني المنخفض الذي يبذل فيه الموظفون قليل من الجهد لتحقيق تلك الأهداف. (Jon & others, 2002: 260)

ويمكن للباحثة تحديد المقصود بالأداء المهني في هذه الدراسة كما يلي:

- ١- عملية تشتمل على مجموعة من الخطوات المترابطة والمتكاملة.
- ٢- تتضمن هذه العملية مجموعة من الأنشطة والواجبات والمهام.
- ٣- هذه المهام مستمدة من المعارف والمعلومات والجانب النظري الذي تلقاه الطلاب داخل المحاضرات.

٤- يتم وضعها بما يتناسب والمجال الذي يتدرب فيه الطالب.

٥- يقوم بها طالب التدريب الميداني في المؤسسات المختلفة وتحت إشراف أكاديمي يستخدم أساليب القيادة التحويلية لإكسابهم مهارات الممارسة المهنية المختلفة.

٥- مفهوم التدريب الميداني: Field Training Concept

يشير مصطلح التدريب الميداني إلى: العملية التي يتم عن طريقها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تعتمد على أسس علمية لتحقيق النمو المهني المرغوب لطالب الخدمة الاجتماعية. (نظيمة أحمد، ٢٠٠٦: ١٥٥)

كما يعرف بأنه: العملية التي تتم في المؤسسات الاجتماعية لتأهيل الطلاب لممارسة المهنة من خلال إكتسابهم المهارات اللازمة للأخصائي الاجتماعي وتزويدهم بالمعلومات والمعارف المهنية.

(نصيف فهمي وماهر أبو المعاطي، ٢٠٠٠: ٣٣)

وهناك من يرى أنه: نشاط مخطط ومقصود لتحقيق أهداف معينة من خلال تعرض الطالب لخبرات تعليمية مصممة لتحقيق تلك الأهداف. (محمد سيد، ٢٠١٢: ٧)

كما يقصد به أيضاً: العملية التي تستهدف مساعدة طالب الخدمة الإجتماعية على إستيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته وفق أسس علمية مخططة بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الإلتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وبإشراف مهني بما يمكنه من ممارسة عمله بفاعليه بعد التخرج. (نصيف فهمي وماهر أبو المعاطي، ٢٠٠٠: ٣٣) وتقصّد الباحثة بالتدريب الميداني في هذه الدراسة ما يلي:

- ١- عملية تتم في مؤسسات الخدمة الإجتماعية المختلفة.
- ٢- تتم وفق برنامج مدروس مخطط ومنظم.
- ٣- تقوم على أسس تعليمية وإشرافية.
- ٤- تهدف هذه العملية التدريبية إلى رفع مستوى الأداء المهني لطلاب الخدمة الإجتماعية عن طريق تزويدهم بالمعارف والخبرات الميدانية وإكسابهم المهارات المختلفة ومساعدتهم على ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي.

سادساً: الإطار النظري الموجه للدراسة The Conceptual Framework is directed to study

يشتمل الإطار النظري على المحاور التالية:

- ١- القيادة التحويلية (أهميتها- خصائصها- أبعادها محل إهتمام الدراسة).
- ٢- المشرف الأكاديمي (الصفات التي يتميز بها- مسؤولياته- الأهداف التي يسعى إليها).
- ٣- الإشراف في خدمة الجماعة ودوره في تنمية الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.
- ٤- النظريات الموجهة للدراسة.

المحور الأول: القيادة التحويلية (أهميتها- خصائصها- أبعادها محل إهتمام الدراسة). أهمية القيادة التحويلية:

تعمل القيادة التحويلية على تحقيق ما يلي: (Charbonneau,2004: 565)

- ١- تساعد على تطوير المؤسسة ونجاحها في تحقيق أهدافها.
- ٢- تتضمن تقديم رؤية مستقبلية وإستراتيجيات لتحقيق الأهداف.
- ٣- تساعد على تنظيم العمل بالمؤسسة.
- ٤- تضمن الإتصال والتعاون بين القادة والمرؤوسين.

ويضيف Krishnan إلى هذه الأهمية ما يلي: (Krishnan, 2001: 126)

- ٥- تزيد من الدافعية والتحفيز لدى المرؤوسين.
- ٦- ترفع مستوى الطموح لكل من القائد والمرؤوسين.
- ٧- ترفع مستوى الأداء.
- ٨- ترفع مستوى القيم والأخلاقيات والتمسك بها في العمل.

٩- تساعد على التميز والتفوق في الأداء والنجاح فيه. ١٠- تزيد من ثقة المرؤوسين بالقائد.
١١- لها أهميتها في كثير من المؤسسات خاصة في ظل التغيرات المستمرة في شتى مجالات الحياة.

خصائص القيادة التحويلية:

القيادة التحويلية الفعالة تتطلب من القائد التحويلي القدرة على المبادرة بالتغيير وتحدي الوضع الحالي ولكي يستطيع القائد التحويلي إدارة التغيير وتحويل المؤسسة إلى الوضع المرغوب فيه فإنه ينبغي أن تتوافر فيه عدد من الخصائص وهي: (سالم سعيد، ٢٠٠١: ١٢٧)

- ١- أن يقوم بالتأثير على المرؤوسين من خلال بث روح الفريق الواحد بينهم.
- ٢- تشجيع المرؤوسين على فهم رؤية ورسالة المؤسسة والإستجابة لإستراتيجيات تحقيقها والعمل نحو إنجاز أهدافها.
- ٣- أن يعمل على إيجاد رؤية مستقبلية بعيدة المدى، مع ضرورة أن تتحدد الرسالة والأهداف وتوضع لها الإستراتيجيات التي تساهم في إنجازها.
- ٤- أن يعمل على إشباع إحتياجات المرؤوسين الإنسانية والتغلب على المعوقات التي تعوق إشباع تلك الإحتياجات.
- ٥- بناء علاقات طيبة مع المرؤوسين لتحقيق تغييرات جوهرية في أداء المؤسسة.
- ٦- أن يحفز ويشجع المرؤوسين ويتبنى تحقيق الأهداف بنشاط وبطريقة مبتكرة.
- ٧- التعامل مع المرؤوسين من منطلق الحاجة لمساعدتهم له وللمؤسسة لا من منطلق التوجيه الذي تقوم عليه القيادة التقليدية.
- ٨- التوجه نحو تحقيق النتائج بشكل يفوق التوقعات من خلال الجمع بين التغيير والإبداع وروح المخاطرة.

أبعاد القيادة التحويلية محل الإهتمام في هذه الدراسة:

١- الجاذبية (التأثير المثالي): Idealized influence

التأثير المثالي والجاذبية أو الكاريزما يعني إيجاد القائد التحويلي لرؤية واضحة وإحساسه بالرسالة العليا للمؤسسة وغرس روح الفخر والولاء والإنتماء والإعتزاز في نفوس أتباعه والتفاؤل والحماس في العمل وتحقيق الثقة والإحترام من قبلهم. (عبدالمحسن بن محمد، ٢٠١٠: ٢٤٧)

والكاريزما هي مجموعة من السلوكيات والسمات والخصائص المتوفرة لدى القادة التحويليون مثل (قوة الشخصية - اللياقة- التعبير العاطفي- الثقة في النفس) والتي يصبح القادة بمقتضاها مثل عليا يحتذى بهم في الأداء من قبل المرؤوسين ويحظون بدرجة عالية من الإحترام والإعجاب من قبل أتباعهم، كما تعرفهم بالقائد ورسالته وتبني قيمه وأهدافه وسلوكياته والثقة به وبصدق معتقداته.(Archbold, 2003: 51)

٢- الدافعية الإلهامية: Inspirational Motivation

الدفع والإلهام هي قدرة القائد التحويلي على إيصال توقعاته العالية إلى الآخرين، والقائد الذي يعتمد على الحفز الإلهامي لديه القدرة على تحفيز المرؤوسين إلى مستوى الأداء الأعلى، فالقادة الممارسون للحفز الإلهامي يميلون إلى أن يكونوا قادرين على توصيل الرؤية المستقبلية إلى التابعين ويناضلون من أجلها إلى جانب قدرتهم على الإرتقاء بتوقعات التابعين وبالتالي يستطيعون الحصول على أداء يفوق الأداء المخطط من التابعين. (عبدالمحسن بن محمد، ٢٠١٠: ٢٤٧).

ويسعى القادة التحويليون من وراء هذه السمة إلى تحفيز من حولهم ودفعهم من خلال عرض عمل التابعين بطريقة تدل على أنه عمل ذو معنى يحمل فيه عنصر المنافسة والتحدي للآخرين وإذكاء روح العمل الجماعي بحماسة أمام العيان، لأن الحماسة والتفاؤل سمة على كل جبين، ويعمل على إنخراط التابعين في الحالات المستقبلية الجذابة، ويظهرون توقعات واضحة للتواصل مع التابعين تلك التي يريد التابعون أن يواجهوها أو يمارسوها، كما أنهم يظهرون ولائهم لأهداف المؤسسة ولديهم رؤية وهم قادرون على ترجمتها للآخرين ليقسموها سوياً. (محمد سرحان، ٢٠٠٩: ٢٨٧-٢٨٨)

٣- الإعتبار الفردي: Individualized Consideration

وطبقاً لهذه السمة يعطي القائد التحويلي إهتماماً خاصاً بحاجات كل فرد لتطويره والإرتقاء بمستوى أدائه ونموه، فيعمل كمدرّب وناصح وصديق وموجه ويهتم بالنواحي الشخصية لكل منهم وخلق فرص جديدة لتعليمهم مع الأخذ في الإعتبار الفروق الفردية فيما بينهم بالنسبة لحاجاتهم ورغباتهم والنظر إليهم كأشخاص كاملين بدلاً من النظر إليهم كونهم مرؤوسين، كما يجب أن يكون القائد مستمعاً جيداً ويعطي الثقة والإطمئنان لهم إذا ما أرادوا قول شيء ما، كما يقوم القائد وفقاً لهذه الخاصية بتفويض المهام كوسيلة لتنمية الأتباع وهذا التفويض يتم بموجب مراقبة للتعرف على ما إذا كان التابعين يحتاجون إلى توجيه إضافي أو تقييم. (بروس أفوليو، ٢٠٠٣: ٧٦)

كما أنه يولي إهتمامه الخاص بجميع التابعين وبصفة خاصة الأشخاص الذين يحتاجون إلى رعاية خاصة على المستوى الفردي وكذلك التعامل مع كل فرد بطريقة معينة والعمل على تدريبهم لتحقيق مزيد من النمو والتطور، فهو لا يسعى إلى تحقيق رغبات التابعين فحسب بل يسعى إلى الإرتقاء بها.

(عبدالمحسن بن محمد ، ٢٠١٠: ٢٤٨)

وبشكل عام فإن القائد التحويلي يمارس عملياً إهتمامه الإنساني بالفرد من خلال العناصر التالية:

(محمد سرحان، ٢٠٠٩: ٢٨٨-٢٨٩)

١- إيجاد فرص جديدة للتعلم أمام التابعين مع توفير مناخ مساند لذلك.

٢- تشجيع الإتصال ذو الإتجاهين مع التابعين.

- ٣- التفاعل المتبادل مع التابعين بشكل شخصي، أي على مستوى الفرد بصفته إنساناً وليس بصفته يؤدي أعمال وأدوار معينة.
- ٤- الإستماع بفعالية للتابعين من قبل القائد التحويلي.
- ٥- الإعراف بالفروق الفردية بين التابعين من حيث الحاجات والرغبات.
- ٦- الإيمان بالتفويض كوسيلة لتطوير التابعين مع ضرورة متابعة الأعمال التي تم التفويض بها لرؤية مدى التقدم ومدى حاجة التابعين إلى التوجيه أو المساندة في أعمالهم
- ٧- تعامل القائد مع التابعين يعكس طبيعة الفروق الفردية بينهم فمنهم من يحتاج إلى تشجيع ومنهم من يحتاج إلى إستقلالية أكثر وهكذا.

٤- الإستثارة الفكرية (الذهنية): Intellectual Stimulation

ووفقاً لهذه السمة يعمل القائد التحويلي على إستثارة المرؤوسين لإبتكار أفكار ومهارات وأساليب جديدة لأداء العمل وتشجيعهم على التغيير نحو الأفضل وكذلك التعرف على المشكلات وتشجيعهم على تقديم الحلول المختلفة لها بطرق جديدة وإبداعية مع الإلتزام الكامل بتنفيذها، ودعم النماذج الجديدة والخلاقة لأداء العمل. (Gillespie & Mann, 2004: 588)

وكذلك قدرته ورغبته في تعليم أتباعه النظر إلى الصعوبات بوصفها مشكلات تحتاج إلى حل والبحث عن حلول منطقية لها. (عبدالمحسن بن محمد، ٢٠١٠: ٢٤٧)

ويظهر القائد التحويلي وفقاً لهذه السمة التعاطف مع الأتباع والإستماع لأفكارهم ومقترحاتهم ويشركهم في أحاسيسهم ومشاعرهم، كما يثيرهم ليكونوا أكثر إدراكاً ووعياً بالمشكلات التي تعترض أدائهم ويعمل على تحفيزهم لإيجاد الحلول الجديدة لها (Krishnan, 2001: 150)

٥- التمكين: Empowerment

القائد التحويلي الفعال هو الذي يشرك التابعين في صنع القرارات ويمكنهم من المعلومات التي يحتاجون إليها ويشجعهم على تحمل المسؤولية مع إعطاء الإستقلالية في التنفيذ، فمثل هؤلاء القادة تجدهم يضعون الإجراءات التي تمكن التابعين من المساهمة في حل المشاكل وصنع القرارات في جماعات عمل متنوعة كما يعمل القادة التحويليون على تقوية نفوذ التابعين وتقديم الدعم الكافي للقرارات التي يتخذونها.

المحور الثاني: المشرف الأكاديمي (الصفات التي يتميز بها- مسؤولياته- الأهداف التي يسعى إليها).

الصفات التي يتميز بها المشرف الأكاديمي: (رشاد أحمد، ٢٠١٦: ٨٨)

١- الإلتزان الإنفعالي وعدم اللجوء إلى العنف قولاً وفعلاً.

٢- القدرة على القيادة والتأثير في من يشرف عليهم.

- ٣- الإلتزام بالقيم والأخلاقيات المهنية (التقبل-حق تقرير المصير).
 - ٤- القدرة على الإستماع الواعي للطلاب المتدربين.
 - ٥- القدرة على التحدث الجيد والمناقشة والحوار مع الطلاب المتدربين.
 - ٦- الإلتزام بأخلاقيات المهنة بصفة خاصة وأخلاقيات المجتمع على العموم.
- مسئوليات المشرف الأكاديمي تجاه المشرف عليهم:** (ماجدي عاطف وآخرون، ٢٠١٠: ٥٩-٦٠)
- ١- إحترام المشرف عليهم ومعاملتهم معاملة حسنة. ٢- أن يكون نموذج للإقتداء للمشرف عليهم.
 - ٣- أن يكون عادلاً في تقييمه للمشرف عليهم. ٤- أن يتعامل بوضوح وبشفافية مع المشرف عليهم.
 - ٥- العدالة في توزيع العمل بين أعضاء الجماعة الإشرافية.
 - ٦- مساعدة المشرف عليهم وفقاً لمستواهم المهني وبأسلوب تدريجي للوصول إلى أقصى درجات النمو المهني.
 - ٧- أن يدافع عن حقوق المشرف عليهم ومساعدتهم على المطالبة بها بأساليب مشروعة تتمشى مع أهداف المؤسسة وقيم المجتمع ومعايير النظامية.
 - ٨- أن يدرس بصورة مستمرة ظروف وإحتياجات المشرف عليهم والعمل على إشباعها.
 - ٩- مساعدة أعضاء الجماعة الإشرافية على حل مشكلاتهم بأنفسهم وإمدادهم بالمعارف والخبرات والمهارات التي تمكنهم من ذلك.
 - ١٠- مساعدة المشرف عليهم مساعدة حقيقية لزيادة المستوى المهني والأخلاقي لهم.
- الأهداف التي يسعى المشرف الأكاديمي لتحقيقها:** (رشاد أحمد، ٢٠١٦: ٩٦)
- ١- متابعة العملية التعليمية للطلاب بمجال التدريب.
 - ٢- إكساب الطلاب المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات.
 - ٣- تدريب الطلاب على كيفية التعامل مع المواقف التي يواجهونها.
- المحور الثالث: الإشراف في خدمة الجماعة ودوره في تنمية الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.**
- يعد الإشراف في خدمة الجماعة عملية بواسطتها يقوم المشرف (الأكاديمي) بمساعدة المشرف عليهم (طلاب التدريب الميداني) وإمدادهم بالمعارف والخبرات ومهارات الممارسة المهنية اللازمة لأداء العمل.
- والغرض الأساسي من الإشراف في خدمة الجماعة هو مساعدة المشرف عليهم على النمو والتطور وأن يحسنوا من مستوى مهاراتهم وأداء العمل على الوجه الأمثل، وذلك من خلال توجيههم وتعليمهم وتدريبهم حتى يحققوا الأهداف المرغوبة من الممارسة.

ويمكن أن نحدد أهم الأهداف الإشرافية في خدمة الجماعة كما يلي: (ماجدي عاطف وآخرون، ٢٠٠٨: ٦٧)

- ١- مساعدة المشرف عليهم لكي يقوموا بالعمل بأحسن أداء ممكن وأفضل صورة علمية ومهنية.
 - ٢- تحقيق النمو المهني المستمر للمشرف عليهم من خلال إكتساب الخبرات والمهارات ومتابعة التطورات المتلاحقة في الجوانب العلمية والمهنية.
 - ٣- تحقيق أهداف الممارسة المهنية.
 - ٤- التدخل المهني الإشرافي في الوقت المناسب لمواجهة أي مشكلات تواجه المشرف عليهم.
- أهمية الإشراف الأكاديمي في خدمة الجماعة: (نصيف فهمي ومحمد الظريف، ٢٠١٠: ١٨-١٩)
- ١- رفع الروح المعنوية للمشرف عليهم ليصبحوا أكثر قدرة على أداء العمل بفاعلية.
 - ٢- زيادة الإحساس بالرضا وتقوية الإلتزام للمؤسسة وبرامجها وخدماتها لرفع كفاءة الأداء المهني مع العملاء.
 - ٣- يساهم في النمو المهني المخطط للمشرف عليهم بصورة تدريجية ليصبحوا قادرين على توجيه الغير مستقبلاً.
 - ٤- يساهم في إكساب المشرف عليهم مهارات الممارسة المهنية في التعامل مع العملاء.
 - ٥- يساعد المشرف عليهم على فهم وإستيعاب نظام العمل بالمؤسسة.
 - ٦- المساهمة في تحسين الخدمات المقدمة للعملاء.
 - ٧- إعطاء الإستشارات المهنية للمشرف عليهم ومواجهة الصعوبات وحل المشكلات التي تعترضهم.

ومن خلال العرض النظري السابق يتضح لنا أن الإشراف (الأكاديمي) في خدمة الجماعة يساعد المشرف عليهم (طلاب التدريب الميداني) على النمو والتطور وتنمية الأداء المهني لديهم حتى يستطيعوا أداء الأعمال على الوجه الأمثل والأكمل ويحققوا الكفاءة في الأداء ويكون لديهم القدرة على الإنجاز وتحقيق الأهداف وبذلك تتحقق أهداف الممارسة المهنية، ولكي يقوم بتحقيق ذلك لا بد أن يكون المشرف الأكاديمي مزوداً بالمعارف والخبرات والمهارات المهنية والقدرة على تطبيقها في الواقع الميداني بالإضافة إلى السمات الشخصية التي يجب أن يتسم بها، حيث أن كل ذلك يعد ركائز أساسية في مدى تحقيق المشرف الأكاديمي لأدواره ومهامه الإشرافية المختلفة، ويعد الأداء المهني أمر ضروري وجوهري في إعداد طلاب التدريب الميداني خاصة في ظل التغيرات السريعة التي تنتاب المجتمعات.

وترجع أهمية الأداء المهني بالنسبة لطلاب التدريب الميداني في:

- ١- يساعد طلاب التدريب الميداني على أداء أدوارهم المهنية المحددة في برنامج التدريب الميداني الأمر الذي يساعد على صقل شخصية الطالب المهنية.
 - ٢- يساعدهم على مواجهة المشكلات التي تواجههم حالياً والمتوقعة مستقبلاً .
 - ٣- صقل مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم على استثمار طاقاتهم وتطوير طرق أدائهم وبدونه تصبح الممارسة في حالة ضعف.
 - ٤- من خلاله يستطيع طلاب التدريب مساندة التطورات المستمرة والتكيف السريع معها.
 - ٥- يؤدي إلى نمو الذات المهنية لدى طالب التدريب الميداني الأمر الذي يساعد على تقدم المهنة وتطورها والإرتقاء بها.
- ونظراً لأهمية الأداء المهني كما هو مبين سابقاً لذا يجب على المشرف الأكاديمي أن يحرص على تنمية الأداء المهني لدى طلاب التدريب الميداني والتأكيد على ضرورة تحسين الأداء المهني لديهم، حيث يعد المعيار الذي يمكن من خلاله الحكم على مستوى الطلاب المهني في كافة المؤسسات. **ويوجد طرق عديدة للوصول إلى ذروة الأداء منها:** (مدحت أبو النصر، ٢٠٠٦: ٢٠٢-٢٠٣)
- ١- التنمية العقلية.
 - ٢- تحسين مهارات إدارة ٣- فهم الدوافع وإشباع الحاجات الإنسانية. الذات.
 - ٤- التنمية الذاتية.
 - ٥- تحسين الشخصية الإنسانية. ٦- دراسة السلوك الإنساني وتوجيهه.
 - ٧- تطوير وتنمية إدارة ٨- توظيف الحوافز الإيجابية والسلبية. المؤسسة.
 - ٩- تحسين مهارات الإتصال. ١٠- زيادة إكتساب بعض الصفات الإجتماعية الموجبة.
- وبتنمية الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني فإن ذلك يعمل على فاعلية التدريب الميداني الذي يعتبر حيز الزاوية في الخدمة الإجتماعية.
- وترجع أهمية التدريب الميداني إلى:** (محمد حسان، ٢٠٠٠: ١٤)
- ١- تشكل عملية التدريب الميداني تغذية راجعة للطالب حول النظريات التي درسها في الجامعة نظرياً فيحكم على أهمية المسافات النظرية التي درسها، وأهمية المعارف والمهارات والإتجاهات التي اكتسبها من الدراسة النظرية.
 - ٢- يشعر الطالب بالأمن والثقة بنفسه أثناء مواجهة الموقف التعليمي لأنه تعرض لهذا الموقف تدريجياً بالإضافة إلى وجود إشراف مباشر عليه سواء كان من المؤسسة أو من الجامعة وأن أخطأه كمتدرب متوقعة ومغفورة وأنه سيجد هيئة الإشراف لتصحيح ذلك، وبالتالي فإن خطواته تكون واثقة ومشجعة يطمئن إليها دون رهبة أو خوف.

٣- يساعد التدريب الميداني الطالب على تنظيم الوقت وإحترامه وتحديد المشكلات والبحث عن حلول لها.

أهداف التدريب الميداني: (محمد سيد فهمي، ٢٠١٢: ٨)

- ١- تعريف المتدرب بمؤسسات العمل الإجتماعي. ٢- تمكينه من التفاعل مع بيئة العمل.
- ٣- زيادة قدرته على التعامل مع المواقف التي تحتاج إلى تدخل الأخصائي الإجتماعي.
- ٤- تنمية مهارات الطالب في التعامل مع الحالات المختلفة وفقاً لطبيعة ومجال المؤسسة.
- ٥- تطبيق المفاهيم والمعارف النظرية بصورة عملية تطبيقية مباشرة في بيئة العمل.
- ٦- تحقيق فهم أفضل وأوضح للمفاهيم النظرية حيث يتم تطبيقها عملياً.

ولكي يستطيع المشرف الأكاديمي تنمية الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني وتحقيق الأهداف الإشرافية وأهداف التدريب الميداني لابد أن يكون لديه دافع ورغبة وإتجاهات إيجابية بأهمية إكساب الطالب المهارات العملية الميدانية حتى يكون أخصائياً إجتماعياً مهنياً ناجحاً.

المحور الرابع: النظريات الموجهة للدراسة

تلعب النظرية العلمية دوراً أساسياً في توجيه البحث العلمي، حيث أنها بمثابة دليل توجيهي للبحث وتوضح للباحث وتبين له ما الذي يجب أن يكون وما الذي لا يجب أن يكون، أي الذي يجب التركيز عليه والإهتمام به وما يجب عدم التركيز عليه وعدم العناية به، وتحاول أن تضع وتحدد عدد من المتغيرات وتعتمد على البيانات الكمية والكيفية التي لا غنى عنها في أي بحث علمي وتعتبر ضرورية وهامة لتحقيق أغراض البحث والدراسة. (Earl Babbile,2003:80)

كما أنها بمثابة أداة لإدارة أفكارهم للتأثير في الظواهر والمشكلات والمواقف التي يدرسونها.

(Clough roger, 2000: 74)

ونظراً لأهمية النظرية في البحث العلمي وضرورة أن يكون هناك تبادل بين النظرية والبحث العلمي. من هذا المنطق حددت الباحثة النظريات التي يمكن أن توجه دراستها الحالية في النظريات التالية:

- ١- نظرية القيادة التحويلية. ٢- نظرية البعدين. ٣- نظرية القيادة الموقفية. ٤- نظرية المسار الهدف

أولاً: نظرية القيادة التحويلية: Transformational leadership theory

تعد نظرية القيادة التحويلية من النماذج الهامة والبارزة في النظريات الحديثة واحتلت مكانة أساسية في الوقت الراهن والمخرجات الأساسية لهذه النظرية والمبدأ الأساسي لها يؤكد على ضرورة تنمية وتطوير المرؤوسين ومساعدتهم على التحسن من مستوى أدائهم وذلك من خلال قيام القائد التحويلي بتقدير القدرات والطاقات الكامنة لديهم ويعمل على تطويرها وتنميتها لمساعدتهم على أداء الأعمال المطلوبة منهم سواء كان ذلك في الوقت الحاضر أو في المستقبل. (Avolio & Bass, 2002:735)

- كما أن هذه النظرية تقوم على أربعة ركائز هي: (الهلاي الشربيني، ٢٠٠٦: ١٤٥)
- ١- أن نظرية القيادة التحويلية تتضمن تعزيز الدافعية ونشرها بين جميع أعضاء المؤسسة مما يؤدي إلى بذل الجهد الإضافي المطلوب لإحداث تغيير ذي مغزى.
 - ٢- أن التركيز في الوقت الحاضر على تميز المؤسسات وذلك يتطلب تغييرات منتظمة، حيث أن مثل هذه التغييرات تسمح لهذه المؤسسات لعمل الأشياء التي عادة ما تقوم بها بكفاءة وفاعلية أعلى دون تغيير هذه الأشياء.
 - ٣- أن التغييرات المنتظمة التي تضمن دعم وتنمية القيم والثقافة الراسخة للمؤسسات يمكن أن تتحقق بشكل جيد من خلال نظرية القيادة التحويلية.
 - ٤- أن الإعداد المهني المستمر للأعضاء يتطلب تنفيذ أعلى درجة من المهارة لعمليات القيادة التحويلية.

أوجه الاستفادة من نظرية القيادة التحويلية:

- استفادت الباحثة من هذه النظرية في توجيه دراستها حيث استخدمتها في:
- ١- صياغة أهداف الدراسة.
 - ٢- إعداد أداة الدراسة (مقياس القيادة التحويلية).
 - ٣- التعرف على السمات والخصائص التي يجب أن تتوفر في المشرف الأكاديمي كقائد تحويلي والمتمثلة في:
 - (أ) ضرورة تطوير المرؤوسين (طلاب التدريب الميداني) وتحسين أدائهم وتنمية قدراتهم.
 - (ب) تعزيز الدافعية ونشرها بين جميع طلال التدريب الميداني.
 - (ج) ضرورة الإعداد المهني المستمر لطلاب التدريب الميداني حتى يستطيعوا تأدية أدوارهم في برنامج التدريب الميداني بكفاءة وفاعلية.

ثانياً: نظرية البعدين: The Two Dimensions Theory

- يطلق على هذه النظرية اسم دراسات جامعة أوهايو في القيادة التحويلية حيث قام مجموعة من الباحثين في تلك الجامعة ولفترة طويلة بإجراء أبحاث من أجل بناء أبعاد للسلوك القيادي التحويلي وقد تمكنوا من تحديد بعدين لسلوك القيادة التحويلية هما: (محمود العميان، ٢٠٠٥: ٢٧٠)
- ١- **هيكلية المهام: initiating structuer** ويقصد به تحديد الأدوار بين القائد والمرؤوسين ويعبر عن مدى إهتمام القائد بتخطيط العمل وتنظيمه وتوزيعه على مرؤوسيه والرقابة عليهم وتجربة أساليب العمل المبتكرة.

٢- الإهتمام بالمشاعر: Consideration يأخذ القائد في الإعتبار آراء وأفكار ومشاعر المرؤوسين وينمي جواً من الصداقة والثقة والإنفتاح عليهم وإقامة إتصال ذو إتجاهين هابط وصاعد.

أوجه الإستفادة من نظرية البعدين:

تعرفت الباحثة من خلال هذه النظرية أن النجاح في القيادة التحويلية يتوقف على العديد من العوامل وهي:

١- أن لكل من المشرف الأكاديمي (كقائد تحويلي) وطلاب التدريب الميداني (كمرؤوسين) أدوار

ولا بد من تحديد هذه الأدوار بين المشرف (القائد التحويلي) والطلاب (المرؤوسين) وأدائها

على الوجه المطلوب حتى تتحقق الإنجازات المطلوبة وتتحقق أهداف التدريب الميداني.

٢- ضرورة الأخذ في الإعتبار آراء وأفكار ومشاعر طلاب التدريب لتحقيق الثقة المتبادلة بين

المشرف الأكاديمي (القائد التحويلي) وطلاب التدريب الميداني (المرؤوسين).

٣- أن يبتعد المشرف الأكاديمي كقائد تحويلي عن الإرتجالية والعشوائية في إشرافه على طلاب

التدريب الميداني بل يجب أن يتم ذلك بطريقة مخططة ومنظمة حتى يستطيع توجيه الطلاب

بطريقة فعالة ويستفيد منه طلاب التدريب الميداني.

٤- ضرورة قيام المشرف الأكاديمي ببحث طلاب التدريب الميداني على التغيير والتجديد والإبتكار

في تنفيذ برنامج التدريب الميداني.

ثالثاً: نظرية القيادة الموقفية: situational leadership theory

العناصر المهمة في القيادة التحويلية طبقاً لهذه النظرية هي سلوك القائد وسلوك المرؤوسين والمواقف

فرئيس المؤسسة إذا قائد وأعضاء المؤسسة مرؤوسين، أما الموقف فيتمثل في العمل الجماعي التي

يمارس في المؤسسة والذي يعتمد على العلاقات المتبادلة بين أعضاء المؤسسة عامة وبذلك يعد القائد

التحويلي إستناداً لهذه العناصر هو القائد الموقفية الذي يجيد تشخيص المواقف والتلاؤم معها إستناداً

إلى مقتضيات الموقف فيجمع بين وظائفه القيادية ووضع المرؤوسين ومعطيات الموقف.

(ماهر محمد، ٢٠٠٤: ٤٠)

وعلى القائد التحويلي أن يهتم بخلق مواقف عملية فيها نوع من المنافسة والتحدي والمجال للإبداع

بحيث تجعل المرؤوس يستعمل عقله في التحليل ويبحث عن حلول للمشكلات، ولا تنتظر المؤسسة

ظهور أشخاص يتمتعون بمواصفات قيادية غير متفق عليها حتى الآن بأنها هي التي تفسر سر القيادة

ومن العناصر التي تشكل وتعزز مهارة القيادة الإهتمام بالعمل وإعادة تصميمه بشكل يثير إهتمام

المرؤوسين ويشكل تحدياً لهم. (محمد قاسم، ٢٠٠٠: ١٨٥)

أوجه الاستفادة من نظرية القيادة الموقفية:

هذه النظرية وجهت الباحثة إلى ضرورة قيام المشرف الأكاديمي كقائد تحويلي بخلق مواقف عملية لطلاب التدريب الميداني يحثهم فيها على التغيير والتجديد والإبداع، كما يجب أن يفضهم على التحليل والتفسير واستعمال العقل عند مواجهة المشكلات واقتراح حلول جديدة لمواجهتها، كما تعرفت الباحثة من خلال هذه النظرية أن القيادة التحويلية تتضمن ثلاثة عناصر رئيسية هي الموقف وسلوك المشرف الأكاديمي (كقائد تحويلي) وسلوكيات طلاب التدريب الميداني (كمروؤسين) وأن هذه العناصر الثلاثة تؤثر في بعضها البعض وكلما زادت فاعليتها تحققت بذلك القيادة التحويلية وازداد الأداء المهني للطلاب وتحققت أهداف التدريب الميداني.

رابعاً: نظرية المسار والهدف: Path and Goal theory

يحاول القائد من خلال هذه النظرية التأثير على تصورات التابعين لأهدافهم وسبل تحقيقها، لذلك فإن أربعة نماذج من السلوك القيادي التحويلي يمكن أن يستخدمها القائد التحويلي وفي مواقف مختلفة وهي:

- ١- السلوك التوجيهي Directive وهي التركيز على المهام ومتطلباتها إذ يقوم القائد بتعريف المروؤسين بما هو متوقع منهم القيام به من مهام ومسؤوليات، ومعدلات الأداء، وأساليب العمل، وأساليب المكافأة.
- ٢- السلوك المساند Supportive يكون القائد التحويلي صديقاً للتابعين ونموذجاً إنسانياً يلبي حاجاتهم ورغباتهم ويعتمد على سياسة الباب المفتوح لمناقشة المشاكل التي يواجهها التابعين.

(محمود العميان، ٢٠٠٥: ٢٧٤)

- ٣- السلوك المشارك: participative ويتضمن الأخذ بآراء المروؤسين واقتراحاتهم عند إتخاذ القرارات. (ماهر محمد، ٢٠٠٤: ٤٩)

- ٤- السلوك الموجه نحو الهدف Achievement oriented يقوم القائد هنا بتحديد أهداف مثيرة chall enging goals تتطلب بذل الطاقة القصوى في العمل ويظهر ثقة عالية بمروؤسيه في تحقيق هذه الأهداف. (محمود العميان، ٢٠٠٥: ٢٧٤)

أوجه الاستفادة من نظرية المسار والهدف:

أنه في الإشراف الأكاديمي على طلاب التدريب الميداني يجب التركيز على سلوكيات القيادة التحويلية حتى يستطيع الوصول بهم إلى أقصى درجات النمو المهني وهذه السلوكيات هي:

- ١- تعريف طلاب التدريب الميداني ماهو متوقع منهم والأدوار المطلوبة منهم لتنفيذ برنامج التدريب الميداني وكيفية القيام بها ومعدلات الأداء المطلوبة.
- ٢- أن يتم تلبية إحتياجات ورغبات طلاب التدريب الميداني ومساعدتهم على مواجهة المشكلات التي يواجهونها.

٣- ضرورة مشاركة طلاب التدريب الميداني في إتخاذ القرارات والتعرف على آرائهم واقتراحاتهم وأخذها بعين الإعتبار.

٤- ضرورة تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها من خلال برنامج التدريب الميداني وأن يقوم الطلاب بتنفيذ هذه الأهداف وإعطائهم الثقة في قدرتهم على تحقيقها.

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة: Methodological Procedures of the study

١- نوع الدراسة: The Type of the study

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تهدف إلى التعرف على مدى توفر خصائص وسمات القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي بقسم الخدمة الإجتماعية -كلية الآداب- جامعة صنعاء وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني ووصفها في ضوء المعطيات النظرية وسمات وخصائص القيادة التحويلية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

٢- منهج الدراسة: The Type of the Method

تعتمد هذه الدراسة على منهج المسح الإجتماعي الشامل لطلاب الخدمة الإجتماعية المستوى الثالث والرابع بقسم الخدمة الإجتماعية -كلية الآداب- جامعة صنعاء، وذلك لأن منهج المسح الإجتماعي هو المنهج المناسب لهذه الدراسة لجمع البيانات والمعلومات المراد الوصول إليها ولتحقيق الأهداف المطلوبة.

٣- أدوات الدراسة: instrument of the study

إعتمدت الدراسة على الأداة التالية:

مقياس القيادة التحويلية (إعداد الباحثة) .

ويمكن عرض الخطوات التي إتبعتها الباحثة في إعداد المقياس على النحو التالي:

(أ) مرحلة جمع وتحديد عبارات المقياس:

• قامت الباحثة بتحديد الموضوع الأساسي للمقياس وهو (القيادة التحويلية) ثم قامت بالإطلاع على المراجع والكتابات النظرية والدراسات والبحوث ذات الصلة بالموضوع الحالي وإستطلاع آراء بعض أعضاء هيئة التدريس ممن لهم خبرة بإعداد المقاييس، وكذلك الإطلاع على بعض المقاييس المرتبطة بموضوع الدراسة ومنها:

- مقياس القيادة التحويلية لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. أحمد صادق، ٢٠١٠.

- مقياس القيادة التحويلية لدى ضباط الحدود بمكة المكرمة. عبدالمحسن بن عبدالله، ٢٠١١.
- مقياس القيادة التحويلية لدى المديرين بشركات التأمين بعمّان. حافظ عبدالكريم، ٢٠١٢.
- مقياس القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الخاصة بعمّان. خلود فواز، ٢٠١٣.
- مقياس القيادة التحويلية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع بعمّان. أحمد محمد، ٢٠١٣.
- مقياس القيادة التحويلية لدى العاملين بوزارة الصحة الفلسطينية. محمود عبدالرحمن، ٢٠١٦.
- ثم قامت الباحثة بتحديد أبعاد المقياس والمتمثلة في سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بالجاذبية (التأثير المثالي) - الدافعية الإلهامية - الإعتبار الفردي - الإستثارة الفكرية - التمكين).
- ثم قامت الباحثة بتجميع عبارات المقياس وتم تجميعها من مصادر عدة وهي:
 - الإطلاع على الإطار النظري المرتبط بالموضوع.
 - الإطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع.
 - الإطلاع على بعض المقاييس المرتبطة بأبعاد الموضوع.
- صياغة عبارات المقياس في صورته المبدئية وفقاً للأبعاد السابقة.

(ب) مرحلة التحكيم:

للتأكد من مصداقية العبارات ومدى سهولتها من حيث الصياغة ومدى إرتباطها بالبعد المراد قياسه تم عرض المقياس في صورته المبدئية وقد كانت عبارات المقياس (٥٨) على عدد (٩) من المحكمين لتحكيم المقياس وبناءً عليه تم حذف بعض العبارات وتعديل أخرى وإضافة بعض العبارات حتى أصبح المقياس في صورته النهائية وقد بلغ عدد عبارات المقياس (٥٤) عبارة بدلاً من (٥٨) عبارة وذلك بعد استبعاد العبارات التي لم تحصل على نسبة ٨٥% من التأييد كحد أدنى.

(ج) مرحلة التأكد من صدق وثبات المقياس:

اعتمدت الباحثة على أنواع الصدق التالية:

- صدق المحتوى: من خلال مراجعة الباحثة للكتابات والمقاييس المرتبطة بالموضوع.
- الصدق الظاهري: حيث قامت الباحثة بعرض المقياس على (٩) من الأساتذة المتخصصين لإستطلاع آرائهم في عبارات المقياس وإجراء التعديلات اللازمة.

صدق البناء: استخدمت الباحثة طريقة إنستازي التي تشير إلى إستخراج صدق البناء إما عن طريق إرتباط كل فقرة من فقرات المقياس بمحك خارجي أو داخلي يعد مؤشر صدقها* وقد اتبعت الباحثة طريقة المحك الداخلي لفقرات المقياس كأحد المؤشرات على صدق المقياس ومن خلال هذه الطريقة استبعدت الباحثة العبارات التي لم تكون لها دلالة من العبارات التي تم وضعها والتي كانت عددها (٤) عبارات حيث كانت عبارات المقياس (٥٤) عبارة وبعد استبعاد هذه العبارات أصبحت عبارات المقياس (٥٠) عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة.

- الصدق الذاتي: وذلك بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس.

(د) مرحلة الصياغة النهائية للمقياس:

تضمن المقياس (٥٠) عبارة موزعة على الأبعاد الخمسة بواقع (١٠) عبارات لكل بعد معتمدة في ذلك على التدرج الثلاثي (نعم - إلى حد ما - لا) ثم قامت الباحثة بإجراء تدوير متتابع لعبارات المقياس بحيث تكون عبارة من البعد الأول تليها عبارة من البعد الثاني تليها عبارة من البعد الثالث وهكذا.

(هـ) مرحلة التأكد من ثبات المقياس:

بعد صياغة المقياس في شكله النهائي قامت الباحثة بإستخدام طريقة إعادة الإختبار، حيث تم تطبيق المقياس على (١٠) من طلاب الخدمة الإجتماعية ممن تنطبق عليهم خصائص الدراسة وغير الطلاب الذين طبق عليهم المقياس، وتم رصد درجاتهم على المقياس في التطبيق الأول ثم تطبيق المقياس بعد (١٥) يوم من التطبيق الأول على نفس العينة وتم رصد درجاتهم وتصحيح المقياس واستخراج معامل الثبات عن طريق معامل إرتباط سبيرمان بإستخدام المعادلة التالية:

$$r = 1 - \frac{6 \sum F^2}{n(n^2 - 1)}$$

وتم إستخراج معامل صدق المقياس عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل إرتباط كل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل.

* انظر سعد عبدالرحمن: القياس النفسي (النظرية والتطبيق)، ط١، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٨.

جدول رقم (١)

يوضح معامل الثبات والصدق للمقياس

الجذر التربيعي لمعامل الثبات	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	الأبعاد
٠.٩٠	دالة عند ٠.٠١	٨٢	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بالجاذبية (التأثير المثالي)
٠.٩٤	دالة عند ٠.٠١	٨٩	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية)
٠.٩٢	دالة عند ٠.٠١	٨٥	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإعتبار الفردي)
٠.٩٣	دالة عند ٠.٠١	٨٧	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإستتارة الفكرية)
٠.٩١	دالة عند ٠.٠١	٨٣	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (التمكين)
٠.٩٣	دالة عند ٠.٠١	٨٨	الدرجة الكلية للمقياس

وهذه النتائج توضح أن المقياس على درجة عالية من الثبات والصدق في أبعاده الثلاثة وفي المقياس ككل وذلك يعد مؤشراً لصلاحية المقياس وقابليته للإستخدام النهائي مع العينة.

طريقة تصحيح المقياس:

قامت الباحثة بوضع ثلاث إستجابات أمام كل عبارة من عبارات المقياس (نعم-إلى حد ما- لا) وتم وضع أوزان للإستجابات الثلاث للعبارات من حيث شدة الإستجابات بحيث:

-تأخذ الإستجابة الأولى (٣) درجات - الإستجابة الثانية (٢) درجة. - الإستجابة الثالثة درجة واحدة. وبذلك تكون الدرجة العظمى للمقياس $(٥٠ \times ٣) = ١٥٠$ أي أن سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي متوفرة بدرجة عالية، وتم تحديد الدرجة الوسطى للمقياس $(٥٠ \times ٢) = ١٠٠$ أي أن سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي متوفرة بدرجة متوسطة، كما تم تحديد الدرجة الصغرى للمقياس $(٥٠ \times ١) = ٥٠$ أي أن المشرف الأكاديمي لديه الحد الأدنى من سمات وخصائص القيادة التحويلية.

(و) الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي بإستخدام برنامج (spss) وقد استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- التكرارات، النسب المئوية.
- ٢- الوسط الحسابي والوسط الحسابي المرجح.
- ٣- الإنحراف المعياري.
- ٤- معامل إرتباط بيرسون.
- ٥- النسب التقديرية.
- ٦- تحليل البيانات ANOVA.

٤- مجالات الدراسة: Domains of the study

(أ) المجال المكاني: **Place – domain** تم تطبيق الدراسة بقسم الخدمة الإجتماعية- كلية الآداب - جامعة صنعاء وتم اختيار هذا المكان للأسباب التالية:

- ١- أن هذه الجامعة هي الجامعة الوحيدة التي يوجد بها قسم للخدمة الإجتماعية بمحافظة صنعاء.
- ٢- ترحيب الطلاب وموافقتهم على التعاون مع الباحثة.
- ٣- يمكن التواصل مع هؤلاء الطلاب في هذه الجامعة بسهولة.
- ٤- ارتباط المكان بالفئة المستهدفة.

(ب) المجال البشري: **Human – domain** تم تطبيق هذه الدراسة على طلاب الفرقة الثالثة والفرقة الرابعة بقسم الخدمة الإجتماعية - كلية الآداب- جامعة صنعاء وعددهم (١٦٢) طالب وطالبة .

(ج) المجال الزمني: **Time – domain** تم تحديد المجال الزمني لهذه الدراسة بفترة جمع البيانات. وتم جمع بيانات هذه الدراسة من الميدان في الفترة من ٢٠١٦/٥/٢ - ٢٠١٦/٥/٣٠.

ثامناً: عرض وتحليل نتائج الدراسة: **View and analyze the Results of the study**

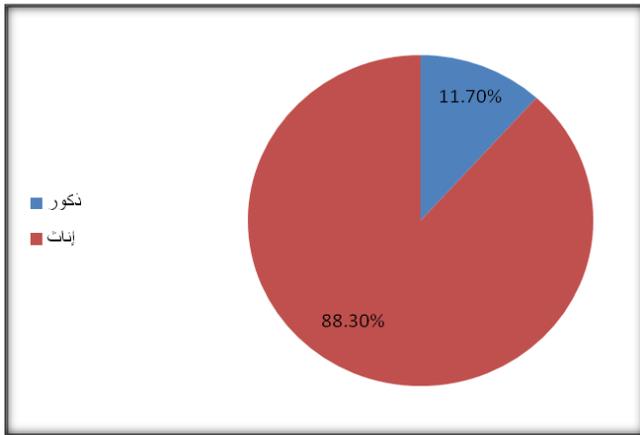
يتم عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة.

أولاً : النتائج المتعلقة بالبيانات الأولية

تكونت عينة البحث من (١٦٢) طالب وطالبة وفيما يلي عرضاً تفصيلاً للعينة وفقاً لمتغيرات البحث.

١- العينة وفقاً لمتغير النوع: شكل رقم (٢) يوضح العينة وفقاً لمتغير النوع

ن=١٦٢



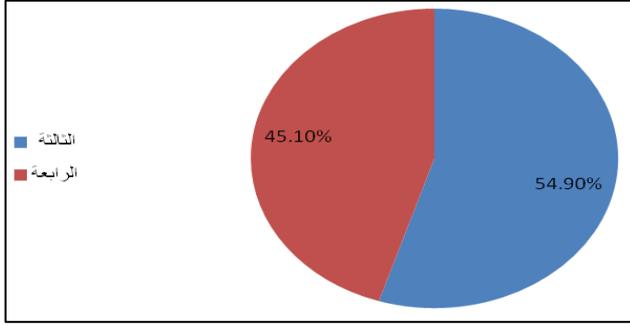
جدول رقم (٢) يوضح عينة البحث وفقاً لمتغير النوع

متغير النوع	العدد	النسبة
ذكور	19	11.7%
إناث	143	88.3%
الإجمالي	162	100%

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن أغلب أفراد العينة من الإناث حيث مثلت نسبتهن 88.3% بينما بلغت نسبة الذكور 11.7%. وقد يرجع السبب في ارتفاع نسبة الإناث إلى الصورة التي توجد عليها المجتمعات بصفة عامة وهي غالبية نسبة الإناث على نسبة الذكور، وأيضاً قد يرجع السبب في ذلك

إلى أن قسم الخدمة الإجتماعية بجامعة صنعاء من الأقسام التي يميل الإناث إلى الإلتحاق به أكثر من الذكور لإعتقاد الكثير منهم أن هذا القسم يصلح للإناث أكثر من الذكور.
٢- العينة وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية:

شكل رقم (٣) يوضح العينة وفقاً للفرقة
ن=١٦٢



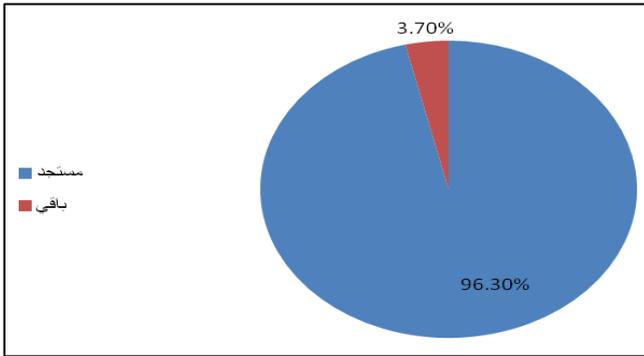
جدول رقم (٣) يوضح عينة البحث وفقاً للفرقة الدراسية

متغير الفرقة الدراسية	العدد	النسبة
الثالثة	89	54.9%
الرابعة	73	45.1%
الإجمالي	162	100%

يبين الجدول والشكل السابقين أن أغلب أفراد العينة من طلبة الفرقة الثالثة حيث شكلت نسبتهم 54.9% مقابل نسبة 45.1% لطلبة الفرقة الرابعة.

وقد يرجع السبب في إرتفاع نسبة الطلاب بالفرقة الثالثة إلى حب الطلاب باليمن لقسم الخدمة الإجتماعية وزيادة إقبالهم عليه فلذلك يزداد نسبة الإلتحاق بالقسم من سنة إلى أخرى.
٣- العينة وفقاً لمتغير الحالة الدراسية:

شكل رقم (٤) يوضح العينة وفقاً للحالة الدراسية
ن=١٦٢



جدول رقم (٤) يوضح عينة البحث وفقاً لمتغير الحالة الدراسية

متغير الحالة الدراسية	العدد	النسبة
مستجد	156	96.3%
باقي	6	3.7%
الإجمالي	162	100%

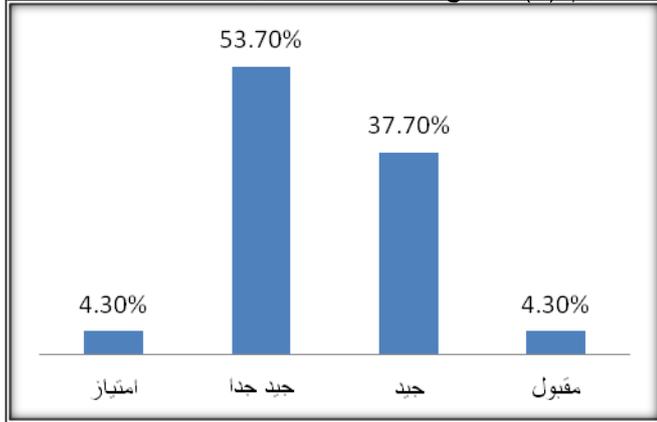
نلاحظ من الجدول والشكل السابقين أن أغلبية الطلاب مستجدون حيث مثلت نسبتهم 96.3% بينما مثلت نسبة الطلاب الباقون 3.7% وهذا يدل على حرص الطلاب واهتمامهم بالعملية الدراسية وحبهم للقسم وللعمل بمهنة الخدمة الإجتماعية فلذلك يبذلون قصارى جهدهم للتفوق والنجاح في حياتهم الدراسية.

٤- العينة وفقاً لمتغير تقدير السنة السابقة.

جدول رقم (٥) يوضح عينة البحث وفقاً لتقدير السنة السابقة

متغير تقدير السنة السابقة	العدد	النسبة
مقبول	7	4.3%
جيد	61	37.7%
جيد جداً	87	53.7%
امتياز	7	4.3%
الإجمالي	162	100%

شكل رقم (٥) يوضح العينة وفقاً لتقدير السنة السابقة ن=١٦٢



يوضح الجدول والشكل السابقين أن نسبة 53.7% من الطلاب حاصلين على تقدير جيد جداً في السنة السابقة ونسبة 37.7% حاصلين على تقدير جيد، بينما نسبة الحاصلين على تقدير إمتياز 4.3% وتساوت معها في النسبة الحاصلين على تقدير مقبول، ونتائج هذا الجدول تتفق مع نتائج الجدول السابق والخاص بالحالة الدراسية وتؤكد على حرص الطلاب واهتمامهم بالعملية الدراسية ليس فقط من أجل النجاح ولكن أيضاً الحرص على التفوق فيها حيث أن أغلبية الطلاب حاصلين على تقدير جيد جداً.

ثانياً: الإجابة على التساؤل الأول للدراسة والذي مؤداه مامدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بالاجاذبية (التأثير المثالي) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟

ويتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال عرض وتحليل النتائج كما يلي:

جدول رقم (٦) يوضح سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بالاجاذبية (التأثير المثالي)

ن=١٦٢

م	العبارات	نعم		لا		المجموع المرجح	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	الاتجاه	الترتيب
		العدد	النسبة	العدد	النسبة						
1	يجعلنا نتفاعل بمستقبلنا المهني خلال المرحلة القادمة.	93	58	11	58	406	2.51	0.623	83.53%	نعم	6
		57.4	35.8	6.8	35.8						
2	يحثنا على ضرورة الفخر بالانتماء لمهنة الخدمة الاجتماعية.	122	37	3	37	443	2.73	0.483	91.14%	نعم	2
		75.3	22.8	1.9	22.8						
3	يغرس في نفوسنا الحماس في العمل الميداني.	87	59	16	59	395	2.44	0.668	81.27%	نعم	7
		53.7	36.4	9.9	36.4						
4	يؤكد على ضرورة فهمنا لوظيفة المؤسسة للالتزام	107	48	7	48	424	2.62	0.570	87.23%	نعم	4
		66.0	29.6	4.3	29.6						

									بها خلال ممارستنا الميدانية
9	نعم	%80.03	0.664	2.40	389	16	65	81	5
						9.9	40.1	50.0	
1	نعم	%92.99	0.516	2.79	452	8	18	136	6
						4.9	11.1	84.0	
10	الى حد ما	%76.54	0.755	2.30	372	29	56	77	7
						17.9	34.6	47.5	
5	نعم	%84.97	0.631	2.55	413	12	49	101	8
						7.4	30.2	62.3	
8	نعم	%80.86	0.648	2.43	393	14	65	83	9
						8.6	40.1	51.2	
3	نعم	%87.44	0.621	2.62	425	12	37	113	10
						7.4	22.8	69.8	
						128	492	1000	الاجمالي
						79.01	303.70	617.28	

يوضح الجدول السابق مدى توافر خصائص وسمات القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بالجاذبية (التأثير المثالي) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني وجاء في الترتيب الأول أن المشرف الأكاديمي يحث طلاب التدريب على ضرورة احترام الآخرين عند التعامل معهم وذلك بنسبة %92.99 وهذا يتفق مع أحد أغراض خدمة الجماعة وهو ضرورة احترام الأفراد والجماعات عند التعامل معهم بغض النظر عن معتقداتهم وأجناسهم، كما أنه يتفق أيضاً مع فلسفة خدمة الجماعة والتي تشير أن لكل إنسان إحترامه وكرامته بغض النظر عن إختلاف الجنس أو الدين أو اللغة ويجب أن يحظى بالإهتمام والحب والإحترام من جانب الأخصائي الإجتماعي (محمد بهاء الدين وناظك عيسى، ٢٠١١: ٤١).

كما أن هذا يتفق مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية حيث أشار إلى أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بالجاذبية (التأثير المثالي) أن يسعى القائد إلى تحقيق الإحترام من قبل أتباعه وأن يحثهم على ضرورة إحترام الآخرين عند العمل معهم (Archbold, 2003: 51). يلي ذلك في الترتيب الثاني يحثنا على ضرورة الفخر بالإنتماء لمهنة الخدمة الإجتماعية وذلك بنسبة %91.14 وهذا يتفق مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية حيث أشار إلى أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بالجاذبية (التأثير المثالي) أن يسعى القائد إلى غرس روح الفخر والإنتماء والإعتزاز في نفوس أتباعه بما يحقق التفاؤل والحماس في العمل (عبدالمحسن بن محمد، ٢٠١٠: ٢٤٧) وباعتبار أن طلاب التدريب الميداني يشكلون جماعة رسمية فإن الشعور بالإنتماء

للمهنة يجب أن يكون قوياً فيما بينهم حيث أنهم يسعون لتحقيق هدف يتمثل في النمو المهني لهم خلال ممارساتهم المهنية المختلفة بالعمل الميداني وهذا ما يقوم به المشرف الأكاديمي خلال عملية الإشراف على طلاب التدريب الميداني.

وجاء في الترتيب الثالث بحثنا عن ضرورة الولاء لمهنة الخدمة الاجتماعية وذلك بنسبة 87.44% وهذا يتفق مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية والخاصة بالاجاذبية (التأثير المثالي) حيث أشار إلى أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بالاجاذبية (التأثير المثالي) أن يسعى القائد إلى غرس روح الولاء في نفوس أتباعه (عبدالمحسن بن محمد، ٢٠١٠: ٢٤٧) وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (سعيد بن محمد، ٢٠١١) حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين سمات وخصائص القيادة التحويلية وزيادة الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة.

وهذه العبارة تؤكد العبارة السابقة حيث أن الإلتزام لمهنة الخدمة وحده لا يكفي بل لا بد أن يكون هناك ولاء لها حتى يحفز الطلاب على تنمية مهاراتهم وأن يحسنوا من مستوى أدائهم في الممارسة المهنية، الأمر الذي يساعد على تحقيق أهداف التدريب الميداني وهو النمو المهني لطلاب التدريب الميداني وهذا يحقق توصيات (Damron Rodriguez & other, 2006: 139) والذين أشاروا إلى أنه يجب الإهتمام بإعداد طلاب التدريب الميداني ليحسنوا من مستوى أدائهم في الممارسة ويصبحوا ممارسين فاعلين في مجالات العمل المختلفة ويزداد النمو المهاري والمهني لهم.

وظهر في الترتيب الأخير يوفر لنا الشعور بالإرتياح للعمل تحت قيادته وذلك بنسبة 76.54% وقد يرجع ذلك إلى أن المشرف الأكاديمي قد يستخدم سلطته إلى حد ما مع الطلاب مع تميزه الخاص كأخصائي إجتماعي لكي تظل علاقته بهم مصطبغة بالصبغة المهنية التي تحتمها وظيفته المهنية.

وهذا الجدول يشير إلى أن سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بالاجاذبية (التأثير المثالي) متوفرة لدى المشرفين الأكاديميين الذين يقومون بالإشراف على طلاب التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة صنعاء وذلك بنسبة 84.6% وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (أحمد صادق، ٢٠١٠) والتي أشارت إلى أن سلوكيات القيادة التحويلية المتعلقة بالاجاذبية (التأثير المثالي) متوفرة في الجامعات الفلسطينية التي أجريت عليها الدراسة.

ثالثاً: الإجابة على التساؤل الثاني للدراسة والذي مؤداه ما مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟

ويتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال عرض وتحليل النتائج كما يلي:

جدول رقم (٧) يوضح سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) ن=١٦٢

م	العبارات	نعم			لا					
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	المجموع المرجح	الوسط المرجح			
		النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية			
1	يثير فينا روح المنافسة بما يحقق معدلات أداء عالية .	102	51	9	63.0	417	2.57	85.79%	نعم	2
2	يشجعنا على العمل كفريق أثناء تنفيذ خطة التدريب الميداني.	115	37	10	71.0	429	2.65	88.26%	نعم	1
3	يزيد من فهمنا لأهداف التدريب الميداني فنقبل جميعاً على تحقيقها.	63	74	25	38.9	362	2.23	74.48%	الى حد ما	7
4	يكسبنا مهارات حل المشكلة حتى نتعامل مع المشكلة بطريقة علمية.	57	72	33	35.2	348	2.15	71.60%	الى حد ما	9
5	يحفزنا على أن يكون لكل منا رؤية مستقبلية يسعى لتحقيقها.	69	49	44	42.6	349	2.15	71.80%	الى حد ما	8
6	يساعدنا على الاعتراف بأخطائنا واعتبارها تجارب عملية مفيدة.	73	63	26	45.1	371	2.29	76.33%	الى حد ما	5
7	يقدر ما نقوم به من أعمال فنقبل على العمل دون خوف أو تردد	70	74	18	43.2	376	2.32	77.36%	الى حد ما	4
8	يحفزنا لتحسين أدائنا في الممارسة المهنية.	87	58	17	53.7	394	2.43	81.06%	نعم	3
9	يحس بمشاعرنا مما يجعلنا نبذل قصارى جهدنا في التدريب الميداني.	59	67	36	36.4	347	2.14	71.39%	الى حد ما	10
10	يثق في إمكانياتنا مما يقوي من دافعيتنا للعمل الميداني.	62	77	23	38.3	363	2.24	74.68%	الى حد ما	6
الإجمالي		757	622	241	467.28	3756	23.19	77.3%		
				148.77	383.95					

يبين الجدول السابق سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) وجاء في الترتيب الأول أن المشرف الأكاديمي يشجع الطلاب أثناء تنفيذ خطة التدريب الميداني على العمل كفريق وذلك بنسبة 88.26% وهذا يتفق مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية حيث أشار إلى أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) أن يسعى القائد التحويلي إلى تشجيع المرؤوسين على العمل كفريق وإذكاء روح العمل الجماعي فيما بينهم (محمد سرحان، ٢٠٠٩: ٢٨٧) وقد يرجع ذلك إلى أن العمل كفريق ينمي الروح الجماعية بين الطلاب ويزيد من التعاون والتماسك فيما بينهم ويجعلهم يعملون كوحدة واحدة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (حافظ عبدالكريم، ٢٠١٢) والتي توصلت إلى أن أولى سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) أن القائد التحويلي يوجه المرؤوسين للعمل بروح الفريق ويعمل على توفير إحساس جماعي لديهم.

يلي ذلك في المرتبة الثانية يثير فينا روح المنافسة بما يحقق معدلات أداء عالية وذلك بنسبة 85.79% وفي هذا استخدام للنظرية الموقفية التي ترى أنه يجب على القائد التحويلي أن يهتم بخلق مواقف عملية فيها نوع من المنافسة والتحدي بحيث تجعل المرؤوسين يهتمون بالعمل ويبدعون فيه وبشكل تحدياً لهم

(محمد قاسم، ٢٠٠٠: ١٨٥)، كما أن هذا يتفق مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية حيث أشار إلى أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) أن يسعى القائد التحويلي إلى دفع المرؤوسين وأن يثير فيهم عنصر المنافسة والتحدي للآخرين وذلك لإذكاء روح الحماس في العمل (محمد سرحان، ٢٠٠٩: ٢٨٧).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (أحمد محمد، ٢٠١٣) والتي توصلت إلى أن من سمات القيادة التحويلية والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) أن القائد التحويلي يعمل على استثارة روح المنافسة والتحدي بين العاملين.

وظهر في المرتبة الثالثة يحفزنا لتحسين أدائنا في الممارسة المهنية وذلك بنسبة 81.06% وهذا يعد من مسؤوليات المشرف الأكاديمي تجاه المشرف عليهم حيث أنه من ضمن مسؤولياته مساعدة المشرف عليهم مساعدة حقيقية لزيادة أدائهم ومستواهم المهني ومساعدتهم بأسلوب تدريجي للوصول بهم إلى أقصى درجات النمو، (ماجدي عاطف وآخرون، ٢٠١٠: ٥٩)، كما أن ذلك يعد أحد أهداف الإشراف حيث أنه من ضمن أهداف الإشراف أن يقوم المشرف بمساعدة المشرف عليهم لكي يقوموا بالعمل بأحسن أداء ممكن (ماجدي عاطف وآخرون، ٢٠٠٨: ٦٧)، وفي هذا أيضاً استخدام لنظرية القيادة التحويلية حيث أن المبدأ الأساسي لهذه النظرية يؤكد على ضرورة تنمية وتطوير المرؤوسين ومساعدتهم على التحسن من مستوى أدائهم وذلك من خلال قيام القائد التحويلي بتقدير القدرات والطاقات الكامنة لديهم ويعمل على تطويرها وتنميتها لمساعدتهم على أداء الأعمال المطلوبة منهم سواء كان ذلك في الوقت الحالي أو في المستقبل (Avolio & Bass, 2002: 735) كما أن هذا يتفق أيضاً مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية حيث أشار إلى أن القائد التحويلي الذي يعتمد على الدافعية الإلهامية يجب أن يكون لديه القدرة على تحفيز المرؤوسين إلى مستوى الأداء الأعلى للوصول إلى أداء يفوق الأداء المخطط لهم (عبدالمحسن بن محمد، ٢٠١٠: ٢٤٧) وهذه النتيجة تؤكد العبارتين السابقتين حيث أنه من خلال عمل الطلاب كفريق أثناء تنفيذ خطة التدريب الميداني والمنافسة الشريفة بينهم كل ذلك يحفز الطلاب لتحسين أدائهم في الممارسة المهنية.

وفي المرتبة الأخيرة يحس بمشاعرنا مما يجعلنا نبذل قصارى جهدنا في التدريب الميداني وذلك بنسبة 71.39% وفي هذا تطبيق للمهارة في الإتصال بالمشاعر حيث يجب على الأخصائي الإجتماعي أن يساعد الأعضاء على التعبير عن مشاعرهم وبطريقة سليمة وأن يتفهم ويتقبل تلك المشاعر (محمد بهاء الدين وناظك عيسى، ٢٠١١: ٢٥٣) والمشرف كأخصائي يجب أن يتفهم ويتقبل ويحس بمشاعر الطلاب، وفي هذا أيضاً تطبيق لنظرية البعدين حيث أن أحد أبعاد هذه النظرية هو بعد الإهتمام بالمشاعر أي أن القائد التحويلي يجب أن يأخذ في الإعتبار مشاعر وأراء المرؤوسين وأن ينمي جو من الصداقة بينه وبين المرؤوسين (محمود العميان، ٢٠٠٥: ٢٧٠)، إلا أنه كان يجب على المشرف الأكاديمي أن يعطي ذلك إهتماماً أكثر من ذلك لأن عملية التحفيز وتحسين الأداء والنمو المهني للطلاب لا يتم إلا عن طريق الإهتمام بالمشاعر.

وهذا الجدول يشير إلى أن سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) متوفرة لدى المشرفين الأكاديميين الذين يقومون بالإشراف على طلاب التدريب الميداني بقسم الخدمة الإجتماعية- كلية الآداب- جامعة صنعاء وذلك بنسبة 77.3%. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (حافظ عبدالكريم، ٢٠١٢) والتي أشارت إلى أن سلوكيات القيادة التحويلية والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) متوفرة لدى القادة التحويليين في شركات التأمين الأردنية. رابعاً: الإجابة على التساؤل الثالث للدراسة والذي مؤداه ما مدى توفر سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإعتبار الفردي) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟

ويتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال عرض وتحليل النتائج كما يلي:

جدول رقم (٨) يوضح سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة (الإعتبار الفردي) ن=١٦٢

م	العبارات	نعم		لا		المجموع المرجح	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	الاتجاه	الترتيب
		العدد	النسبة	العدد	النسبة						
1	يشرح لي متطلبات دوري المهني في العمل الميداني	84	61	17	10.5	391	2.41	0.675	%80.44	نعم	2
		51.9	37.7								
2	يبدى اهتماماً شخصياً بالطلاب ذات مستوى الأداء المنخفض للارتقاء بهم.	26	72	64	39.5	286	1.77	0.710	%58.84	الى حد ما	10
		16.0	44.4								
3	يساعدني على اكتساب المعارف والمهارات الفنية المرتبطة بالممارسة المهنية.	84	64	14	8.6	394	2.43	0.649	%81.06	نعم	1
		51.9	39.5								
4	يولي اهتماماً بكل طالب دون تحيز أو استثناء.	51	65	46	28.4	329	2.03	0.776	%67.69	الى حد ما	8
		31.5	40.1								
5	يحثني على التعلم الذاتي للإرتقاء بمستواي المهني	78	65	19	11.7	383	2.36	0.685	%78.80	نعم	3
		48.1	40.1								
6	يؤمن بالفروق الفردية في التعامل مع الطلاب.	58	73	31	19.1	351	2.17	0.724	%72.22	إلى حد ما	7
		35.8	45.1								
7	ينصت إليّ جيداً عندما أناقشه في المهام التدريبية التي أقوم بها.	76	62	24	14.8	376	2.32	0.719	%77.36	الى حد ما	4
		46.9	38.3								
8	يسند الأعمال الصعبة للأفراد الذين يمتلكون القدرة على إنجازها.	48	68	46	28.4	326	2.01	0.764	%67.07	الى حد ما	9
		29.6	42.0								
9	يعبر عن تقديره لي عند أدائي الجيد للعمل.	68	73	21	13.0	371	2.29	0.684	%76.33	الى حد ما	5
		42.0	45.1								
10	يعطي اهتماماً شخصياً بالطلاب الذين لديهم قدرات تميزهم عن غيرهم.	74	50	38	23.5	360	2.22	0.804	%74.07	الى حد ما	6
		45.7	30.9								
الإجمالي		647	653	320	197.53	3567	22.02	7.189	%73.4		
		399.38	403.09								

يوضح الجدول السابق سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإعتبار الفردي) وجاء في الترتيب الأول أن المشرف الأكاديمي يساعد طلاب التدريب على

إكتساب المعارف والمهارات الفنية المرتبطة بالممارسة المهنية وذلك بنسبة 81.06% وهذا يعد من أهداف التدريب الميداني حيث أنه من ضمن أهداف التدريب الميداني إكساب الطلاب المعارف والمهارات المهنية اللازمة لإعدادهم في المجالات المختلفة للممارسة المهنية (نصيف فهمي وماهر أبو المعاطي، ٢٠٠٠: ٣٦) كما يعد أيضاً من مسؤوليات المشرف الأكاديمي وأيضاً من الأهداف التي يسعى المشرف الأكاديمي لتحقيقها حيث أنه من ضمن مسؤولياته إمداد المشرف عليهم بالمعارف والمهارات وأيضاً من ضمن الأهداف التي يسعى المشرف الأكاديمي لتحقيقها إكساب الطلاب المعارف والمهارات والقيم والإتجاهات (رشاد أحمد، ٢٠١٦: ٩٦) وهذا يوضح لنا أهمية الإشراف الأكاديمي حيث يساهم في إكساب المشرف عليهم مهارات الممارسة المهنية في التعامل مع العملاء (نصيف فهمي ومحمد الظريف، ٢٠١٠: ١٩).

يلي ذلك في المرتبة الثانية يشرح لي متطلبات دوري المهني في العمل الميداني وذلك بنسبة 80.44% وهذا يوضح لنا أهمية الإشراف الأكاديمي حيث يساعد المشرف عليهم على فهم العمل الميداني ودورهم المهني فيه كي يستطيعون القيام به ويؤدونه على الوجه المطلوب، كما أن في ذلك تطبيق لنظرية البعدين حيث أن أحد أبعاد هذه النظرية هو هيكله المهام أي أن القائد التحويلي يقوم بتحديد الأدوار للمرؤوسين ويهتم بتخطيط العمل وتنظيمه وتوزيعه على مرؤوسيه (محمود العميان، ٢٠٠٥: ٢٧٠).

وجاء في المرتبة الثالثة يحثي على التعلم الذاتي للإرتقاء بمستوايا المهني وذلك بنسبة 78.80%، وفي هذا تطبيق لأحد مبادئ الإشراف وهو مبدأ التعلم الذاتي حيث يجب على المشرف أن يبتعد عن أسلوب الوعظ والإرشاد والتلقين مع من يشرف عليهم وأن يتيح لهم المناخ الملائم للمشاركة والتفكير والتحليل حيث أن ذلك يساعد المشرف عليهم على إكتساب الخبرة والمهارة في الممارسة المهنية (محمد الظريف ومحمد كامل، ٢٠١١: ٢٧)، هذا فضلاً عن أن إيمان المشرف عليهم بقيمة التعلم يجعلهم يستفيدون من جميع المواقف التي يتعرضون لها (ماجدي عاطف محفوظ وآخرون، ٢٠٠٨: ٤٢)، كما أن قيام المشرف الأكاديمي بحث الطلاب على التعلم الذاتي ينمي فيهم الدافعية وفي ذلك تطبيق لنظرية القيادة التحويلية حيث أن أحد ركائزها أن يسعى القائد التحويلي إلى تعزيز الدافعية ونشرها بين جميع الأعضاء. (الهاللي الشربيني، ٢٠٠٦: ١٤٥).

وفي المرتبة الأخيرة يبدي إهتماماً شخصياً بالطلاب ذات مستوى الأداء المنخفض للإرتقاء بمستواهم وذلك بنسبة 58.84% وهذا من ضمن مسؤوليات المشرف الأكاديمي تجاه المشرف عليهم وهو أن يقوم بمساعدة المشرف عليهم وفقاً لمستواهم المهني وبأسلوب تدريجي للوصول بهم إلى أقصى درجات النمو المهني (ماجدي عاطف وآخرون، ٢٠١٠: ٥٩)، كما أن هذا يتفق مع الإطار النظري الموجه

للدراية والذلي يشير إلى أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (الإعتبار الفردي) أن القائد يجب أن يعطي إهتماماً خاصاً بحاجات كل فرد لتطويره والإرتقاء بمستوى أدائه (بروس أفوليو، ٢٠٠٣: ٧٦).

وهذا الجدول يشير إلى أن سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (الإعتبار الفردي) متوفرة لدى المشرفين الأكاديميين الذين يقومون بالإشراف على طلاب التدريب الميداني بقسم الخدمة الإجتماعية -كلية الآداب- جامعة صنعاء وذلك بنسبة 73.4% وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (عفاف حسن ومحمود عابد، ٢٠١٥) والتي أظهرت أن سلوكيات القيادة التحويلية والخاصة بالإعتبار الفردي متوفرة لدى القيادات الإدارية العاملة في الشركات العامة لمنتجات الألبان في أبو غريب ببغداد.

خامساً: الإجابة على التساؤل الرابع للدراسة والذي مؤداه ما مدى توفر خصائص وسمات القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإستثارة الفكرية) وتأثيرها الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟

ويتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال عرض وتحليل النتائج كما يلي:

جدول رقم (٩) يوضح سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (بالإستثارة الفكرية) ن=١٦٢

م	العبارات	نعم		لا		المجموع المرجح	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	الاتجاه	الترتيب
		العدد	النسبة	العدد	النسبة						
		العدد	النسبة	العدد	النسبة						
١	يشجعنا دائماً على التغيير نحو الأفضل.	89	56	17	10.5	396	2.44	0.678	81.47%	نعم	1
		54.9	34.6								
2	يؤكد على ضرورة ممارسة مهارات جديدة لإنجاز العمل المهني.	81	67	14	8.6	391	2.41	0.646	80.44%	نعم	2
		50.0	41.4								
3	يشجعنا على تقديم مقترحات لتحقيق أهداف التدريب ويأخذها بعين الاعتبار.	56	68	38	23.5	342	2.11	0.756	70.36%	الى حد ما	8
		34.6	42.0								
4	يعزز فينا التغيير في أساليب العمل بما يتناسب مع متطلبات العصر.	55	64	43	26.5	336	2.07	0.777	69.13%	الى حد ما	9
		34.0	39.5								
5	يحثنا على صياغة خطة مشتركة للتدريب الميداني نعمل سوياً على تنفيذها.	93	48	21	13.0	396	2.44	0.714	81.47%	نعم	١ مكرر
		57.4	29.6								
6	يحفزنا على اقتراح حلول جديدة لمشكلات التدريب التي تواجهنا.	69	61	32	19.8	361	2.23	0.758	74.27%	الى حد ما	6
		42.6	37.7								
7	نعلمنا النظر إلى الصعوبات على أنها مشكلات تحتاج إلى حل.	75	64	23	14.2	376	2.32	0.711	77.36%	الى حد ما	4
		46.3	39.5								
8	يحثنا على ضرورة مواجهة الصعوبات التي تحول دون تحقيق التغيير المنشود.	62	71	29	17.9	357	2.20	0.724	73.45%	الى حد ما	7
		38.3	43.8								
9	يشجعنا على التعبير عن أفكارنا حتى ولو اختلفت معه.	68	67	27	16.7	365	2.25	0.725	75.10%	الى حد ما	5
		42.0	41.4								

3	نعم	79.42%	0.715	2.38	386	22	56	84	يبحثنا على تقديم أفكار جديدة لتطوير برامجنا في التدريب الميداني.	10
						13.6	34.6	51.9		
						266	622	732	الإجمالي	
						164.20	383.95	451.85		

يوضح الجدول السابق سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الاستشارة الفكرية) وجاء في الترتيب الأول أن المشرف الأكاديمي يشجع طلاب التدريب على التغيير نحو الأفضل وذلك بنسبة 81.47% وتساوت معها في النسبة أن المشرف الأكاديمي يبحث الطلاب على صياغة خطة مشتركة للتدريب الميداني يعملون سوياً على تنفيذها وفي هذا تطبيق لأحد مبادئ خدمة الجماعة وهو مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير وأيضاً يوضح مدى جدية المشرف الأكاديمي في إستشارة أفكار الطلاب في وضع خطة للتدريب الميداني نابعة من الطلاب أنفسهم على الرغم من انه من المتعارف عليه أن خطة التدريب محددة سلفاً من قبل الكلية وهذا يدل على حرص المشرف على إستشارة الطلاب على وضع خطة تتوافق مع قدراتهم في ضوء الخطة العامة للتدريب الميداني فيقبل الطلاب على تنفيذها لأنها نابعة منهم، وفي ذلك أيضاً تطبيق لنظرية المسار والهدف والتي ترى أن القائد لا بد أن يأخذ بآراء المرؤوسين واقتراحاتهم (ماهر محمد، ٢٠٠٤: ٤٩)، أما تشجيع المشرف للطلاب على التغيير نحو الأفضل هذا يدل على أن المشرف الأكاديمي يبحث دائماً عن الأفضل المتميز الذي يجعل الطلاب دائماً متميزين في أدائهم وممارستهم المهنية، كما أن في ذلك تطبيق لنظرية القيادة التحويلية حيث أن أحد ركائزها هو ضرورة إحداث تغييرات منتظمة لأن مثل هذه التغييرات تساعد المؤسسات على أن تؤدي عملها بكفاءة وفاعلية وتضمن دعمها وتمييزها (الهالي الشريبي، ٢٠٠٦: ١٤٥).

يلي ذلك في الترتيب الثاني يؤكد على ضرورة ممارسة مهارات جديدة لإنجاز العمل المهني وذلك بنسبة 80.44% وبذلك يستثير المشرف الطلاب للبحث والقراءة والإطلاع وللتعلم الذاتي لممارسة مهارات جديدة تعمل على تحقيق الخطة التي تم وضعها سلفاً من قبلهم وهذا يؤكد على ما جاء بالمرتبة الثالثة بالبعد الخاص بـ (الإعتراف الفردي) حيث أن المشرف يبحث الطلاب على التعلم الذاتي للإرتقاء بمستواهم المهني، كما أن هذا يتفق أيضاً مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية حيث أشار إلى أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (الإستشارة الفكرية) أن يعمل القائد على دعم النماذج الجديدة والخلاقة لأداء العمل (Gillespie & Manne, 2004: 588) وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (عبدالمحسن بن عبدالله، ٢٠١١) والتي توصلت إلى أن القيادات بقيادة حرس الحدود كقادة تحويليين بمنطقة مكة المكرمة تشجع المرؤوسين على ابتكار مهارات وطرق جديدة في الأداء.

وجاء في المرتبة الثالثة بحثنا على تقديم أفكار جديدة لتطوير برامجنا في التدريب الميداني وذلك بنسبة 79.42% وهذا يؤكد العبارات السابقة ويؤكد أيضاً على حرص المشرف على عدم الإكتفاء فقط بتنفيذ الخطة المقدمة من قبل الكلية ولكن يحاول إستثارة أفكار وقدرات الطلاب ما يحقق أقصى نمو مهني لهم، كما أن هذا يتفق أيضاً مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية حيث أشار إلى أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (الإستثارة الفكرية) أن يعمل القائد التحويلي على إستثارة المرؤوسين لإبتكار أفكار جديدة والعمل على تنفيذها (Gillespie & Manne, 2004: 588) وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (أحمد محمد، ٢٠١٣) والتي توصلت إلى أن القائد التحويلي يدعم تطبيق الأفكار الجديدة في العمل.

وبالمرتبة الأخيرة يعزز فينا التغيير في أساليب العمل بما يتناسب مع متطلبات العصر وذلك بنسبة 69.13% وفي هذا يطبق المشرف الأكاديمي المهارة في استخدام واقع الزمن الحاضر والتي تشير إلى أن الزمن الحاضر هو الزمن الرئيسي الذي يساعد فيه الأخصائي الجماعة وأعضائها لتحقيق أغراضهم (محمد بهاء الدين وناظك عيسى، ٢٠١١: ٢٥٤) وفي ذلك أيضاً تطبيق لمبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير وبذلك يساعد المشرف الطلاب وتمكينهم من البحث عن الوسائل اللازمة لتنفيذ خطة التدريب الميداني التي تم وضعها كما جاء ذلك في الترتيب الأول على أن تتناسب هذه الوسائل مع التغييرات والتطورات المستمرة التي تحدث في المجتمع، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (أحمد محمد، ٢٠١٣) والتي توصلت إلى أن القائد التحويلي يسعى دائماً لتطوير بيئة العمل لتلائم مع متطلبات التغيير والتطوير، كما أن في ذلك أيضاً تطبيق لنظرية القيادة التحويلية التي يعد أحد ركائز التغييرات المنتظمة وذلك لمساعدة المؤسسات على القيام بأعمالها بكفاءة وفاعلية (الهلالي الشريبي، ٢٠٠٦: ١٤٥).

وهذا الجدول يشير إلى أن سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (الإستثارة الفكرية) متوفرة لدى المشرفين الأكاديميين الذين يقومون بالإشراف على طلاب التدريب الميداني بقسم الخدمة الإجتماعية -كلية الآداب- جامعة صنعاء وذلك بنسبة 76.2% وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (خلود فواز، ٢٠١٣) والتي أشارت إلى أن سلوكيات القيادة التحويلية والخاصة بـ (الإستثارة الفكرية) متوفرة لدى القادة التحويليين بالمدارس الخاصة في عمان العاصمة.

سادساً : الإجابة على التساؤل الخامس للدراسة والذي مؤداه ما مدى توفر خصائص وسمات القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (التمكين) وتأثيرها الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني؟

ويتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال عرض وتحليل النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٠) يوضح سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (التمكين) ن=١٦٢

م	العبارات	نعم			لا		
		العدد	النسبة	إلى حد ما	العدد	النسبة	
1	يترك لنا الحرية للممارسة المهنية في ضوء المهام المحددة.	76	79.00%	2.37	16	9.9	
		46.9		0.658	384		
2	يشجعنا على تحمل مسؤولية تنفيذ خطة التدريب الميداني.	105	86.41%	2.59	9	5.6	
		64.8		0.596	420		
3	يحفزنا على العمل التعاوني لتحقيق المساعدة المتبادلة بيننا.	86	80.65%	2.42	18	11.1	
		53.1		0.685	392		
4	يشجعنا على تحمل مسؤولية قراراتنا مع العملاء داخل المؤسسة.	81	78.18%	2.35	25	15.4	
		50.0		0.734	380		
5	يؤكد على ضرورة فهمنا لأهداف المؤسسة وممارسة العمل المهني في ضوءها.	105	86.00%	2.58	11	6.8	
		64.8		0.618	418		
6	يتيح لنا الإتصال المباشر مع الجماعات والمساهمة في حل مشكلاتهم.	79	76.54%	2.30	31	19.1	
		48.8		0.771	372		
7	يشرح لنا أهداف الممارسة المهنية تاركاً لنا الفرصة لتحديد الوسائل اللازمة لتحقيقها.	68	73.66%	2.21	34	21.0	
		42.0		0.768	358		
8	يفوض لنا بعض الصلاحيات بما يمكننا من أدائنا المهني بفاعلية.	75	76.74%	2.30	26	16.0	
		46.3		0.732	373		
9	يساعدنا على ربط الجوانب النظرية بالتطبيق خلال الممارسة المهنية.	88	81.06%	2.43	18	11.1	
		54.3		0.686	394		
10	يتيح لنا مواجهة المشكلات ولا يتدخل إلا إذا عجزت قدراتنا.	72	75.10%	2.25	31	19.1	
		44.4		0.758	365		
الإجمالي		835	79.3%	23.80	219	135.19	
		515.43		7.005	3856		

يوضح الجدول السابق سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (التمكين) وجاء في الترتيب الأول أن المشرف الأكاديمي يشجع طلاب التدريب على تحمل مسؤولية تنفيذ خطة التدريب الميداني وذلك بنسبة 86.41% وهذا يوضح مدى حرص المشرف الأكاديمي على إعطاء الثقة في الطلاب لتحمل مسؤولية تنفيذ خطة التدريب الميداني التي تم وضعها سلفاً وهذا مرتبط بما جاء

سابقاً في بعد (الإستثارة الفكرية) حيث أن المشرف يحرص على استثارتهم بتقديم أفكار جديدة وممارسة مهارات جديدة لإنجاز العمل المهني وبذلك يعطيهم الثقة في أنفسهم ويمكنهم من القيام بأدوارهم لتنفيذ الخطة الموضوعية، كما أن هذا يتفق مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية حيث أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (التمكين) أن القائد الفعال يشجع التابعين على تحمل المسؤولية (محمد سرحان، ٢٠٠٩: ٢٩١)، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (حافظ عبدالكريم، ٢٠١٢) والتي توصلت إلى أن القائد التحويلي يشجع العاملين في شركات التأمين الأردنية على تحمل المسؤولية.

يلي ذلك في المرتبة الثانية يؤكد على ضرورة فهمنا لأهداف المؤسسة وممارسة العمل المهني في ضوءها وذلك بنسبة 86% وفي ذلك يقوم المشرف الأكاديمي بتطبيق المهارة في استخدام وظيفة المؤسسة حيث أن الجماعة طبقاً لهذه المهارة يجب أن تتفهم وتتقبل وظيفة المؤسسة وتلتزم بها وأن تكون أغراضها متمشية مع أغراض المؤسسة (محمد بهاء الدين وناظك عيسى، ٢٠١١: ٢٤٩) وفي هذه العبارة يؤكد المشرف الأكاديمي على ممارسة الطلاب للعمل المهني في ضوء أهداف المؤسسة التي يتم التدريب فيها.

وظهر في المرتبة الثالثة يساعدنا على ربط الجوانب النظرية بالتطبيق خلال الممارسة المهنية وذلك بنسبة 81.06% وبذلك يمكن المشرف الطلاب من الربط بين ما تم دراسته نظرياً وتوظيفه في الواقع الميداني خلال الممارسة المهنية حتى لا يشعر الطلاب بوجود فجوة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي وهذا يعد أحد أهداف التدريب الميداني حيث من ضمن أهدافه تطبيق المفاهيم والمعارف النظرية بصورة تطبيقية مباشرة في بيئة العمل (محمد سيد فهمي، ٢٠١٢: ٨).

وبالمرتبة الأخيرة يشرح لنا أهداف الممارسة المهنية تاركاً لنا الفرصة لتحديد الوسائل اللازمة لتحقيقها وذلك بنسبة 73.66% وفي ذلك يقوم المشرف بتطبيق مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير حيث يترك للطلاب الفرصة للبحث عن الوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف من خلال الوسائل المتاحة في المجتمع وهذا يتفق مع مبدأ استغلال الموارد المتاحة سواء كانت في الجماعة أو في المجتمع أو في المؤسسة التي يتدربون فيها، كما أن هذا يتفق مع الإطار النظري المتعلق بأبعاد القيادة التحويلية حيث أشار إلى أنه من سمات وخصائص القيادة التحويلية، والخاصة بـ (التمكين) أن القائد الفعال يعطي للتابعين الاستقلالية في التنفيذ (محمد سرحان، ٢٠٠٩: ٢٩١) وفي هذا أيضاً استخدام لنظرية المسار والهدف والتي ترى أنه يجب على القائد التحويلي أن يعطي ثقة عالية بمرؤوسيه في تحقيق الأهداف (محمود العميان، ٢٠٠٥: ٢٧٤).

وهذا الجدول يشير إلى أن سمات وخصائص القيادة التحويلية والخاصة بـ (التمكين) متوفرة لدى المشرفين الأكاديميين الذين يقومون بالإشراف على طلاب التدريب الميداني بقسم الخدمة الإجتماعية - كلية الآداب- جامعة صنعاء وذلك بنسبة 79.3% وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (حافظ عبدالكريم، ٢٠١٢) والتي أشارت أن سلوكيات القيادة التحويلية المتعلقة بـ (التمكين) متوفرة لدى القادة التحويليين في شركات التأمين الأردنية.

جدول رقم (١١) يوضح العلاقة بين سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والفرقة الدراسية

ن=١٦٢

م	الأبعاد	الفرقة الثالثة		الفرقة الرابعة		قيمة (ت) المحسوبة (0.05)	دالة إحصائياً
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بالجاذبية (التأثير المثالي)	2.64	0.30	2.42	0.39	4.032	دالة إحصائياً
2	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية)	2.40	0.38	2.22	0.45	2.769	دالة إحصائياً
3	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإعتبار الفردي)	2.30	0.34	2.08	0.39	3.922	دالة إحصائياً
4	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (بالاستثارة الفكرية)	2.41	0.41	2.14	0.44	4.000	دالة إحصائياً
5	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (التمكين)	2.44	0.36	2.30	0.41	2.286	دالة إحصائياً
	الأبعاد ككل	2.44	0.32	2.23	0.38	3.776	دالة إحصائياً

* قيمة ت الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (158)=(1.96).

* دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

يوضح الجدول السابق وجود علاقة عكسية بين سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والمتمثلة في (الجاذبية(التأثير المثالي)- الدافعية الإلهامية- الإعتبار الفردي- الإستثارة الفكرية- التمكين) والفرقة الدراسية (ثالثة- رابعة) أي انه كلما زاد الطالب في المستوى الدراسي كلما انخفضت سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي عند الطالب، واتضح ذلك من خلال أن المتوسطات الحسابية لعينة الفرقة الرابعة اقل من المتوسطات الحسابية لعينة الفرقة الثالثة في جميع المحاور، وقد يرجع ذلك إلى أن المشرف الأكاديمي يرى أن الطلاب في الفرقة الرابعة قد اكتسبوا خبرات في الفرق السابقة وأصبحوا قادرين على الإعتماد على أنفسهم وبذلك يقل تدخله معهم.

جدول رقم (١٢) يوضح العلاقة بين سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والحالة الدراسية

ن=١٦٢

م	الأبعاد	مستجد ن = 156		باقي ن = 6		مستوى الدلالة عند مستوى (0.05)
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
1	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بالجاذبية (التأثير المثالي)	0.36	2.53	0.38	2.65	-0.773
2	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية)	0.42	2.32	0.56	2.32	0.011
3	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإعتبار الفردي)	0.38	2.20	0.34	2.33	-0.864
4	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (بالاستثارة الفكرية)	0.44	2.28	0.55	2.43	-0.823
5	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (التمكين)	0.39	2.38	0.30	2.40	-0.126
	الأبعاد ككل	0.36	2.34	0.40	2.43	-0.563

* قيمة ت الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (158)=(1.96).

* غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة بين سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والمتمثلة في (الجاذبية (التأثير المثالي) -الدافعية الإلهامية -الاعتبار الفردي -الاستثارة الفكرية -التمكين) والحالة الدراسية للطالب (مستجد - باقي) وقد يرجع ذلك إلى أن الطلاب الراسبين في أغلب الأحيان ليس لديهم تدريب وإذا كان لديهم تدريب فيكون عددهم ضئيل إذا ما قورن بالطلاب المستجدين.

جدول رقم (١٣) يوضح العلاقة بين سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي وتقديرات السنة السابقة ن=١٦٢

م	الأبعاد	مقبول ن = 7		جيد ن = 61		جيد جدا ن = 87		امتياز ن = 7	
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي						
1	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بالجاببية (التأثير المثالي)	0.41	2.61	0.33	2.58	0.38	2.50	0.25	2.64
2	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية)	0.50	2.44	0.41	2.36	0.43	2.27	0.35	2.44
3	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإعتبار الفردي)	0.44	2.29	0.35	2.22	0.40	2.18	0.29	2.27
4	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الاستثارة الفكرية)	0.53	2.36	0.40	2.33	0.47	2.25	0.28	2.34
5	سمات وخصائص القيادة التحويلية للمشرف الأكاديمي والخاصة بـ (التمكين)	0.53	2.43	0.35	2.42	0.41	2.34	0.27	2.41
	الأبعاد ككل	0.47	2.43	0.32	2.38	0.38	2.31	0.38	2.31

* قيمة ف الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (3.158)=(2.67) تقريبا.

* غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

يوضح الجدول السابق عدم وجود علاقة بين سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والمتمثلة في (الجاببية (التأثير المثالي) -الدافعية الإلهامية -الاعتبار الفردي -الاستثارة الفكرية - التمكين) وتقدير السنة الدراسية السابقة للطالب حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة في كل محور وفي الدرجة الكلية للمحاور أقل من قيمة (ف) الجدولية البالغة (2.67)، وهذا يوضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً في سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي مع تقدير الطالب للعام السابق وهذا يدل على أن المشرف الأكاديمي يتعامل مع كل الطلاب بطريقة واحدة دون النظر إلى إعتبار تقدير السنوات السابقة.

جدول رقم (١٤) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الأهمية لأبعاد القيادة التحويلية ن=١٦٢

م	أبعاد القيادة التحويلية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
١	الجاذبية (التأثير المثالي)	2.54	0.36	1	مرتفع
٢	الدافعية الإلهامية	2.32	0.42	3	متوسط
٣	الاعتبار الفردي	2.20	0.38	5	متوسط
٤	الاستثارة الفكرية	2.29	0.44	4	متوسط
٥	التمكين	2.38	0.39	2	مرتفع
	الأبعاد ككل	2.35	0.36		مرتفع

يتضح من الجدول السابق أن سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والمتمثلة في (الجاذبية (التأثير المثالي)- الدافعية الإلهامية- الإعتبار الفردي- الإستثارة الفكرية- التمكين) بقسم الخدمة الإجتماعية- كلية الآداب- جامعة صنعاء متوفرة وبدرجة مرتفعة حيث أن إجمالي الوسط الحسابي للأبعاد ككل (2.35)* وهذا يتفق مع دراسة (John, 2008) ودراسة (حافظ عبدالكريم ٢٠١٢) والذين أشاروا إلى أن سمات وخصائص القيادة التحويلية متوفرة لدى القادة التحويليين بدرجة مرتفعة.

وكلما توفرت سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرفين الأكاديميين كلما أدى ذلك إلى نمو الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.

تاسعاً: النتائج العامة للدراسة Result of the general study

من خلال نتائج الدراسة الميدانية يمكن تحديد النتائج العامة للدراسة الحالية فيما يلي:
أولاً: خصائص عينة الدراسة

- ١- أشارت نتائج الدراسة أن أغلب الطلاب بقسم الخدمة الإجتماعية -كلية الآداب- جامعة صنعاء من الإناث حيث مثلت نسبتهن 88.3% بينما كانت نسبة الذكور 11.7%.
- ٢- أوضحت نتائج الدراسة أن أغلب الطلاب بقسم الخدمة الإجتماعية -كلية الآداب- جامعة صنعاء بالفرقة الثالثة حيث مثلت نسبتهم 54.9% مقابل 45.1% بالفرقة الرابعة.
- ٣- أشارت نتائج الدراسة أن نسبة 96.3% من الطلاب بقسم الخدمة الإجتماعية- كلية الآداب- جامعة صنعاء مستجدون بينما كانت نسبة الباقيون 3.7%.

* الوسط الحسابي من ١-١.٦٧ منخفض.

ومن ١.٦٨-٢.٣٣ متوسط.

وفوق ٢.٣٣ مرتفع.

٤- بينت نتائج الدراسة أن تقديرات الطلاب في السنوات السابقة كانت كالتالي:

- نسبة 53.7% من الطلاب حاصلين على تقدير جيد جداً في السنة السابقة.
- نسبة 37.7% من الطلاب حاصلين على تقدير جيد في السنة السابقة.
- نسبة 4.3% من الطلاب حاصلين على تقدير إمتياز في السنة السابقة.
- نسبة 4.3% من الطلاب حاصلين على تقدير مقبول في السنة السابقة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بسمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني

١- سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بالجادبية (التأثير المثالي) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.

أوضحت نتائج الدراسة أن أهم هذه السمات هي (أن المشرف الأكاديمي يحث الطلاب على ضرورة إحترام الآخرين عند العمل معهم- أن المشرف الأكاديمي يحث الطلاب على ضرورة الفخر بالإنتماء لمهنة الخدمة الإجتماعية- أن المشرف الأكاديمي يحث الطلاب على ضرورة الولاء لمهنة الخدمة الإجتماعية) وقد أشار بذلك الجدول رقم (٦).

٢- سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الدافعية الإلهامية) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.

أظهرت نتائج الدراسة أن أهم هذه السمات هي (أن المشرف الأكاديمي يشجع الطلاب على العمل كفريق أثناء تنفيذ خطة التدريب الميداني- أن المشرف الأكاديمي يثير في الطلاب روح المنافسة بما يحقق معدلات أداء عالية- أن المشرف الأكاديمي يحفز الطلاب لتحسين أدائهم في الممارسة المهنية) وذلك وفقاً لنتائج الجدول رقم (٧).

٣- سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإعتبار الفردي) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.

توصلت نتائج الدراسة أن أهم هذه السمات هي (أن المشرف الأكاديمي يساعد الطالب على إكتساب المعارف والمهارات الفنية المرتبطة بالممارسة المهنية - أن المشرف الأكاديمي يشرح للطالب متطلبات دوره المهني في العمل الميداني- أن المشرف الأكاديمي يحث الطالب على التعلم الذاتي للإرتقاء بمستواه المهني) وهذا ما أوضحه الجدول رقم (٨).

٤- سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (الإستثارة الفكرية) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.

أشارت نتائج الدراسة أن أهم هذه السمات هي (أن المشرف الأكاديمي يشجع الطلاب دائماً على التغيير نحو الأفضل- أن المشرف الأكاديمي يحث الطلاب على صياغة خطة مشتركة للتدريب الميداني يعملون سوياً على تنفيذها- أن المشرف الأكاديمي يؤكد على ضرورة ممارسة مهارات جديدة لإنجاز العمل المهني- أن المشرف الأكاديمي يحث الطلاب على تقديم أفكار جديدة لتطوير البرامج في التدريب الميداني) كما أشار بذلك نتائج الجدول رقم (٩).

٥- سمات وخصائص القيادة التحويلية لدى المشرف الأكاديمي والخاصة بـ (التمكين) وتأثيرها على الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني.

بينت نتائج الدراسة أن أهم هذه السمات هي (أن المشرف الأكاديمي يشجع الطلاب على تحمل مسؤولية تنفيذ خطة التدريب الميداني - أن المشرف الأكاديمي يؤكد على ضرورة فهم الطلاب لأهداف المؤسسة وممارسة العمل المهني في ضوءها- أن المشرف الأكاديمي يساعد الطلاب على ربط الجوانب النظرية بالتطبيق خلال الممارسة المهنية) وذلك وفقاً لنتائج الجدول رقم (١٠).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالعلاقة بين سمات وخصائص القيادة التحويلية ومتغيرات الدراسة:

١- أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين سمات وخصائص القيادة التحويلية والمتمثلة في (الجاذبية (التأثير المثالي)- الدافعية الإلهامية- الإعتبار الفردي- الإستثارة الفكرية- التمكين) والفرقة الدراسية (الثالثة-الرابعة).

٢- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة بين سمات وخصائص القيادة التحويلية والمتمثلة في (الجاذبية (التأثير المثالي)- الدافعية الإلهامية- الإعتبار الفردي- الإستثارة الفكرية- التمكين) والحالة الدراسية للطالب (مستجد- باقي).

٣- أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين سمات وخصائص القيادة التحويلية والمتمثلة في (الجاذبية (التأثير المثالي)- الدافعية الإلهامية- الإعتبار الفردي- الإستثارة الفكرية- التمكين) وتقدير السنة الدراسية السابقة للطالب (مقبول- جيد - جيد جداً- إمتياز)

رابعاً: النتائج المتعلقة بترتيب أبعاد القيادة الفرعية وفقاً لنتائج الدراسة الميدانية:

أوضحت نتائج الدراسة أن أولى أبعاد القيادة التحويلية لدى المشرفين الأكاديميين بقسم الخدمة الإجتماعية - كلية الآداب- جامعة صنعاء هي الجاذبية (التأثير المثالي) يليها في الترتيب الثاني بعد (التمكين) وفي الترتيب

الثالث بعد (الدافعية الإلهامية) ثم في الترتيب الرابع بعد (الإستشارة الفكرية) وفي الترتيب الأخير بعد (الإعتبار الفردي)

عاشراً: توصيات الدراسة Study Recommendations

- ١- التركيز في الإشراف الأكاديمي على أساليب القيادة التحويلية لما لها من أهمية في تنظيم العمل وزيادة الدافعية والتحفيز لدى المرؤوسين ورفع مستوى الأداء لديهم* ، كما أنها تساعد في إكساب المشرف عليهم المعارف والمهارات الفنية المرتبطة بمجال الممارسة المهنية** .
- ٢- العمل على إكساب مشرفي التدريب الميداني مهارات القيادة التحويلية لتصبح جزءاً من سلوكياتهم الإشرافية حيث أنها تساعد على تطوير العملية الإشرافية بعيداً عن الأنماط التقليدية في الإشراف.
- ٣- على الجهات المشرفة على التدريب الميداني في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية تطبيق ممارسة القيادة التحويلية في الإشراف الأكاديمي على التدريب الميداني وإتخاذ الإجراءات التي تعمل على تفعيلها.
- ٤- تنمية وعي المشرفين الأكاديميين في الخدمة الاجتماعية بأهمية ممارسة القيادة التحويلية من خلال الندوات والمحاضرات وورش العمل المختلفة التي توضح فاعليتها في تطوير العمل الإشرافي.
- ٥- إجراء مزيد من الدراسات والبحوث حول فاعلية القيادة التحويلية في مجال التدريب والإشراف الأكاديمي.
- ٦- العمل على دمج مهارات القيادة التحويلية ضمن برنامج التدريب على المهارات في الخدمة الاجتماعية.

* انظر الإطار النظري ص ١١-١٢.

** انظر الجدول رقم (٨) ص ٣١.

المراجع

- ١- إبراهيم بيومي مرعي وماجدي عاطف محفوظ: النماذج والنظريات والمهارات الإشرافية في خدمة الجماعة، المملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة ابن رشد، ٢٠٠١.
- ٢- أحمد صادق محمد الرقيب: علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، ٢٠١٠.
- ٣- أحمد عبده فيلية: معجم مصطلحات التربية لفظاً وإصطلاحاً، القاهرة، دار الوفاء، ٢٠٠٤.
- ٤- أحمد محمد بدح: القيادة التحويلية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى عمداء كليات المجتمع الخاصة في الأردن، بحث منشور في المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات المتحدة، العدد (٣٤)، ٢٠١٣.
- ٥- أحمد محمد غنيم: مداخل إدارية معاصرة لتحديث المنظمات، المنصورة، المكتبة العصرية، ٢٠٠٥.
- ٦- أحمد مصطفى خاطر: التنمية الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٢.
- ٧- إياد حماد: أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي، بحث منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٢٧)، العدد (الرابع)، ٢٠١١.
- ٨- إيمان أحمد أبورية: الإحتياجات التدريبية لملف تدريب مادة الزيارات الميدانية، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ج ٢، العدد (٢١)، ٢٠٠٦.
- ٩- بروس أفوليو: تنمية القيادة بناء القوى الحيوية، ترجمة عبدالحكيم الحزامي، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.
- ١٠- حافظ عبدالكريم الغزالي: أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٢.
- ١١- خلود فواز الزغبى: درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٣.
- ١٢- راوية محمد: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، القاهرة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ٢٠٠١.

- ١٣-رشاد أحمد عبداللطيف: سجل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٦.
- ١٤-سالم سعيد القحطاني: القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادة العالمي، الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر، ٢٠٠١.
- ١٥-سعيد بن محمد الغامدي: القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١١.
- ١٦-سمر محمد حسني: آليات تحقيق فاعلية التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٢٠١١.
- ١٧-سناء محمد عيسى: دور القيادة التحويلية في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، ٢٠٠٨.
- ١٨-السيد عبدالحميد عطية: طريقة العمل مع الجماعات (الممارسة- الإتجاهات- النظرية- عمليات الإشراف والتقييم)، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨.
- ١٩-شريف محمد سليمان الشيخ علي: متطلبات المشرف الأكاديمي كنموذج للإقتداء وجودة الممارسة المهنية لخدمة الجماعة، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ج٤، ٢٠٠٩.
- ٢٠-عادل مشرف محمد مشرف وزغلول عباس حسنين: استخدام الأساليب المهنية عند تحليل المواقف والتقارير في طريقة خدمة الجماعة، بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الأول، ٢٠٠١.
- ٢١-عاشور أحمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٥.
- ٢٢-عبدالرحمن صوفي عثمان: دراسة تقويمية لدور مشرفي التدريب الميداني في تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الحادي عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثاني، ١٩٩٨.
- ٢٣-عبدالمحسن بن عبدالله بن علي الغامدي: القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١١.
- ٢٤-عبدالمحسن بن محمد السميح: دراسات في الإدارة الجامعية، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠١٠.

- ٢٥- عفاف حسن هادي الساعاتي ومحمود عابد حسن: أثر سمات القيادة التحويلية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة، بحث منشور في مجلة جامعة بابل للعلوم المصرفية والتطبيقية، العدد (٣)، مجلد (٢٣)، ٢٠١٥.
- ٢٦- ماجدة السيد عبده وحزامة جودت: وقفة مع الخدمة الإجتماعية، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠١.
- ٢٧- ماجدي عاطف محفوظ وآخرون: المهارات التطبيقية للإشراف في العمل مع الجماعات، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٨.
- ٢٨- ماجدي عاطف محفوظ وآخرون: المهارات التطبيقية للإشراف في العمل مع الجماعات، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠١٠.
- ٢٩- ماجدي عاطف محفوظ: المهارات التطبيقية للإشراف في العمل مع الجماعات، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٨.
- ٣٠- ماهر أبو المعاطي علي: دليل التدريب الميداني، الكتاب الثالث، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠١٢.
- ٣١- ماهر محمد صالح حسن: القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، إربد، دار الكندي، ٢٠٠٤.
- ٣٢- محمد البدوي الصافي: المهارات المهنية للأخصائي الإجتماعي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١١.
- ٣٣- محمد الظريف سعد ومحمد كامل الشرفاوي: مهارات وتطبيقات في خدمة الجماعة " القياس والإشراف"، القاهرة، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١١.
- ٣٤- محمد الظريف سعد ونصيف فهمي منقريوس: المهارات الإشرافية وتطبيقاتها في العمل مع الجماعات، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٧.
- ٣٥- محمد بهاء الدين بدر الدين وناظك عيسى: أسس ومجالات العمل مع الجماعات، القاهرة، نور الإيمان، ٢٠١١.
- ٣٦- محمد حسان سعد: التربية العملية بين النظرية والتطبيق، ط١، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر، ٢٠٠٠.
- ٣٧- محمد سرحان المخلافي: القيادة الفاعلة وإدارة التغيير، ط١، الكويت، دار فلاح للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩.
- ٣٨- محمد سيد فهمي والسيد عبدالحميد عطية: طريقة العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٣.

- ٣٩- محمد سيد فهمي: التدريب العملي والزيارات الميدانية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٢.
- ٤٠- محمد عبدالرشيد علي: إدارة المنظمات والسلوك التنظيمي، صنعاء، وزارة الثقافة، ٢٠٠٥.
- ٤١- محمد عبدالمقصود محمد: القيادة الإدارية، عمان، مكتبة المجتمع العربي، ٢٠٠٦.
- ٤٢- محمد قاسم القربوني: السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة)، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.
- ٤٣- محمود العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٣، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥.
- ٤٤- محمود عبدالرحمن الشنطي: أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية، بحث منشور في المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (١٢)، العدد (١)، ٢٠١٦.
- ٤٥- مدحت محمد أبو النصر: البرمجة اللغوية العصبية، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٦.
- ٤٦- نبيل إبراهيم أحمد وآخرون: الإتصال في الخدمة الإجتماعية، القاهرة، نور الإيمان، ٢٠١٢.
- ٤٧- نبيهة محمدين سعود الرشيد: دور التدريب الميداني في زيادة فهم الطالبات لبعض عمليات المساعدة المهنية في الخدمة الإجتماعية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ج٤، ٢٠٠٩.
- ٤٨- نصيف فهمي منقريوس وماهر أبو المعاطي علي: مهارات الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية (أسس نظرية- حالات تطبيقية)، ط١، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٠.
- ٤٩- نصيف فهمي منقريوس ومحمد الظريف سعد: المهارات التطبيقية للإشراف في العمل مع الجماعات، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠١٠.
- ٥٠- نظيمة احمد محمود سرحان: الخدمة الإجتماعية المعاصرة، ط١، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٦.
- ٥١- الهلالي الشريبي الهلالي: إدارة المؤسسات التعليمية في القرن الحادي والعشرين، المنصورة، المكتبة المصرية، ٢٠٠٦.
- ٥٢- وفاء محمد فضلي: تطوير التدريب الميداني لطلاب الخدمة الإجتماعية، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ج٢، العدد (١٥)، ٢٠٠٣.

53- Ann Clark, t: An exploration of combined distance supervision experiences, Oregon state university, 2004.

- 54- Archbold, R: the perception of leadership style, Effect on the work environment, unpublished phd, Dissertation, Nova southeast tern, university, 2003.
- 55- Avolio, j & Bass, S: Impact of transformational leadership on follower Development and performance, Afield Experiment, Academy of management journal, vol(45), N(4), 2002.
- 56- Brad Barkr, G: The process of Group supervision, Aground theory of masters students experiences, Idaho state university, 2003.
- 57- Charbonneau, D: influencetactics and perceptions of transformational leadership, the leadership & organization development journal, vol(25), No(7), 2004.
- 58- Clough Roger: The practice of Residential work, London, Macmillan press ltd, 2000.
- 59- Conger, M: Leadership Learning to share the vision organizational dynamics, winter vol(19), Issue (3), 2002.
- 60- Damron Rodriguez & others: Developing Geriatric, social work competencies for field education, journal Article, U.S.A, Howart press, journal of Gerona logical social work, vol (48), 2006.
- 61- Earl Babbile: the Basics of social Research, UK, wads worth, Thomson learning, 2003.
- 62- Gillespie, N & Mann, L: transformational leadership and shared values, the building blocks of trust, Journal of managerial psychology, vol(19), No(6), 2004.
- 63- Jack, M: leadership in the apparel manufacturing environment, An analysis in based on multifactor leadership questionnaire, unpublished phd, Dissertation, caplla university, 2007.
- 64- John, D: An analysis of the relationship between Job satisfaction, leadership and intent to leave within an engineering consulting firm, unpublished phd, Dissertation, capella university, 2008

- 65- Jon Pierce & others: Management and organization Behavior, Australia, south western, 2002.
- 66- Kadar, S: Acounseling Liason model of academic advising (Innovative practice), Journal of college counseling, v(4), 2001.
- 67- Krishnan, V.R: value systems of transformational leader, leadership & organization development Journal, vol(2), No(3), 2001.
- 68- Limsila & ogunlana: Linking personal competencies with Transformational style, Evidence from the construction Industry in Thailand, journal of construction in Developing countries, Vol(13), No(1),2008.
- 69- Murphy, L: transformational Leadership, Acascading chain Reaction, Journal of Nursing Management, vol(13), No(1), 2005
- 70- Pettigner, R: introduction management, 3rded, Palgrave, New york, 2000.
- 71- Wheelen, T & Hunger, D: strategic management and business policy, Eighth Ed, prentic Hall, New jersey, 2002.