

THE RELASHION BETWEEN ADMINISTRATIVE LEADERSHIP TYPES CONCERNING ACHIEVING THE ACTIVITIES OF COMMUNITY DEVELOPMENT SOCIETIES IN KAFR EL-SHEIKH GOVERNORATE

Ibtehal m.k.A.*; Mohamed I.Anter**; A. A. Nader* and R. M. Rakha**

*Agricultural Extension and Rural Society Dept., Fac., Agric., Mans. Univ.

**Rural Sociology Research Dept., Agric., Exte., and Rural Development Research Institute (AERDRI), ARC.

علاقة الانماط القيادية الادارية بتحقيق الانشطة بجمعيات تنمية المجتمع بمحافظة

كفر الشيخ

ابتهال محمد كمال ابو حسين* ، محمد ابراهيم عنتر** ، اماني احمد نادر* و
رحاب محمد مختار رجا**

* قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي - كلية الزراعة - جامعة المنصورة.
** قسم المجتمع الريفي - معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث
الزراعية.

المخلص

استهدفت الدراسة الحالية تحقيق الأهداف البحثية التالية:

- 1- التعرف على أنماط القيادة الإدارية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ.
- 2- التعرف على مستويات تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي لانشطتها المختلفة.
- 2- التعرف على درجة اسهام الانماط القيادية في تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي لانشطتها. وقد اجري هذا البحث باختيار محافظة كفر الشيخ ، حيث اجري البحث على جمعيات تنمية المجتمع المحلي التي مضى على اشهرها عشر سنوات او اكثر بمحافظة كفر الشيخ وعددها ١٢٣ جمعية حيث تشمل الدراسة جميع وحدات المجتمع المحلي. وجمعت باستخدام أسلوب الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع رئيس مجلس ادارة كل جمعية باعتباره مصدرا صادقا للبيانات ، خلال الفترة من اكتوبر ٢٠١٣ حتى ديسمبر ٢٠١٤م. تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط ، ومعامل الانحدار الجزئي المعياري (Beta) ، واختبار مربع كاي (كا) كأدوات للتحليل الإحصائي وإستخلاص نتائج الدراسة. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج لعل أهمها:
- 1- ان نمط القيادة التحفيزية جاء في المقدمة يليها القيادة المثالية، ثم القيادة الخدمية، واخيرا القيادة التبادلية بمتوسط حسابي ٢.٦٣ ، ٢.٥٩ ، ٢.٠٤ ، ١.٦٤ درجة على التوالي.
- 2- اسهمت كل من القيادة المثالية ، والقيادة التبادلية في تحقيق كل من الانشطة الاجتماعية والثقافية ، الانشطة الصحية ، الانشطة التعليمية ، واخيرا الانشطة السياسية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.
- 3- اسهمت كل من القيادة المثالية، و القيادة التحفيزية في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.
- 4- اسهمت القيادة المثالية فقط في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.
- 5- لم تسهم اي من انماط القيادة الاربعة المدروسة في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.
- 6- اسهمت انماط القيادة الاربعة المدروسة مجتمعة في تفسير ١٩.٢% من التباين في مدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية.

المقدمة والمشكلة البحثية

أدركت مختلف المنظمات أنه لا سبيل أمامها لتطوير قدراتها إلا بالاهتمام بتطوير القدرات الإدارية داخل المنظمة، فمن خلال القيادة الإدارية الناجحة يمكن إجراء عملية التغيير لإتخاذ القرارات التي من شأنها أن تطور أداء المنظمة من ناحية، ورفع قدرات العاملين بها من ناحية أخرى، ويعد العاملين الذين يتمتعون بقدر عال من القدرات القيادية مودا بشريا رئيسيا لأي منظمة في الحصول على الميزة التنافسية، فعلى الرغم من

أهمية الارض والمال والمواد لدى أى منظمة ، إلا انها لا تزيد الإنتاج بدون " رأس المال البشرى Human Capital" الذى يقوم بإدارة تلك الموارد على الوجه الأمثل (Vathanophas and Thai-Ngam: 2007, p.47).

ومما لا شك فيه أن المنظمات الاجتماعية على اختلاف أشكالها وميادين وأحجام أعمالها إنما تحتاج إلى قيادات إدارية واعية تتحمل المسؤولية الأساسية فى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وبدون وجود تلك القيادات الواعية المسؤولة، فإنه قد يتعذر تحقيق الأنشطة المرغوبة. وتعد القيادة الإدارية الفاعلة سلعة قيمة فى ظل مجتمع منظمي يتسم بنقص الكفاءات القيادية (العزب، ٢٠١١، ص ٨٦).

ويذكر عبد الرحمن (٢٠١٠، ص ٨٤) أن المنظمات من أكثر أشكال البنين الاجتماعي كفاءة فى تحقيق الأهداف المختلفة التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها، لذا فإن المجتمع حينما يكتشف نقصاً معيناً في أحد جوانبه الحياتية، فإنه يسعى إلى تنظيم أبنائه في أشكال محددة من المنظمات رغبة في سد هذا النقص.

وتعتبر جمعية تنمية المجتمع المحلي الريفي إحدى صور الجمعيات الأهلية والتي تعمل في اغراض تنمية المجتمع الريفي. ويشير الهلباوي، (٢٠١٠، ص ١٩٩) الى انه قد بدأ الاهتمام المصري بجمعيات تنمية المجتمع الريفي منذ اواخر الثلاثينات وكان ذلك نتيجة لكثرة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتي كانت تواجه الريف المصري في الفترة من ١٩٣٠ - ١٩٤٠م والتي كان من بينها البطالة ، وارتفاع نسبة الامية، وانخفاض المستوى الصحي ، وانخفاض مستوى الاجور والدخول ، وانخفاض مستوى المعيشة ، وسوء توزيع الملكية الزراعية .

وبالرغم من دراسة اسباب تخلف القرية المصرية التي اشارت الى جمعيات تنمية المجتمع المحلي بوصفها منظمات اهلية غير حكومية تعمل بصورة مباشرة في تنمية المجتمع الريفي، الا انه في ظل الاوضاع الراهنة التي تمر بها دول العالم من تغيرات سريعة متلاحقة وتطور هائل في شتى المجالات، فان الجمعيات - باوضاعها الحالية - لا تستطيع مواكبة هذه التغيرات، او ملاحقة ذلك التطور، ومن ثم قصورها عن اداء ادوارها التنموية كما ينبغي، وعدم قدرتها على قيادة العمل التنموي بالقرية المصرية.

وقد اكدت معظم الدراسات التي اجريت في مجال العمل الاهلي على وجود العديد من المعوقات التي تعترض طريق تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي كمنظمة اهلية لغاياتها التنموية كالفصول في النواحي المادية، او اهمال القائمين على هذه الجمعيات لعدم ايمانهم او لجهلهم بفلسفة ومتطلبات العمل التطوعي ، او لان العديد من هذه الجمعيات ماهو الا اسماء على ورق فقط ، وان الغرض من قيامها في هذه الحالة لا يتعدى كونه مظهرا اجتماعيا، او ملنا لوقت فراغ، او تعقيدات من الجهات الادارية عند التعامل مع الجمعيات، او لهذه الاسباب ولغيرها مجتمعة.

ولذلك فقد استلزم الامر دراسة الادوار الواقعية التي تلعبها جمعية تنمية المجتمع المحلي كمنظمة غير حكومية هامة. ومحاولة الوقوف على الاسباب الحقيقية التي تقف حائلا دون تحقيقها بصورة مرضية. والقيادة Leadership عموما هي ظاهرة اجتماعية تلقائية تحدث في سياق عملية التفاعل بين افراد أبة جماعة صغرت أم كبرت بما يترتب عليه من توجيه السلوك الاجتماعي المتعلق بأهداف جماعية ترتبط بأشباع حاجات كل أو جزء من أعضاء الجماعة. ويلعب نمط القيادة دورا اساسيا في توفير المهارات ومواجهة المعوقات، وايجاد طرق لتعظيم اداء العاملين ، وتتطلب التعامل مع المعوقات التي تواجه جمعيات تنمية المجتمع المحلي مدى واسع من المهارات والانماط القيادية التي تستطيع بها التكيف مع التغيرات البيئية المستمرة، وبما ان العولمة اصبحت معلنة بشكل واضح فلذلك اصبحت التغيرات امرا هاما للمنظمات لتستطيع مواجهة المنافسة التي لم تكن موجودة قبل عقود قليلة سابقة .

وبواجه العمل التنموي الريفي مع مطلع الألفية الجديدة ثلاثة تحديات فى مجال القيادة الإدارية، الأول: أن كثيرا من المديرين من المتوقع أن يواجهوا قضايا فى نواحي عدة لا يتمتعون فيها إلا بقدر ضئيل من المعارف والخبرات، والثانى: أصبح التطور فى إستخدام تكنولوجيا المعلومات وسهولة الحصول على المعلومات من مصادر عدة معضلة لا تتناسب مع ثقافة التنظيم الهرمى للمنظمات الاجتماعية، والثالث: الحاجة الماسة الى قدرات إدارية وأنماط قيادية جديدة تتعامل مع المستجدات الجديدة، مما يدعو الى ضرورة توفير فرص التدريب المهني للقيادات الإدارية (Parker: 2004, p:1).

ولا شك أن المنظمات الاجتماعية على اختلاف أشكالها وميادين وأحجام أعمالها إنما تحتاج إلى قيادات إدارية واعية تتحمل المسؤولية الأساسية فى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

فالمشكلة تكمن في حفز الافراد العاملين واستثمار جهودهم وقدراتهم للوصول الى ما تهدف اليه جمعيات تنمية المجتمع المحلي من اجل التنمية الريفية وذلك من خلال التعرف على النمط الاكثر ايجابية، لذلك لا بد من الاعتراف بانه لا بد من وجود قيادة فاعلة في المنظمات تحفز الاعضاء لتأدية اعمالهم بكل رغبة وتعاون وحماس، وان تكون ذات تأثير على الاعضاء والنجاح في رفع مستواهم وتدريبهم على المعرفة، وان

يكون قائدا يتمتع بصفات شخصية تميزه عن غيره، وان يكون له دور فعالا ماحوظا في منظمات المجتمع المدني من اجل التنمية الريفية.

اهداف الدراسة

تستهدف هذه الدراسة بصفة أساسية التعرف على أنماط القيادة الإدارية المختلفة لروساء مجالس الادارة بجمعيات تنمية المجتمع ومدى اسهامها في تحقيق الجمعيات لانشطتها المختلفة، ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- ١- التعرف على أنماط القيادة الإدارية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ.
- ٢- التعرف على مستويات تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي لانشطتها المختلفة.
- ٣- التعرف على درجة اسهام الانماط القيادية في تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة.

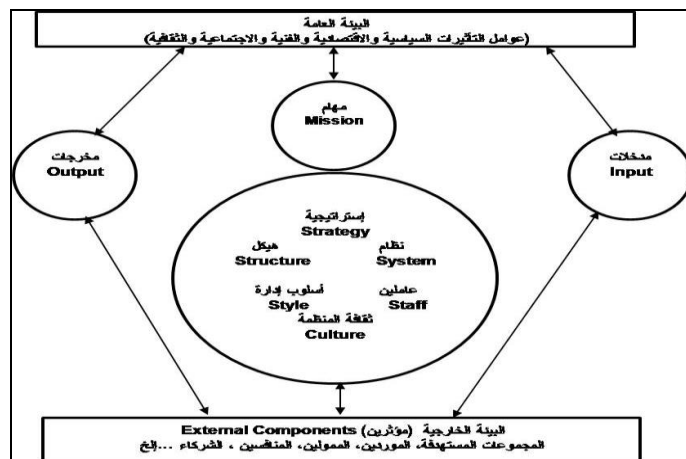
الإستعراض المرجعي

تعتبر القيادة الإدارية من صلاحية الشخص المنتخب من قبل الجماعة أو المعين من خارجها بمقتضى القوانين واللوائح لاتخاذ قرارات فعالة تستهدف تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وإشباع رغبات التابعين بما له من قدرة على التأثير والإقناع مستخدماً في ذلك أحدث الأساليب العلمية والتكنولوجية لتحقيق أكبر إنتاجية ممكنة. (المزروع، ١٩٩٩، ص ١١٢). وتتبع أهمية القيادة الإدارية من كونها العملية التي من دونها لا يستطيع المدير تحويل الأهداف المطلوبة منه إلى نتائج، وبدونها لا تستطيع المنظمة تصور المستقبل، ومن ثم تخطيط تقدمها وازدهارها البعيد، ويصعب على المنظمة بدون القيادة الإدارية التعامل مع متغيرات البيئة الخارجية والتي تؤثر بطريقة مباشرة وغير مباشرة في تحقيق المنظمة لأهدافها المرسومة، وأخيراً فإن تصرفات القائد الإداري وسلوكياته إنما تمثل الحافز للأفراد وتدفعهم لتحقيق أهداف المنظمة (علاقى، ١٩٩٨، ص ٦٧).

ويرى "الشريف" أن مفهوم القيادة الإدارية مشتق من المفهوم الأصلي للقيادة لكنه يركز على التفاعل بين القائد والعملية الإدارية في المنظمة، فالقيادة الإدارية محورها النشاط الإداري الذي يتم في إطار من التنظيم الإداري الرسمي، بينما تركز القيادة على عملية التأثير في نشاطات الأفراد وسلوكهم لتحقيق الأهداف التي يرسمها القائد (الشريف، ٢٠٠٤، ص ٢٧).

ويرى "العزب" أن القيادة الإدارية تتمثل في الأدوار التي يقوم بها المدير عن طريق التأثير في مروسية أفرادا وجماعات، بما يخلق الدافعية لتحقيق أهداف المنظمة عن طريق تضافر جهوداتهم المشتركة (العزب، ٢٠١١، ص ص ٧٧-٧٨).

وبالتالي فان وصف الأدوار والمهام التي يقوم بها المدير في أي منظمة يتطلب تحليل بيئة المنظمة التي بها، ويستخدم لتحليل هذه البيئة يمكن إستخدام نموذج التنظيم المتكامل **Integrated Organization Model (IOM)** كما هو موضح بشكل (١). ويتكون نموذج التنظيم المتكامل من نوعين من العناصر(عبد المجيد ، وحازم ، ٢٠١١، ص ص ٨٧٧-٨٧٨) نقلا عن MDF



شكل (١): نموذج التنظيم المتكامل (IOM).

وفي اطار نموذج التنظيم المتكامل فان المدير الناجح يجب عليه أن يتعامل مع العناصر الداخلية والخارجية، حتى يستطيع أن يقوم بمهام " بناء وتطوير الإستراتيجية والتخطيط - تنظيم التنفيذ - إدارة الموارد البشرية - المتابعة والسيطرة - تشجيع العلاقات الخارجية والتشبيك." (عبد المجيد، وحازم، ٢٠١١، ص ٨٧٧-٨٧٨) نقلا عن MDF .

الأنماط القيادية الادارية الحديثة

يوضح " الخزامى" (١٩٩٨، ص ١١٩) نمط القيادة المطلوب لمنهج المشاركة فى الإدارة هو الذى يحدد نجاح المشروعات أو عدم نجاحها ، قد تكون هذه القيادات ناجحة جداً فى مجالات أخرى كثيرة ومختلفة ولكنهم لا يحبذون هذا الإتجاه بدون تغيير طريقتهم. و سيتم التناول في هذه الدراسة النظرية الحديثة في القيادة Modern Theory وتشمل عدة انماط قيادية ادارية اهمها:-

١- القيادة التحويلية. ٢- القيادة التبادلية. ٣- القيادة الخدمية.

اولا : القيادة التحويلية:

يعرف (Zayani, 2008, p.10) القيادة التحويلية بانها نمط قيادي يهدف الى تشجيع المرؤوسين على تحقيق الاهداف من خلال الاهتمام باحتياجاتهم الشخصية والايان بقدراتهم وتحفيزهم لانجاز الاهداف. ويرى (Cohen,1998, pp. 24-25) ان القائد التحويلي يتمتع بالعديد من السمات من اهمها ما يلي:

١. يتعرف على قيم المرؤوسين بهدف تمكين المنظمة.
 ٢. لديه رؤية واضحة وقيادة فعالة لتغيير المنظمة.
 ٣. لديه قدرة عالية على الاتصال وتشجيع اعضاء المنظمة الذين سيشملهم التغيير.
 ٤. لديه قدرة على التعامل مع المخاطر.
 ٥. لديه القدرة على قول الحقيقة الى غير المهتمين او غير الراغبين في سماعها.
 ٦. يعد معلم جيد قادر على التعامل مع المشكلات وحالات عدم التأكد والتعلم من الاخطاء.
 ٧. لديه القدرة على التعامل مع النواحي الثقافية والفنية والسياسية.
 ٨. يعرف كيفية تعليم مرؤوسيه وكيفية التأثير عليهم.
 ٩. يؤمن بالتغيير في نمط القيادة لكي يتناسب مع المرؤوسين.
 ١٠. لديه القدرة على صنع القرارات باحتراف.
 ١١. يهتم بالمنظمة اكثر من اهتماماته الشخصية.
 ١٢. يقوم بتوظيف خبراته وتوصياته لدعم التعلم التنظيمي.
- ويرى (Zayani, 2008, p. 37) ان القائد التحويلي يساعد المرؤوسين في النواحي التالية:
١. اخذ المخاطر في الحسبان.

٢. التغلب على الأخطاء.

٣. التشجيع على الإبداع.

٤. تقوية مشاعر الحماس والالتزام والتفان.

ثانياً: القيادة التبادلية:

عرفها (Chang, 2003, p.16) وبأنها تعبر عن تعاقب اجتماعي بين القائد والمرؤوس يتبادلان فيه المكافأة بالعمل.

ويشير (Cohen, 1998, p.17-18) الى ان هناك العديد من السمات التي يتصف بها القائد التبادلي من أهمها ما يلي:

١. يدرك ادوار المرؤوسين وبالتالي يساعدهم في تنفيذ الاهداف المحددة.
٢. يقوم بتوضيح متطلبات المهام للمرؤوسين للوصول للاهداف المطلوبة.
٣. يدرك حاجات ورغبات المرؤوسين.
٤. يقوم بتوعية المرؤوسين بان حاجاتهم ورغباتهم لن يتم اشباعها الا عن طريق ادائهم الصحيح للاعمال الموكلين بها.

ويضيف (Brown, 2007, p.19) ان القائد التبادلي يتسم بالسمات التالية:

١. توضيح ماهو المطلوب من المرؤوسين.
٢. شرح كيفية القيام به.
٣. ترجمة المعايير لاداء فعال.
٤. عمل تغذية مرتدة عن المرؤوسين.
٥. توزيع المكافآت حسب الاداء.

ثالثاً: القيادة الخدمية:

يرى (Hannay, 2004, p.2) ان القيادة الخدمية تعني خدمة المرؤوسين وتفضيل حاجاتهم ومصالحهم عن مصلحة القائد الشخصية،

ويرى (Steinbeck, 2009, pp. 14-15) ان خصائص القيادة الخدمية تتمثل في:

- ١- الانصات: ويعني القدرة على سماع وتقدير افكار المرؤوسين.
 - ٢- التعاطف: ويعني القدرة على تقدير الظروف التي يواجهها المرؤوسين.
 - ٣- الدعم: ويعني القدرة على ادراك متى وكيف يتم تقديم الدعم النفسي للمرؤوسين.
 - ٤- الوعي: ويعني القدرة على ملاحظة ما يحدث في البيئة والتقاط الافكار منها.
 - ٥- وضع المفاهيم: ويعني القدرة على تبني بيئة فكرية تعتمد وتشجع التفكير الشخصي.
 - ٦- الاقتناع: ويعني القدرة على التأثير في المرؤوسين بوسائل بعيدة عن السلطة الرسمية.
 - ٧- التنبؤ: ويعني القدرة على توقع المستقبل واحداثه.
 - ٨- الوكالة: وتعني الايمان بان المنظمة تدعم وتساهم من اجل مصلحة المجتمع.
 - ٩- الالتزام بتنمية الافراد: ويعني الاهتمام باحتياجات المرؤوسين وتطوير وتنمية قدراتهم.
 - ١٠- بناء الجماعة: ويعني القدرة على غرس روح الجماعة داخل المنظمة.
 - ١١- الايثار: ويعني الرغبة في خدمة المرؤوسين والاستعداد للنضحية بالمصلحة الشخصية لتحقيق منفعتهم.
- الفروض البحثية: بناء على الاستعراض المرجعي، وما كشفت عنه نتائج الدراسات السابقة، ووفقاً لأهداف الدراسة الحالية تم صياغة الفروض البحثية الآتية:
- أ- وجود علاقة بحثية بين انماط القيادة الاربعة ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق أنشطة جمعية تنمية المجتمع المحلي في كل من السبع مجالات المدروسة .
- ب- وجود علاقة ارتباطية بين درجة توفر كل من انماط القيادة الاربعة وكل من (عدد الأنشطة المنفذة بالجمعية، ومدى تحقيق الأنشطة، ومدى اسهام رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة).
- ج - وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة (القيادة المثالية، القيادة التحفيزية، اسهام القيادة التبادلية، القيادة الخدمية) وعدد الأنشطة المنفذة بالجمعية، ومدى تحقيق الأنشطة، ومدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة.
- الاسلوب البحثي: تعرض الطريقة البحثية خطة وإجراءات الدراسة الميدانية من حيث المجال الجغرافي والمجال البشري والزمني، وذلك من حيث حجم العينة وكيفية إختيارها، ثم عرض مختصر لبينود إستمارة الإستبيان الخاصة بالدراسة، وجمع البيانات ومعالجتها كمياً، وتحليلها إحصائياً. وفيما يلي عرض تلك النقاط:
- أ- مجال الدراسة:

- ١- **المجال الجغرافي:** تم اختيار محافظة كفر الشيخ كمجال جغرافي للبحث باعتبار انها موطن الباحثة، كما انها المحافظة التي يقع بها معهد بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية بسخا وهو مقر عمل الباحثة.
- ٢- **المجال المؤسسي:** تم اختيار ١٢٢ جمعية من جمعيات تنمية المجتمع بعد استبعاد بعضها لحداثة الاشهار.
- ٣- **المجال البشري:** شمل المجال البشري للدراسة رؤساء مجالس الادارة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي بريف محافظة كفر الشيخ التي مضى على اشهارها عشر سنوات فاكثر.
- ٤- **المجال الزمني:** تم جمع بيانات الدراسة الحالية خلال الفترة من اكتوبر ٢٠١١ الى ديسمبر ٢٠١٤ باستخدام أسلوب الاستبيان بالمقابلة الشخصية للمبحوثين.
- ب- **أداة جمع البيانات:** للحصول علي بيانات الدراسة الحالية ، اعتمدت هذه الدراسة في جمع البيانات الميدانية على المقابلة الشخصية من جانب الباحثة للمبحوثين (رؤساء مجالس ادارات جمعيات تنمية المجتمع المحلي). واستخدم لذلك استمارة استبيان بالمقابلة والتي اعدت لتحقيق الاهداف البحثية، وقد روعي في تصميم الاستمارة أن تتماشى بنودها وتحقيق الاهداف البحثية. وقد اشتملت استمارة الاستبيان علي مقياس مكون من (٦٧) عبارة لقياس انماط القيادة الإدارية من خلال متصل مكون من ثلاثة مستويات (موافق، سيان، غير موافق).
- ج- **المعالجة الكمية للبيانات:** تمت معالجة بعض إستجابات المبحوثين بما يلائم وتحليلها إحصائياً وإستخلاص النتائج اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك علي النحو التالي:
- تم قياس أنماط القيادة الإدارية بمقياس مكون ٦٧ عبارة موزعة على اربعة انماط قيادية ادارية (جدول ١) واعطى المبحوث الدرجة (٣، ٢، ١) للإستجابة (موافق سيان، غير موافق)، على كل عبارة من عبارات المقياس ثم تم جمع الدرجات الخام التي حصل عليها المبحوث على كل عبارة على حده ، وتم تحديد نمط القيادة الإدارية الخاص بكل مبحوث وفق تقديره الذاتي.

جدول (١): لتوضيح عدد عبارات المقياس لكل نمط من انماط القيادة على حده

عدد عبارات القياس	أنماط القيادة الإدارية بكل جمعية
١٩	القيادة المثالية
١٦	القيادة التحفيزية
٩	القيادة التبادلية
٢٣	القيادة الخدمية
٦٧	الإجمالي

المصدر: استمارة الاستبيان.

- د- **أدوات التحليل الإحصائي:** تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط ، ومعامل الانحدار الجزئي المعياري (Beta) ، واختبار مربع كاي (ك^٢) كأدوات للتحليل الإحصائي وإستخلاص نتائج الدراسة.

النتائج ومناقشتها

- يعرض هذا الجزء نتائج الدراسة، وهي كما يلي:
- أولاً: درجة توافر أنماط القيادة الإدارية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي :
- يعرض جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر كل من انماط القيادة الادارية لدى مديري جمعيات تنمية المجتمع المحلي. وذلك تحقيقاً للهدف البحثي الاول.

جدول (٢) درجة توافر القيادة الادارية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	انماط القيادة
٠.٥٧	٢.٥٩	القيادة المثالية
٠.٦٤	٢.٦٣	القيادة التحفيزية
٠.٧٤	١.٦٤	القيادة التبادلية
٠.٧١	٢.٠٤	القيادة الخدمية

المصدر: استمارة الاستبيان.

واوضحت النتائج بجدول (٢) ان الدرجات الفعلية لنمط القيادة المثالية كانت بمتوسط حسابي ٢.٥٩ درجة، وانحراف معياري ٠.٧٥ درجة ، في حين ان الدرجات الفعلية لنمط القيادة التحفيزية كانت بمتوسط حسابي ٢.٦٣ درجة ، وانحراف معياري ٠.٦٤ درجة ، بينما نمط القيادة التبادلية كان بمتوسط حسابي ١.٦٤ درجة ، وانحراف معياري ٠.٧٤ درجة و نمط القيادة الخدمية كانت بمتوسط حسابي ٢.٠٤ درجة ، وانحراف معياري ٠.٧١ درجة. مما يدل على ان نمط القيادة التحفيزية جاء في المقدمة بلية نمط القيادة المثالية، ثم نمط القيادة الخدمية، واخيرا نمط القيادة التبادلية.

ثانياً: العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية ومستوى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي لانشطتها :

يتضمن هذا الجزء عرضاً لاهم نتائج العلاقة بين انماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي لانشطتها ، وذلك تحقيقاً للهدف البحثي الثاني

أ - علاقة الانماط القيادية بتحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية بجمعيات تنمية المجتمع:

جدول (٣) : توزيع المبحوثين وفقاً لانماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية بجمعيات تنمية المجتمع

مدى الاسهام نمط القيادة	منخفض	متوسط	مرتفع	الاجمالي	كا	
القيادة المثالية	منخفض عالي	٤ ٢١	١٢ ٣٩	٣٠ ١٧	٤٦ ٧٧	٢٣.١٠**
القيادة التحفيزية	منخفض عالي	٦ ١٩	١٥ ٣٦	١٤ ٣٣	٣٥ ٨٨	٠.٣١
القيادة التبادلية	منخفض عالي	٢٠ ٥	٥٠ ١	٣٤ ١٣	١٠٤ ١٩	١٢.٨٧**
القيادة الخدمية	منخفض عالي	١٧ ٨	٣٨ ١٣	٣٥ ١٢	٩٠ ٣٣	٠.٤٣
الاجمالي					١٢٣	

(**) معنوي عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١

المصدر: استمارة الاستبيان.

يعرض جدول (٣) توزيع المبحوثين وفقاً لكل من انماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الاهداف الاجتماعية والثقافية ونتيجة مربع كاي المحسوبة لاختبار العلاقة بين العنصرين ، وتبين من الجدول :
- ان ٤ جمعيات توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٢١ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ١٢ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٣٩ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ٣٠ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية، مقابل ١٧ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه والقيادة المثالية . وتبلغ قيمة كا^٢ (٢٣.١٠) وهي قيمة معنوية احصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ مما يعني وجود علاقة بين مستوى القيادة المثالية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.
ان ٦ جمعيات توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ١٩ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ١٥ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس

ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ٣٦ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ١٤ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية، مقابل ٣٣ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه والقيادة التحفيزية . وتبلغ قيمة كاً (٠.٣١) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة التحفيزية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

كما ان ٢٠ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل ٥ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٥٠ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل جمعية واحدة فقط تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٣٤ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية، مقابل ١٣ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه والقيادة التحفيزية . وتبلغ قيمة كاً (١٢.٨٧) وهي قيمة معنوية احصائيا عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ مما يعني وجود علاقة طردية بين مستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

ان ١٧ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ٨ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٣٨ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ١٣ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٣٥ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية، مقابل ١٢ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه والقيادة الخدمية . وتبلغ قيمة كاً (٠.٤٣) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة طردية بين مستوى القيادة الخدمية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. وتشير النتائج بالجدول المعروضة سابقا انه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي بالنسبة لمنظي القيادة التحفيزية والخدمية).

ب - علاقة الانماط القيادية بتحقيق الأنشطة الاقتصادية بجمعيات تنمية المجتمع:

جدول (٤) : توزيع المبحوثين وفقا لانماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الانشطة الاقتصادية بجمعيات تنمية المجتمع

نمط القيادة	مدى الاسهام	منخفض	متوسط	مرتفع	الاجمالي	كا
القيادة المثالية	منخفض عالي	٥ ٨	١٥ ٢٥	٢٦ ٤٤	٤٦ ٧٧	٠.٠١
القيادة التحفيزية	منخفض عالي	٧ ٦	٨ ٣٢	٢٠ ٥٠	٣٥ ٨٨	٥.٥٢
القيادة التبادلية	منخفض عالي	١١ ٢	٣٦ ٤	٥٧ ١٣	١٠٤ ١٩	١.٤٣
القيادة الخدمية	منخفض عالي	١١ ٢	٢٩ ١١	٥٠ ٢٠	٩٠ ٣٣	٠.٩٨
الاجمالي					١٢٣	

المصدر: استمارة الاستبيان. (**) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١

يعرض جدول (٤) توزيع المبحوثين وفقا لكل من انماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الانشطة الاقتصادية ونتيجة مربع كاي المحسوبة لاختبار العلاقة بين العنصرين ، وتبين من الجدول :
- ان ٥ جمعيات توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٨ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ١٥ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٢٥ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ٢٦ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية، مقابل ٤٤ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه والقيادة المثالية . وتبلغ قيمة كا^٢ (٠.٠١) وهي قيمة غير معنوية احصائي، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة المثالية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- ان ٧ جمعيات توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ٦ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ٨ جمعيات توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ٣٢ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ٢٠ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية، مقابل ٥٠ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه والقيادة التحفيزية . وتبلغ قيمة كا^٢ (٥.٥٢) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة التحفيزية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- ان ١١ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل جمعيتان تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٣٦ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل ٤ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى

المرتفع للقيادة التبادلية، و ٥٧ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية، مقابل ١٣ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاقتصادية المنفذه والقيادة التبادلية. وتبلغ قيمة كاً^٢ (١.٤٣) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة الاقتصادية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- في حين ان ١١ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ٢ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٢٩ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ١١ جمعية تقع على المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٥٠ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاقتصادية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية، مقابل ٢٠ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الاقتصادية المنفذه والقيادة الخدمية. وتبلغ قيمة كاً^٢ (٠.٩٨) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة الخدمية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة الاقتصادية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. وتشير النتيجة المعروضة بالجدول السابق انه لن نتمكن من رفض الفرض الاحصائي الاول جزئيا. بالنسبة للأنشطة الاقتصادية).

ج- علاقة الانماط القيادية بتحقيق الأنشطة الصحية بجمعيات تنمية المجتمع

جدول (٥) : توزيع المبحوثين وفقا لانماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الأنشطة الصحية بجمعيات تنمية المجتمع

مدى الاسهام نمط القيادة	منخفض	متوسط	مرتفع	الاجمالي	كاً ^٢
القيادة المثالية	منخفض عالي	٦ ١٦	٢٤ ١٦	١٦ ١٠	٤٦ ٧٧
القيادة التحفيزية	منخفض عالي	١٣ ٤٤	١٦ ٢٩	٦ ١٥	٣٥ ٨٨
القيادة التبادلية	منخفض عالي	٥٢ ٥	٣٩ ٦	١٣ ٨	١٠٤ ١٩
القيادة الخدمية	منخفض عالي	٤٠ ١٧	٣٥ ١٠	١٥ ٦	٩٠ ٣٣
الاجمالي					١٢٣

(**) معنوي عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١

المصدر: استمارة الاستبيان

يعرض جدول (٥) توزيع المبحوثين وفقا لكل من انماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الأنشطة الصحية ونتيجة مربع كاي المحسوبة لاختبار العلاقة بين العنصرين ، وتبين من الجدول :
- ان ٦ جمعيات توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٥١ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ٢٤ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ١٦ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ١٦ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية، مقابل ١٠ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة

الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة والقيادة المثالية. وتبلغ قيمة كاً^٢ (٣٥.٩٦) وهي قيمة معنوية احصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ مما يعني وجود علاقة طردية بين مستوى القيادة المثالية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. ان ١٣ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية، مقابل ٤٤ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ١٦ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية، مقابل ٢٩ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ٦ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية. وتبلغ قيمة كاً^٢ (٢.٠١) وهي قيمة غير معنوية احصائياً، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة التحفيزية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

ان ٥٢ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية، مقابل ٥ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٣٩ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية، مقابل ٦ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ١٣ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية، مقابل ٨ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة والقيادة التبادلية. وتبلغ قيمة كاً^٢ (١٠.٣٥) وهي قيمة معنوية احصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ مما يعني وجود علاقة طردية بين مستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

ان ٤٠ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية، مقابل ١٧ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٣٥ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية، مقابل ١٠ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ١٥ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية، مقابل ٦ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس إدارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة والقيادة الخدمية. وتبلغ قيمة كاً^٢ (٠.٧٨) وهي قيمة غير معنوية احصائياً، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة الخدمية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. وتشير النتائج بالجدول المعروضة سابقاً انه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي بالنسبة لمنطي القيادة التحفيزية والخدمية)

د- علاقة الانماط القيادية بتحقيق الأنشطة التعليمية بجمعيات تنمية المجتمع
جدول (٦): مدى اسهام الانماط القيادية ومستوى تحقيق الأنشطة التعليمية بجمعيات تنمية المجتمع

نمط القيادة	مدى الاسهام	منخفض	متوسط	مرتفع	الاجمالي	كا ^٢
القيادة المثالية	منخفض عالي	٤ ٢٥	٢٥ ٤٣	١٧ ٩	٤٦ ٧٧	١٥.٦١
القيادة التحفيزية	منخفض عالي	٨ ٢١	١٨ ٥٠	٩ ١٧	٣٥ ٨٨	٠.٦٣
القيادة التبادلية	منخفض عالي	٢٨ ١	٦١ ٧	١٥ ١١	١٠٤ ١٩	١٨.٩٤
القيادة الخدمية	منخفض عالي	١٩ ١٠	٥١ ١٧	٢٠ ٦	٩٠ ٣٣	١.١٧
الاجمالي						١٢٣

المصدر: استمارة الاستبيان. (**) مغزى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١.

يعرض جدول (٦) توزيع المبحوثين وفقا لكل من انماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الانشطة التعليمية ونتيجة مربع كاي المحسوبة لاختبار العلاقة بين العنصرين ، وتبين من الجدول :
- ان ٤ جمعيات توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٢٥ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ٢٥ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٤٣ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ١٧ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية، مقابل ٩ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه والقيادة المثالية . وتبلغ قيمة كاي^٢ (١٥.٦١) وهي قيمة معنوية احصائيا عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ مما يعني وجود علاقة طردية بين مستوى القيادة المثالية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

ان ٨ جمعيات توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ٢١ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ١٨ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ٥٠ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ٩ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية، مقابل ١٧ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه والقيادة التحفيزية . وتبلغ قيمة كاي^٢ (٠.٦٣) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة التحفيزية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

ان ٢٨ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل جمعية واحدة فقط تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٦١ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل ٧ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ١٥ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية، مقابل ١١ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية

المنفذه والقيادة التبادلية . وتبلغ قيمة كا^٢ (١٨.٩٤) وهي قيمة معنوية احصائيا عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ مما يعني وجود علاقة طردية بين مستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- ان ١٩ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ١٠ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٥١ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ١٧ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٢٠ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية، مقابل ٦ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه والقيادة الخدمية . وتبلغ قيمة كا^٢ (١.١٧) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة الخدمية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة التعليمية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. وتشير النتائج بالجدول المعروضة سابقا انه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي بالنسبة لمنطى القيادة التحفيزية والخدمية)

هـ - علاقة الانماط القيادية بتحقيق الانشطة الدينية بجمعيات تنمية المجتمع :

جدول (٧) : مدى اسهام الانماط القيادية ومستوى تحقيق الانشطة الدينية بجمعيات تنمية المجتمع

مدى الاسهام نمط القيادة	منخفض	متوسط	مرتفع	الاجمالي	كا ^٢
القيادة المثالية	٧	١٦	٢٣	٤٦	٤.٧٩***
القيادة التحفيزية	١	١٩	١٥	٣٥	٥.٩٦*
القيادة التبادلية	١٥	٤٨	٤١	١٠٤	٠.٧٢
القيادة الخدمية	١٣	٤٣	٣٤	٩٠	٠.٣٨
الاجمالي	٦	١٤	١٣	٣٣	١٢٣

المصدر: استمارة الاستبيان.

(**) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١

(*) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠٥

يعرض جدول (٧) توزيع المبحوثين وفقا لكل من انماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الانشطة

الدينية ونتيجة مربع كاي المحسوبة لاختبار العلاقة بين العنصرين ، وتبين من الجدول :

- ان ٧ جمعيات توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ١٢ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ١٦ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٤١ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ٢٣ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية، مقابل ٢٤ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه والقيادة المثالية . وتبلغ قيمة كا^٢ (٤.٧٩) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة المثالية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

ان جمعية واحدة فقط توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ١٨ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة الدينية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ١٩ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في

تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ٣٨ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ١٥ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية، مقابل ٣٢ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة والقيادة التحفيزية . وتبلغ قيمة كاً (٥.٩٦) وهي قيمة معنوية احصائيا عندالمستوى الاحتمالي ٠.٠٥ ، مما يعني وجود علاقة طردية بين مستوى القيادة التحفيزية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

ان ١٥ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل ٤ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٤٨ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل ٩ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٤١ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية، مقابل ٦ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة والقيادة التبادلية . وتبلغ قيمة كاً (٠.٧٢) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

ان ١٣ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ٦ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٤٣ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ١٤ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٣٤ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية، مقابل ١٣ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة والقيادة الخدمية . وتبلغ قيمة كاً (٠.٣٨) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة الخدمية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث . وتشير النتائج بالجدول المعروضة سابقا انه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي بالنسبة لمنطى القيادة التبادلية والخدمية).

و- علاقة الانماط القيادية بتحقيق الأنشطة البيئية بجمعيات تنمية المجتمع

جدول (٨) مدى اسهام الانماط القيادية ومستوى تحقيق الأنشطة البيئية بجمعيات تنمية المجتمع

مدى الاسهام نمط القيادة	منخفض	متوسط	مرتفع	الاجمالي	كاً
القيادة المثالية	٢	٢٦	١٨	٤٦	١٦.٩٣**
القيادة التحفيزية	٢٧	٣٦	١٤	٧٧	١.٦٨
القيادة التبادلية	١١	١٦	٨	٣٥	٠.١١
القيادة الخدمية	١٨	٤٦	٢٤	٨٨	٣.٣٢
	٢٤	٥٣	٢٧	١٠٤	
	٥	٩	٥	١٩	
	٢٤	٤١	٢٥	٩٠	
	٥	٢١	٧	٣٣	
				١٢٣	

(**) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١

المصدر: استمارة الاستبيان.

يعرض جدول (٨) توزيع المبحوثين وفقا لكل من انماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الانشطة البيئية ونتيجة مربع كاي المحسوبة لاختبار العلاقة بين العنصرين ، وتبين من الجدول :

- ان ٢ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٢٧ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ٢٦ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٣٦ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ١٨ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية، مقابل ١٤ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه والقيادة المثالية . وتبلغ قيمة كاي^٢ (١٦.٩٣) وهي قيمة معنوية احصائيا عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ ، مما يعني وجود علاقة طردية بين مستوى القيادة المثالية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- ان ١١ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ١٨ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ١٦ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ٤٦ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ٨ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية، مقابل ٢٤ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه والقيادة التحفيزية . وتبلغ قيمة كاي^٢ (١.٦٨) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة التحفيزية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- ان ٢٤ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل ٥ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٥٣ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل ٩ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٢٧ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية، مقابل ٥ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه والقيادة التبادلية . وتبلغ قيمة كاي^٢ (٠.١١) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- ان ٢٤ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ٥ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٤١ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ٢١ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٢٥ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة البيئية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية، مقابل ٧ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في

تحقيق الأنشطة البينية المنفذه والقيادة الخدمية . وتبلغ قيمة كا^٢ (٣.٣٢) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة الخدمية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة البينية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. (وتشير النتائج بالجدول المعروضة سابقا انه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي بالنسبة لانماط القيادة التحفيزية والتبادلية والخدمية).

ز- علاقة الانماط القيادية بتحقيق الأنشطة السياسية بجمعيات تنمية المجتمع
جدول (٩) : مدى اسهام الانماط القيادية ومستوى تحقيق الأنشطة السياسية بجمعيات تنمية المجتمع

مدى الاسهام نمط القيادة	منخفض	متوسط	مرتفع	الاجمالي	كا ^٢
القيادة المثالية	منخفض عالي	١٢ ٣٣	٣٢ ٣٠	٤٦ ٧٧	١١.٨*
القيادة التحفيزية	منخفض عالي	١٥ ٣٠	١٨ ٤٤	٣٥ ٨٨	٢.٥٤
القيادة التبادلية	منخفض عالي	١٦ -	٤٨ ٥	١٠٤ ١٩	٥.٩٩*
القيادة الخدمية	منخفض عالي	١٠ ٦	٤٤ ١٨	٩٠ ٣٣	٢.١٥
				١٢٣	

المصدر: استمارة الاستبيان.
(**) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١
(*) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠٥

يعرض جدول (٩) توزيع المبحوثين وفقا لكل من انماط القيادة الادارية ومستوى تحقيق الأنشطة السياسية ونتيجة مربع كاي المحسوبة لاختبار العلاقة بين العنصرين ، وتبين من الجدول :
- ان ٢ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ١٤ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ١٢ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية ، مقابل ٣٣ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة المثالية، و ٣٢ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة المثالية، مقابل ٣٠ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه والقيادة المثالية . وتبلغ قيمة كا^٢ (١١.٨٠) وهي قيمة معنوية احصائيا عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ ، مما يعني وجود علاقة بين مستوى القيادة المثالية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- ان جمعيتان فقط توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ١٤١ جمعية تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ١٥ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية ، مقابل ٣٠ جمعية تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التحفيزية، و ١٨ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التحفيزية، مقابل ٤٤ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من مدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه والقيادة التحفيزية. وتبلغ قيمة كا^٢ (٢.٥٤) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة التحفيزية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- ان ١٦ جمعية توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل- لا يوجد اي جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٤٠ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية ، مقابل ٥ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة التبادلية، و ٤٨ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة التبادلية، مقابل ١٤ جمعيات توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه والقيادة التبادلية . وتبلغ قيمة كاً (٥.٩٩) وهي قيمة معنوية احصائيا عند المستوى الاحتمالي ٠.٠٥ ، مما يعني وجود علاقة طردية بين مستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

- ان ١٠ جمعيات توجد على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ٦ جمعيات تقع على المستوى المنخفض لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٣٦ جمعية توجد على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية ، مقابل ٩ جمعيات تقع على المستوى المتوسط لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المرتفع للقيادة الخدمية، و ٤٤ جمعية توجد على المستوى المرتفع لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه مع المستوى المنخفض للقيادة الخدمية، مقابل ١٨ جمعية توجد على المستوى المرتفع لكلا من لمدى مساهمة رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه والقيادة الخدمية . وتبلغ قيمة كاً (٢.١٥) وهي قيمة غير معنوية احصائيا ، مما يعني عدم وجود علاقة بين مستوى القيادة الخدمية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة السياسية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. وتشير النتائج بالجدول المعروضة سابقا انه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي بالنسبة لانماط القيادة التحفيزية والخدمية).

ثالثا- الارتباط البسيط بين درجة توافر كل من الانماط القيادية الادارية والاسهام في تحقيق أنشطة جمعيات تنمية المجتمع المحلي .

جدول (١٠) : معاملات الارتباط البسيط بين درجة توافر انماط القيادة الادارية وكل من عدد الأنشطة، ومدى تحقيق الأنشطة، والاسهام في تحقيق الأنشطة.

اسهام الانماط القيادية			انماط القيادة
اسهام في تحقيق الأنشطة	مدى تحقيق الأنشطة	عدد الأنشطة	
٠.٣٧٨- **	٠.٣٥٧- **	٠.٣٩٠- **	القيادة المثالية
٠.١٧١-	٠.١١٣-	٠.١٢٥-	القيادة التحفيزية
٠.٢٦٦ **	٠.٢٦٢ **	٠.٢٢٠ *	القيادة التبادلية
٠.٠٢٠	٠.٠٢١	٠.٠٥٤	القيادة الخدمية

(**) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١

(*) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠٥

المصدر: استمارة الاستبيان.

يعرض جدول (١٠) معاملات الارتباط البسيط بين درجة توافر انماط القيادة الادارية وكل من عدد الأنشطة، ومدى تحقيق الأنشطة، والاسهام في تحقيق الأنشطة. وهي كما يلي:

- ان قيمة معامل الارتباط البسيط بين القيادة المثالية وبين عدد الانشطة المنفذه بالجمعية هو - ٠.٣٩٠ ، وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ ، مما يعني وجود علاقة عكسية بين نمط القيادة المثالية وعدد أنشطة الجمعية اي كلما زاد توافر نمط القيادة المثالية كلما قل عدد أنشطة الجمعية. بينما كانت قيمة معامل الارتباط البسيط - ٠.١٢٥ ، للقيادة التحفيزية وهي قيمة غير معنوية مما يدل على عدم وجود علاقة بين نمط القيادة التحفيزية وعدد الانشطة المنفذه بالجمعية، في حين ان قيمة معامل الارتباط البسيط ٠.٢٢٠ للقيادة التبادلية وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠.٠٥ ، مما يعني وجود علاقة طردية بين نمط القيادة التبادلية وعدد أنشطة الجمعية اي كلما زاد توافر نمط القيادة التبادلية زاد عدد أنشطة الجمعية . وتبين ايضا ان قيمة معامل الارتباط البسيط ٠.٥٤٠ للقيادة الخدمية وهي قيمة غير معنوية مما يدل على عدم وجود علاقة بين نمط القيادة الخدمية وعدد الانشطة المنفذه بالجمعية.

- ان قيمة معامل الارتباط البسيط بين القيادة المثالية وبين تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية هو - ٠.٣٥٧ ، وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ ، مما يعني وجود علاقة عكسية بين نمط القيادة المثالية ومدى تحقيق أنشطة الجمعية اي كلما زاد توافر نمط القيادة المثالية قل تحقيق أنشطة الجمعية. بينما كانت قيمة معامل الارتباط البسيط - ٠.١١٣ ، للقيادة التحفيزية وهي قيمة غير معنوية مما يدل على عدم وجود علاقة بين نمط القيادة التحفيزية ومدى تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية، في حين ان قيمة معامل الارتباط البسيط ٠.٢٦٢ للقيادة التبادلية وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ ، مما يعني وجود علاقة طردية بين نمط القيادة التبادلية ومدى تحقيق أنشطة الجمعية اي كلما زاد توافر نمط القيادة التبادلية زاد تحقيق أنشطة الجمعية. وتبين ايضا ان قيمة معامل الارتباط البسيط ٠.٢١٠ للقيادة الخدمية وهي قيمة غير معنوية مما يدل على عدم وجود علاقة بين نمط القيادة الخدمية ومدى تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية.

- ان قيمة معامل الارتباط البسيط بين القيادة المثالية وبين اسهام رئيس مجلس ادارة الجمعية هو - ٠.٣٧٨ ، وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ ، مما يعني وجود علاقة عكسية بين نمط القيادة المثالية ومدى اسهام رئيس مجلس ادارة الجمعية اي كلما زاد توافر نمط القيادة المثالية كلما قل اسهام رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق الانشطة. بينما كانت قيمة معامل الارتباط البسيط - ٠.١٧١ ، للقيادة التحفيزية وهي قيمة غير معنوية مما يدل على عدم وجود علاقة بين نمط القيادة التحفيزية ومدى اسهام رئيس مجلس ادارة الجمعية، في حين ان قيمة معامل الارتباط البسيط ٠.٢٦٦ للقيادة التبادلية وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ ، مما يعني وجود علاقة طردية بين نمط القيادة التبادلية ومدى اسهام رئيس مجلس ادارة الجمعية اي كلما زاد توافر نمط القيادة التبادلية كلما زاد اسهام رئيس مجلس ادارة الجمعية في تحقيق أنشطة الجمعية. وتبين ايضا ان قيمة معامل الارتباط البسيط ٠.٢٠٠ للقيادة الخدمية وهي قيمة غير معنوية مما يدل على عدم وجود علاقة بين نمط القيادة الخدمية ومدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية. (وبهذه النتيجة يمكن رفض الفرض الاحصائي الثاني جزئيا.)

رابعا :- تحليل الانحدار الجزئي المعياري بين انماط القيادة الادارية مجتمعة وبين الاسهام في تحقيق أنشطة جمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث

جدول (١١) : معاملات الانحدار الجزئي المعياري للعلاقة بين انماط القيادة الادارية مجتمعة وأنشطة جمعيات تنمية المجتمع المحلي

معامل الانحدار الجزئي المعياري (Beta)			انماط القيادة
مدى الاسهام	مدى تحقيق الأنشطة	عدد الأنشطة	
٠.٣٦٧ -	٠.٣٦٦ -	٠.٣٩٠ -	القيادة المثالية
٠.٠٠٥	٠.٠٧٠	٠.١٧٥ -	القيادة التحفيزية
٠.١٩٦	٠.٢٠٩	٠.١٧٨	القيادة التبادلية
٠.٠٦٩	٠.٠٥٣	٠.٠١١ -	القيادة الخدمية
٠.٤٣٨	٠.٤٢٣	٠.٤٢٧	R
٠.١٩٢	٠.١٧٩	٠.١٨٣	R ²
**٦.٠٩٩	**٦.٤١٩	**٦.٥٩٢	F

المصدر: استمارة الاستبيان.
 (**) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١
 (*) معنوى عند المستوى الاحتمالي ٠.٠٥

يعرض جدول (١١) نتائج الانحدار الجزئي المعياري للعلاقة بين انماط القيادة الادارية مجتمعة وتحقيق أنشطة الجمعية

اشارت نتائج التحليل ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة (القيادة المثالية ، القيادة التحفيزية، اسهام القيادة التبادلية، القيادة الخدمية) ترتبط بعدد الأنشطة المنفذه بالجمعية بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠.٤٢٧، ومعامل تحديد قدره ٠.١٨٣، وبلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية معامل التحديد ٦.٥٩٢ وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ وهذا يدل على وجود علاقة انحدارية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وعدد الأنشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. وتشير معاملات الانحدار الجزئي المعياري الى ان انماط القيادة الادارية المثالية والتحفيزية والتبادلية يسهم كل منها اسهاما معنويا في تفسير التباين في عدد الأنشطة.

اشارت النتائج الى ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة (القيادة المثالية ، القيادة التحفيزية، اسهام القيادة التبادلية، القيادة الخدمية) ترتبط بمدى تحقيق الأنشطة المنفذه بالجمعية بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠.٤٢٣، ومعامل تحديد قدره ٠.١٧٩، وبلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية معامل التحديد ٦.٤١٦ وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ وهذا يدل على وجود علاقة انحدارية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة ومدى تحقيق الأنشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. وتشير معاملات الانحدار الجزئي المعياري الى ان انماط القيادة الادارية المثالية والتبادلية يسهم كل منهما اسهاما معنويا في تفسير التباين في تحقيق الأنشطة.

- كما اشارت النتائج الى ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة (القيادة المثالية ، القيادة التحفيزية، اسهام القيادة التبادلية، القيادة الخدمية) ترتبط بمدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة المنفذه بالجمعية بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠.٤٣٨، ومعامل تحديد قدره ٠.١٩٢، وبلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية معامل التحديد ٦.٠٩٩ وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠.٠١ وهذا يدل على وجود علاقة انحدارية بين المتغيرات المستقلة السابق ذكرها ومداسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث. وتشير معاملات الانحدار الجزئي المعياري الى ان انماط القيادة الادارية المثالية والتبادلية يسهم كل منهما اسهاما معنويا في تفسير التباين في اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الأنشطة.

" وبهذه النتيجة يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث كلياً"
التوصيات والمقترحات

في ضوء ما أسفرت عنه النتائج الوصفية والتحليلية توصي الدراسة بما يلي :

- ١-التأكيد على ضرورة تبنى القيادات الادارية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي لما له من اسهام فريد في رفع مستوى تحقيق اهداف وانشطة الجمعيات مما يؤدي برفع التنمية الريفية.
- ٢-إجراء مزيد من البحوث الميدانية والتي تخدم العمل الاهلي بشكل عام، والتركيز على موضوعات القيادة الادارية ومشكلات تطبيقها الواقعي لما لها من اثر مباشر أو غير مباشر على مستويات تحقيق الاهداف والانشطة بدرجة عالية.

المراجع

- الخزامي ، عبد الحكم أحمد: (١٩٩٨) ، " فن إتخاذ القرار " ، مدخل تطبيقي.
- الشريف، طلال عبد الملك (٢٠٠٤)، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- العزب، أشرف محمد (٢٠١١): دراسة وصفية تحليلية لأنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين المستديمين بالإدارة العامة لجامعة كفر الشيخ. مجلة العلوم الاقتصادية والإجتماعية الزراعية، مجلد (٢)، عدد (٥)، كلية الزراعة، جامعة المنصورة
- المزروع، بدر بن سليمان (١٩٩٩)، الأنماط القيادية للمديرين وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي والخاص، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الهلبوي ، هشام عبد الرازق: (٢٠٠١)، "الجمعيات الاهلية الريفية في المجتمع الريفي" ،كلية الزراعة، جامعة الاسكندرية.

- عبد الرحمن، طارق عطية (٢٠١٠)، المنظمات الاجتماعية الحكومية في الريف المصري ، منظمات اجتماعية ريفية، كتاب جامعي، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ.
- عبد المجيد ، محمد محمد، حازم صلاح قاسم: (٢٠١١)، " دراسة تحليلية لأنماط القيادة الإدارية وبيئة المنظمة الإرشادية وعلاقتها بمعدلات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين بثلاث محافظات مصرية" ، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية ، المجلد (٧) ، العدد (٢) ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة .
- علاقي، مدني عبد القادر (١٩٩٨)، الإدارة، دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية، دار جدة، المملكة العربية السعودية.
- Barbuto, J. & Grifford, G, (2009), "Examining Sex Differences Of The Servant Leadership Dimensions: An Analysis Of The Agentic And Communal ProPerties Of The Servant Leadership Questionnaire", Lincoln: University Of Nebraska, Nebraska CooPerative Extension.
- Brown, D, (2007), "Transformational Leadership Behaviors And Achieving Styles Of Fraternity And Sorority Leaders", PhD Dissertation, Ohio University.
- Chang, Y, (2003), "Nursing Taiwan: Chinese Philosophy Impact On Leadership Styles And Jop Satisfaction ", PhD Dissertation, University Of Wisconsin- Milwaukee.
- Cohen, J, (1998), " Leadership Styles Of Hospital-Based Certified Chief Nurse Executives ", PhD Dissertation , Walden University.
- Hannay, M., (2004), "The Cross-Cultural Leader: The Application Of Servant Leadrsship Theory In The International Context" Journal Of International Business And Cultural Study.
- Parker, K.L (2004): Leadership Styles of Agricultural and Communications Information Technology Managers: What Does the Competing Values Framework Tell Us About Them? Journal of Extension, (42)1, February.
- Ramey, J, (2002), "The Relationship Between Leadership Syyles Of Nurse Managers And Staff Nurse Jop Satisfaction in HosPital Setting ", Master Thesis In Nursing, Marshal University, Huntingten, West Virginia.
- Steinbeck, D., (2009), "Mentoring And In A K-12 Public School System", PhD Dissertation, Regent University.
- Vathanophas, V. and Thai-Ngam, J. (2007): Competency Requirements for Effective Job Performance in the Thai Public Sector. Contemporary Management Research, 3(1), March
- Zayani, F., (2008), " The Impact Of Transformational Leadership On The Success Of Global Virtual Teams: An Investigation Based On The Multifactor Leadership Questionnaire", PhD Dissertation, Capella University.

THE RELASHION BETWEEN ADMINISTRATIVE LEADERSHIP TYPES CONCERNING ACHIEVING THE ACTIVITIES OF COMMUNITY DEVELOPMENT SOCIETIES IN KAFR EL-SHEIKH GOVERNORATE

Ibtehal m. k. A.; * Mohamed I. Anter ; A. A. Nader* and R. M.Rakha****

*** Agricultural Extension and Rural Society Dept., Fac. , Agric.,Mans. Univ.**

****Rural Sociology Research Dept., Agric., Exte., and Rural Development Research Institute (AERDRI), ARC.**

ABSTRACT

This study aimed mainly to identify types of administrative leadership styles at community development societies in Kafr EL-Sheikh Governorate, as well as to identify (determine) the contribution degree of the studied administrative leadership types concerning achieving activities of community development societies.

The study was carried out at all of community development societies in Kafr EL-Sheikh Governorate ,during the period from November 2013 to January 2014, Data were collected by using personal interview questionnaire from all Chairman's of the Board of 123 studied societies (two communities were excluded because there were proclaimed from less than ten years ago). (Frequencies, percentages) ,Arithmetic mean, standard deviation, simple correlation coefficient, standard partial regression coefficient (Beta), and Chi-square test were used to present and Analyze data statistically. The main results of the study show the following

- 1-The findings showed that the motivational leadership pattern was come in the first rank followed by the exemplary ,service leadership pattern ,and lastly reciprocity leadership pattern ranked descending according its arithmetic means as follows 2.63,2.59,2.04, and1.64 respectively.
- 2- The findings indicated that both the exemplary and the reciprocity leaderships were contributed together for achieving healthy, educational, and political activities at all societies under the study.
- 3- The findings also cleared that both the exemplary and the motivational leaderships were contributed together for achieving religious activities at all studied societies.
- 4 - The exemplary leadership was contributed only to achieve environmental activities at all studied societies.
- 5-The results revealed that no one of the fourth studied leadership pattern was achieved the economical activities.
- 6- The results revealed that the fourth studied leadership pattern were explained together 19.2% of the variance in contribution degree of society's board chairman (as dependent variable) regarding achieving the studied activities.