

بحث بعنوان

متطلبات الارتقاء بجودة اداء قائد الجماعة الطلابية لتحقيق رؤية

مصر ٢٠٣٠

**Requirements for improving the quality of student
group leader's performance to achieve Egypt's Vision
2030**

أ.م.د/ منال عيد أحمد عبد الرحمن

أستاذ خدمة الجماعة المساعد

ورئيس قسم البحوث والتدريب والتجريب

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد

ملخص الدراسة:

تعتبر القيادة داخل الجماعة عنصر أساسي في نجاح أي فريق أو منظمة، حيث أن القائد المحور الذي يوجه ويوحد الفريق نحو تحقيق الأهداف المشتركة. يتميز القائد الفعال بقدرته على تحفيز أعضاء الفريق وتوجيههم نحو العمل الجماعي يعني تعزيز التعاون والتفاعل بين أعضاء الفريق ويتطلب ذلك بناء بيئة عمل إيجابية بين الأعضاء تمكن القائد تحقيق ذلك من خلال توفير الدعم والتوجيه وتشجيع الابتكار والتعلم المستمر لذلك تستهدف هذه الدراسة تحديد متطلبات الجودة المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠. وتحديد الصعوبات التي تواجه قائد الجماعة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠. التوصل إلى السبل الكفيلة للارتقاء بأداء قائد الجماعة في ضوء معايير الجودة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (٥٧) مفردة من اتحاد طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد بجميع الفرق الدراسية والذين قاموا بملء الاستمارة عن طريق تطبيق google forms.

وقد توصلت الدراسة إلى تحديد متطلبات جودة أداء قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ وتحديد الصعوبات التي تواجه قائد الجماعة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والتوصل إلى السبل الكفيلة للارتقاء بأداء قائد الجماعة في ضوء معايير الجودة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: الارتقاء – جودة الاداء – القيادة – رؤية مصر ٢٠٣٠

Study summary:

Leadership within the group is considered an essential element in the success of any team or organization, as the leader is the pivot who directs and unites the team towards achieving common goals. An effective leader is characterized by his ability to motivate team members and direct them towards teamwork. This means enhancing cooperation and interaction among team members. This requires building a positive work environment among members. The leader can achieve this by providing support and guidance and encouraging innovation and continuous learning. Therefore, this study aims to determine the quality requirements required in a leader. The group to achieve Egypt's Vision 2030. Identify the difficulties facing the group's leader in achieving Egypt's Vision 2030. Finding ways to improve the performance of the group's leader in light of quality standards to achieve Egypt's Vision 2030. This study relied on the descriptive approach and the study sample consisted of (57) individuals. From the Student Union of the Higher Institute of Social Service in Port Said in all academic groups who filled out the form on Google Forms through the application

This study achieved the following results: identifying the requirements required for the quality of the group leader's performance to achieve Egypt's Vision 2030, identifying the

difficulties facing the group leader in achieving Egypt's Vision 2030, and finding ways to improve the performance of the group leader in light of the quality standards to achieve Egypt's Vision 2030.

key words:

Advancement - Quality of Performance - Leadership - Egypt Vision 2030

أولاً: مدخل مشكلة الدراسة:

لقد بدأ اهتمام الفلاسفة والمفكرين في دراسة القيادة منذ أقدم العصور ولا يزال الاهتمام بها حتى عصرنا الحاضر. ولقد اختلف مفهوم القيادة باختلاف الزمان. ففي الثلاثينيات من القرن العشرين كان القائد هو الفرد الذي يقود جماعة من الناس ويسيطر على سلوكهم ويجبرهم على إنجاز عمل معين. وارتبطت فاعلية القيادة في تلك الحقبة على مدى قدرة القائد على السيطرة على الجماعة. ثم تطور مفهوم القيادة في الخمسينيات من القرن نفسه بسبب تأثر هذا المفهوم بنتائج أبحاث علم النفس وعلم الاجتماع، ليعني مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات والعمل بروح الفريق الواحد لتحقيق أهداف المنظمة. (المنقاش سارة بنت عبد الله، ٢٠١٠، ٢٧) والقيادة من الموضوعات التي حظيت باهتمامات عديدة في طريقة العمل مع الجماعات، ولقد تراوحت الاهتمامات بالقيادة من مختلف زواياه سواء كظاهرة اجتماعية أو كعملية سيكولوجية بكل ما تضمنه من ديناميات، وقد تعددت المحاولات الخاصة بوصف وتحديد القيادة والمهارات القيادية الخاصة بها وقد بدأت تلك المحاولات بأن قام البعض بجمع البيانات والمعلومات التي تساعد على الوقوف على بعض الصفات المميزة للقائد والتي مكنهم من التوصل إلى تعريف القيادة التي تتصف بهذه الصفات والمهارات التي يتمتع بها القائد. (أحمد، نبيل إبراهيم، ٢٠٠٣، ٣٥٧)

والقيادة تعتبر أساسية للنجاح في العمليات الاجتماعية، حيث تعمل على إدارة الفريق وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المرجوة. وتعزز القيادة الاجتماعية العمل الجماعي في الفريق ومن ثم تصبح المشاريع أكثر فعالية وتجعل النجاح متاحاً بشكل أكبر. وتساعد القيادة الفريق على تحمل المسؤولية والعمل بشكل جماعي، وتعزز الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق، كما تستطيع أن تحل مشاكل الكيفية التعامل مع النزاعات والتوترات داخل الفريق. وبذلك تعطي القيادة الاجتماعية فرصة للفريق ليكون أكثر إنتاجية وتوازناً وأهمية في العمليات الاجتماعية القيادة هي إحدى الركائز الأساسية لأي نهضة أو تقدم أو تنمية، فالقيادات تلعب دوراً هاماً في التغيير والتأثير ولاهتمام القيادة السياسية بالقيادات التعليمية الشابة التي لديها ثقافة عالية وخبرات احترافية وقدرات تتواءم مع احتياجات المرحلة القادمة ورؤية مصر 2030 والتي تتطلب قيادة مستدامة من نوع خاص تؤمن في الأساس بالتغيير وتستطيع وضع صياغة واضحة للوضع المستقبلي ولا يكفي أن يتم تأهيل وإعداد تلك القيادات بل لابد أن نوجد بيئة جاذبة لتلك الكفاءات والقيادات مما يساهم في دفع عجلة التنمية واستقطاب أفضل العقول، من خلال وجود نظام إداري متكامل ومستدام يعزز المرونة التنظيمية والقدرة على مواجهة التحديات المستقبلية. (علي، عمرو محمد حسن، ٢٠٢٢، ٢٢٩-٢٦٠).

تركز رؤية مصر ٢٠٣٠ على الارتقاء بجودة المواطن المصري وتحسين مستوى معيشته في مختلف نواحي الحياة وذلك من خلال التأكيد على ترسيخ مبادئ العدالة والاندماج الاجتماعي ومشاركة كافة المواطنين في الحياة السياسية والاجتماعية. يأتي جنباً إلى جنب مع تحقيق نمو اقتصادي مرتفع احتوائي مستدام وتعزيز الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية من خلال الحث على زيادة المعرفة والابتكار والبحث العلمي في كافة المجالات.

وخدمة الجماعة إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التي لها دور فعال في تنمية قدرات الأعضاء وثقل شخصياتهم عن طريق استخدام الجماعات وديناميتها التي تتميز بها مع التركيز على اكتشاف قدرات الفرد خلال عضويته في الجماعة (محفوظ، ٢٠٠٤، ص ٧٦٥) ومقابلة احتياجاته والتخلص من مشكلاته والتقليل من الصعوبات التي تحد من الاداء الجماعي لأعضائها. (سالم، ٢٠١١، ص ٤٣٧٣)

وترتكز فلسفة طريقة العمل مع الجماعات على قوة عضو الجماعة وحقه في تقرير مصيره، والمتمثلة في خبراته ومعارفه وقد ارته على تحمل مسؤولية قراراته، وإيمان أخصائي الجماعة بقدرته وإمكانات العضو بالجماعة يحول دون فرض سيطرته عليه فهو يؤمن أنه مهما كانت قوة العضو أو ضعفه فهو يتحمل مسؤولية حياته ولهذا فهو يتيح الفرصة أمام كل الأعضاء لممارسة هذه المسؤولية ومن ثم يتحقق هدف طريقة خدمة الجماعة وهو النمو، كما أن إيمان الأخصائي بقوة العضو يتم بتشجيعه للأعضاء وتوفير المناخ الملائم لمساعدة كل عضو على التفكير العميق في مشكلته والوصول إلى قرارات خاصة بها واتخاذ خطوات فعلية بشأنها، ومساعدة الأعضاء ممن يشغلون مناصب قيادية في الجماعة على القيام بأدوارهم، وتدريب أعضاء الجماعة على القيادة والتبعية (سالم، صالح، أبوزيد، ٢٠١٩، ص ٥٨)

ثانياً: الدراسات السابقة:

وفي إطار الطرح السابق ووصولاً لتحديد مشكلة الدراسة ارتكزت الباحثة على استقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة وقد تم تصنيفها وفقاً للمحاور التالية:

المحور الأول: الجودة:

دراسة (قرشم، أحمد عفت مصطفى، العراقي، السعيد محمود، الثقفي، أحمد بن سالم، ٢٠١٢، ٩٠-٩٩)

هدف البحث الحالي إلى تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء من وجهة نظر طلبة كلية التربية، وقد تكونت العينة من (٢٠٠) طالباً، للعام الجامعي (١٤٣٢ / ١٤٣٣ هـ). وتم تطبيق استبانة معايير جودة الأداء التدريسي على مجموعة الدراسة المختارة، وفي ضوء النتائج قدمت بعض التوصيات والمقترحات لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بخاصة وجامعة الطائف بعمامة في ضوء معايير جودة الأداء تم التوصل - في ضوء مجموعة من الخطوات - إلى قائمة بمجالات جودة الأداء التدريسي ومعايير ومؤشرات وهي توفر درجة ممارسة مقبولة من قبل أعضاء هيئة التدريس وذلك من وجهة نظر طلابهم لبعض مهارات تصميم خطة دراسية متكاملة تتضمن العناصر المختلفة للتعليم والتعلم (الأهداف - خبرات التعلم - أنشطة التعليم والتعلم - التقويم).

دراسة (العمرو، بدرية سليمان محمد، ٢٠٢٠، ٢٠٣-٢٦٠)

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى جودة الأداء المهني للأخصائية الاجتماعية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وذلك بالتطبيق على الأخصائيات الاجتماعيات العاملات في الجامعة من خلال تحديد مستوى الأداء المهني للأخصائية الاجتماعية من حيث الالتزام بقيم ومبادئ ومعارف الخدمة الاجتماعية، ومدى استخدامها للمهارات في الأنشطة المهنية وفي أدائها لأدوارها المهنية: (الوقائية والعلاجية والإنمائية) والوصول إلى مقترحات لتحقيق جودة الأداء المهني للأخصائية الاجتماعية في الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن جودة الأداء المهني للأخصائيات الاجتماعيات مرتفعة من حيث التزامهن بقيم ومبادئ ومعارف الخدمة الاجتماعية، واستخدامهن للمهارات في الأنشطة المهنية، كما توصلت الدراسة إلى أن الدور المهني للأخصائية الاجتماعية مرتفع وأبرز هذه الأدوار هي: الدور العلاجي، يليه الدور الإنمائي، ويليه الدور الوقائي. وقد أجمعت مفردات الدراسة على عدم موافقتهم على واحدة من ممارسات الدور الوقائي (عمل برامج ترفيهية في أثناء اليوم الدراسي)، وموافقتهم على حد ما على واحدة من ممارسات الدور الإنمائي (الاهتمام بالطالبات الموهوبات والمتفوقات)،

وموافقتهم إلى حد ما على واحدة من ممارسات الدور العلاجي. (تقديم برامج العلاج الجماعي لأصحاب المشكلات المتجانسة)

دراسة (العازمي، أحمد سعد عجب سعد، ٢٠٢١، ٣٩٥-٤٢٢)

هدف البحث تعرف تنمية المهارات الإدارية ودورها في تحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت، واعتمد البحث على المنهج الوصفي نظراً لملائمته طبيعة البحث، وتمثلت العينة الاستطلاعية من (١٠) مدير وإداري رياضي، وقام الباحث بتطبيق أداة البحث على عينة مكونة من عدد (٥٣) مدير وإداري رياضي حيث تم توزيع أداة الدراسة عليهم جميعاً، وأظهرت النتائج أن الأدبيات النظرية تشير إلى أهمية تنمية المهارات الإدارية ودورها في تحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت، وتأثيرها على تحقيق أهداف النادي الرياضي من خلال تحسين جودة أداء العاملين بها، وتضمنت المهارات الإدارية للمديرين بالأندية الرياضية المهارات الفنية والإدراكية والانسانية، وتسهم تنمية المهارات الإدارية للمديرين بالأندية الرياضية في تشجيع السلوك الإيجابي للعاملين، تلبي حاجات العاملين الاقتصادية، تشجع على تطبيق الأفكار الإبداعية، تساعد على تفهم حاجات العاملين، تساعد المدير على إدراك الموقف الإداري كوحدة متكاملة، تنظم الأفكار بطريقة علمية دقيقة، تنمي المهارات الانسانية وتقويها، تستثمر الأفكار المتولدة من، تساعد على المواءمة بين أهداف النادي والجراءات المتبعة لتحقيقهم، تسهم في تكوين رؤية متكاملة لدى العاملين في النادي الرياضي، ومن خلال ما توصل إليه الباحث من نتائج يوصى بأهمية تنمية المهارات الإدارية للمديرين بالأندية الرياضية، وضرورة توفير الدورات التدريبية لتنمية المهارات الإدارية للمديرين بالأندية الرياضية، ومراعاة التطور والتحديات التي تواجه تحسين جودة الأداء للعاملين بالأندية الرياضية.

دراسة (أبو كليل، هادية محمد رشاد، الماحي، وفاء مجيد، ٢٠٢١، ٢٩-١)

هدفت الدراسة الحالية إلى وضع تصور مقترح لتحسين جودة الأداء الإداري والتعليمي بالمدارس الفنية المتقدمة الصناعية في مصر في ضوء إدارة المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي للحصول على حقائق دقيقة عن فلسفة التعليم المتقدم الصناعي وأهدافه، والتحديات المؤثرة فيه ومنها: نظرة المجتمع، الثورة التكنولوجية، تنامي المعرفة، والصعوبات المتصلة بالمناهج الدراسية، والصعوبات المتصلة بإعداد معلمي تلك المدارس، وتوصلت الدراسة إلى وضع بعض المقترحات لتحسين الإدارة المدرسية، والمناهج، وإعداد المعلم.

دراسة (عفايفية، وداد، براهيمية، حسين، ٢٠٢٣، ١-١٢٣)

اهتمت هذه الدراسة بدور التدريب في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بوحدة الثانوية للحماية المدنية بمدينة بوشقوف قالمة، حيث هدفت إلى التأكد من دور التدريب في تحسين جودة الأداء الوظيفي وضبط العلاقة بينهم والكشف عن أنواع البرامج التدريبية في المؤسسة ومعرفة اهم المعوقات التي تواجه التدريب. تطرقنا الى جانبين نظري وتطبيقي: الجانب النظري: تضمن الإطار الفكري المفاهيمي للمتغيرات وماهية التدريب وجودة الأداء الوظيفي. الجانب التطبيقي: تضمن الدراسة الميدانية، اعتمدنا فيه على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمنا الملاحظة والاستمارة كأدوات لجمع البيانات، تم تطبيق المسح الشامل على عينة قدرها ٦٠ عامل. وفي الأخير توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: ان التدريب يكسب العاملين خبرات، وان أفضل طريق لتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بوحدة الحماية المدنية هي تكثيف التدريب، وتوفير الوسائل، والاهتمام بالجانب الاجتماعي للموظفين. الكلمات المفتاحية: -التدريب - الجودة - الأداء الوظيفي- العاملين.

دراسة (العيسوي، حمادة السيد رمضان رمضان، ٢٠٢٣، ١٤٨-١٩٩)

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد متطلبات تحقيق جودة أداء الممارس العام في المجال المدرسي في ظل التحول الرقمي ، وتنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية ، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة وكانت أهم نتائج الدراسة: التأكيد على أهمية تدعيم المتطلبات القيمة لتحقيق جودة أداء الممارس العام في المجال المدرسي في ظل التحول الرقمي ومن أهمها يجب أن يسعى الاخصائي الاجتماعي لإنجاز الابحاث الخاصة بالحالات الفردية إلكترونياً ، التأكيد على أهمية تدعيم المتطلبات المعرفية لتحقيق جودة أداء الممارس العام في المجال المدرسي في ظل التحول الرقمي ومن أهمها يجب أن يتوافر لدي الاخصائي الاجتماعي معارف حول كيفية اجراء المقابلات والاجتماعات عن بعد، التأكيد على أهمية تدعيم المتطلبات المهارية لتحقيق جودة أداء الممارس العام في المجال المدرسي في ظل التحول الرقمي ومن أهمها يجب أن يتوافر لدي الاخصائي الاجتماعي القدرة على استخدام الأجهزة الالكترونية والتقنيات الحديثة في مواجهة المشكلات . التأكيد على أهمية تزويد الاخصائيين الاجتماعيين بالمهارات الكافية حول استخدام الحاسب الآلي، التأكيد على أهمية زيادة الدورات التدريبية اللازمة لتأهيل الاخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التقنيات التكنولوجية والرقمية الحديثة بالمدارس والتي تمكنهم من مواكبة التحول الرقمي المنشود.

دراسة (بن زكري، صليحة، بوسقيعة، نضال، ٢٠٢٣، ١-١٠٩)

استهدفت هذه الدراسة الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء، وباعتبار أن الأستاذ الجامعي هو الحلقة الأساسية في تحسين كفاءة المؤسسات الجامعية، والعضو الفعال في العملية التعليمية، نظرا لأهميته ودوره الفعال في تحقيق أهداف المؤسسة والمجتمع، ومن بين هذه الأهداف التي نسعى إلى معرفتها من خلال هذه الدراسة هي: - التعرف على الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي منها: الضغوط الإدارية، الضغوط الاجتماعية، علاقات بيئة العمل وانعكاساتها على جودة أدائه. - التعرف على دور الأستاذ الجامعي وجودة أدائه الأكاديمي. ومن أجل الوقوف على حقيقة تأثير الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي، قمنا بصياغة التساؤل الرئيسي التالي: ما هي انعكاسات الضغوط المهنية على جودة الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي؟ ولدراسة هذا الموضوع والتركيز على الأستاذ الجامعي وما يواجهه من ضغوط مهنية متعددة وانعكاساتها وأثارها على كفاءة وجودة الأداء الذي يقدمه الأستاذ، تطرقنا إلى مختلف المصادر والأسباب مستخدمين في ذلك أسلوب العينة العشوائية البسيطة، والأساليب الإحصائية الكمية والكيفية لجمع البيانات وتحليلها مثل استمارة الاستبيان، حيث تكونت عينة الدراسة من ٥٠ أستاذ الذين يمارسون مهنة التدريس بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة جيجل. وقد أثبتت نتائج الدراسة أن: - لضغوط العمل عدة مصادر منها ما هو مرتبط بالفرد ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الداخلية ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الخارجية. - تعتبر ضغوط العمل من الظواهر الحتمية التي لا يمكن القضاء عليها وإنما محاولة التقليل من حدته. - لضغوط العمل أبعاد وتمثلت في بيئة العمل، وصراع الدور وعبء الدور، وغموض الدور.

دراسة (زهران، عفاف محمد الإمام، ٢٠٢٣، ٣٨٦-٣٦١)

استهدف البحث الحالي التعرف على كيفية تحسين جودة أداء مدير المدرسة الثانوية في مصر في الوقت الحاضر، وذلك من خلال التعرف على الأسس النظرية لجودة أداء مدير المدرسة الثانوية، والكشف عن مؤشرات تحسين جودة أداء مدير المدرسة الثانوية، وتحديد أهم طرق تحسين جودة أداء مدير المدرسة الثانوية، والتعرف على طبيعة عمل مدير المدرسة

الثانوية في الوقت الحاضر، وتحديد الإجراءات المقترحة لتحسين جودة أداء مدير المدرسة الثانوية واستخدم البحث المنهج الوصفي حتى يحقق أهدافه ويجيب عن تساؤلاته وكان من أبرز نتائجه أن المدرسة الثانوية العامة تعتبر مؤسسة مجتمعية تقوم على تربية الأجيال المتلاحقة في إطار ثقافة المجتمع ومقتضيات العصر ومستجداته، ومن ثم يضطلع مديرها بأعباء الإشراف والمتابعة والتوجيه على العمل المدرسي سواء على الصعيد الإداري أو الصعيد الأكاديمي الذي يتمثل في المعلمين والعملية التعليمية والطالب، وتتحقق جودة أداء مدير المدرسة الثانوية من خلال تحسين الموقف وتحسين الوظيفة حيث يتضمن ذلك التوازن بين ما يرغب الفرد من عمل، وبين ما يؤديه الفرد بامتياز، مع العلم أن هناك علاقة ارتباطية وإيجابية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى حدوث الأداء الممتاز من خلال السماح للعاملين بأداء الأعمال التي يرغبون أو يبحثون عن أدائها.

دراسة (بن زكري، صليحة، بوسقيعة، نضال، ٢٠٢٣، ١-١٢٥)

استهدفت الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء، وباعتبار أن الأستاذ الجامعي هو الحلقة الأساسية في تحسين كفاءة المؤسسات الجامعية، والعضو الفعال في العملية التعليمية، نظرا لأهميته ودوره الفعال في تحقيق أهداف المؤسسة والمجتمع، ومن بين هذه الأهداف التي نسعى إلى معرفتها من خلال هذه الدراسة هي: - التعرف على الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي منها: الضغوط الإدارية، الضغوط الاجتماعية، علاقات بيئة العمل وانعكاساتها على جودة أدائه. - التعرف على دور الأستاذ الجامعي وجودة أدائه الأكاديمي. ومن أجل الوقوف على حقيقة تأثير الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي وقد أثبتت نتائج الدراسة أن: - لضغوط العمل عدة مصادر منها ما هو مرتبط بالفرد ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الداخلية ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الخارجية. - تعتبر ضغوط العمل من الظواهر الحتمية التي لا يمكن القضاء عليها وإنما محاولة التقليل من حدته. - لضغوط العمل أبعاد وتمثلت في بيئة العمل، وصراع الدور وعبء الدور، وغموض الدور.

المحور الثاني: القيادة:

دراسة (منصور، منار منصور أحمد، ٢٠١٥، ١٠٧-١٤٥)

هدف البحث إلى تحديد العلاقة بين القيم الأخلاقية السائدة لدى مديرات المدارس الابتدائية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي بها، ودرجة ممارسة المديرات للقيادة الأخلاقية بمدارس التعليم الابتدائي بمحافظة الطائف، واستخدم في الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداة البحث في استبانة للقيادة الأخلاقية والمناخ التنظيمي طبقت على (٧٢) معلمة بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها: تم التوصل لمجموعة من القيم ينبغي أن تحكم العمل بالمدرسة الابتدائية منها الحكمة، العدل، التسامح وتم قياس كلا منها وفقا لعدد من المؤشرات وجاءت درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر المعلمات مرتفعة لجميع القيم، كما وجدت علاقة بين سيادة القيادة الأخلاقية لدى مديرة المدرسة وفعالية المناخ التنظيمي بها، وأوصى البحث بضرورة الاهتمام بإعداد برامج تدريبية للقادة للتدريب على ممارسة القيادة الأخلاقية ودعم أخلاقيات الإدارة.

دراسة (البريقي، فيصل عبد الله راشد، ٢٠١٨، ٦٣٣-٦٧٦)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المعوقات التي تواجه قادة المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحق بمدارس التعليم العام بمحافظة الخرج في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، واعتمد على الاستبانة كأداة

لجمع بيانات الدراسة، توصلت الدراسة إلى أبرز النتائج التالية: أن المعوقات التي تواجه قادة المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقه بمدارس التعليم العام في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة جاء بدرجة موافقة (عالية) بمتوسط (٣,٨٢)، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين استجابات مجتمع الدراسة حول المعوقات التي تواجه قادة المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقه بمدارس التعليم العام تعزى إلى (المسمى الوظيفي، ودرجة المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)، بينما توجد فروق تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور.

دراسة (الزهراني، ابراهيم حنش، السبسي، جمال أحمد، ٢٠١٨، ٢٦٢-٣٤٣) هدفت هذه الدراسة على التعرف على أهم أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية التي يتطلبها مجتمع المعرفة من خلال الأدب التربوي والدراسات السابقة والكشف عن واقع أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لأدوارهم التي يتطلبها مجتمع المعرفة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، ووضع تصور مقترح يمكن من خلاله تطوير أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم لأدوارهم على ضوء متطلبات مجتمعات المعرفة. والتي تتضمن متطلبات بشرية ومتطلبات مادية وتقنية، وتعديل اللوائح والتشريعات التعليمية، والتقييم المستمر.

دراسة (الحربي، علي محمد مرعي، ٢٠١٨، ٣٧١-٤٠٠) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور قادة مدارس محافظة الليث في تنمية مهارات الإدارة الصفية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد أسفرت نتائج البحث عن مجموعة من النتائج أهمها: أن قادة مدارس محافظة الليث يمارسون دورهم في تنمية مهارات الإدارة الصفية بالمجمل لدى المعلمين في مجالات التخطيط، تهيئة المناخ الصفّي، إدارة الوقت، التحفيز وإثارة دافعية الطلاب، الضبط الصفّي وإدارة سلوك الطلاب، التقييم بدرجة كبيرة، كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تخصيص بعض من الدورات المقامة في مراكز التدريب للمعلمين، والمشرفين التربويين، وقادة المدارس، تدور حول الإدارة الصفية، من حيث مفهومها، وأهميتها، وكيفية تفعيلها. أيضاً ضرورة اهتمام قادة المدارس بالاتصال الفعال، مثل التفاعل الصفّي اللفظي الثنائي والثلاثي والمتعدد، واستخدام مهارات التواصل غير اللفظي.

دراسة (العلياني، شريفة أحمد سحمان، ٢٠١٩، ١٢٥-١٥٥) هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر مهارات الاتّصال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن وعلاقتها الفاعلية التنظيمية لمدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات؛ وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت الدراسة النتائج التالية جاءت درجة توافر مهارات الاتّصال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن بدرجة عالية في جميع المجالات، وجاءت ترتيبها كالتالي (مهارة الكتابة، مهارة القراءة، مهارة الاستماع، مهارة التحدث)، وجاءت درجة الفاعلية التنظيمية لدى مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن متوسطة في جميع المجالات، وجاءت ترتيبها كالتالي (الرضا الوظيفي للمعلمات، القيادة المدرسية، سلوك الطالبات وتحصيلهن، العلاقة مع المجتمع المحلي)، وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر مهارات الاتّصال تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، ولم تظهر فروق تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، فيما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر مهارات

الاتصال، ودرجة الفاعلية التنظيمية. وأوصت الدراسة إلى ضرورة إقامة مشاغل تربوية دورية لقائدات المدارس لتبادل الأفكار والخبرات والآراء حول تطوير وتعزيز مهارات الاتصال. دراسة (السبيعي، بدر محمد زياد، ٢٠١٩، ٣٠٥-٣٤٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توفر المهارات القيادية لدى طلاب المدارس بمحافظه رنية، والوقوف على المتطلبات اللازمة لتنميتها، من وجهة نظر قادة المدارس والمعلمين، والكشف عن الفروق الإحصائية في إجابات أفراد العينة التي تعزى لمتغيرات: الوظيفة، والمرحلة التعليمية وعدد سنوات الخبرة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تطبيق استبانة على جميع قادة مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظه رنية والبالغ عددهم (٣٦) قائدا مدرسيا، وعلى عينة طبقية عشوائية من المعلمين قوامها (١٢١) معلماً، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ، وقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للإجابة على أسئلة الدراسة، وأظهرت أن توفر المهارات القيادية لدى طلاب المدارس بمحافظه رنية جاءت بدرجة متوسطة، وأن هناك توافقاً في تقديرات قادة المدارس والمعلمين تجاه ذلك، وقد جاءت مهارة بناء العلاقات الانسانية والتعامل مع الآخرين في مقدمة المهارات المتوفرة لدى الطلاب كما يراها أفراد العينة الكلية عموماً، بينما جاءت مهارة التخطيط في المرتبة الأخيرة من حيث درجة التوفر، موافقة العينة الكلية من قادة المدارس والمعلمين بدرجة كبيرة على متطلبات تنمية المهارات القيادية لدى طلاب المدارس بمحافظه رنية، وأن هناك توافقاً في تقديرات قادة المدارس والمعلمين تجاه ذلك، تمثلت أكبر متطلبات تنمية المهارات القيادية لدى طلاب المدارس بمحافظه رنية فيما يلي: (تفعيل دور الإذاعة المدرسية في تنمية المهارات القيادية للطلاب، وإشراكهم في مواقف تعليمية حقيقية (مثل أعمال المقصف، عريف الصف) تطلب ممارسة مهارات القيادة، وتنظيم المسابقات الثقافية والعلمية التي تشجع الطلاب على القيادة وتحمل المسؤولية، وتشجيع الطلاب على إبداء الرأي وحرية التعبير عند مناقشة الموضوعات والقضايا المختلفة، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات أفراد عينة من قادة المدارس والمعلمين نحو درجة توفر المهارات القيادية لدى طلاب المدارس بمحافظه رنية، والمتطلبات اللازمة لتنميتها.

دراسة (الحويطي، حكمت علي جمال الدين أحمد، أبو النور، محمد عبد الرسول، محمد، صلاح السيد، ٢٠٢٠، ٥٢٦-٥٣٧)

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى فاعلية دور قائد الوحدة المحلية في تحسين وتطوير مستوى أداء العاملين وتحقيق الرضا الوظيفي لهم، ورفع كفاءة الوحدة المحلية، وتحسين الخدمات الجماهيرية وتحقيق رضا العملاء عنها، وتنمية المجتمع المحلي ككل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، قد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية بين فاعلية ممارسة قائد الوحدة المحلية لأبعاد القيادة التنموية وتطوير أداء العاملين بالوحدة المحلية، كما خلصت إلى وجود أثر ذي دلالة معنوية لممارسة قائد الوحدة المحلية لأبعاد وسمات وسلوكيات القيادة التنموية على تحسين وتطوير وكفاءة نتائج أداء العاملين وتحقيق الرضا الوظيفي، ورفع مستوى كفاءة الوحدة المحلية التنظيمي، وتحسين الخدمات الجماهيرية التي تقدمها وتحقيق رضا الجمهور عنها، وتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع المحلي، وخلصت كذلك إلى عدم وجود اختلاف ذي دلالة احصائية في وجهات نظر عينة الدراسة من الجمهور تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية (السن- النوع - الإقامة - الحالة الاجتماعية - المستوى التعليمي) لتحسين الخدمات الجماهيرية وتحقيق رضاهم، وعدم

وجود اختلاف ذي دلالة إحصائية في وجهات نظر المبحوثين من العاملين تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع - السن - الإقامة - التخصص - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة) لمدى فاعلية قائد الوحدة المحلية التنموي في تحقيق تنمية الأداء المهني والوظيفي، ورفع كفاءة المستوى التنظيمي للوحدة المحلية.

دراسة (مرسي، شيماء محروس سيد، ٢٠٢٠، ٩١-٦٩)

هدف هذا البحث إلى محاولة تقديم مقترحات تصور لتفعيل دور القيادات التربوية في التعليم الثانوي الفني في مصر لمواجهة أزمات التعليم الفني ومن هذه المقترحات: العمل على زيادة وعي مديرو إدارات ومدارس التعليم الثانوي الفني بأهمية إدارة الأزمات وتدريبه لامتلاك مهارات تؤهله للسيطرة على الأزمات التعليمية وإمكانية التخطيط المسبق لها. توافر الخبرات الكافية لديهم التي تساعد على اتخاذ القرارات في المواقف الطارئة. تشكيل فرق عمل متعددة ومختلفة لحل العديد من الأزمات التعليمية المحتملة. تفعيل دور مديري مدارس التعليم الثانوي الفني من خلال إعطائهم الصلاحيات المناسبة والمدروسة لاتخاذ القرارات في حالة الأزمات والتصرف مباشرة لأهمية الوقت في مثل هذه الحالات. إقامة الندوات والمحاضرات من قبل إدارة التربية والتعليم لمديري مدارس التعليم الثانوي الفني حول بعض الأزمات المتوقعة في المدرسة وفيه مواجهتها. توفير كافة الأجهزة والأدوات وأخذ الاحتياطات اللازمة للتغلب على المشكلات والأزمات وإمكانية التغلب عليها. ضرورة تحسين المناهج والمقررات التعليمية في التعليم الثانوي الفني لتتسم بالتنوع والمرونة وتصبح أكبر قدرة على مواكبة المتغيرات المتسارعة في المعرفة. توفير التمويل الموجه للتعليم الثانوي الفني. الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وإدخالها في التعليم الثانوي الفني وتفعيلها في جميع عناصر المنظومة التعليمية والقيام بالتنفيذ والمتابعة والتقييم لكل خطوة من خطوات المنظومة التعليمية في التعليم الثانوي الفني واتخاذ الإجراءات التصحيحية في حالة عدم تحقيق الأهداف الموضوعية.

دراسة (الضمرات، الاء طارق عبد العزيز، المصري، ايمان عثمان، ٢٠٢١، ١٣١-١٥٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف للقيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٦) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إيجابية للقيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة بالحب تعزى للكلية ولصالح عضو هيئة التدريس في الكلية الإنسانية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة بالحب تعزى للرتبة الأكاديمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة في الحب كانت لصالح عضو هيئة التدريس الأنثى.

دراسة (السعدي، غيداء محمد حسون، ٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى ممارسة عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لدورهم في إدارة الاجتماعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وبيان أبرز المشكلات التي يواجهها عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في إدارة الاجتماعات. والوصول إلى أفضل السبل لتفعيل إدارة الاجتماعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حيث كان المجال البشري من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة والعاملين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد (جامعة بغداد الجادرية/الوزيرية للبنات/الجامعة المستنصرية) حيث تم أخذ الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد (الجادرية، الوزيرية، المستنصرية) وقد بلغ مجتمع البحث

(٣٠٢) عضو هيئة تدريسية قامت الباحثة بأخذ نسبة (٥٠٪) بالطريقة العشوائية حيث تم أخذ (١٥١) عضو هيئة تدريسية وقد استنتجت الباحثة عدم الاستفادة من التغذية الراجعة عند تقييم إدارة الاجتماعات للوقوف عند نقاط الضعف وتقويتها، والتركيز على مواطن القوة ومضاعفتها حتى يتم الوصول إلى أفضل السبل لإدارة الاجتماعات. وعدم الاهتمام بجوانب البحث العلمي وخدمة المجتمع، وقلة طرح هذه المواضيع على جدول الأعمال. وعدم التركيز في الموضوعات التي تطرح على تحسين أداء الطلبة الأكاديمي لوضع الخطط والسبل الكفيلة للارتقاء بمستوى الطلبة، لأن منتج الجامعة هو الطالب ولا بد من إنتاج منتج كفاء يقدر على المنافسة في ظل الأعداد الكبيرة من الخريجين والمنافسة الشديدة. ونذرة استخدام الأجهزة والمعدات الحديثة في إدارة الاجتماعات والتي ستسهم بدورها في إنجاح عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في توصيل رسالته بأفضل الطرق.

دراسة (الهلواني، حنان صلاح الدين محمد، محمد، مروة مصطفى محمد، ٢٠٢٢، ١٧٩-٢٨٦) هدفت الدراسة الحالية إلى تحسين الممارسات المرتبطة بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط؛ وذلك من خلال تحسين الممارسات المرتبطة بسمات القيادة الأخلاقية وسلوكياتها لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بذات الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى اقتراح مجموعة من الآليات في ثلاثة محاور هم: تحسين الممارسات المرتبطة بالقيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، وتحسين الممارسات المرتبطة بالمواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وآليات عامة تخص الجامعة لتحسين الممارسات الأخلاقية والتطوعية لكل من القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

دراسة (الدوسري، عيسى خلف، ٢٠٢٢، ٢٣٠-٢٧٤)

تهدف الدراسة إلى التعرف على متطلبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وأساليبه ومعوقاته من خلال آراء عينة ممثلة لمجتمع القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية الحكومية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ومن خلال النتائج توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والتي ستساهم بشكل مباشر في تحقيق النمو المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس من أبرزها: وضع خطة استراتيجية طويلة المدى تضمن استمرارية برامج التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس وتقويمها، وضع حلول ناجعة للمعوقات المادية والبشرية التي تعيق تنفيذ برامج التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس. الاعتماد على بيوت الخبرة في مجال بناء البرامج التدريبية المناسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، وضع خطة لتقويم البرامج التدريبية الحالية، والبرامج التي ستنفذ لضمان استمراريته وتحقيق أهدافها بجودة وكفاءة.

دراسة (الشهواني، علي سيف سيف العرابيد، ٢٠٢٣، ١-٤٥)

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان: دور القيادة في تحفيز الدور الإبداعي للموظفين رصدًا لدور التحفيز الذي يقدمه القادة، ومدى تأثير ذلك على موظفيهم، خصوصًا ما يتعلق بدفع هؤلاء الموظفين نحو الإبداع والابتكار، مع الوقوف على الأنماط القيادية المؤثرة في إبداعات الموظفين، انطلاقًا من التحفيز الذي يتم تلقيه من القادة. وقد توصلت الدراسة إلى أن النمط القيادي الديمقراطي القائم على التمكين والتفويض، هو الذي يحفز الموظفين داخل المنظمة على الإبداع والابتكار، مما يساهم في ازدهار المؤسسة. كما توصلت الدراسة إلى أنه لا يمكن تحقيق الإبداع لدى الموظفين في غياب التحفيز بنوعيه المادي والمعنوي. الأمر الذي يكون حاضرا في عدد من المنظمات ويغيب في أخرى ما يفسر التفاوت بين هذه المنظمات على مستوى الإبداع

والابتكار. كما قدمت الدراسة رسدا لأهم عوائق تحفيز الموظفين على الإبداع داخل الدوائر الحكومية بدولة قطر، وقدمت في المقابل نموذجا يمكن الاستعانة به في رفع جودة تحفيز الموظفين على الإبداع من قاداتهم ومديرهم.
دراسة (الكبيسي، مني مبارك زايد، ٢٠٢٤)

يعالج هذا البحث موضوعاً تنموياً يتعلق بالقيادة المستقبلية، وتحديد أنماطها في دولة قطر؛ حسب رؤية ما بعد ٢٠٣٠، وذلك من خلال مجموعة من العلوم والمعارف البينية؛ الاجتماعية، والإدارية. وتمت دراسة القيادة المستقبلية من خلال التفكير المستقبلي، وإدارة المستقبل، وقيادته، وصولاً إلى التحول المستقبلي. ويكمن الهدف العام من البحث في تسليط الضوء على أنماط القيادة، ومدى اتساق ممارساتها في دولة قطر، وعلاقتها بالرؤى الوطنية المستقبلية. ومن هذا المنطلق تتحدد نوعية الإضافة العلمية وأهميتها التي ترفد صانع القرار وجهاز التخطيط والإحصاء والجهات ذات الصلة عند التخطيط المستقبلي وصياغة رؤية قطر ما بعد (٢٠٣٠). وبناءً عليه تتضح إشكالية البحث في بيان أهمية أنماط القيادة المستقبلية، ومدى اتساق ممارستها في دولة قطر؛ وفق رؤية ما بعد (٢٠٣٠). وتأسيساً على ما سبق؛ تهدف الدراسة إلى معالجة الفجوات البحثية في ضبط وتشريح مفهوم القيادة والنمط القيادي؛ وربطهما بنظريات ومستويات القيادة، وتحديد ضوابط ومعايير لأنماط القيادة المستقبلية، وإبراز أثر أنماط القيادة المستقبلية في خطط التنمية الوطنية لدولة قطر رؤية ما بعد ٢٠٣٠

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد اوضحت الدراسات السابقة العديد من الانماط القيادية المختلفة مما يزيد من قوة استخدام مفهوم القيادة وتوضيحه بالنسبة للقارئ.

أظهرت بعض الدراسات السابقة ارتباطها برؤية مصر ٢٠٣٠ المستقبلية كدراسة الكبيسي، مني مبارك زايد

ثالثاً: الموجهات النظرية للدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على نظرية القيادة أي قدرة القائد على التأثير في اتجاهات وسلوكيات تابعيه، فالقيادة هي تلك العملية المستمرة التي تظهر عندما يستطيع القائد التأثير في مروضيه أو تابعيه طواعية تجاه تحقيق الأهداف المرجوة. وتتطوي القيادة على عدة سمات أهمها استمرار عملية القيادة فالمرؤوسين بشكل مستمر في حاجة إلى القائد للتوجيه والإرشاد وتقديم المشورة، والتأثير غير الرسمي للقائد وهو ما يشير إلى عدم الاعتماد على السلطات التي يخولها له المنصب الرسمي، واستجابة التابعين لتأثير القائد طواعية مما يزيد من فعالية مشاركتهم في تحقيق أهداف المنظمة.

إذا كانت القيادة هي قدرة القائد على التأثير في اتجاهات وسلوكيات تابعيه، فلا بد لهذه القدرة من أدوات يستخدمها القائد لإحداث التأثير المطلوب في سلوكيات واتجاهات تابعيه (مصباح، مها، ٢٠٢٠)

ثالثاً: مفاهيم الدراسة:

مفهوم الارتقاء:

الارتقاء في النفساء الارتقائية، هو سلة من التغيرات الكيفية المتتابعة والمرتبة بعضها على بعض، والمتجانسة، المراد بالتتابع أن هذه التغيرات تتجه نحو غاية معينة، وتتقدم إلى الأمام من دون الرجوع إلى الوراء، أما المترتبة فتشير إلى وجود علاقة بين كل مرحلة من المراحل الأخرى التي تسبقها، وتلك التي تليها. (معجم المصطلحات الكبير)

"الارتقاء بأنه الزيادة في التعقيد، وتنظيم العمليات، والبناء من الميلاد حتى الوفاة، Wolman يعرف"

الارتقاء هو التغيرات التقدمية المستمرة في الشكل والتنظيم، وأنماط سلوك الكائن الحي من الولادة حتى الممات، تحدث التغيرات بمعدلات قد تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى، كما تختلف من فرد إلى آخر. (الزبير، عبد اللطيف محمد خليفه، ١٩٩٢، ص ١٣٢)

وتعرف الباحثة الارتقاء: بأنه هو الانتقال من المكانة أو المكان الأدنى إلى الأعلى، وهو التقدم، والتحسين والتطوير في شخصية القائد وتنمية مهارته واستثمارها استثمار جيد بما يحقق التقدم والرقي لصالح الجماعة التي يرأسها ويقودها.

مفهوم جودة الاداء:

تعرفها (سميحة طوطا، ٢٠٢٢، ٢٤) جودة الاداء هي القدرة على القيام بالوظيفة المتوقعة منها وتقييم الاداء المرضي في ظل ظروف التشغيل العادي ولمدة معينة من الزمن، بحيث تتميز بسهولة عمليات الصيانة والاصلاح اللازم لها. ويعرفه (البلاوي، ٢٠٠٥، ٩٢) بأنه: الاسهام الفعال للنظام الاداري والتنظيم بكافة عناصره في تحقيق الكفاءة الاستثمارية للموارد المتاحة من (مواد أوليه ومعادن بشرية وادارة استراتيجية..... الخ) بحيث تسهم جميعا في تحقيق هدف المنظمة الذي يركز في تحقيق الاشباع الأمثل للمستهلك الأخير.

وتعرف الباحثة جودة الاداء بأنها: القدرة على القيام بالمهام والوظائف كما ينبغي ان يكون علي أكمل وجه من الدقة والاتقان مع مراعاة الوقت والجهد.

مفهوم القيادة:

هي التأثير على الآخرين في إطار المنظمة للربط بين النجاح في القيادة وادارته دفة العاملين والمساهمة في تحقيق كفاءة وفعالية الاداء داخل المنظمة فهي تحاول توظيف جميع الموارد والطاقت الانتاجية والبشرية لتخرج وحدات منتجة تتميز بالجودة وتحقق الهدف من زيادة الانتاج وجودة الإدارة. (ابراهيم، محمد عوض، يونس، زينب شوقي، ٢٠١٥)، كما عرفت القيادة بأنها القدرة على التنسيق مع مجموعة مختلفة من الأشخاص في العمل والتعامل مع المهام المختلفة في بيئة متغيرة وغير مستقرة (حسين، ٢٠٠٥، ص ٢٨)

وتعرف الباحثة القيادة بأنها القدرة على التأثير في الآخرين من خلال المهارات والخبرات التي يمتلكها القائد لتحقيق الأهداف المرجوة والقدرة على مواجهة المشكلات.

القيادة تأثير وتأثر:

لكل فعل رد فعل مساوي له في المقدار ومضاد له في الاتجاه، هكذا قانون (اسحق نيوتن) حول رد الفعل (فيزيائياً) لآكن عندما نتأمل الفعل ورد الفعل. أو السبب والنتيجة، أو التأثير في مجال القيادة من منظور نفسي واجتماعي، نجد الوضع مختلف نسبياً، فلا نتخيل هنا استمرارية رد فعل إنساني بشكل ثابت ومطلق، فعندما نقارن بين شخصين متعاقبين في قيادة مؤسسة ما، غالباً ما تظهر ردود أفعال فرق العمل في تأكيد أفضلية أحدهما على الآخر، وهنا نتساءل: لماذا يقبل شخص ما علي قيادة (فريق / مؤسسة)؟ نجد الاجابات تختلف من شخص لأخر، فيقبل البعض من أجل تغيير الوضع الحالي للأفضل، وآخرون يرغبون في التسلط والشهرة، والبعض رغبة في تحقيق مكاسب مالية، وغير ذلك.

ليس من المستغرب أن تختلف نظرية القيادة من شخص لأخر، ولكنها تتداخل من حيث المهارات التي يجب أن يمتلكها القادة من أجل أن يكونوا أكثر فاعلية، فالقيادة توجيه وليس تفتيش، دعم وليس تصيد للأخطاء، مساندة وليس تجريد، مشاركة وليس سيطرة أنجاز وليس تتبع عثرات والقائد الأكثر فاعلية، هو من يستمع بانفتاح لوجهات نظر الآخرين، ويبادر بتحمل

المسئولية وحل المشكلات، ويعتذر عندما يعلم انه علي خطأ، ويبيدي استعداداه لخدمة أعضاء الفريق ولا يكسر القانون بحجة انه القائد ، ويتصرف برقي عندما يمدح الآخرون دونه أو يظهر من هو أفضل منه في شيء ما ويحقق التكامل بين الاتصالات الرسمية والاتصالات غير الرسمية ويوازن جيداً بين (حفظ النظام والأنساق الداخلي) وبين (التغيير والمرونة والدينامية) في إطار البيئة الداخلية والخارجية لفريقه.

وعندما يعتمد قائداً علي العنف والتخويف لإجبار الناس علي فعل ما يريد، فإنها ليست قيادة حقيقية، والعكس صحيح، القادة الأكفاء يعتمدون علي الاحترام والسماح بالقدر المناسب من الحرية والاختيار، فعندما يظهر القائد احترام أعضاء الفريق والتقليل من التأثير عليهم بقوة السلطة أو المنصب، فإنه يكسب احترامهم، فالقيادة الفعالة تنطلق من عدة مظاهر ومقومات متمثلة في احترام وتقدير الآخرين، الإدراك الذاتي، الامانة، الموضوعية، القوة العاطفية، التواصل الفعال مع الآخرين، الانضباط، الرؤية المستقبلية، حسن التصرف في الكثير من المواقف واختيار التوقيت المناسب، والقائمة تطول وعلي الرغم من ذلك ، فهناك أوقات يكون فيها نهج السيطرة طريقة مناسبة للقيادة، لكنها نادرة في فرق العمل والمنظمات التي تعتمد علي القيادة المشتركة. (الهنداوي، أحمد عبد الفتاح حمدي، ٢٠٢١، ٦٣٦-٦٣٧)

تعد القيادة حلقة الاساس في المجتمعات سوء كان القائد المعروف من قادة المناصب العليا ام من الافراد الذين يمتلكون صفة القيادة بداخلهم التي تحتاج الي التنمية والصقل بحيث ان العمل على صقل شخصية الفرد تؤدي الى ظهور شخصيات قيادية ناجحة قادرة على النهوض بالدولة والمجتمع لان لهذه الشخصيات الدور الكبير في نجاح وفشل الدولة لذلك يأمل الباحث من خلال بحثه ان يوضح مفهوم القيادة وكيف يمكن ان يكون الشخص قيادي ناجح في مكانه وبالإضافة الى توعية الناس ان تنمية شخصية الفرد سببا في نجاح المجتمع والمؤسسة حيث ان النجاح يبدأ من الفرد الواحد وينتشر ليشمل المجتمع والخروج بالتوصيات التي تقلل من الآثار السلبية لعدم تنمية شخصية الفرد واهمالها من قبل المؤسسات المختلفة وان اهمالها يعني عدم تطور المجتمع والبشرية. (عرباسي، دينا، ٢٠١٧، ٧)

وهكذا يرى البعض ان القيادة خاصة من خواص الجماعة ويمثل فيها القائد مكانا او مركزا او وظيفة على رأس الجماعة ليحقق لها اهدافها بالطريقة التي تريدها والأسلوب الذي يلائمها او يقوم بنشاط معين يعتبر ذا اهمية خاصة للجماعة ومتفقا مع امالها وتطلعاتها والبعض الآخر يرى ان القيادة خاصة من خصائص الفرد اذ يتسم القائد بصفات معينة تهئ له ان يتبوأ مكانا على رأس الجماعة أيا كانت اهدافها واهدافه آخرون يرون ان القيادة ترتبط بالموقف الذي تواجهه الجماعة فحينئذ يبرز من بين اعضائها من يستطيع ان يواجه ذلك الموقف.

اهمية القيادة:

- ١- القائد حلقة الوصل بين الأفراد وبين خطط المؤسسة.
- ٢- هي الأساس التي تتمحور حولها المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات.
- ٣- دعم القوة الإيجابية والتقليل من الجوانب السلبية في داخل العمل.
- ٤- التحكم في المشاكل والتقليل منها وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.
- ٥- تنمية قدرات الأفراد باعتبارهم جزء لا يتجزأ من العملية القيادية.
- ٦- القيام بالتغييرات بما يلائم المكان والزمان وكذلك استراتيجيات العمل.
- ٧- الهدف الرئيسي انها تسعى الى تحقيق الهدف المرسوم وتسهيل العمل (العساف، ١٤٢٤)

الأنماط القيادية:

السلوك المتكرر للقائد عبر فترة زمنية طويلة من خلال خبراته، وتعليمه، وتدريبه يعد نمطا قياديا بالمعنى اللغوي، وتجدر الإشارة إلى أن نمط القائد ليس هو النمط الذي يراه في نفسه، بل هو سلوكه من منظور المروسين، (الخباز، جمال محمود محمد، ٢٠٠٨)

كيفية بناء الشخصية القيادية:

١- يجب ان تتمتع الشخصية القيادية بالتوازن الذي يعد من اهم الأمور التي تساعد على بناء الشخصية القيادية بحيث يستطيع الشخص الفصل بين الغرور والثقة بالنفس وبين المغامرة والتهور فالتفريق بين هذه المواضيع المتشابهة يكسب الشخص مهارات تساعد على التوازن في عمله.

٢- تعزيز مهارات الأبداع والابتكار حيث ان القائد بحاجة الى ان يقدم حلول جديدة مبتكرة بعيدة كل البعد عن الطرق التقليدية المعروفة لذلك يجب ان يمتلك القائد القدرات الإبداعية التي تصل بأبسط الأمور نحو الانجاز والتفوق.

٣- ان يتمتع القائد بالثقة بالنفس فلا يوجد شخصية قيادية لا تتمتع بالثقة بالنفس والايامن بقدراتها ومهاراتها المختلفة لذلك عند بناء الشخصية القيادية يجب العمل على تنمية الثقة بالنفس لدى الأفراد لكن لا تصل الى حد الغرور.

٤- عند بناء شخصية قيادية تتميز بالإبداع والثقة بالنفس وتظل مكانها فانه لا يمكن الاستفادة منها لذلك لا بد من وجود عنصر المبادرة لدى القائد حتى يقوم بحشد طاقاته وقدراته ومهاراته نحو تحقيق الأهداف المشتركة لان الشخص غير المبادر يجعل منه محل انتقاد من الناس. (عرباسي، ديماس مؤيد، ٢٠١٧، ٢٣-٢٤)

مهارات القيادة:

لا شك أن كل قائد يجب أن يمتلك صفات أو مهارات تساعد على التأثير في سلوك الأفراد وتحقيق أهدافه ولكي يستطيع القائد تفهم الأطراف الثالثة لعملية القيادة القائد والتابعون والموقف فلا بد أن يحوز أو يكتسب أربع مهارات وذلك ليحقق أهداف الأفراد ويرفع درجة رضاهم وهذه المهارات هي:

المهارة الفنية:

ان يمتاز القائد بالقدرة على اتقان العمل وان يكون مجيداً له وان يكون قادر علي استعمال المعلومات المتوفرة لديه ويكون قادر على تحليلها بدقة وفق الطرق والوسائل والإمكانيات المتاحة لديه لإنجاز العمل وأكثر ما يميز هذه المهارات انها أكثر تحديداً ويمكن ملاحظتها علي القائد بسرعة وبالإضافة إلى انها أسهل اكتساباً من المهارات الأخرى.

المهارة الانسانية:

ترتبط بطريقة التي يستطيع الشخص التعامل بها مع الناس من اجل كسب تعاونهم واخلاصهم له وللعمل وبالتالي زيادة في الإنتاجية والعطاء وبالإضافة الى ان يتمتع القائد بالقدرة على التعرف على متطلبات العمل بين الفرد والجماعة.

المهارة التنظيمية:

وتعني قدرة القائد على فهم التنظيم الذي يقوده وفهم الترابط بين اجزائه واهدافه وفهم العلاقات بين الافراد ولذلك يحتاج القيادي الى مهارات مهنية متعلقة بمجال العمل وذلك لتمكن من تحقيق الهدف الذي يسعى إليه وبالإضافة الى ان يلتزم القائد بقواعد العمل واخلاقه.

المهارة الفكرية:

وهي أن يمتاز القائد بالقدرة على الدراسة والتحليل والاستنتاج ويمتاز بالمرونة والقدرة على إيصال الأفكار للآخرين وكذلك القدرة على التطوير بما ي العصر والتأقلم مع المتطلبات التي يحتاجها كل عصر وظرف. (العساف، ١٤٢٤)

مفهوم القائد: هو ذلك العضو الذي يمارس وظيفة قيادية داخل التنظيم، ويقوم بأعمال التخطيط والتنظيم والإشراف، والرقابة.

يعرف القائد: هو الشخص الذي يستخدم قدراته وقوته ليؤثر على سلوك وتوجيهات الأفراد من حوله ليحقق اهدافهم المشتركة (العلي، ٢٠١٠، ١١)

وتعرف الباحثة القائد هو ذلك الشخص الذي يتمتع بقدرات ومهارات متميزة عن الآخرين كالمهارات التنظيمية والادارية والمعرفية والقيمية والتدريبية في تعامله مع تابعيه لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها.

اهم واجبات القيادة:

- ١- تحويل اهداف المجموعة الى نتائج.
- ٢- القدرة على التعامل مع المتغيرات.
- ٣- التخطيط والتنظيم لما يلانم المستقبل والأهداف.
- ٤- دعم عناصر الإدارة الأربعة.
- ٥- إعداد جيل جديد من قادة المستقبل قادر على ادارة الأمور.
- ٦- الجرأة والتحدى لتبني افكار جديدة تخدم الهدف الأساسي الذي يصب لصالح العمل والافراد.

رؤية مصر ٢٠٣٠:

هي أجندة وطنية أطلقت في فبراير ٢٠١٦ تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة، تستند رؤية مصر ٢٠٣٠ على مبادئ التنمية المستدامة والتنمية الإقليمية المتوازنة وتعكس رؤية مصر ٢٠٣٠ الابعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي.

تركز رؤية مصر ٢٠٣٠ على الارتقاء بجودة حياة المواطن وتحسين مستوي معيشته في مختلف نواحي الحياة وذلك خلال التأكيد علي ترسيخ مبادئ العدالة والاندماج الاجتماعي ومشاركة كافة المواطنين في الحياة السياسية والاجتماعية يأتي ذلك جنباً إلى جنب مع تحقيق نمو اقتصادي مرتفع، احتوائي ومستدام وتعزيز الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الابداعية من خلال الحث علي زيادة المعرفة والابتكار والبحث العلمي في كافة المجالات، وتعطي رؤية مصر ٢٠٣٠ أهمية لمواجهة الآثار المترتبة علي التغيرات المناخية من خلال نظام بيئي متكامل مستدام يعزز المرونة والقدرة علي مواجهة المخاطر الطبيعية، كما تركز الرؤية علي حوكمة مؤسسات الدولة والمجتمع من خلال الاصلاح الاداري وترسيخ الشفافية، ودعم نظم المتابعة والتقييم وتمكين الادارات المحلية، وتأتي كل هذه الأهداف المرجوة في إطار ضمان السلام والأمن المصري وتعزيز الريادة المصرية إقليمياً ودولياً. (الموقع الرسمي لرئاسة الجمهورية) رابعاً: أهمية الدراسة: تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها.

- ١- تهتم بتطوير أداء قائد الجماعة باعتباره أهم عنصر في فريق العمل داخل الجماعة.
- ٢- الاهتمام بتطوير وتحسين اداء وخصائص قائد الجماعة سعياً لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠
- ٣-لقاء الضوء على أهم السبل والطرق للارتقاء بجوده اداء قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

خامساً: أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: التوصل إلى متطلبات الارتقاء بجودة اداء قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠

الأهداف الفرعية:

- ١- تحديد متطلبات الجودة المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق لرؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٢- تحديد الصعوبات التي تواجه قائد الجماعة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٣- تحديد السبل الكفيلة للارتقاء بأداء قائد الجماعة في ضوء معايير الجودة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

سادساً: تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: ما السبل الكفيلة للارتقاء بجودة اداء قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠؟

التساؤلات الفرعية:

- ١- ما معايير الجودة المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠؟
- ٢- ما الصعوبات التي تواجه قائد الجماعة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠؟
- ٣- ما السبل الكفيلة للارتقاء بأداء قائد الجماعة في ضوء معايير الجودة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠؟

سابعاً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة وذلك من خلال الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها لذا فالدراسة الحالية تستهدف: التوصل إلى السبل الكفيلة للارتقاء بجودة اداء قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠

٢- المنهج المستخدم: كما اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة.

٣- أدوات الدراسة: حيث تم تطبيق استمارة استبيان من إعداد الباحثة حيث بلغ عدد العينة (٥٧) مفردة من اتحاد طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد. وقد اعتمد بناء الاستمارة على الآتي:

التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المتصلة بمشكلة الدراسة.

اشتملت الاستمارة على صحيفة البيانات الأولية والتي تتضمن (الاسم، النوع، السن، الصف الدراسي، مكان الإقامة)

اشتملت الاستمارة على الأبعاد التالية. البيانات الأولية، ومتطلبات الجودة المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق لرؤية مصر ٢٠٣٠، والتي تشمل المتطلبات المعرفية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ المتطلبات المهارية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ المتطلبات القيمية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ المتطلبات التدريبية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ الصعوبات التي تواجه قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ السبل الكفيلة للارتقاء بجودة اداء قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

اعتمدت الاستمارة على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (موافق، محايد، غير موافق) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات (وزناً) درجة وذلك كما يلي: (موافق) ثلاث درجات (محايد) درجتين (غير موافق) درجة واحدة.

للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستمارة استبيان للتعرف على السبل الكفيلة للارتقاء بجودة اداء قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

قامت الباحثة بالاطلاع على الأدبيات والأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الاستمارة ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك لتحديد أبعاد الاستمارة. ثم تم عرض الأداة على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس تخصص خدمة الجماعة والتخصصات الأخرى بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بمرسعيد لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

٤- مجالات الدراسة: تم تطبيق الاستمارة على عدد (٥٧) مفردة من اتحاد طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بمرسعيد بجميع الفرق الدراسية.

ثامناً: المعالجة الإحصائية

أولاً: البيانات الأولية:

جدول رقم (١) الذي يوضح البيانات الأولية ن=٥٧

م	م	الاستجابة	العدد	النسبة	الترتيب
١	النوع	أ ذكر	٧	١٢,٣	٢
		ب أنثى	٥٠	٨٧,٧	١
		الاجمالي	٥٧	٪١٠٠	
٢	المرحلة العمرية	أ من ١٨ سنة: أقل من ٢٠ سنة	٢٨	٥٠	١
		ب من ٢٠ سنة: أقل من ٢٢ سنة	٢٣	٤١,١	٢
		ج من ٢٢ سنة: أقل من ٢٤ سنة	٣	٥,٤	٣
		د من ٢٤ سنة فأكثر	٢	٣,٦	٤
		الاجمالي	٥٧	٪١٠٠	
٣	الفرقة الدراسية	أ الفرقة الأولى	٣٨	٦٦,٧	١
		ب الفرقة الثانية	١٣	٢٢,٨	٢
		ج الفرقة الثالثة	٥	٨,٨	٣
		د الفرقة الرابعة	١	١,٨	٤
		الاجمالي	٥٧	٪١٠٠	
		ب حضري	٤١	٧١,٩	١
		ج ريفي	١٦	٢٨,١	٢
		الاجمالي	٥٧	٪١٠٠	

اتضح من الجدول رقم (١) الذي يوضح البيانات الأولية حيث وجد ان نسبة المبحوثين الإناث تأتي في المرتبة الأولى بنسبة ٨٧,٧ ٪ بينما تأتي نسبة المبحوثين من الذكور في المرتبة الثانية بنسبة ١٢,٣ ٪. وقد جاءت المرحلة العمرية التي تقع من ١٨ سنة: أقل من ٢٠ سنة في المرتبة الأولى بنسبة ٥٠ ٪ ثم يليها المرحلة العمرية التي تقع من ٢٠ سنة: أقل من ٢٢ سنة في المرتبة الثانية بنسبة ٤١,١ ٪ ثم تأتي المرحلة العمرية من ٢٢ سنة: أقل من ٢٤ سنة في المرتبة الثالثة بنسبة ٥,٤ ٪ ثم تأتي المرحلة العمرية من ٢٤ سنة فأكثر في المرتبة الرابعة

والاخيرة بنسبة ٣,٦٪. وقد جاءت الفرقة الدراسية الأولى في المرتبة الأولى بنسبة ٦٦,٧٪، ثم جاء الفرقة الثانية في المرتبة الثانية بنسبة ٢٢,٨٪ ثم جاء الفرقة الثالثة في المرتبة الثالثة بنسبة ٨,٨٪ وجاء اخيرا في المرتبة الرابعة الفرقة الرابعة بنسبة ١,٨٪. ثم جاء المبحوثين في المناطق الحضرية في المرتبة الأولى بنسبة ٧١,٩٪ يليها في المرتبة الثانية المبحوثين في المناطق الريفية بنسبة ٢٨,١٪.

ثانياً: متطلبات الجودة المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق لرؤية مصر ٢٠٣٠

جدول رقم (٢) يوضح المتطلبات المعرفية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠
ن=٥٧

م	الاستجابة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	مجموع الاوزان	متوسط الاوزان	الترتيب
١	الامام بأساليب القدرة على القيادة	٤١	١٦	-	١٥٥	٢,٧٢	٦
٢	الامام باستراتيجيات التعامل مع الأعضاء	٤٩	٧	١	١٦٢	٢,٨٤	٢
٣	معارف حول كيفية اكتشاف القدرات المختلفة داخل فريق العمل	٤٣	١٤	-	١٥٧	٢,٧٥	٥
٤	معارف حول كيفية التعامل مع الفروق الفردية	٤٧	١٠	-	١٦١	٢,٨٢	٣
٥	معارف حول التعامل مع السلوكيات المختلفة	٤١	١٦	-	١٥٥	٢,٧٢	٦ مكرر
٦	معلومات ومعارف عن أساليب تحفيز الاعضاء لأداء عمل معين	٤٩	٧	١	١٦٢	٢,٨٤	٢ مكرر
٧	الامام بخطوات التخطيط الجيد للعمل مع الفريق	٤٧	١٠	-	١٦١	٢,٨٢	٣ مكرر
٨	الامام بأساليب حل ومواجهة المشكلات وكيفية التعامل معها.	٤٥	١٢	-	١٥٩	٢,٧٩	٤
٩	الامام بالجوانب البيئية المؤثرة على اداء القائد وفريق العمل.	٥٠	٧	-	١٦٤	٢,٨٨	١
	الاجمالي	٤١٢	٩٩	٢	١٤٣٦		

١٤٣٦

$$= \frac{1436}{1539} = 93\% \text{ قوة قياس البعد} = 1539$$

١٥٣٩

جدول رقم (٢) الذي يوضح المتطلبات المعرفية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ حيث جاء الامام بالجوانب البيئية المؤثرة علي اداء القائد وفريق العمل في المرتبة الأولى بمجموع اوزان ١٦٤ ومتوسط اوزان ٢,٨٨ ثم يليه الامام باستراتيجيات التعامل مع الأعضاء ومعلومات ومعارف عن أساليب تحفيز الاعضاء لأداء عمل معين في المرتبة الثانية والثانية مكرر بمجموع اوزان ١٦٢ ومتوسط اوزان ٢,٤٨، ثم جاء معارف حول كيفية التعامل مع الفروق الفردية والامام بخطوات التخطيط الجيد للعمل مع الفريق في المرتبة الثالثة والثالثة مكرر بمجموع اوزان ١٦١ ومتوسط اوزان ٢,٨٢ ثم جاء الامام بأساليب حل ومواجهة

المشكلات وكيفية التعامل معها في المرتبة الرابعة بمجموع اوزان ١٥٩ ومتوسط اوزان ٢,٧٩، ثم جاء معارف حول كيفية اكتشاف القدرات المختلفة داخل فريق العمل في المرتبة الخامسة بمجموع اوزان ١٥٧ ومتوسط اوزان ٢,٧٥ ثم جاء في المرتبة السادسة والسادسة مكرر والاخيرة الامام بأساليب القدرة علي القيادة ومعارف حول التعامل مع السلوكيات المختلفة بمجموع اوزان ١٥٥ ومتوسط اوزان ٢,٧٢. وهذا ما تؤكدته الدراسات السابقة والكتابات النظرية التي اعتمد عليها البحث حيث ينقل القائد الرؤى البيئية لأعضاء الجماعة ويعملون كنماذج يحتذى بها من خلال التحدث عن قيمهم البيئية واتخاذ Robertson, J.L., & Barling, J. (٢٠١٣). الاجراءات المناسبة بشأن المشكلات التي تواجههم، حيث يقوم القادة بتشجيع الاعضاء على الابتكار وتعزيز قدرة الاعضاء على حل المشكلات البيئية من خلال توفير تدريب مخصص بشكل فردي. وتؤكدته دراسة (بن زكري، صليحة، بوسقيعة، نضال، ٢٠٢٣، ١-١٢٥) التي استهدفت الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء حيث أثبتت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل وانعكاساتها تؤثر علي جودة اداء وطريقة تعامل القائد مع الجماعة التي يعمل معها حيث تمثلت الضغوط التي تواجه القائد في بيئة العمل إلى صراع الدور وعبء الدور، وغموض الدور.

جدول رقم (٣) الذي يوضح المتطلبات المهارية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.
ن=٥٧

م	الاستجابة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	مجموع الاوزان	متوسط الاوزان	الترتيب
١	القدرة على استخدام مهارة التواصل الاجتماعي	٥٠	٦	١	١٦٣	٢,٨٥	٤
٢	القدرة على تكوين علاقات اجتماعية جيدة	٤٦	١١	-	١٦٠	٢,٨٠	٥
٣	القدرة على ادارة واستثمار الوقت	٤٤	١٣	-	١٥٨	٢,٧٨	٦
٤	القدرة على اتخاذ القرارات وتحديد الاولويات	٤٩	٨	-	١٦٣	٢,٨٦	٣
٥	القدرة على تحمل المسؤولية	٥٠	٧	-	١٦٤	٢,٨٨	٢
٦	القدرة على مهارة الحوار	٤٩	٨	-	١٦٣	٢,٨٦	٣ مكرر
٧	القدرة على الاستماع والانصات	٥١	٦	-	١٦٥	٢,٨٩	١
٨	القدرة على مواجهة الازمات	٤٩	٨	-	١٦٣	٢,٨٦	٣ مكرر
٩	القدرة على التفكير النقدي والابداعي	٤١	١٦	-	١٥٥	٢,٧٢	٧
	الاجمالي	٤٢٩	٨٣	١	١٤٥٤		

١٤٥٤

$$= \frac{1539}{94\%} = \text{قوة قياس البعد} = 1539$$

جدول رقم (٣) الذي يوضح المتطلبات المهارية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ حيث جاءت

القدرة علي الاستماع والانصات في المرتبة الأولى بمجموع اوزان ١٦٥ ومتوسط اوزان ٢,٨٩، ثم جاء القدرة علي تحمل المسؤولية في المرتبة الثانية بمجموع اوزان ١٦٤ ومتوسط اوزان،

٢,٨٨ يليها القدرة على اتخاذ القرارات وتحديد الأولويات و القدرة علي مهارة الحوار و القدرة علي مواجهة الازمات حيث يتساوى في المرتبة الثالثة والثالثة مكرر بمجموع اوزان ١٦٣ ومتوسط اوزان ٢,٨٦ ثم يليه القدرة علي استخدام مهارة التواصل الاجتماعي في المرتبة الرابعة بمجموع اوزان ١٦٢ ومتوسط اوزان ٢,٨٥ ثم يليه القدرة علي تكوين علاقات اجتماعية جيدة في المرتبة الخامسة بمجموع اوزان ١٦٠ ومتوسط اوزان ٢,٨٠ ثم جاء القدرة علي ادارة واستثمار الوقت في المرتبة السادسة بمجموع اوزان ١٥٨ ومتوسط اوزان ٢,٧٨ ويأتي في المرتبة السابعة والأخيرة القدرة علي التفكير النقدي والابداعي.

بمجموع اوزان ١٥٥ ومتوسط اوزان ٢,٧٧ وهذا ما تؤكدته الدراسات السابقة والكتابات النظرية التي اعتمد عليها البحث حيث جاءت دراسة (السبيعي، بدر محمد زياد، ٢٠١٩ ، ٣٠٥-٣٤٢) التي هدفت إلى التعرف على درجة توفر المهارات القيادية لدى طلاب المدارس بمحافظة رنية، والوقوف على المتطلبات اللازمة لتنميتها وقد جاءت مهارة بناء العلاقات الانسانية والتعامل مع الآخرين في مقدمة المهارات المتوفرة لدى الطلاب كما يراها أفراد العينة الكلية عموماً، بينما جاءت مهارة التخطيط في المرتبة الأخيرة من حيث درجة التوفر، موافقة العينة الكلية من قادة المدارس والمعلمين بدرجة كبيرة على متطلبات تنمية المهارات القيادية لدى طلاب المدارس بمحافظة رنية، وأن هناك توافقاً في تقديرات قادة المدارس والمعلمين تجاه ذلك، تمثلت أكبر متطلبات تنمية المهارات القيادية لدى طلاب المدارس بمحافظة رنية فيما يلي: (تفعيل دور الإذاعة المدرسية في تنمية المهارات القيادية للطلاب، وإشراكهم في مواقف تعليمية حقيقية (مثل أعمال المقصف، عريف الصف) تطلب ممارسة مهارات القيادة، وتنظيم المسابقات الثقافية والعلمية التي تشجع الطلاب على القيادة وتحمل المسؤولية، وتشجيع الطلاب على إبداء الرأي وحرية التعبير عند مناقشة الموضوعات والقضايا المختلفة كما أشارت دراسة (الحربي، علي محمد مرعي، ٢٠١٨، ٣٧١-٤٠٠) إلى التعرف على دور قادة مدارس محافظة الليث في تنمية مهارات الإدارة الصفية لدى المعلمين من وجهة نظرهم في مجالات التخطيط، تهينة المناخ الصفّي، إدارة الوقت، التحفيز وإثارة دافعية الطلاب، الضبط الصفّي وإدارة سلوك الطلاب، التقويم بدرجة كبيرة. كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تخصيص بعض من الدورات المقامة في مراكز التدريب للمعلمين، والمشرفين التربويين، وقادة المدارس، تدور حول الإدارة الصفية، من حيث مفهومها، وأهميتها، وكيفية تفعيلها. أيضاً ضرورة اهتمام قادة المدارس بالاتصال الفعال، مثل التفاعل الصفّي اللفظي الثنائي والثلاثي والمتعدد، واستخدام مهارات التواصل غير اللفظي. كما أكدت دراسة (العلياني، شريفة أحمد سحمان، ٢٠١٩، ١٢٥-١٥٥) عن الكشف عن درجة توافر مهارات الاتصال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن وعلاقتها الفاعلية التنظيمية لمدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات وأظهرت الدراسة النتائج التالية جاءت درجة توافر مهارات الاتصال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن بدرجة عالية في جميع المجالات، وجاءت ترتيبها كالتالي (مهارة الكتابة، مهارة القراءة، مهارة الاستماع، مهارة التحدث وأوصت الدراسة إلى ضرورة إقامة مشاغل تربوية دورية لقائدات المدارس لتبادل الأفكار والخبرات والآراء حول تطوير وتعزيز مهارات الاتصال.

جدول رقم (٤) الذي يوضح المتطلبات القيمية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠. ن=٥٧

م	الاستجابة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	متوسط الأوزان	الترتيب
١	المام القائد بالجوانب القيمية التي تساعده على إتقان العمل.	٤٨	٩	-	١٦٢	٢,٨٤	٥
٢	التمتع بالجوانب الأخلاقية والنزاهة في التعامل مع فريق العمل	٥٠	٧	-	١٦٤	٢,٨٨	٤
٣	الالتزام واحترام الآخرين	٥٣	٤	-	١٦٧	٢,٩٣	٢
٤	احترام مشاعر الأعضاء داخل الجماعة	٥٤	٣	-	١٦٨	٢,٩٥	١
٥	المصداقية في التعامل مع الأعضاء	٥٣	٤	-	١٦٧	٢,٩٣	٢ مكرر
٦	الشفافية في توضيح أمور العمل مع الجماعة	٥٢	٥	-	١٦٦	٢,٩١	٣
٧	حق تقرير المصير واتخاذ اقرار لأعضاء الجماعة	٤٧	٧	٣	١٥٨	٢,٧٧	٦
٨	استخدام أسلوب القدوة في التعامل مع أعضاء فريق العمل	٥٢	٣	٢	١٦٤	٢,٨٨	٤ مكرر
٩	احترام الوقت وكيفية الاستفادة منه.	٥٢	٥	-	١٦٦	٢,٩١	٣ مكرر
	الإجمالي	٩١,٢	٨,٨	-			

١٤٨٢

$$= \frac{96\%}{1539} = \text{قوة قياس البعد} = 1539$$

جدول رقم (٤) الذي يوضح المتطلبات القيمية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ حيث جاء احترام مشاعر الأعضاء داخل الجماعة في المرتبة الأولى بمجموع اوزان ١٦٨ ومتوسط اوزان ٢,٩٥ ثم جاء الالتزام واحترام الآخرين و المصداقية في التعامل مع الأعضاء في المرتبة الثانية والثانية مكرر بمجموع اوزان ١٦٧ ومتوسط اوزان ٢,٩٣ ثم يليه في المرتبة الثالثة والثالثة مكرر الشفافية في توضيح أمور العمل مع الجماعة احترام الوقت وكيفية الاستفادة منه بمجموع اوزان ١٦٦ ومتوسط اوزان ٢,٩١ ثم جاء التمتع بالجوانب الأخلاقية والنزاهة في التعامل مع فريق العمل و استخدام أسلوب القدوة في التعامل مع أعضاء فريق العمل في المرتبة الرابعة والرابعة مكرر بمجموع اوزان ١٦٤ ومتوسط اوزان ٢,٨٨ ثم جاء المام القائد بالجوانب القيمية التي تساعده على إتقان العمل في المرتبة الخامسة بمجموع اوزان ١٦٢ ومتوسط اوزان ٢,٨٤ ثم جاء في المرتبة السادسة والأخيرة حق تقرير المصير واتخاذ اقرار لأعضاء الجماعة بمجموع اوزان ١٥٨ ومتوسط اوزان ٢,٧٧ وهذا ما تؤكد

الدراسات السابقة والكتابات النظرية التي اعتمد عليها البحث حيث أشارت دراسة (ربيع، هناء عبد التواب، ٢٠١٤) بعنوان متطلبات تطبيق الإدارة بالقيم كتوجيه إداري لإدارة الصراع التنظيمي دراسة من منظور الخدمة الاجتماعية حيث توصلت إلى عدة نتائج توافر القيم التنظيمية والقيم الشخصية له تأثير مباشر علي سلوك الأفراد وله تأثير علي ادانهم داخل المؤسسة

جدول رقم (٥) الذي يوضح المتطلبات التدريبية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية

مصر ٢٠٣٠ ن=٥٧

م	الاستجابة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	مجموع الاوزان	متوسط الاوزان	الترتيب
١	تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بفريق العمل	٥٣	٤	-	١٦٧	٢,٩٣	٢
٢	التدريب على مهارات التحول الرقمي وكيفية التعامل معها	٥٧	-	-	١٧١	٣,٠٠	١
٣	التدريب على أساليب القيادة المختلفة	٥٢	٥	-	١٦٦	٢,٩١	٣
٤	التدريب على التكتيكات المستحدثة التي تستخدم مع اعضاء الفريق	٥٢	٣	٢	١٦٤	٢,٨٨	٤
٥	التدريب على ادارة الفريق والتنظيم	٤٩	٧	١	١٦٢	٢,٨٤	٦
٦	التدريب على مهارات التواصل	٤٤	١٣	-	١٥٨	٢,٧٨	٨
٧	التدريب على مهارات لغة الجسد وكيفية التعامل معها	٥٠	٦	١	١٦٣	٢,٨٦	٥
٨	التدريب على التخطيط الجيد	٤٩	٧	١	١٦٢	٢,٨٤	٦ مكرر
٩	التدريب على ادارة حلقات النقاش وورش العمل	٤٦	١١	-	١٦٠	٢,٨١	٧
	الاجمالي	٤٥٢	٦٣	٤	١٤٧٣		

١٤٧٣

$$= \frac{1039}{95\%} = \text{قوة قياس البعد} = 1039$$

جدول رقم (٥) الذي يوضح المتطلبات التدريبية المطلوبة في قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ حيث جاء التدريب على مهارات التحول الرقمي وكيفية التعامل معها في المرتبة الأولى بمجموع اوزان ١٧١ ومتوسط اوزان ٣,٠٠ ثم جاء تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بفريق العمل في المرتبة الثانية بمجموع اوزان ١٦٧ ومتوسط اوزان ٢,٩٣ ثم جاء التدريب على أساليب القيادة المختلفة في المرتبة الثالثة بمجموع اوزان ١٦٦ ومتوسط اوزان ٢,٩١ ثم جاء التدريب على التكتيكات المستحدثة التي تستخدم مع اعضاء الفريق في المرتبة الرابعة بمجموع اوزان ١٦٤ ومتوسط اوزان ٢,٨٨ ثم جاء التدريب على مهارات لغة الجسد وكيفية التعامل معها في المرتبة الخامسة بمجموع اوزان ١٦٣ ومتوسط اوزان ٢,٨٦ ثم جاء التدريب على ادارة

الفريق والتنظيم و التدريب علي التخطيط الجيد في المرتبة السادسة والسادسة مكرر بمجموع اوزان ١٦٢ ومتوسط اوزان ٢,٨٤ ثم جاء في المرتبة السابعة والأخيرة التدريب علي ادارة حلقات النقاش وورش العمل بمجموع اوزان ١٦٠ ومتوسط اوزان ٢,٨١ وهذا ما تؤكدته الدراسات السابقة والكتابات النظرية التي اعتمد عليها البحث حيث أكدت دراسة (العازمي، أحمد سعد عجب سعد، ٢٠٢١، ٣٩٥-٤٢٢) أهمية تنمية المهارات الإدارية ودورها في تحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت وضرورة توفير الدورات التدريبية لتنمية المهارات الإدارية للمديرين بالأندية الرياضية، ومراعاة التطور والتحديات التي تواجه تحسين جودة الأداء للعاملين بالأندية الرياضية. كما أكدت الكتابات النظرية علي أن دريب القائد التربوي علي الانفتاح الكامل علي البيئة المحيطة تأثيراً وتأثراً مع الحفاظ علي الصالح العام للمؤسسة والمجتمع في إطار متوازن ايضاً توفير وجود مراكز مهنية متخصصة في مجال التنمية المهنية للقيادات التربوية وتركز علي تنمية القائد التربوي مهنيّاً علي اعتبار أنها قضية استراتيجية تبدأ ولا تنتهي أي أنها مستمرة مع استمرار القائد في عمله ومن ثم تحتاج إلى بيئة مناسبة وجدارات إدارية عصرية واستعداد ورغبة فطرية من قبل القائد في ممارسة العمل القيادي حتى يحقق القيادة الإبداعية في المؤسسة التي يتولى قيادتها ومع أعضائها.

جدول رقم (٦) الذي يوضح الصعوبات التي تواجه قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠
ن=٥٧

م	الاستجابة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	مجموع الاوزان	متوسط الاوزان	الترتيب
١	عدم دراسة خصائص فريق العمل دراسة جيدة.	٤٦	١١	-	١٦٠	٢,٨١	٦
٢	نقص الخبرة لدي بعض القادة في التعامل مع فريق العمل.	٥٠	٦	١	١٦٣	٢,٨٦	٤
٣	عدم القدرة على استخدام مهارات التواصل	٤٤	١٣	-	١٥٨	٢,٧٨	٧
٤	عدم القدرة على التخطيط الجيد والتنظيم	٥٣	٤	-	١٦٧	٢,٩٣	٢
٥	قلة الامكانيات المادية التي تساعد علي اداء المهام مع فريق العمل	٤٨	٩	-	١٦٢	٢,٨٤	٥
٦	عدم استثمار قدرات أعضاء الفريق استثمار أمثل.	٥٤	٣	-	١٦٨	٢,٩٥	١
٧	صعوبة توظيف استراتيجيات التعامل مع أعضاء الفريق.	٤٦	١١	-	١٦٠	٢,٨١	٦ مكرر
٨	ضعف العلاقة بين القائد وأعضاء الفريق القائمة علي الثقة المتبادلة.	٤٩	٨	-	١٦٣	٢,٨٦	٤ مكرر
٩	انحصار القائد باتباع التفكير التقليدي لمعالجة المشكلات التي تواجه أعضاء الفريق.	٥٢	٣	٢	١٦٤	٢,٨٨	٣
	الاجمالي	٤٤٢	٦٨	٣	١٤٦٥		:

١٤٦٥

$$= \frac{1539}{95\%} = \text{قوة قياس البعد} = 1539$$

جدول رقم (٦) الذي يوضح الصعوبات التي تواجه قائد الجماعة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ حيث جاء عدم استثمار قدرات أعضاء الفريق استثمار أمثل في المرتبة الأولى بمجموع اوزان ١٦٨ ومتوسط اوزان ٢,٩٥ ثم جاء عدم القدرة علي التخطيط الجيد والتنظيم في المرتبة الثانية بمجموع اوزان ١٦٧ ومتوسط اوزان ٢,٩٣ ثم جاء انحصار القائد باتباع التفكير التقليدي لمعالجة المشكلات التي تواجه أعضاء الفريق في المرتبة الثالثة بمجموع اوزان ١٦٤ ومتوسط اوزان ٢,٨٨ ثم جاء نقص الخبرة لدي بعض القادة في التعامل مع فريق وضعف العلاقة بين القائد وأعضاء الفريق القائمة علي الثقة المتبادلة في المرتبة الرابعة والرابعة مكرر بمجموع اوزان ١٦٣ ومتوسط اوزان ٢,٨٦ ثم جاء قلة الامكانيات المادية التي تساعد علي اداء المهام مع فريق العمل في المرتبة الخامسة بمجموع اوزان ١٦٢ ومتوسط اوزان ٢,٨٤ ثم جاء عدم دراسة خصائص فريق العمل دراسة جيدة وصعوبة توظيف استراتيجيات التعامل مع أعضاء الفريق في المرتبة السادسة والسادسة مكرر بمجموع اوزان ١٦٠ ومتوسط اوزان ٢,٨١ ثم جاء في المرتبة السابعة والأخيرة عدم القدرة علي استخدام مهارات التواصل بمجموع اوزان ١٥٨ ومتوسط اوزان ٢,٧٨ وهذا ما تؤكده الدراسات السابقة والكتابات النظرية التي اعتمد عليها البحث حيث أكدت دراسة (البريقي، فيصل عبد الله راشد، ٢٠١٨، ٦٣٣-٦٧٦) على أهم المعوقات التي تواجه قادة المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقه بمدارس التعليم العام بمحافظه الخرج في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، وكانت أبرز النتائج: أن المعوقات التي تواجه قادة المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقه بمدارس التعليم العام في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة جاء بدرجة موافقة (عالية) بمتوسط (٣,٨٢)، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين استجابات مجتمع الدراسة حول المعوقات التي تواجه قادة المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقه بمدارس التعليم العام تعزى إلى (والمسمى الوظيفي، ودرجة المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)، بينما توجد فروق تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور كما أشارت دراسة (الدوسري، عيسى خلف، ٢٠٢٢، ٢٣٠-٢٧٤) التي تهدف إلى التعرف على متطلبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وأساليبه ومعوقاته من خلال آراء عينة ممثلة لمجتمع القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية الحكومية وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والتي ستساهم بشكل مباشر في تحقيق النمو المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس من أبرزها: وضع خطة استراتيجية طويلة المدى تضمن استمرارية برامج التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس وتقويمها، وضع حلول ناجعة للمعوقات المادية والبشرية التي تعيق تنفيذ برامج التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس. الاعتماد على بيوت الخبرة في مجال بناء البرامج التدريبية المناسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، وضع خطة لتقويم البرامج التدريبية الحالية، والبرامج التي ستنفذ لضمان استمراريتها وتحقيق أهدافها بجودة وكفاءة.

جدول رقم (٧) الذي يوضح السبل الكفيلة للارتقاء بأداء قائد الجماعة قي ضوء معايير الجودة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ ن=٥٧

م	الاستجابة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	مجموع الاوزان	متوسط الاوزان	الترتيب
١	توافر التدريب الجيد لإعداد القائد المتميز القادر على التعامل مع فريق العمل	٥٤	٣	-	١٦٨	٢,٩٥	١
٢	توافر المعلومات والخبرات عن أعضاء الجماعة لسهولة التعامل معها.	٥٣	٤	-	١٦٧	٢,٩٣	٢
٣	توافر الامكانيات المادية التي تعين القائد علي اداء مهامه مع الاعضاء داخل الجماعة.	٤٩	٨	-	١٦٣	٢,٨٦	٦
٤	استخدام أساليب وتكتيكات العمل مع الجماعات وتوظيفها في العمل مع الأعضاء	٤٦	١١	-	١٦٠	٢,٨١	٧
٥	التقييم الدائم لأداء دور قائد الجماعة	٥٠	٦	١	١٦٣	٢,٨٦	٦ مكرر
٦	توافر القدرة على استخدام التفكير الابداعي	٥٠	٧	-	١٦٤	٢,٨٨	٥
٧	توظيف التقنيات الحديثة في اجتماعات وورش العمل مع الجماعة	٥١	٦	-	١٦٥	٢,٨٩	٤
٨	القدرة على الالمام بطبيعة القيادة وأنواعها وسماتها الشخصية.	٥٢	٥	-	١٦٦	٢,٩١	٣
٩	إتقان المهارات القيادية والقدرة على الابداع والابتكار.	٥٣	٤	-	١٦٧	٢,٩٣	٢ مكرر
	الاجمالي	٤٥٨	٥٤	١	١٤٨٣		:

١٤٨٣

$$= \frac{1483}{1039} = 96\% \text{ قوة قياس البعد } = 1039$$

جدول رقم (٧) الذي يوضح السبل الكفيلة للارتقاء بأداء قائد الجماعة قي ضوء معايير الجودة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

حيث جاء توافر التدريب الجيد لإعداد القائد المتميز القادر علي التعامل مع فريق العمل في المرتبة الأولى بمجموع اوزان ١٦٨ ومتوسط اوزان ٢,٩٥ ثم جاء توافر المعلومات والخبرات عن أعضاء الجماعة لسهولة التعامل معها إتقان المهارات القيادية والقدرة علي الابداع والابتكار في المرتبة الثانية والثانية مكرر بمجموع اوزان ١٦٧ ومتوسط اوزان ٢,٩٣ وقد جاء القدرة علي الالمام بطبيعة القيادة وأنواعها وسماتها الشخصية في المرتبة الثالثة بمجموع اوزان ١٦٦ ومتوسط اوزان ٢,٩١ ثم جاء توظيف التقنيات الحديثة في اجتماعات وورش العمل مع الجماعة في المرتبة الرابعة بمجموع اوزان ١٦٥ ومتوسط اوزان ٢,٨٩ ثم جاء توافر القدرة علي استخدام التفكير الابداعي في المرتبة الخامسة بمجموع اوزان ١٦٤ ومتوسط اوزان ٢,٨٨ ثم جاء توافر الامكانيات المادية التي تعين القائد علي اداء مهامه مع الاعضاء داخل الجماعة والتقييم الدائم لأداء دور قائد الجماعة في المرتبة السادسة والسادسة مكرر بمجموع اوزان ١٦٣ ومتوسط اوزان ٢,٨٦ ثم جاء استخدام أساليب وتكتيكات العمل مع الجماعات وتوظيفها في التعامل مع الاعضاء في المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط اوزان ١٦٠ ومتوسط اوزان ٢,٨١ وهذا ما تؤكدته الدراسات السابقة والكتابات النظرية التي اعتمد عليها البحث وأكد علي

أهمية تحسين جودة الأداء تتمثل في تحسين ممارسات القائد ورفع مستوى الأداء، تمكين القائد من مواكبة التغيرات المتلاحقة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي، وتحقيق الاستفادة من النظم الحديثة في مجال اجتماعات الجماعة، تنمية مهارات قيادات الجماعات الطلابية وتدريبهم على كل ما هو جديد ومفيد لصالح الجماعة، تنمية ثقافة الاحترام المتبادل بين الرئيس والمروسين ويساعد على توليد مناخ يشجع على الابداع والابتكار. وضرورة توافر المتطلبات التي يجب تساعد في الارتقاء بأداء قائد الجماعة في ضوء معايير رؤية مصر ٢٠٣٠ ومنها المتطلبات التالية:

متطلبات أخلاقية: وتركز على اهتمام جميع القيادات والتزامهم بالمبادئ الاخلاقية مثل النزاهة والموضوعية والشفافية، والاستقامة، والمساءلة، وغيرها.

متطلبات إشرافية: تركز على اهتمام القائد بتوزيع المهام على اعضاء الجماعة في ضوء الكفاءة والتوازن مما يحافظ على رفع الروح المعنوية لدي الاعضاء ويعزز الاداء الجاد لديهم ويقوم الاداء المقصر.

متطلبات مهنية: تركز على الاهتمام باتباع القيم المهنية كالاستقلالية والسرية والمشاركة في حل المشكلات والالتزام باللوائح والقوانين المنظمة للجماعة.

متطلبات ديمقراطية: تركز على نشر ثقافة الاحترام المتبادل بين أعضاء الجماعة ونشر ثقافة التعاون والحوار والنقاش للارتقاء بالأعضاء.

متطلبات إنسانية: تركز على احترام مشاعر الاعضاء ومشاركتهم في المناسبات الخاصة بهم بالإضافة إلى إقامة علاقات طيبة معهم والمشاركة في حل المشكلات التي تخصهم مع تلبية احتياجاتهم في ضوء الامكانيات المتاحة.

المراجع العلمية المستخدمة:

- ابراهيم، محمد عوض، يونس، زينب شوقي (٢٠١٥) أساليب القيادة في ادارة المنظمات العامة: دراسة حالة للتحويل الاداري من المنظمات العامة أو منظمات قطاع الأعمال العام إلى المنظمات الخاصة، يونية، The British University in Egypt
https://buescholar.bue.edu.eg/business_administration_economics_political_science
- أبو كيلة، هادية محمد رشاد، الماحي، وفاء مجيد (٢٠٢١) تحسين جودة الأداء بالمدارس الفنية المتقدمة في مصر في ضوء إدارة المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد ٧٨، يوليو، ص ص ١-٢٩.
- أحمد، نبيل ابراهيم (٢٠٠٣): مهارات وتطبيقات في خدمة الجماعة، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
- البيبلاوي حسن وآخرون (٢٠٠٥) الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد: الأسس والتطبيقات، عمان، دار المسيرة، ص ٩٢.
- الحربي، علي محمد مرعي (٢٠١٨) دور قادة مدارس محافظة الليث في تنمية مهارات الإدارة الصفية لدى المعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد ٣٤، العدد ٩، ص ص ٣٧١-٤٠٠.
- الحلواني، حنان صلاح الدين محمد، محمد، مروة مصطفى محمد (٢٠٢٢) دور القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحسين المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد ٣٨، العدد ١٢، ديسمبر، ص ص ١٧٩-٢٨٦.
- الحويطي، حكمت علي جمال الدين أحمد، أبو النور، محمود عبد الرسول، محمد صلاح السيد (٢٠٢٠)، دور القيادة التنموية في تنمية أداء العاملين في المؤسسات المحلية الحكومية Journal of Environmental Studies and Researches، العدد ١٠، سبتمبر، ٥٢٦-٥٣٧.
- الخباز، جمال محمود محمد (٢٠٠٨) الابداع الاداري لدي ميري المدارس الحكومية في مصر وسبل تفعيله، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، العدد ١٣٥، ج ١.
- الدوسري، عيسى خلف (٢٠٢٢) التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد ٣٨، فبراير، ص ص ٢٣٠-٢٧٤.
- الزبير، عبد اللطيف محمد خليفه (١٩٩٢) ارتقاء القيم (دراسة نفسية)، سلسلة عالم المعرفة، العدد ١٦٠، رمضان ١٤١٢، الصاة، الكويت، ص ١٢٣.
- الزهراني، ابراهيم حنش، السيسي، جمال أحمد (٢٠١٨) تطوير أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد ٣٤، العدد ٧، يوليو، ص ص ٢٦٢-٣٤٣.
- السعدي، غيداء محمد حسون (٢٠٢١) تقويم جودة الأداء الاداري لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في إدارة الاجتماعات الدورية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة ميسان لعلوم التربية البدنية، العدد ٢٣، مجلد ٢٣.

الشهواني، علي سيف سيف العرابيد (٢٠٢٣) دور القيادة في تحفيز الدور الابداعي للموظفين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة قطر، ص ٤٥-١.

الضممرات، الاع طارق عبد العزيز، المصري، ايمان عثمان (٢٠٢١): القيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد ٣٧، العدد ١٢، ديسمبر، ١٥٢-١٣١.

العازمي، أحمد عجب سعد (٢٠٢١) تنمية المهارات الادارية ودورها في تحسين جودة الاداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت، مجلة العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا للتربية، العدد ٢٩، يناير، ص ص ٣٩٥-٤٢٢.

العساف، ا. (١٤٢٤) مهارات القيادة وصفات القائد، ص ص ١٧-١٨.

العلي، ا. (٢٠١٠) مهارات القيادة. الجزائر ص ١١.

العلياني، شريفة أحمد سحمان (٢٠١٩) مهارات الاتصال لدي قائدات مدارس محافظة بلقرن وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مايو، ص ص ١٢٥-١٥٥.

العمرى، بدرية سليمان محمد (٢٠٢٠) جودة الأداء المهني للأخصائية الاجتماعية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، المملكة العربية السعودية، العدد ٤٦، محرم ١٤٣٩هـ، ص ص ٢٠٣ - ٢٦٠.

العيصوي، حماده السيد رمضان (٢٠٢٣) متطلبات جودة أداء الممارس العام في المجال المدرسي في ظل التحول الرقمي، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، العدد ٤١، الجزء الثاني، أكتوبر، ص ص ١٤٨-١٩٩.

الكبيسي، منى مبارك زايد (٢٠٢٤) أنماط القيادة المستقبلية رؤية قطر ما بعد ٢٠٣٠، جامعة قطر Qatar University Digital Hub.

المنقاش، سارة بنت عبد الله (٢٠١٠) القيادة فوق الجماعة والقيادة مع الجماعة: دراسة مقارنة بين نمطي قيادة الذكور والإناث في جامعة الملك سعود بالرياض كلية التربية، الادارة التربوية جامعة الملك سعود، يناير، ص ٢٧.

الهنداوي، أحمد عبد الفتاح حمدي (٢٠٢١) القيادة "تأثير وأثر" مجلة التربية، كلية التربية بنين القاهرة، جامعة الأزهر، العدد (١٨٩) الجزء الخامس، يناير، ص ص ٦٣٦-٦٣٧.

بن زكري، صليحة، بوسقيعة، نضال (٢٠٢٣) الضغوط المهنية وانعكاساتها علي جودة الأداء الأكاديمي لدي الاساتذ الجامعي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية (قسم علم الاجتماع)، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل، ص ص ١٠٩-١.

ربيع، هناء عبد التواب (٢٠١٤) متطلبات تطبيق الإدارة بالقيم كتوجيه لإدارة الصراع التنظيمي: دراسة من منظور الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية - مصر، ٢٠١٤، ص ص ٢٤٠٧ - ٢٥٣٣.

رؤية مصر ٢٠٣٠: الموقع الرسمي لرئاسة الجمهورية.

زهران، عفاف محمد الإمام (٢٠٢٣) جودة أداء مدير المدرسة الثانوية "الواقع والمأمول"، مجلة كلية التربية - بنها، المجلد ٣٤، العدد ١٣٤، ابريل، ص ص ٣٨٦-٣٦١.

سالم، سماح سالم (٢٠١١) أثر غياب معايير الضبط الاجتماعي للجماعة على تحقيق أهداف المؤسسة "دراسة حالة مطبقة على إحدى جماعات الأحداث بمؤسسة دار تأهيل وتربية الأحداث أربد- المملكة الأردنية الهاشمية"، جامعة حلوان، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين للخدمة الاجتماعية.

سالم، سماح سالم وصالح، نجلاء محمد وأبو زيد، سها حلمي (٢٠١٩) أساسيات الممارسة في خدمة الجماعة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

سميحة، طوطا (٢٠٢٢) علاقة السلوك التنظيمي بتحسين جودة الاداء في المؤسسة، دراسة ميدانية في مؤسسة الخزف الصحي بالميلية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، ص ٢٤.

صليحة، بن زكري، بوسقيعة، نضال (٢٠٢٣) الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي لدى الاستاذ الجامعي دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم اجتماع التربية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، الجزائر، ص ص ١- ١٢٦.

علي، عمرو محمد حسن (٢٠٢٢): أثر تطبيق القيادة المستدامة على المرونة التنظيمية في ظل رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة، مجلة العلوم البيئية، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، المجلد ٥١، العدد ١١، نوفمبر ٢٠٢٢، ص ص ٢٢٩-٢٦٠.

عرباسي، دينا مؤيد (٢٠١٧) القيادة، كلية الفنون الجميلة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، ص ٧.

عفايفية وداد، براهيمية حسين (٢٠٢٣) دور التدريب في تحسين جودة الاداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية بالوحدة الثانوية للحماية المدنية، بوشقوف، قالمة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥، ص ص ١- ١٢٣.

محفوظ، ماجدي عاطف (٢٠٠٤) طريقة خدمة الجماعة "الأسس - التكنيكات - المواقف"، الرياض، مكتبة الرشد.

قرشم، أحمد عفت مصطفى، العراقي، السعيد محمود، الثقفي، أحمد بن سالم (٢٠١٢)، تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة الطائف، العدد ٢٧، يوليو، ص ص ٤٩ - ٩٠.

مرسي، شيماء محمود سيد (٢٠٢٠) دور القيادة التربوية في إدارة الازمات في التعليم الفني، المجلة التربوية لتعليم الكبار، العدد ٢، ابريل، ص ص ٦٩- ٩١.

مصباح، مها (٢٠٢٠) القيادة، جامعة دمياط، ص ص ٢٠- ٢٥.

معجم المصطلحات الكبير: ديوان اللغة العربية، ١٤٣٧- ١٤٤٤.

منصور، منار منصور أحمد (٢٠١٥) درجة ممارسة مديرة المدرسة للقيادة الأخلاقية وتأثيرها على المناخ التنظيمي من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف، مجلة بحوث التربية، جامعة المنصورة، العدد ٣٩، يوليو، ١٤٥-١٠٧.

Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.