

دراسة تحليلية لواقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الشباب بالجامعات المصرية*** أ.د / محمد فتححي محمد تونلي**

. * أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة المنيا .

**** أ.م.د / محمد فتححي عبد الحافظ**

. ** أستاذ الإدارة الرياضية المساعد بكلية التربية الرياضية - جامعة المنيا .

***** إسلام نصر العروبة بكر أحمد.**

. *** باحث بقسم الإدارة الرياضية .

المقدمة ومشكلة البحث

قد عرف الإنسان القيادة منذ أن عرف حاجته إلي التعامل مع غيره من الناس ومنذ أن أدرك النظم الاجتماعية في مختلف صورها وأحس بأنها العامل الأول الذي يساعد علي تماسك الجماعة وأنها العنصر الأساسي في تحقيق رغباتهم والسير بها لتحقيق أهدافها. فالقيادة تعني التأثير في الآخرين ودفعهم نحو الإنجاز بفاعلية وبأقل جهد وكلفة ووقت وبأحسن نوعية وباستخدام المواد المتاحة (١١ : ٢٣) .

شهدت العقود القليلة الماضية اهتماماً متزايد بموضوع القيادة من قبل العلماء والمفكرين في مختلف المجالات وأدي هذا الاهتمام إلي ظهور عدد من النظريات الحديثة التي تشمل في محتواها وأساليبها خصائص ومميزات تؤدي إلي التكاملية والإبداعية وكذلك الشمولية والتعامل مع الحاضر والمستقبل وقد أطلق علي هذه النظريات اسم نظريات القائد الجديد وشملت نظريات القيادة الرؤية والقيادة الكاريزمية والقيادة الخادمة والقيادة التحويلية والقيادة الملهمة (١٩ : ١٥٢) .

وتعتبر القيادة الملهمة من أساليب القيادة الحديثة التي تعتبر امتداد للقيادة الروحية حيث قدمها " فري Fry " (٢٠٠٣) علي أنها نموذج يتألف من القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لتحفيز الذات الداخلية والآخرين حتى يكون لديهم إحساس بالبقاء الروحي من خلال الدعم والعضوية كذلك ، وصفت القيادة الروحية أيضاً بأن القادة لهم قيم روحية مثل النزاهة والأمانة والتواضع وإن القائد موثوق به ومحبوب من قبل تابعيه (١٨ : ٦٩٣ - ٧٢٧) .

تتبع أهمية القيادة الملهمة كونها أسلوب قيادي حديث مواكب للتطورات والتغيرات في بيئة العمل حيث أن التأثير السيكولوجي والإلهامي للقائد له القدرة على تجبير طاقات الأفراد وجعل مناخ العمل داخل المنظمات مناخ إبداعي يسعى فيه الأفراد إلي تحقيق الأفضل من خلال رؤية مشتركة تربط القائد الملهم باتباعه والمنظمات حالياً في أشد الحاجة لمثل هذا النوع من القيادة في ظل التحديات المختلفة والمنافسة الشرسية بين المنظمات فالمنظمة التي لها قائدا ملهما يمثل لها ذلك نقطة قوة تستطيع من خلالها استغلال الفرص المتاحة أمامها (١٧ : ٥٨٢) .

كما أنها تتضمن أهمية القيادة في الربط المباشر للموظف بوظيفته ولذلك فإن للقيادة دوراً مؤثراً في عدم التزام الموظف أو ضعف علاقته بوظيفته ومنظّمته ويعتبر نمط القيادة من العوامل التنظيمية المؤثرة في التهمك التنظيمي للأفراد حيث يعمل هذا النوع من القيادة على تعزيز التزام التنظيمي وتطويره لديهم. ويلعب القائد دوراً فعالاً من خلال إقناع الآخرين بضرورة إنجاز الأعمال بفاعلية وفي جو عمل مناسب (٥ : ٤) .

يمكن القول أن القيادة الملهمة الناجحة تتحقق من عدة أهداف والتي تكون متمثلة بمجموعة من الوظائف وهي كالآتي :

- تهدف القيادة إلى تحريك الأفراد وجماعة العمل نحو تحقيق الأهداف المحددة .
- تعمل على تنمية روح التعاون فيما بينهم عن طريق عدالة توزيع المهام وتقادي التعارض بينهما .
- القيادة هي التي توجه الأفراد وتفسر لهم مختلف المواقف التنظيمية التي تهتم بمجال العمل كما أنها تعمل على وضع البرامج الزمنية الكفيلة بتحقيق أهداف المنظمة .
- المشاركة والإدارة الذاتية لجماعات العمل هي أساس فن القيادة .
- تسهيل علاقات التلاميذ بين الجماعة وتسهيل الاتصال بهم (٢ : ٢٠) .
- وتكمن أهمية القيادة الملهمة في عدة نقاط ومن أهمها :
- ١- تعتبر حلقة وصل بين المرؤوسين وبين خطط المنظمة وأهدافها المستقبلية .
- ٢- تقوم على دعم القوي الإيجابية في المنظمة المتوفرة لدى المرؤوسين وتقلص جوانب السلبية والحد منها .

- ٣- تنمية ورعاية الموارد البشرية وتجعلهم يتخذون من القائد قدوة لهم .
 - ٤- السيطرة على المشكلات في العمل وحلها وحسم الخلافات بين الأفراد .
 - ٥- مواكبة التغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المنظمة .
 - ٦- جعل الأفراد يقومون بأعمال قد يكون من المستحيل القيام بها .
 - ٧- تعمل على التحفيز الفكري لدى الأفراد داخل المنظمة (١٦ : ٥) .
- يختلف كل قائد بمهاراته تختلف عن القادة الآخرين والتي تساعده على التأثير في سلوك الأفراد وتحقيق أهداف المرؤوسين والمنظمة ومن هنا سوف نعرض بعض المهارات كالآتي :
- **المهارات الفنية :** وهي المهارات التي يكون فيها القائد جدياً في عمله متقناً له بأعمال المرؤوسين من ناحية طبيعة الأعمال التي يؤدونها .

- **المهارات الإنسانية :** تتعلق المهارات الإنسانية بالطريقة التي يستطيع بها القائد أن يتعامل بنجاح مع الآخرين وأن المهارات الإنسانية الجيدة تؤدي إلى احترام شخصية الأفراد وتدفعهم إلى العمل بحماسة وقوة دون قهراً وإجبار وهي التي تستطيع أن تبني الروح المعنوية على أساس قوي وتحقيق الرضا النفسي وتولد بينهم الثقة والاحترام المتبادل .
- **المهارات التنظيمية :** وهي أن ينظر القائد للمنظمة على أساس أنها نظام متكامل ويفهم أهدافها وأنظمتها وخططها ويدرك جميع اللوائح التنظيمية إذ تعني قدرة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده وفهم الترابط بين أجزائه التنظيمية وبإمكانه إجراء التغيرات التي طرأت عليه دون أي مشكلة .

- **المهارات الفكرية :** وهي أن يتمتع القائد بالقدرة على التحليل والاستنتاج بالمقارنة بين الأعمال وكذلك تعني الاستعداد والمرونة الذهنية لتقبل الأفكار من الآخرين ويكون ذات قدرة على تطوير المنظمة من خلال الأفكار المتولدة لديه بما يتناسب مع متطلبات وظروف المنظمة (١ : ٨٣) (١٢ : ٧٣) .
 - ويختص القائد الملهم بأن له دور إيجابي على مرؤوسيه في الآتي :
 - **التأثير المثالي :** إن خبرات القائد ومقدرته الذهنية تجعل منه مصدر إعجاب وتمكنه من التأثير في الآخرين ذلك التأثير الذي يحدث بموجب الاتصال والتواصل المستمر مع المرؤوسين في المنظمة .
 - **التحفيز الفكري :** يظهر دور القائد هنا من خلال التعاطف مع الآخرين والاستماع لأفكارهم ومقترحاتهم ومشاركتهم في أحاسيسهم ومشاعرهم مما يحفز القائد المرؤوسين ويجعلهم أكثر وعياً بالمشكلات التي تعترض تحقيق الأداء الفعلي .
 - **الدافعية الإلهامية :** الإلهام هو عبارة عن آثار المشاعر والعواطف لدى المرؤوسين في المنظمة للعمل والإنتاج والقيادة الملهمة تزيد من مقدرة القائد ورغبته في تحويل المنظمة من خلال عقيدة القائد وإيمانه وتشمل الأساليب الملهمة عملية الاتصال والتسامح في حالات الفشل والتقصير في العمل واعتباره وسيلة للتعلم والاهتمام بالمرؤوسين والإشادة بأدائهم المتميز .
 - **الاهتمام بالأفراد :** أن كثيراً من القادة لا يؤثرون على الآخرين من أجل تغيير سلوكهم فحسب بل الأسباب محددة لديهم بهدف دفعهم لإنجاز الأدوار المناطة بهم بشكل أفضل وفي نفس الوقت بناء الثقة والمعرفة (١٢ : ١٧) .
- يمثل الشباب قطاعاً عريضاً في المجتمع حيث يصل تعدادهم إلى ما يقرب من ثلثيه ولذلك فهو يتطلب ممن يعمل في مجال رعايته أن يكون متخصصاً دارساً لطبيعة الإنسان وخصائص نموه ، بغية تحقيق الأهداف التي تصل بالشباب إلى مرحلة النضج والاستقرار الانفعالي ، واكتساب الاتجاهات السليمة ، والقيم الخلقية القويمة وتحمل المسؤولية من خلال الرعاية والتوجيه المستمرين بالقيادة السليمة والقدرة الصالحة التي يمكن أن تكون الدافع لتحقيق النمو المتكامل المتزن للشباب (٩ : ٨) .
- ويتصدر التعليم الجامعي قمة الهرم التعليمي في المجتمع ، فالجامعة هي معقل الفكر ومركز الإشعاع الثقافي بما تقدمه للمجتمع من قوى بشرية وخبرات متنوعة في شتى الميادين الأمر الذي أدى إلى تبوء هذا النوع من التعليم مكانة مرموقة بين مراحل التعليم المختلفة وفي نفس الوقت ألقى على عاتق هذا التعليم مسؤوليات كبيرة ووظائف جمة جعلته يحتل مركز الصدارة والريادة بين الأجهزة المهمة التي تلعب دوراً حيوياً في تحقيق الرقي والتقدم للمجتمعات البشرية (١٠ : ١) .
- وتهدف رعاية الطلاب إلى علاج المشاكل الاجتماعية الناشئة عن تخلف تنظيمات المجتمع واحتياجات الأفراد وتعبئة طاقات الشباب وتنظيم الاستفادة من جهوده التطوعية في خدمة المجتمع ، كذلك دعم عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي تتولاها التنظيمات المتخصصة للإسهام في رفاهية المجتمع وتقدمه ، وكذلك تنمية الشخصية الإنسانية حيث أن التأثير بين الشخصية الإنسانية والبيئة تكون متصلة ومتبادلة مدى الحياة ، والشخصية الإنسانية هي الوحدة الأساسية للعمليات التربوية التي تهدف إلى تمكين الفرد من تطور شخصيته من الجوانب البدنية والنفسية والاجتماعية بما يحقق الخير للفرد والمجتمع (١٣ : ٣٢) .

ويعد جهاز رعاية الطلاب بالجامعة ركنا هاما لما عليه من مسئولية في تكوين الطلاب تكويننا صالحا عن طريق تحديد الأهداف التي تسعى إليها العملية التربوية وترجمة هذه الأهداف إلى برامج تساعد على تشكيل وإعداد الطلاب لاكتساب المهارات والقيم والاتجاهات .

ولا تبدأ برامج رعاية الطلاب من فراغ وإنما تستقي أهدافها من مشكلات وحاجات الطلاب ، فبرامج رعاية الطلاب وقائية علاجية تحسينية مهمتها التصدي لمشكلات الطلاب وإيجاد الحلول العلمية التي تيسر للطلاب حياتهم وبمعنى أوضح هي برامج تقلل من الشعور بالاغتراب عن الانتقال من المدرسة الثانوية إلى الجامعة (٨ : ٢) .

ويشير " محمود صديق " (٢٠٠٥) أن أهداف رعاية الطلاب في الجامعة تتلخص فيما يلي :

- بث الروح الجامعية بين الطلاب ، وتوثيق العلاقات بينهم وبين أساتذتهم وبين طلاب الجامعات والمعاهد الأخرى .
- تنمية الوعي القومي بين الطلاب وتعميق المفاهيم والأسس الاشتراكية السليمة .
- تنظيم الإفادة من نشاط الطلاب في وقت فراغهم بما يعود علي الوطن وعليهم بالنفع .
- العمل علي توسيع قاعدة الممارسين بين طلاب للأنشطة والهوايات المتعددة وتيسير هذه الممارسة بتوفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية .
- متابعة تنفيذ الخطة العامة علي مستويات كليات الجامعة .
- العمل علي تنمية القيادات من الطلاب في مختلف النشاط وتشجيعهم علي العمل الجماعي .
- رفع مستوى الأداء في مجالات الأنشطة بتوفير متطلبات التدريب وفرص المنافسة من خلال اللقاءات والاحتكاك الداخلي والخارجي .
- تنظيم المؤتمرات وعقد الندوات لنشر الوعي وإثارة اهتمام الطلاب في نواحي النشاط المتعددة .
- إجراء البحوث والدراسات للتعرف علي مشكلات الطلاب واقتراح المشروعات والبرامج اللازمة للتغلب عليها وتنفيذ ما يقرب منها (١٤ : ٢٣ - ٢٤) .

تبين للباحثون بعد الإطلاع والبحث سواء في الأدبيات العربية أو الأجنبية أن مفهوم القيادة الملهم يعتبر مفهولا حديثا ولم يدرس بكثرة في الأدبيات الأجنبية أما في الأدبيات العربية نادرا ونظرا لأهمية النمط القيادي المتبع من قبل المسؤولين في الجامعات والتأثير في الموظفين من خلال الممارسات الوظيفية والسلوكية الأمر الذي يدفع العديد من الموظفين إلي تقبل أهداف المنظمة وبذل الجهود في تحقيقها من خلال ولائهم الوظيفي وبالتالي التأثير الإيجابي علي التهم التنظيمي لدي العاملين وعلي العمل في المنظمة ككل .

قام الباحثون بعمل زيارات لبعض العاملين في الجامعات وخاصة (جامعة المنيا) في مختلف الكليات للتعرف علي النمط القيادي المتبع وأتضح أنه أسلوب قيادي تقليدي لا يجعل العاملين يقومون بعمل إضافي أو القيام بأعمال تطوعية تساعد في ظهور الكلية الخاصة بهم فهم يجدون أن العمل قاصرا علي المطلوب منهم فقط .

وهذا لا يقتصر علي الجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد فقط أو الجامعات بشكل خاص بل علي جميع المنظمات سواء تعليمية أو ثقافية أو تدريبية أو غيرها من المنظمات ، يوجد كثير من القادة في مختلف المجالات ولكن لا يوجد من يجعل من الموظفين موظف ذو فكر إبداعي من يجعل منهم قوة لا يمكن إختراقها مهما حدث من خلال حبهم للعمل وللقائد ولما له تأثير واضح عليهم وعلي بيئة العمل ككل .

وهنا تتضح مشكلة البحث في عدم إلمام كثير من القادة والعاملين بمفهوم الإلهام وبث الروح داخل العاملين للقيام بأعمال قد تكون مستحيلة بالنسبة لكثير من الناس .
ومن خلال التحدث معهم على أسلوب القيادة الملهمة فقد تقبل العديد منهم هذا الأسلوب لما يجعل لهم من شأن داخل العمل وتقدم ملحوظ في النشاط الرياضي داخل الجامعات المصرية .
وخير مثال نهتدي به للقائد الملهم الناجح فهو (رسول الله صلى الله عليه وسلم) حيث قال الله تعالى في حديثه الموجهة للمؤمنين " لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيراً " فقد كان رسول الله يتمثل بعدد من الصفات مثل حسن التصرف والذكاء وتحمل المسؤولية والمثابرة علي البلاء وقدرته على التأثير في من حوله وغيرها من الصفات التي تجعله خير دليل على القائد الملهم وهذا لا يقتصر على زمن الرسول والصحابه وإنما هو إلي يومنا هذا .

ومن خلال هذا البحث سوف يقوم الباحثون بالتعرف على أوجه الاستفادة من تطبيق نمط القيادة الملهمة علي العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية مما يعود على العاملين بزيادة قدرتهم علي الإبداع والابتكار والقيام بما هو مستحيل للنهوض بالنشاط الرياضي داخل الجامعات المصرية بشكل عام .

أهمية البحث :

١. تتبع أهمية البحث من وجهة نظر الباحثون من خلال عدة نقاط :
٢. تعد الدراسة الأولى التي تتناول القيادة الملهمة لدى العاملين في الجامعات المصرية .
٣. قد تفيد نتائج هذه الدراسة مديري مكاتب رعاية الطلاب في مختلف الكليات في التعرف على أهمية تطبيق نمط القيادة الملهمة لدى العاملين وتحفيزهم واستغلال طاقاتهم لصالح العمل .
٣. تفتح هذه الدراسة الباب أمام الباحثين والأكاديميين لتناول أنماط أخرى للقيادة .

هدف البحث :

يهدف هذا البحث إلي التعرف على واقع القيادة الملهمة لدى العاملين بالجامعات المصرية بقطاع شمال الصعيد محافظات (المنيا - أسيوط - بني سويف) .

تساؤلات البحث :

١. تم تحديد تساؤلات البحث في ضوء اهدافه وهي :
١. ما واقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد ؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في واقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب وفقا للجامعة ؟

مصطلحات البحث :

القيادة الملهمة :

يعرفها " سامي وفيق زنداح " (٢٠١٦ م) بأنها القيادة القادرة علي جعل الأفراد العاملين القيام بأعمال غير عاديه عند مواجهة الصعاب ، كما وصفها بأنها القيادة التي تحقق نجاحات غير عاديه في ظل التغيرات التي تحدثها في نفوس التابعين (٣ : ٥٠) .
يعرفها " فان وارت Van Wart " (٢٠١٥) بأنها ذلك النمط الذي يتمتع فيه القائد بعزيمة قوية تجعله مبادرا ويستطيع بث الروح الطيبة بين التابعين (٢٠ : ٤٥) .
رعاية الشباب بالجامعة

مجموعة الخدمات والجهود التي تبذلها أجهزة الخدمات العامة والهيئات الاجتماعية لتهيئة أنسب الظروف والأوضاع للنمو السليم الذي يكتسب الطلاب من خلاله الصفات والمميزات التي تجعله صالحا وقادر ا على خدمة بلاده في شتي ميادين التنمية (٧ : ٣٧) .

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

دراسة "مي محمد أبو النجا" (٢٠٢٠) (١٥) بعنوان : أثر القيادة الملهمة علي البراعة التنظيمية دراسة ميدانية على شركة سياك للبناء والتشييد ، وهدفت الدراسة إلي تحديد أثر تطبيق أبعاد القيادة الملهمة علي البراعة التنظيمية علي العاملين في شركة سياك للبناء والتشييد ويتكون مجتمع البحث من العاملين في كافة المستويات الإدارية والفنية بشركة سياك للبناء والتشييد وتم أخذ عينة منهم بلغ عددهم (٣٠٨) فرداً ، وقد توصلت الدراسة إلي أهم النتائج أن هناك أثر معنوي للقيادة الملهمة علي البراعة التنظيمية ولكن بشكل جزئي حيث أن هناك بعد الثقة والاعتمادية غير متواجد داخل الشركة بينما يعتبر كلا من بعد الانصات الجيد والسعي بصدق لتحقيق مصالح الآخرين هما الأبعاد الأكثر تأثيراً في أبعاد البراعة التنظيمية .

الدراسة الثانية

دراسة "سمر خضر أبو غالي" (٢٠١٩) (٤) بعنوان : "لقيادة الملهمة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في المحافظات الجنوبية بفلسطين وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين ، هدفت الدراسة إلي التعرف على درجة ممارسة القيادة الملهمة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في المحافظات الجنوبية بفلسطين ودرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومدى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة الملهمة وبين درجة الاستغراق الوظيفي والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تغيرات أفراد العينة وتكون مجتمع البحث من جميع معلمي مدارس ومعلمات المدارس البالغ عددها (٣٤٢٢) وقد توصلت الباحثة إلي النتائج الآتية هناك عينة منهم عددها (٣٤٨) ويمكن القول أن القيادة الملهمة لها دور فعال في تحقيق ودعم الاستغراق الوظيفي معلم لدي معلمي مدارس الثانوية وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات التي أثبتت فعالية القيادة الملهمة .

الدراسة الثالثة

دراسة "عالية جواد محمد" (٢٠١٩) (٦) بعنوان : أثر القيادة الملهمة في تحقيق الصحة التنظيمية في المنظمات العراقية بحث ميداني في وزارة الثقافة العراقية ، هدفت الدراسة إلي معرفة الخصائص المتعلقة بكلاً من المتغيرين للتمكن من بناء الإطار المتكامل لفقراته وذلك من خلال المعلومات المتوفرة عن كل من القيادة الملهمة والصحة التنظيمية ومدى تأثير المتغير المستقل (القيادة الملهمة) على المتغير التابع (الصحة التنظيمية) وذلك من خلال إظهار قيادات تؤمن بتحقيق الرفاهية والسعادة للعاملين خلال العمل مما ينعكس على أداء وارتباط العاملين بمنظمتهم وتم اختيار عينة الدراسة البالغ عددها (٣٢) شخص من الإداريين بمختلف المستويات ، وتوصلت الدراسة إن للقيادة الملهمة دور غريز وتغير سلوك العاملين وتحسين مستوى دائم وتدريبهم وتحقيق الرفاهية لهم .

الدراسة الرابعة

دراسة "محمد حميد جاسم العيسوي" (٢٠١٨) (١٢) بعنوان : القيادة الملهمة وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية ، هدفت الدراسة إلي الكشف عن واقع ممارسة القيادة الملهمة بأبعادها من وجهة نظر الموظفين في الوزارة وأثرها على الالتزام التنظيمي لديهم وتعتبر من الدراسات القليلة التي بحث في قياس الأثر للقيادة الملهمة في الالتزام التنظيمي وتم اختيار عينة دراسة بالغ عددها (٣٢١) موظفاً ، وتوصلت الدراسة إلي أهم النتائج وهي أن القيادة الملهمة تؤثر تأثيراً إيجابياً في الالتزام التنظيمي وخاصة عند ممارسة المديرين بعد الحساسية تجاه القيود البيئية وكذلك باقي أبعاد القيادة الملهمة فهي تجعلهم يلتزمون في الأعمال دون أن يشعروا بذلك من خلال الراحة النفسية والثقة بالنفس .

خطة وإجراءات البحث**منهج البحث :**

استخدم الباحثون المنهج الوصفي " الأسلوب المسحي " وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف هذا لبحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته بوصف ما هو كائن وتحليله واستخلاص الحقائق منه .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بمكاتب رعاية الطلاب في الجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد ويشمل كلاً من (المنيا ، الفيوم ، بني سويف) والبالغ قوامهم (٢٦٢) فرد بواقع (٨٤) أخصائي ومديري إدارات رعاية طلاب في جامعة المنيا و (١٢٠) أخصائي ومديري إدارات رعاية طلاب في جامعة الفيوم و (٥٨) أخصائي ومديري إدارات رعاية طلاب في جامعة بني سويف .

عينة البحث :

- عينة العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ، وتم تصنيفها أخصائيين ومديري إدارات رعاية الطلاب تم اختيار عينة عشوائية قوامها (٤٨) أخصائي ومدير إدارة .
- عينة العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة الفيوم ، وتم تصنيفها أخصائيين ومديري إدارات رعاية الطلاب تم اختيار عينة عشوائية قوامها (٣٣) أخصائي ومدير إدارة .
- عينة العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة بني سويف ، وتم تصنيفها أخصائيين ومديري إدارات رعاية الطلاب تم اختيار عينة عشوائية قوامها (٣٥) أخصائي ومدير إدارة

أدوات جمع البيانات :**أ- المقابلة الشخصية :**

استخدم الباحثون المقابلة الشخصية للحصول على البيانات التي تفيد هذا البحث ، وقد تمت المقابلات الشخصية مع بعض العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد (المنيا ، الفيوم ، بني سويف) سواء أخصائيين رياضيين أو مديري مكاتب رعاية الطلاب .

ب- تحليل المحتوى والوثائق :

قام الباحثون بدراسة وتحليل الوثائق المتعلقة في مجال الإدارة الملهمة وكذا البحوث والدراسات السابقة مثل دراسة " مي محمد ابو النجا " (٢٠٢٠) (١٥) ، دراسة " سمر خضر أبو غالي " (٢٠١٩) (٤) ، دراسة " عالية جواد محمد " (٢٠١٩) (٦) ، دراسة " محمد حميد العيسوي " (٢٠١٨) (١٢) .

ج . الاستبيان

استخدم الباحثون الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات هذا البحث وقام الباحثون بإعداد وتصميم : استبيان واقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد ، واتبع في إعدادها الخطوات التالية :

١. تحديد هدف الاستبيان :

يهدف الاستبيان التعرف على واقع القيادة الملهمة ومدى تحقيق أهداف مكاتب رعاية الطلاب وكذلك المعوقات التي تواجه تنفيذ وممارسة الأعمال .

٢. تحديد محاور الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة ، قام الباحث بتحديد مجموعة من المحاور وقد تمثلت محاور الاستبيان الآتي :

- المحور الأول : الثقة بالنفس .
- المحور الثاني : الرؤية المستقبلية .

- المحور الثالث : أداة تغيير .
- المحور الرابع : القيود البيئية .
- المحور الخامس : الاعتمادية والثقة بالآخرين .
- المحور السادس : تمكين العاملين .
- المحور السابع : الجاهزية .

قام الباحث بإعداد استمارة استطلاع رأى مجموعة من الخبراء بلغ قوامها (١٠) عشر خبراء من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة المحاور من عدمها لموضوع البحث (ملحق ٢) ، وكانت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مناسبة محاور الاستبيان ما بين (٨٠ % : ١٠٠ %) ، وبناءاً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان ، وذلك لحصولهما على نسبة أقل من ٧٠٪ من آراء السادة الخبراء .

٣. صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات المبدئية (٥٥) عبارة موزعة على المحاور كالتالي :

- المحور الأول : الثقة بالنفس
 - المحور الثاني : الرؤية المستقبلية
 - المحور الثالث : أداة تغيير
 - المحور الرابع : القيود البيئية
 - المحور الخامس : الاعتمادية والثقة بالآخرين
 - المحور السادس : تمكين العاملين
 - المحور السابع : الجاهزية
- وعدد عباراته (١٠) عبارات
وعدد عباراته (١٠) عبارات
وعدد عباراته (١٤) عبارات
وعدد عباراته (٧) عبارات
وعدد عباراته (٦) عبارات
وعدد عباراته (٤) عبارات
وعدد عباراته (٤) عبارات

وقد روعي عند صياغة العبارات ، أن يكون للعبارة معنى واحد وأن تكون لغة كل عبارة صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى .

٤. الصورة المبدئية للاستبيان :

قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في مجال الإدارة الرياضية وبلغ قوامها (١٠) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) سنوات وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث (ملحق ١) ، بفاء لأراء الخبراء حول مناسبة عبارات الاستبيان تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٧٠ %) من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (١٨) عبارة لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٧) عبارة .

٥. الصورة النهائية للاستبيان :

قام الباحث بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها .

٦. تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقديري ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات

كالتالي :

- موافق (٣) ثلاثة درجات .
- إلى حد ما (٢) درجتان .
- غير موافق (٢) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للاستبيان في الفترة من / ٢٠٢٢م إلى /
 ٢٠٢٢م وذلك على النحو التالي :
 أ. الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية في تخصص الإدارة الرياضية قوامها (١٠) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، والجدول التالي (١) يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان .

جدول (١)

النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات استبيان القيادة الملهمة (ن = ١٠)

المحاور							العبارات
الثقة بالنفس	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
	تكرارها	١٠	٩	٩	٩	١٠	٣
	النسبة المئوية	%١٠٠	%٩٠	%٩٠	%٩٠	%١٠٠	%٣٠
	رقم العبارة	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
	تكرارها	٩	٥	٦	٦	٦	٦
	النسبة المئوية	%٩٠	%٥٠	%٦٠	%٦٠	%٦٠	%٦٠
	رقم العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦
	تكرارها	٩	٩	٥	٩	٩	٣
	النسبة المئوية	%٩٠	%٩٠	%٥٠	%٩٠	%٩٠	%٣٠
	رقم العبارة	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣
الرؤية المستقبلية	تكرارها	٩	٤	٦	٦	٦	٦
	النسبة المئوية	%٩٠	%٤٠	%٦٠	%٦٠	%٦٠	%٦٠
	رقم العبارة	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦
	تكرارها	٤	٣	١٠	٣	٥	١٠
	النسبة المئوية	%٤٠	%٣٠	%١٠٠	%٣٠	%٥٠	%١٠٠
	رقم العبارة	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣
	تكرارها	٥		١٠	٤	١٠	٩
	النسبة المئوية	%٥٠		%١٠٠	%٤٠	%١٠٠	%٩٠
	رقم العبارة	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣
	تكرارها	٥		١٠	٤	١٠	٩
أداة تغيير	النسبة المئوية	%٥٠		%١٠٠	%٤٠	%١٠٠	%٩٠
	رقم العبارة	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣
	تكرارها	٥		١٠	٤	١٠	٩
	النسبة المئوية	%٥٠		%١٠٠	%٤٠	%١٠٠	%٩٠
	رقم العبارة	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣
	تكرارها	٥		١٠	٤	١٠	٩
	النسبة المئوية	%٥٠		%١٠٠	%٤٠	%١٠٠	%٩٠
	رقم العبارة	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣
	تكرارها	٥		١٠	٤	١٠	٩
	النسبة المئوية	%٥٠		%١٠٠	%٤٠	%١٠٠	%٩٠

تابع جدول (١)

النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات استبيان القيادة الملهمة (ن = ١٠)

المحاور							العبارات
القيود البيئية	رقم العبارة	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠
	تكرارها	٦	١٠	٥	١٠	٩	٩
	النسبة المئوية	٦٠%	١٠٠%	٥٠%	١٠٠%	٩٠%	٩٠%
الاعتمادية والثقة بالآخرين	رقم العبارة	٤٢	٤٣	٤٤	٤٥	٤٦	٤٧
	تكرارها	١٠	١٠	٩	٦	١٠	٩
	النسبة المئوية	١٠٠%	١٠٠%	٩٠%	٦٠%	١٠٠%	٩٠%
تمكين العاملين	رقم العبارة	٤٨	٤٩	٥٠	٥١	٥٢	
	تكرارها	٤	١٠	١٠	٨	١٠	
	النسبة المئوية	٤٠%	١٠٠%	١٠٠%	٨٠%	١٠٠%	
الجاهزية	رقم العبارة	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦		
	تكرارها	١٠	٩	١٠	٩		
	النسبة المئوية	١٠٠%	٩٠%	١٠٠%	٩٠%		

يتضح من جدول (١) :

– تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٣٠ % : ١٠٠ %) ، وبذلك تم حذف عدد (١٩) عبارات لحصولها على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٧) عبارة .

(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٢٥) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجداول (٢) ، (٣) ، (٤) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه
لاستبيان القيادة الملهمة (ن = ٢٥)

المحاور							
العبارات							
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
							معامل الارتباط
٠.٨٧	٠.٨٦	٠.٨٦	٠.٨٤	٠.٧٦	٠.٦٨	٠.٩١	الثقة بالنفس
	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
							معامل الارتباط
	٠.٩٠	٠.٨٢	٠.٦٣	٠.٩٠	٠.٩٠	٠.٧٥	الرؤية المستقبلية
	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
							معامل الارتباط
	٠.٧٥	٠.٧١	٠.٨٣	٠.٧٦	٠.٨٥	٠.٧٠	أداة تغيير
		٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
							معامل الارتباط
		٠.٧٢	٠.٨٠	٠.٦١	٠.٦٤	٠.٦٥	القيود البيئية
		٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
							معامل الارتباط
		٠.٧١	٠.٨٥	٠.٩٠	٠.٨٠	٠.٨٠	الاعتمادية والثقة بالآخرين
			٤	٣	٢	١	رقم العبارة
							معامل الارتباط
			٠.٩١	٠.٩٠	٠.٨٥	٠.٧٢	تمكين العاملين
			٤	٣	٢	١	رقم العبارة
							معامل الارتباط
			٠.٩١	٠.٧٦	٠.٨٩	٠.٩٤	الجاهزية

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٩٦

يتضح من جدول (٢) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (٠.٦١ : ٠.٩٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية

لاستبيان الإدارة الملهمه (ن = ٢٥)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٧٣	٩	٠.٨١	١٧	٠.٨١	٢٥	٠.٦٨	٣٣	٠.٦٦
٢	٠.٦٨	١٠	٠.٨١	١٨	٠.٧١	٢٦	٠.٧٧	٣٤	٠.٦٦
٣	٠.٧٠	١١	٠.٧١	١٩	٠.٧١	٢٧	٠.٥٤	٣٥	٠.٥٨
٤	٠.٦٩	١٢	٠.٧١	٢٠	٠.٥٩	٢٨	٠.٦٤	٣٦	٠.٦٩
٥	٠.٨١	١٣	٠.٨١	٢١	٠.٦٥	٢٩	٠.٥٤	٣٧	٠.٦١
٦	٠.٨١	١٤	٠.٦٩	٢٢	٠.٦٣	٣٠	٠.٥٨		
٧	٠.٧٣	١٥	٠.٧٤	٢٣	٠.٥٧	٣١	٠.٥٣		
٨	٠.٦٥	١٦	٠.٦٦	٢٤	٠.٥٧	٣٢	٠.٥٩		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٩٦

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٥٣) : (٠.٨١) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية

لاستبيان القيادة الملهمه (ن = ٢٥)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	المحور الأول : الثقة بالنفس	٠.٨٩
٢	المحور الثاني : الرؤية المستقبلية	٠.٩٢
٣	المحور الثالث : أداة تغيير	٠.٩٤
٤	المحور الرابع : القيود البيئية	٠.٨٧
٥	المحور الخامس : الاعتمادية والثقة بالآخرين	٠.٧٩
٦	المحور السادس : تمكين العاملين	٠.٧٠
٧	المحور السابع : الجاهزية	٠.٧٣

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٩٦

يتضح من الجدول (٤) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٧٠ : ٠.٩٤) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٢٥) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (٥)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لاستبيان القيادة الملهمة (ن = ٢٥)

المحاور	معامل الفا
المحور الأول : الثقة بالنفس	٠.٩٢
المحور الثاني : الرؤية المستقبلية	٠.٨٩
المحور الثالث : أداة تغيير	٠.٨٦
المحور الرابع : القيود البيئية	٠.٧٢
المحور الخامس : الاعتمادية والثقة بالآخرين	٠.٨٧
المحور السادس : تمكين العاملين	٠.٨٦
المحور السابع : الجاهزية	٠.٩٠
الدرجة الكلية	٠.٩٧

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٧٢ : ٠.٩٧) وهى معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

خطوات البحث :

أ - الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية لأدوات جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ٣ / ٤ / ٢٠٢٢م إلى ١٢ / ٤ / ٢٠٢٢م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة ، وكذلك مدى وضوح تلك الأدوات للمساعدین وقد أسفرت تلك الدراسة عن :

١. مناسبة تلك الأدوات للتطبيق على العينة قيد البحث .
٢. وضوح تعليمات التطبيق لكل من العينة والمساعدین .

ب - تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من ١٨ / ٤ / ٢٠٢٢م إلى ١٠ / ٥ / ٢٠٢٢م .

ج - تصحيح استمارات الإستبيان :

بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قام الباحث برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

الأسلوب الإحصائي المستخدم:

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية :

- النسبة المئوية .
 - معامل الفا لكرونباخ .
 - نسبة متوسط الاستجابة .
 - معامل الارتباط .
 - الدرجة المقدرة .
 - اختبار " كا^٢ " .
 - تحليل التباين أحادي الاتجاه .
- وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما استخدم الباحث برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

سوف يستعرض الباحث نتائج البحث وفقاً للترتيب التالي :

الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على :

- ما واقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد ؟

جدول (٦)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والوزن النسبي ومتوسط الاستجابة لاستبيان واقع القيادة
الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد (ن = ١٣٢)

العبارة	الاستجابة			الوزن النسبي	متوسط الاستجابة	مدى التحقق
	نعم	لى حد ما	لا			
المحور الأول : الثقة بالنفس						
١ - يبدو ممكناً لما يقوله ويفعله	٨٦	٣٥	١١	٣٣٩	٠.٨٦	يتحقق
٢ - يظهر واثقاً من قدراته وإمكاناته	٨٩	٢٧	١٦	٣٣٧	٠.٨٥	يتحقق
٣ - أطلق أحكاماً صحيحة بشأن العمل	٣٦	٨٧	٩	٢٨١	٠.٧٣	حد ما
٤ - يدرك بأن الآخرين علي معرفة بجهوده	٧٠	٥٣	٩	٣٢٥	٠.٨٢	يتحقق
٥ - يستطيع حل المشكلات التي تحدث في العمل بصورة صحيحة	٦٢	٤٥	٢٥	٣١٠	٠.٧٦	يتحقق
٦ - يتقبل النقد عند الحوار والنقاش مع الرؤوسين	٤٧	٧٨	٧	٣٠٤	٠.٧٧	يتحقق
٧ - يعمل علي تعزيز ثقة الرؤوسين بأنفسهم	٩٠	٣٢	١٠	٣٤٤	٠.٨٧	يتحقق
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور				٢٢٤١	٠.٨١	يتحقق
المحور الثاني : الرؤية المستقبلية						
١ - يقوم بأعمال تخدم مستقبل إدارة العمل	٨٩	٢٥	١٨	٣٣٥	٠.٨٥	يتحقق
٢ - يوظف تجارب الماضي لتأمين المستقبل	٩٢	٢٦	١٤	٣٤٢	٠.٨٦	يتحقق
٣ - يشارك العاملين في تحديد التوجهات المستقبلية لإدارة العمل	٩٨	٣٠	٤	٣٥٨	٠.٩٠	يتحقق
٤ - يمتلك رؤية مستقبلية واضحة تخدم مصلحة وأهداف إدارة العمل	٩٤	٢٨	١٠	٣٤٨	٠.٨٨	يتحقق
العبارة	نعم	لى حد ما	لا	الوزن النسبي	متوسط الاستجابة	مدى التحقق
٥ - يعتمد علي رؤية إستراتيجية تتناسب مع المتغيرات البيئية المحيطة	٨٣	٢٨	٢١	٣٢٦	٠.٨٢	يتحقق
٦ - يسعى إلي الحد من العقبات التي تواجهها إدارة العمل	١٠٠	١٢	٢٠	٣٤٤	٠.٨٧	يتحقق
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور				٢٠٥٣	٠.٨٦	يتحقق
المحور الثالث : أداة تغيير						
١ - يعتمد علي الإمكانيات المتاحة لديه عند معالجته للمشكلات التي تواجهه في العمل	٩١	١٧	٢٤	٣٣١	٠.٨٤	يتحقق
٢ - يستثمر نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية لإدارة العمل	٨٥	٣٤	١٣	٣٣٦	٠.٨٥	يتحقق
٣ - يستخدم طرق مختلفة لإقرار ثقافة التغيير في المنظمة	٨٥	٣٦	١١	٣٣٨	٠.٨٥	يتحقق
٤ - جعل من التغيير هدفاً في تحسين بيئة العمل	٦٨	٤١	٢٣	٣٠٩	٠.٧٨	يتحقق
٥ - يمتلك القدرة علي إقناع الرؤوسين في إجراء التغيير	٨٣	٣٤	١٥	٣٣٢	٠.٨٤	يتحقق
٦ - يراعي المرونة في التخطيط المسبق لغايات التغيير	٨٢	٣٩	١١	٣٣٥	٠.٨٥	يتحقق
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور				١٩٨١	٠.٨٤	يتحقق
المحور الرابع : القيود البيئية						
١ - يتبع سياسات وإجراءات واضحة في العمل	٧٦	١٨	٣٨	٣٠٢	٠.٧٦	يتحقق
٢ - يعالج قيود العمل المفروضة التي تواجه الرؤوسين بصورة مستمرة	٨٦	٣٠	١٦	٣٣٤	٠.٨٤	يتحقق
٣ - لديه المعرفة التامة بالقيود البيئية التي تحيط الرؤوسين في العمل	٨٩	٣٣	١٠	٣٤٣	٠.٨٧	يتحقق

تابع جدول (٦)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والوزن النسبي ومتوسط الاستجابة لاستبيان واقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد (ن = ١٣٢)

العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	الوزن النسبي	متوسط الاستجابة	مدى التحقق
٤ - يحرص علي التعرف باحتياجات المرؤوسين وتوفير بيئة عمل مناسبة تعبر عن درجة رضاهم	١٠١	٢١	١٠	٣٥٥	٠.٩٠	يتحقق
٥ - يعتمد علي الواقعية عند تحديد احتياجاته في بيئة العمل الداخلية	٨٧	٣٧	٨	٣٤٣	٠.٨٧	يتحقق
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور						
المحور الخامس : الاعتمادية والثقة بالآخرين						
١ - يري أن العاملين يبذلون أقصى الجهود لتحقيق الأهداف	٢٦	١٠٥	١	٢٨٩	٠.٧٣	حد ما
٢ - يثق بقدرة العاملين وأنهم قادرين علي تحمل المسؤوليات	٩٧	١٨	١٧	٣٤٤	٠.٨٧	يتحقق
٣ - يشجع العاملين علي النقاش والحوار البناء حول قضايا العمل	٨٩	٣٢	١١	٣٤٢	٠.٨٦	يتحقق
٤ - يكون مجموعات تتسم بالمسؤولية والثقة	٧٦	٥٠	٦	٣٣٤	٠.٨٤	يتحقق
٥ - يكافئ العاملين المبدعين لتعزيز ثقتهم بأنفسهم	٧٧	٤٩	٦	٣٣٥	٠.٨٥	يتحقق
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور						
المحور السادس : تمكين العاملين						
١ - يعمل علي تكوين صف ثاني من القيادات داخل العمل	٧٤	٤٩	٩	٣٢٩	٠.٨٣	يتحقق
٢ - يشجع العاملين علي اتخاذ القرارات لحل أي مشكلة قد تواجههم	٩٢	٤٠	—	٣٥٦	٠.٩٠	يتحقق
٣ - يفوض العاملين في الكثير من المهام المناسبة لإمكاناتهم وقدراتهم	٩٢	٤٠	—	٣٥٦	٠.٩٠	يتحقق
العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	الوزن النسبي	متوسط الاستجابة	مدى التحقق
٤ - يساهم في إكساب العاملين المعارف ومهارات العمل الجديدة	١٠٨	١٩	٥	٣٦٧	٠.٩٣	يتحقق
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور						
المحور السابع : الجاهزية						
١ - يعتمد علي أساليب علمية لتأمين أداء وتنفيذ الأعمال المخطط لها	٩١	٤١	—	٣٥٥	٠.٩٠	يتحقق
٢ - يقدم الرد علي الاستفسارات من الأطراف المختلفة في الوقت المناسب	٦٧	٤٩	١٦	٣١٥	٠.٨٠	يتحقق
٣ - يتسم باليقظة أثناء أداء الأعمال	٩٣	٢٣	١٦	٣٤١	٠.٨٦	يتحقق
٤ - يستخدم الموارد وفق الصيغ التي تؤمن له نجاح العمل	٩٢	٣٤	٦	٣٥٠	٠.٨٨	يتحقق
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور						
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للاستبيان ككل						
الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٩ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٥						

يتضح من جدول (٦) :

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات استبيان واقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد ما بين (٠.٧٣ : ٠.٩٣) ، كما جاء نسبة الاستبيان ككل (٠.٨٤) أعلي من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها

في استبيان واقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد .

– جاء نسبة محور الأول **الثقة بالنفس** ككل (٠.٨١) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها في محور الثقة بالنفس .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن القيادات بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد يتصفوا ويتميزوا بثقتهم في أنفسهم وهذا ما ينعكس على ثقة العاملين بهم وبالتالي يتحقق أهم محاور الإدارة الملهمة بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد .

– توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في محور (الثقة بالنفس) في عبارات (١ ، ٢ ، ٤ ، ٥) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة القيادات بجامعات شمال الصعيد يتصفوا بثقتهم في قدراتهم وإمكاناتهم كما يبدو عليهم التمكن فيما يقولونه ويفعلونه ، كما يستطيعوا حل المشكلات التي تحدث في العمل بصورة مبتكرة ومبدعة ، وهذا ما يزيد ثقة المرؤوسين في قاداتهم فإنهم يدركوا بأن الآخرين علي معرفة بجهوده .

– توجد فروق دالة إحصائية في عبارات (٣) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة وفي اتجاه الموافقة إلي حد ما .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى عادة ما يطلق المديرين أحكاماً صحيحة بشأن العمل فقد تكون صائبة بنسبة كبيرة أو من وجهة نظره فقط وبذلك كانت النتيجة إلى حد ما طبقاً لنمط القائد ونوع العمل المنوط به وأيضاً وكذا الأزمات التي قد تواجهه .

– جاء نسبة محور الثاني **الرؤية المستقبلية** ككل (٠.٨٦) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة أنه محور الرؤية المستقبلية أحد أهم محاور الإدارة الملهمة ، فهذا ما يتصف به قيادات الجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد الذين يمتلكوا الخبرات الكبيرة في مجال الإدارة ويمكنهم التخطيط والتنفيذ والتنبؤ بمشكلات والعقبات التي تؤثر سلباً على الأداء .

– توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في محور (الرؤية المستقبلية) في جميع العبارات وأعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة أن قيادات الجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد يمتازوا بقدرتهم على إعداد الرؤى الإستراتيجية والخطط المستقبلية التي تتناسب مع المتغيرات البيئية المحيطة وتخدم مصلحة وأهداف إدارة العمل ، والتي يتم وضعها من خلال الخبرات السابقة التي مر بها مسبقاً فيستطيع مواجهة العقبات التي تواجهها إدارة العمل وتضمن له النجاح في المستقبل وذلك من خلال مشاركة العاملين (المرؤوسين) .

– جاء نسبة المحور الثالث **أداة تغيير** ككل (٠.٨٤) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن قيادات يحققوا أحد محاور الإدارة الملهمة وهم يكونوا أداة التغيير ولديهم القدرة على تحسين الأداء الإداري وذلك بقدرتهم على التفكير واتخاذ القرارات

أثناء إعداد الخطط السنوية أو ربما التي قد تكون طارئة أثناء العقوبات التي تواجهه ، وتلك القرارات تغير من الأداء مما يحقق النجاح .

– توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في محور (أداة تغيير) في جميع العبارات وأعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث هذه النتيجة أن القيادات بجامعات شمال الصعيد يجعلوا من التغيير هدفاً في تحسين بيئة العمل ولديه المهارات والقدرات والطرق المختلفة التي يستخدمها لإقرار ثقافة التغيير في الجامعة وإقناع المرؤوسين في إجراء التغيير ، في حين أنه يراعي المرونة في التخطيط المسبق لغايات التغيير من خلال استثمار نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية لإدارة العمل ، كما توفر جامعات شمال الصعيد الإمكانيات عند معالجته للمشكلات التي تواجهه في العمل .

القيادة الملهمة ودورها في التهكم التنظيمي لدي العاملين بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد

– جاءت نسبة المحور الرابع القيود البيئية ككل (٠.٨٥) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها في محور القيود البيئية .

ويعزو الباحث تلك النتيجة قيادات بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد لديهم الخبرة الكافية وعلى دراية بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل وكل ما يخص البيئة الداخلية للجامعة وخاصة العاملين (المرؤوسين) الذي يلتزم بقانون العمل واللوائح الداخلية وبطبقتها بحسم ومع ذلك تسعى القيادات إلى التعرف لاحتياجات العاملين ومحاولة لتلبية متطلباتهم لتحقيق الرضا الوظيفي وتحسين البيئة الداخلية ولكن بما لا يخالف القانون .

– توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في محور (القيود البيئية) في جميع العبارات وأعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة أن قيادات جامعات شمال الصعيد يعتمدوا علي واقع سياسات وإجراءات العمل والقيود البيئية التي تحيط المرؤوسين في العمل ويهتم بأن تكون واضحة لهم للالتزام والعمل بها ، وبالرغم من ذلك فإن القيادات تسعى للتعرف على احتياجات المرؤوسين وتوفير بيئة عمل مناسبة تعبر عن درجة رضاهم كما يسعوا إلى معالجة قيود العمل المفروضة التي تواجه المرؤوسين بصورة مستمرة .

– جاءت نسبة المحور الخامس الاعتمادية والثقة بالآخرين ككل (٠.٨٣) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى ادراك القيادات لقدرات العاملين (المرؤوسين) على تحمل المسؤولية وإمكانية إنجاز الأعمال المنوطة لهم لتحقيق الأهداف ، كما أن القيادات تهتم بدوام مناقشة العاملين ومد جسور الحوار معهم والثناء عليهم وتشجيعهم للاستمرار في العمل بمزيد من الجهد .

– توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في محور (الاعتمادية والثقة بالآخرين) في عبارات (٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى الدور الذي يؤديه قيادات الجامعة في بتشجيع العاملين علي النقاش والحوار البناء حول قضايا العمل هذا ما يجعلهم أكثر حماس لبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف الجامعة وهذا من خلال ثقة القيادات بقدرة العاملين على تحمل المسؤوليات .

بينما توجد فروق دالة إحصائية في عبارة (١) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة وفي اتجاه الموافقة إلى حد ما ويعزو الباحث تلك النتيجة أن القيادات تدرك أهمية مكافأة العاملين على ما يقدموه من جهد مضاعف فتكون لها الأثر الإيجابي في المزيد من الجهد والانتماء وزيادة الثقة بنفسه ، إلا أن النتيجة كانت إلى حد ما وذلك لأن المكافأة تقتصر على التشجيع المعنوي فقط وليس المادي وهذا بما لا يخالف لوائح وقانون العمل بالجامعات فيكون هذا التشجيع غير مجدي للعاملين المتميزين وبذلك قد لا يهتم القيادات بهذا التشجيع .

– جاءت نسبة المحور السادس **تمكين العاملين ككل** (٠.٨٩) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أهمية التمكين في مجال الإدارة كونها أحد أسباب نجاح العمل ، حيث تهتم قيادات بإعداد الكوادر المتميزة في العمل بأن يكونوا الصف الثاني بالجامعة وذلك من خلال تدريبهم وإكسابهم المعارف ومهارات العمل الجديدة وكذا نقل الخبرات من القيادات إلى الصف الثاني .

– توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في محور (تمكين العاملين) في جميع العبارات وأعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى اهتمام قيادات جامعات قطاع شمال الصعيد إلى وجود صف ثاني يليهم في إدارة الجامعة وأن يكونوا من الكوادر المتميزة داخل الجامعة ، وتتم عملية التمكين الإداري داخل الجامعة من خلال يفوض العاملين للكثير من المهام التي تتناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم وأيضاً العمل على تشجيع العاملين علي اتخاذ القرارات لحل أي مشكلة قد تواجههم .

– جاءت نسبة المحور السابع **الجاهزية ككل** (٠.٨٦) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى القدرات الشخصية لقيادات الجامعة وتحليلها بالطلاقة واليقظة أثناء العمل وقدرتهم على التعامل مع البيئة الداخلية والخارجية للجامعة من خلال التواصل معهم بالشكل اللائق كأحد قيادات الجامعة ملماً بجميع المعلومات والبيانات والإجراءات الإدارية الخاصة بالعمل الإداري داخل الجامعة .

– توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في محور (الجاهزية) في جميع العبارات وأعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن تعتمد قيادات جامعات قطاع شمال الصعيد على الأساليب في علمية تأمين الأداء وتنفيذ الأعمال المخطط لها من خلال استخدام الموارد والإمكانات المادية والبشرية المتاحة وفق الصيغ التي تؤمن له نجاح العمل ، كما يشير الباحث أن تلك القيادات تتسم باليقظة أثناء أداء الأعمال والطلاقة في الرد علي الاستفسارات من الأطراف المختلفة في الوقت المناسب .

ويشير " نور غياث " (٢٠١٢) إن أهمية القيادة تنبع من كونها أسلوب قيادي حديث مواكب للتطورات والتغيرات في بيئة العمل حيث أن التأثير السيكولوجي والإلهامي للقائد له القدرة على تقجير طاقات الأفراد وجعل مناخ العمل داخل المنظمات مناخ إبداعي يسعي فيه الأفراد إلي

تحقيق الأفضل من خلال رؤية مشتركة تربط القائد الملهم بإتباعه والمنظمات حالياً في أشد الحاجة لمثل هذا النوع من القيادة في ظل التحديات المختلفة والمنافسة الشرسة بين المنظمات فالمنظمة التي لها قائداً ملهماً يمثل لها ذلك نقطة قوة تستطيع من خلالها استغلال الفرص المتاحة أمامها (١٧ : ٥٨٢) .

يذكر " السيد محمد جاد الرب " (٢٠١٢) أن القيادة الملهمة الناجحة تهدف إلى تحريك الأفراد وجماعة العمل نحو تحقيق الأهداف المحددة ، والعمل علي تنمية روح التعاون فيما بينهم عن طريق عدالة توزيع المهام وتقادي التعارض بينهما ، كما توجه الأفراد وتفسر لهم مختلف المواقف التنظيمية التي تهتم بمجال العمل كما أنها تعمل على وضع البرامج الزمنية الكفيلة بتحقيق أهداف المنظمة ومشاركة الأفراد مع الإدارة الذاتية لجماعات العمل هي أساس فن القيادة مع تسهيل علاقات التلاحم بين الجماعة وتسهيل الاتصال بهم (٢ : ٢٠) .

وتتفق هذه النتيجة الإيجابية بتحقيق الإدارة الملهمة في المنظمات والمؤسسات المختلفة وإيجابية تطبيقها على العمل الإداري مع نتائج دراسة " مي محمد أبو النجا " (٢٠٢٠) (١٥) التي هدفت إلى تحديد أثر تطبيق أبعاد القيادة الملهمة علي البراعة التنظيمية على العاملين في شركة سياك للبناء والتشييد ، وقد توصلت الدراسة إلي أهم النتائج أن هناك أثر معنوي للقيادة الملهمة علي البراعة التنظيمية ولكن بشكل جزئي حيث أن هناك بعد الثقة والاعتمادية غير متواجد داخل الشركة بينما يعتبر كلا من بعد الإنصات الجيد والسعي بصدق لتحقيق مصالح الآخرين هما الأبعاد الأكثر تأثيراً في أبعاد البراعة التنظيمية ، ودراسة " سمر خضر أبو غالي " (٢٠١٩) (٤) والتي هدفت إلي التعرف على درجة ممارسة القيادة الملهمة لدي مديري المدارس الثانوية الحكومية في المحافظات الجنوبية بفلسطين ودرجة الاستغراق الوظيفي لدي معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومدى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجة ممارسة القيادة الملهمة وبين درجة الاستغراق الوظيفي ، وقد توصلت الدراسة أن القيادة الملهمة لها دور فعال في تحقيق ودعم الاستغراق الوظيفي معلم لدي معلمي مدارس الثانوية وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات التي أثبتت فعالية القيادة الملهمة ، ودراسة " عالية جواد محمد " (٢٠١٩) (٦) التي هدفت إلي معرفة مدى تأثير القيادة الملهمة على الصحة التنظيمية ، وتوصلت الدراسة إلي إن للقيادة الملهمة دور هام في تغيير سلوك العاملين وتحسين مستوى دائم وتدريبهم وتحقيق الرفاهية لهم ، ودراسة " نايف آل العنزي " (٢٠١٥) (١٦) التي هدفت إلي تناول دور المعلم في الانتقال إلى قائد ملهم يلهم الآخرين من الطلاب علي ممارسة سلوكيات تؤدي إلى تحقيق التميز المدرس والارتقاء بمستوي كافة الطلاب وتطوير أدائهم داخل فرق العمل ، وتوصلت الدراسة إلي أن القيادة الملهمة تؤثر معنوياً في سلوكيات المعلمين والطلاب بما يحقق تطوير الأداء وارتفاع قدرات التصميم والابتكارات لديهم ، القيادة الملهمة تؤثر في مراحل تطوير فرق العمل التعاونية والمجموعات المشكلة للممارسة أنشطة التعلم والتعاوني .

الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على :

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في واقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب وفقاً للجامعة ؟

جدول (٧)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين نتائج إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب في جامعات شمال الصعيد (المنيا – الفيوم - بني سويف) في محاور استبيان القيادة الملهمة (ن = ١٣٢)

الاستبيان والمحاو	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة إحصائية
الثقة بالنفس	بين المجموعات	١٠١	٢	٥٠	٠٠٨	غير دال
	داخل المجموعات	٨٥٩.٩٣	١٢٩	٦.٦٧		
الرؤية المستقبلية	بين المجموعات	٣٩.٢١	٢	١٩.٦٠	٢.١١	غير دال
	داخل المجموعات	١١٩٩.٤٢	١٢٩	٩.٣٠		
أداة تغيير	بين المجموعات	١٩.٠٣	٢	٩.٥١	١.١٢	غير دال
	داخل المجموعات	١٠٩١.٩٦	١٢٩	٨.٤٧		
القيود البيئية	بين المجموعات	٣.٠١	٢	١.٥٠	٠.٣٠	غير دال
	داخل المجموعات	٦٥٢.٤٧	١٢٩	٥.٠٦		
الاعتمادية والثقة بالآخرين	بين المجموعات	٠.٤٦	٢	٠.٢٣	٠.٠٧	غير دال
	داخل المجموعات	٤٣٠.٢٧	١٢٩	٣.٣٤		
تمكين العاملين	بين المجموعات	٠.٨٥	٢	٠.٤٣	٠.٤٦	غير دال
	داخل المجموعات	١١٨.٤٨	١٢٩	٠.٩٢		
الجاهزية	بين المجموعات	٥٤.١٨	٢	٢٧.٠٩	١٩.٦٢	دال
	داخل المجموعات	١٧٨.٠٩	١٢٩	١.٣٨		
الاستبيان ككل	بين المجموعات	٢٣٢.٤٧	٢	١١٦.٢٣	٠.٨٠	غير دال
	داخل المجموعات	١٨٨٧٠.٥٣	١٢٩	١٤٦.٢٨		

قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣.٠٧

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

– توجد فروق غير دالة إحصائياً بين نتائج إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب في جامعات شمال الصعيد (المنيا – الفيوم - بني سويف) في جميع محاور استبيان واقع القيادة الملهمة وكذلك درجته الكلية فيما عدا محور الجاهزية فتوجد فروق دالة إحصائياً ، مما يستلزم إجراء مقارنات لتحديد اتجاه تلك الفروق وسوف يستخدم الباحث اختبار شيفية .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى طبيعة الجامعات في بيئة متقاربة ومتشابهة في العادات والتقاليد الاجتماعية ، وكما يظهر التقارب والتعارف بين أبناء البلد حيث يكون القيادات والمؤوسين والطلاب من أسرة واحدة قرية أو بلد واحد ، وبالتالي يظهر قيادات الجامعة بالثقة في أنفسهم وهذا ما ينعكس على ثقة العاملين بهم وبالتالي يتحقق أهم محاور الإدارة الملهمة بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد ، كما أنهم يتصفوا بثقتهم في قدراتهم وإمكاناتهم كما يبدو عليهم التمكن فيما يقولونه ويفعلونه ، كما يستطيعوا حل المشكلات التي تحدث في العمل بصورة مبتكرة ومبدعة ، وهذا ما يزيد ثقة المؤوسين في قاداتهم فإنهم يدركوا بأن الآخرين علي معرفة بجهوده ،

ويحقق قيادات مكاتب رعاية الشباب أحد محاور الإدارة الملهمة وهم يكونوا أداة التغيير ولديهم القدرة على تحسين الأداء الإداري وذلك بقدرتهم على التفكير واتخاذ القرارات أثناء إعداد الخطط السنوية أو ربما التي قد تكون طارئة أثناء العقبات التي تواجهه ، وتلك القرارات تغير من الأداء مما يحقق النجاح ، كما أنهم ذو خبرة كافية وعلى دراية بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل وكل ما يخص البيئة الداخلية للجامعة وخاصة العاملين (المرؤوسين) الذي يلتزم بقانون العمل واللوائح الداخلية ويطبقها بحسم ومع ذلك تسعى القيادات إلى التعرف لاحتياجات العاملين ومحاولة لتلبية متطلباتهم لتحقيق الرضا الوظيفي وتحسين البيئة الداخلية ولكن بما لا يخالف القانون ، كما أن القيادات تهتم بدوام مناقشة العاملين ومد جسور الحوار معهم والثناء عليهم وتشجيعهم للاستمرار في العمل بمزيد من الجهد ، وتهتم قيادات بإعداد الكوادر المتميزة في العمل بأن يكونوا الصف الثاني بالجامعة وذلك من خلال تدريبهم وإكسابهم المعارف ومهارات العمل الجديدة وكذا نقل الخبرات من القيادات إلى الصف الثاني حيث أن التمكين يعد من أهم مجال الإدارة كونها أحد أسباب نجاح العمل .

وتتفق هذه النتيجة الإيجابية بتحقيق الإدارة الملهمة في المنظمات والمؤسسات المختلفة وإيجابية تطبيقها على العمل الإداري مع نتائج ودراسة " سمر خضر أبو غالي " (٢٠١٩) (٤) والتي هدفت إلي التعرف على درجة ممارسة القيادة الملهمة لدي مديري المدارس الثانوية الحكومية في المحافظات الجنوبية بفلسطين ودرجة الاستغراق الوظيفي لدي معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومدى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين درجة ممارسة القيادة الملهمة وبين درجة الاستغراق الوظيفي ، وقد توصلت الدراسة أن القيادة الملهمة لها دور فعال في تحقيق ودعم الاستغراق الوظيفي معلم لدي معلمي مدارس الثانوية وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات التي أثبتت فعالية القيادة الملهمة ، ودراسة " عالية جواد محمد " (٢٠١٩) (٦) التي هدفت إلي معرفة مدى تأثير القيادة الملهمة على الصحة التنظيمية ، وتوصلت الدراسة إلي إن للقيادة الملهمة دور هام في وتغير سلوك العاملين وتحسين مستوى دائم وتدريبهم وتحقيق الرفاهية لهم ، ودراسة " نايف آل العنزي " (٢٠١٥) (١٦) التي هدفت إلي تناول دور المعلم في الانتقال إلى قائد ملهم يلهم الآخرين من الطلاب علي ممارسة سلوكيات تؤدي إلى تحقيق التميز المدرس والارتقاء بمستوي كافه الطلاب وتطوير أدائهم داخل فرق العمل ، وتوصلت الدراسة إلي أن القيادة الملهمة تؤثر معنوياً في سلوكيات المعلمين والطلاب بما يحقق تطوير الأداء وارتفاع قدرات التصميم والابتكارات لديهم ، القيادة الملهمة تؤثر في مراحل تطوير فرق العمل التعاونية والمجموعات المشكلة للممارسة أنشطة التعلم والتعاوني .

جدول (٨)

اختبار شيفية Scheffe بين إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب في جامعات شمال الصعيد (المنيا - الفيوم - بني سويف) في المحاور ذات الفروق الدالة من استبيان واقع القيادة الملهمة (ن = ١٣٢)

المحور	فئات العمر المختلفة	العدد	المتوسط	الترتيب	المنيا	الفيوم	بني سويف
الجاهزية	المنيا	٥١	١٧.٠٠	٢		* ٠.٩٩	* ١.٥٣
	الفيوم	٤٣	١٦.٨٦	٣			٠.٥٤
	بني سويف	٣٨	١٧.٩٨	١			

* وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

– توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا وجامعة الفيوم في اتجاه جامعة الفيوم ، كما توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا وجامعة بني سويف في اتجاه جامعة بني سويف ، كما لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة الفيوم وجامعة بني سويف .

ويعزو الباحث تلك التباين بين قيادات المحافظات الثلاثة والفروق الغير دالة بين الجامعات الثلاثة إلى عدة أسباب أهمها زمن إنشاء الجامعة وبالتالي تتغير لمجتمع الداخلي للجامعة من أعداد الكليات والطلاب وخبرات العاملين ، كما أن اعتماد الكليات بالجامعة يزيد من الضغوط وكثرة الأعباء التي تقع على قيادات الجامعات الثلاثة ، وإن بند الإمكانيات والاعتماد المالي من أكثر العوامل التي لها تأثير على محور الجاهزية .

الاستخلاصات والتوصيات

أولاً : الاستخلاصات

- في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته توصل البحث إلى الاستخلاصات الآتية :
- جاءت نسبة استبيان واقع القيادة الملهمة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في قطاع شمال الصعيد (٠.٨٤) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة كبيرة .
- يتصف قيادات الجامعات بثقتهم في أنفسهم لاتخاذ القرارات بالتعاون مع العاملين .
- تمتاز القيادات الجامعية بالطلاقة في التعامل مع الآخرين .
- يفعل قيادات الجامعة التمكين الإداري للعاملين إيماناً منهم بقدراتهم الفنية والاجتماعية والمهارية .
- توجد فروق غير دالة إحصائية بين نتائج إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب في جامعات شمال الصعيد (المنيا - الفيوم - بني سويف) في جميع محاور استبيان واقع القيادة الملهمة وكذلك درجته الكلية .
- توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا وجامعة الفيوم في اتجاه جامعة الفيوم .
- توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا وجامعة بني سويف في اتجاه جامعة بني سويف .
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة الفيوم وجامعة بني سويف .

ثانياً : التوصيات

- في ضوء نتائج البحث توصل البحث إلى التوصيات الآتية :
- الاهتمام بإعداد وتدريب العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعات .
 - ضرورة التحول الإلكتروني في مكاتب رعاية الشباب بالجامعات الخاصة .
 - إرساء ثقافة وممارسات الإدارة الرياضية الحديثة في الاتحاد الرياضي للجامعات المصرية وتحسين الشفافية والمشاركة العامة .
 - إجراء دراسات مشابهة في الإدارة الملهمة في مختلف المؤسسات الهيئات الرياضية .

قائمة المراجع**أولاً : المراجع العربية**

١. إبراهيم محمد الفقي (٢٠٠٨) : سحر القيادة ، دار اليقين للنشر ، المنصورة .
٢. السيد محمد جاد الرب (٢٠١٢) : القيادة الإستراتيجية ، دار النهضة للنشر ، القاهرة .
٣. سامي وفيق زنداح (٢٠١٦) : أثر القيادة الملهمة في إدارة الأزمات ، دراسة تطبيقية علي وزارة الصحة الفلسطينية قطاع غزة ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، القاهرة .
٤. سمر خضر ابو غالي (٢٠١٩) : القيادة الملهمة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في المحافظات الجنوبية بفلسطين وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الأزهر ، كلية التربية ، غزة .
٥. سمير كامل اللوح (٢٠١٦) : دور القيادة الملهمة في تعزيز الالتزام التنظيمي بوزارة الأشغال العامة والإسكان ، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة ، جامعة الأقصى .
٦. عالية جواد محمد (٢٠١٩) : أثر القيادة الملهمة في تحقيق الصحة التنظيمية في المنظمات العراقية ، بحث ميداني في وزارة الثقافة العراقية ، بحوث ومقالات ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
٧. عبد الله فرغلي أحمد (٢٠٠٣) : منظومة مراكز الشباب التربوية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
٨. عبد المقصود معوض سلامة (٢٠٠٤) : تقويم إدارة النشاط الرياضي بجامعة المنصورة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا .
٩. علي حسن أبو الفتوح (٢٠٠٣) : دراسة تقويمية للعمل الداري وبرامج الأنشطة الرياضية بالمدينة الجامعية بجامعة القاهرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية

- الرياضية للبنين بالقاهرة ، جامعة حلوان .
١٠. عمرو حسن احمد (٢٠٠٠) : دراسة تقويمية لمناهج التربية الرياضية لطلاب كليات التربية بالجامعات المصرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .
١١. كريم ناصر علي (٢٠٠٦) : الإدارة والإشراف التربوي ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان .
١٢. محمد حميد جاسم (٢٠١٨) : القيادة الملهمة وأثرها علي الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة آل البيت ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، دار المنظومة للنشر والتوزيع ، الاردن .
١٣. محمد فهمي محمد (٢٠٠٦) : خطة مقترحة للأنشطة الرياضية لطلاب جامعة المنصورة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا .
١٤. محمود صديق عبد الواحد (٢٠٠٥) : تقويم الأنشطة الطلابية بجامعة أسيوط ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .
١٥. مي محمد ابو النجا : أثر القيادة الملهمة علي البراعة التنظيمية دراسة ميدانية على شركة سياك للبناء والتشييد جامعة عين شمس كلية التجارة المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة دار المنظومة للنشر والتوزيع القاهرة ٢٠٢٠م ص١٩٧
١٦. نايف محمد العنزي (٢٠١٣) : مقالات عن القيادة ، جامعة السعودية ، المفكرة الدعوية : www.dawahmemo.com
١٧. نور غياث فكري (٢٠١٢) : أثر القيادة الملهمة علي سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية علي مركز المؤتمرات في القاهرة رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .

ثانياً : المراجع الأجنبية

١٨. Fry, L. (٢٠٠٣) : Toward a Theory of spiritual leadership . The leadership Quarterly , ١٤ (٦)
١٩. Keishia ; Houghton A. (٢٠١٧) : Transformational Leadership plot Forum un Community Colleges in Jumaica, Aquantitative descriptive study university of phoenix, pro_Quest Dissertations publishing (١-٢)
٢٠. Van Wart (٢٠١٥) : Dynamics of Leadership in publice service : Theory and practice , USA , Library of congress .