

واقع الكاريزما القيادية لدى رؤساء الأقسام العلمية
بكلية التربية الأساسية
من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

إعداد

د/ ناصر مسلم العجمي

أستاذ مشارك بالمعهد العالي للفنون الموسيقية

د/ فهد عبيد الرشيد

أستاذ مشارك بالمعهد العالي للفنون الموسيقية

أ.د/ مشاري ظاهر الحسيني

أستاذ بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

واقع الكاريزما القيادية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

د/ ناصر مسلم العجمي ود/ فهد عبيد الرشدي وأ.د/ مشاري ظاهر الحسيني*

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الكاريزما القيادية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية، وفيما إذا كانت تقديرات عينة الدراسة تختلف باختلاف متغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث تم تصميم استبانة تكونت من (٢٦) فقرة، موزعة على (٦) مجالات، وتكونت العينة من (١٠٣) فرداً، وبينت النتائج أن الكاريزما القيادية تتوافر بدرجة متوسطة لدى رؤساء الأقسام وفي جميع المجالات، وأوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية لرؤساء الأقسام العلمية حول مهارات القيادة الكاريزمية بشكل خاص ومهارات القيادة بشكل عام، وكذلك الاهتمام بوجود رؤية واضحة لدى المرشح لرئاسة الأقسام حول مستقبل القسم العلمي.

الكلمات المفتاحية: الكاريزما القيادية، رؤساء الأقسام، كلية التربية الأساسية، دولة الكويت.

* د/ ناصر مسلم العجمي: أستاذ مشارك بالمعهد العالي للفنون الموسيقية.

د/ فهد عبيد الرشدي: أستاذ مشارك بالمعهد العالي للفنون الموسيقية.

أ.د/ مشاري ظاهر الحسيني: أستاذ بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

The reality of leadership charisma among heads of scientific departments at the College of Basic Education from the point of view of faculty members

Summary

The study aimed to reveal the reality of leadership charisma among heads of scientific departments from the point of view of faculty members in the College of Basic Education, and whether the estimates of the study sample differ according to the variables: gender, years of experience, and academic rank. The study followed the descriptive survey approach, where it was designed The questionnaire consisted of (26) items, distributed over (6) areas, and the sample consisted of (103) individuals. The results showed that leadership charisma is present to a moderate degree among department heads and in all fields. The study recommended holding training courses for heads of scientific departments on charismatic leadership skills in particular and leadership skills in general, as well as paying attention to having a clear vision for the candidate to head departments about the future of the scientific department.

Keywords: leadership charisma, department heads, College of Basic Education, State of Kuwait.

المقدمة:

تحظى المؤسسات التعليمية بأهمية خاصة في أي مجتمع من المجتمعات، فهي المؤسسات القيمة على تنشئة النشء، وصياغة شخصية الجيل، بما تغرسه فيه من القيم والأخلاق والمبادئ، وبما تنمية من ملكات التفكير بأنواعه المختلفة الإبداعي والناقد والتحليلي، والمنهج التفكير الذي تؤسسه، والمحتوى المعرفي من الحقائق والمفاهيم والمعلومات التي تزود بها المخزون المعرفي للطلبة، وبذلك فإن هذه المؤسسات تصنع مستقبل المجتمع والدولة.

ولا شك بأن للقيادة دور رئيس في مسيرة أي مؤسسة أو منظمة، بقدر ما تمتلك هذه القيادة من رؤية واضحة وطموحة نحو المستقبل، وبقدر ما تملك من المهارات والسمات التي تمكنها على حشد الطاقات وتحفيزها للعمل بكل إخلاص لتحقيق الرؤيا، وبقدر ما تمتلك من إبداع للعمل على تغيير الوضع الحالي لمستقبل أفضل وأجمل، وبقدر ما تمتلك من القدرة على الاستفادة من جميع التجارب ومن جميع الموارد لتستثمرها بفاعلية، فبقدر ما تمتلك من كل ذلك بقدر ما تحقق من نجاح وريادة.

أن القيادة مفهوم متطور، ومع ذلك يمكن تعريفها بأنها: عملية التأثير التفاعلي التي تحدث في سياق معين، عندما يقبل بعض الناس شخصا ما كقائد لتحقيق أهداف مشتركة (Silva, 2016,4)، وعلى مدار العقدين الماضيين، تطور نوع جديد من نظريات القيادة التنظيمية، يطلق عليه اسم (الإلهامية أو الكاريزماتية) للتأكيد على القيادة الاستثنائية التي لها أثر عميق في المرؤوسين والمنظمات والمجتمعات (Howell, Shamir, 2005) ويعيد البعض مصطلح القيادة الكاريزماتية إلى إسهامات (Weber) إذ استعار المصطلح من الأدبيات الدينية، وبين أن الكاريزما قوة استثنائية، تتمتع القائد صفات خلاصية لتخليص أتباعه من الاضطرابات الكبيرة، إلا أنه لم يستطع تحديد طبيعة القيادة الكاريزماتية بشكل دقيق (Antonakis, 2012).

وعدت الكاريزما هي الشخصية الجذابة التي تتجذب عقول ومشاعر الآخرين وتحركهم نحو تحقيق الهدف ببسر وسهولة، وتعني القوة الشخصية المؤثرة التي تنفرد بها شخصيات تاريخية، تظهر ملامحها عليها منذ نعومة أظفارها، بحيث تعطي تلك الشخصيات طابع وعادات، وتكون مقبولة من قبل التابعين لها، من باب الانبهار أو الهام والانجذاب إلى تلك الشخصيات، حيث تعتبرها رمزا لآمالها وأمانيتها وتمثل الصورة المشرقة لها بين بقية الأمم (Shamir et al, 1993).

يشير (Howell, Shamir, 2005) إلى أن القيادة الكاريزماتية تفاعل بين القائد والأتباع ينتج عنه أولا: جعل احترام الذات لدى الأتباع مرهونا بالرؤية والرسالة التي حددها القائد، ثانيا: الاستيعاب الواعي والتمثل القوي لقيم القائد وأهدافه من قبل الأتباع، ثالثا: التزام شخصي

وأخلاقي قوي بهذه القيم والأهداف، رابعاً: استعداد من جانب الأتباع لتجاوز مصالحهم الذاتية من أجل الجماعة.

وتعتبر كليات التربية القيمة على تخريج أفواج المعلمين المنوط بهم مهمة سامية وعظيمة وهي تنشئة الأجيال الذين هم حاضر ومستقبل المجتمعات والأوطان، وكلما قامت هذه الكليات بتخريج أفواج ذات كفاءة ومعرفة ومبدعة ومبادرة؛ كان مستقبل الوطن أكثر ازدهاراً وتقدماً، ولا شك أن جزء كبير من ذلك يعتمد على فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، والذي بدوره يرتبط بنوعية القيادة في كليات التربية.

مشكلة الدراسة:

إن الاهتمام الكبير من قبل الباحثين والكتاب والعاملين في ميدان الإدارة بموضوع القيادة الإدارية أصبح من أولويات البحوث الإدارية المهمة والحديثة، الرامية إلى إحداث تغيير وتطوير في جميع المجالات ومنها المجال التربوي. وقد أشارت دراسة (السادة، ٢٠١٤) إلى العلاقة القوية بين الشخصية القيادية والكفاءة المهنية للعاملين. كما أكدت دراسة بابكوك ستريكلان (Babcock, Strickland, 2010) العلاقة الإيجابية بين القيادة الكاريزماتية والمشاركة في العمل وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

ويؤكد روبنز (Robbins, 2001) بأن المنظمات التي تنشد النجاح وترغب في الوصول إلى مستويات مرتفعة في الأداء وتحقق الفعالية التنظيمية تسعى إلى العمال الذين يؤدون أكثر من واجباتهم الاعتيادية، ويقدمون انجازاً يفوق المتوقع، والكويت اليوم - وبعد إطلاقها لرؤية "كويت جديدة ٢٠٣٥" - بحاجة إلى أن يؤدي كل العاملين أكثر من واجباتهم الاعتيادية، لاسيما في المؤسسات التعليمية القيمة على صياغة شخصية المواطن الصالح، والكوادر العاملة في مختلف القطاعات. ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في الكشف عن واقع الكاريزما القيادية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

أسئلة الدراسة:

- ما واقع القيادة الكاريزماتية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية؟
- هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الآتية: الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية؟

أهمية الدراسة:

تنبثق الأهمية النظرية للدراسة من أهمية المؤسسة التربوية، وأهمية القيادة التي تدير دفتها، في تحقيق ما تصبوا إليه البلاد من إخراج جيل متمكن من أدوات عصره مهاريا ومعرفيا، ومرتبطة بأصالته قيما وثقافة، مؤمن بوطنه إنجازا وبناء.

وتتمثل الأهمية العملية في أن يفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات الآتية:

- الجهات القائمة على اختيار رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات وكليات التربية خاصة.
- رؤساء الأقسام العلمية من خلال حثهم على تبني القيادة الكاريزمية بأبعادها المختلفة.
- الباحثين من خلال الإفادة من الدراسة الحالية وتوصياتها في بحوثهم المستقبلية.

مصطلحات الدراسة:

تتبنى الدراسة التعاريف التالية لمصطلحاتها:

- **القيادة:** مجموعة من العمليات التي يقوم بها القائد للتأثير على نشاط مجموعة منظمة تجاه تحديد أو انجاز هدف معين (آل ناجي، ٢٠١٦) ويعرفها الباحثون بأنها التأثير على مجموعة من الأفراد للتحرك الطوعي نحو تحقيق أهداف محددة.
- **الكاريزما:** هي القوة الساحرة التي يمتلكها القائد في إثارة والهام التابعين اليه في تنفيذ الأهداف وفق رؤية تم وضعها في بداية العمل، وتحفيز الأفراد على تحقيق الأهداف من خلال أثر الموهبة الفائقة والخلاقة التي يملكها القائد الكاريزماتي في تنمية الولاء والايمن المطلق للقائد، والهدف المراد الوصول اليه (الطائي، ٢٠١٩، ٣٨٦).
- **القيادة الكاريزمية Charismatic Leadership:** أنها مجموعة من السمات السلوكية التي تحفز تصورات الكاريزما لدى الآخرين. تشمل هذه السمات السلوكية المرتبطة بالقيادة الكاريزماتيين، القدرة على اكتشاف الفرص غير المستغلة، والحساسية لاحتياجات الأتباع، والقدرة على صياغة أهداف الرؤية وإبصالها، وبناء الثقة في الأتباع، والقدرة على تحفيز الأتباع لتحقيق رؤية القائد (Conger, 1989:24).

حدود ومحددات الدراسة:

تحدد نتائج الدراسة بما يلي:

بشرياً: عينة من أعضاء الهيئة التدريسية.

مكانيًا: كلية التربية الأساسية في دولة الكويت.

زمنيًا: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤.

كما نتحدد نتائجها بالاستبانة المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة وإجراءات صدقها وثباتها، ومدى جدية أفراد عينه وموضوعيتهم بالإجابة عن فقراتها.

الطريقة والإجراءات:

منهجية الدراسة: لأغراض هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي (المسحي)، إذ يعتمد هذا المنهج على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً. **أداة الدراسة:** بعد الاطلاع على الدراسات السابقة (نور، ٢٠٢٢؛ الخالدي، ٢٠٢٢) والأدب المتعلق بالقيادة الكاريزمية تم تصميم إستبانة تكونت من ثلاثة أجزاء، يحتوي الأول على معلومات شخصية للمستجيب والتي شكلت المتغيرات المستقلة للدراسة وهي: الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية. وتضمن الجزء الثاني (٢٥) فقرات موزعة على ستة مجالات تمثل أبعاد القيادة الكاريزمية.

الصدق الظاهري للأداة: يشير الصدق الظاهري إلى المدى الذي يقيس فيه الاختبار ما وضع لقياسه، وللتأكد من ذلك تم عرض الأداة في صورتها المبدئية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس (٧) بجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وقد تم الأخذ بالتعديل الذي يتفق عليه محكمان فأكثر، وقد كانت التعديلات طفيفة جداً، تمثلت في بعض الصياغات، وحذف إحدى الفقرات لتشابهها بالمحتوى مع غيرها.

الصدق البنائي للأداة: ويعني أن الاختبارات التي تقيس السمة نفسها يجب أن ترتبط بعضها ببعض ارتباطاً قوياً، وللتأكد من تماسك الفقرات بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه تم قياس صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال بيانات استجابات أفراد الدراسة بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وفق معادلة بيرسون (Pearson Correlation)، وقد تبين أن جميع الفقرات حصلت على معاملات ارتباط دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.01$).

ثبات الأداة: من طرق قياس الثبات طريقة معامل كرونباخ ألفا (cronbach alpha)، وهذا ما تم استخدامه في هذه الدراسة إذ تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية بلغت (٢٣) فرداً من خارج عينة الدراسة، ثم تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، كما هو مبين في (الجدول ١) وتعتبر هذه المعاملات مقبولة لأغراض الدراسة.

جدول ١ معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا

رقم المجال	الكاريزما القيادية	معامل الثبات
١	الرؤية والتعبير	.96
٢	الحساسية البيئية	.95
٣	المخاطر الشخصية/ التضحية	.94
٤	الحساسية لاحتياجات الأعضاء	.95
٥	السلوك غير التقليدي	.94
٦	السمات الذاتية	.94

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية، والبالغ عددهم (٥٢٢) عضواً.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية (المتيسرة) من خلال توزيع رابط الاستبانة الالكتروني على أعضاء الهيئة التدريسية وبلغ عدد المستجيبين (١٠٣) أعضاء، كما هو مبين في الجدول (٢).

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب فئات متغيراتها

المتغير	مستوياته	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	70	68.0
	أنثى	33	32.0
الخبرة	أقل من ٥	11	10.7
	٥ الى ١٠	25	24.3
	أكثر من ١٠	67	65.0
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	37	35.9
	أستاذ مشارك	24	23.3
	أستاذ	42	40.8
الكل		103	100.0

المعالجة الإحصائية:

من أجل تحليل نتائج الدراسة تم استخدام برنامج SPSS لإجراء العمليات الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) ومعامل كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) للتأكد من صدق وثبات الأداة.
- التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول.
- اختبار (ت) T-test، وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، واختبار شيفية للمقارنات البعدية Scheffe Test، للإجابة عن السؤال الثاني.
- ولأغراض تحليل البيانات وتصنيف المتوسطات إلى ثلاثة مستويات تم استخدام المعادلة الآتية:
الدرجة المرتفعة - الدرجة المتدنية مقسومة على عدد المستويات. أي $1.33 = 5 - 4$
- وبناء عليه تم اعتماد ترتيب المتوسطات الحسابية للفقرات كآتي:
المتوسطات من (٣.٦٨ - ٥) تمثل درجة مرتفعة.
المتوسطات من (٢.٣٤ - ٣.٦٧) تمثل درجة متوسطة.
المتوسطات من (١ - ٢.٣٣) تمثل درجة متدنية.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم القيادة الكاريزمية:

تعرف القيادة الكاريزماتية بأنها: نوع من القيادة المؤثرة والملهمة المرتبطة بالشخص وتجعل العاملين يتبعون قائدهم، وتؤثر القيادة الكاريزماتية على مواقف العاملين وقيمهم ودوافعهم الذاتية، ومن ثم تحوّل الاهتمامات الذاتية إلى اهتمامات جماعية، وتجعل العمل أكثر جدوى (Louekari, 2015:7) والقائد الكاريزمي هو القائد الملهم الذي ينقل القيم الأخلاقية، ويتمحور حول الآخرين بدلاً من التمرکز حول الذات (Khuong, Duc, 2015:833).

أهداف القيادة الكاريزماتية:

- يلخص (نور، ٢٠٢٢) بعد الرجوع لآراء الباحثين أهداف القيادة الكاريزماتية بالآتي:
- تعزيز جدوى مهام العمل وتعزيز الدافع الذاتي.
- إلهام أعضاء الفريق للعمل بحماس.
- تحويل المصالح الذاتية للمرؤوسين إلى أهداف جماعية.
- بناء الثقة والشغف بين المرؤوسين في قائدهم.
- انشاء وتنسيق الالتزامات والاجراءات بين المرؤوسين، وبذلك تؤكد وتشجع وكالة المرؤوسين.
- تهدف القيادة الكاريزماتية الخاصة بالبيئة إلى تعزيز رؤية مستقبل المنظمة المؤيدة للبيئة، وإلهام العاملين لتجاوز مصالحهم الذاتية وتطوير نهج مؤيد للبيئة، وكذلك إظهار الاعتبار الشخصي في معالجة القضايا البيئية.
- تهدف القيادة الكاريزماتية الى تحفيز المرؤوسين على التفكير فيما وراء مصلحتهم الذاتية من أجل المنظمة.

أبعاد القيادة الكاريزماتية:

-الرؤية والتعبير: الرؤى ببساطة هي أهداف أكثر تطلعية ومثالية، يشير (Roper, 2013) إلى أن الرؤية الاستراتيجية والتعبير عن تلك الرؤية هما مفتاح القيادة الكاريزماتية، فحتى ينظر للشخص على أن قائد، ينبغي عليه تقديم مجموعة من الأهداف الموجهة نحو المهام التي يقبلها التابعون عن طيب خاطر. بينما يذهب (الغرابلي، ٢٠٢٠) إلى أنه يقع على القائد صياغة الرؤية الاستراتيجية، وتقديمها بطريقة ملهمة، ويتم ذلك بعمليتين هما: تشخيص الحالة عبر تشخيص طبيعة الوضع الراهن، وطبيعة الرؤية المستقبلية، والطريقة التي يجري من خلالها إدراك الرؤية المستقبلية، وإزالة السخط وتحقيق طموحات وتطلعات المرؤوسين، ووضع خطط العمل لتحقيق الرؤية، ويعبر القادة الكاريزماتيين عن دوافعهم الخاصة للمبادرة والقيادة بالوسائل التعبيرية اللفظية وغير اللفظية، وتوصيل أفكارهم وقناعاتهم والثقة بالنفس والتفاني،

والتعبير عن الطاقة والمثابرة والسلوك المحفوف بالمخاطر وغير التقليدي، والتضحيات الشخصية من أجل المصداقية فيما يطمحون إليه ويطالبون به.

-**الحساسية البيئية:** تحتاج القيادة إلى إدراك التغيرات والاتجاهات والتناقضات والمستجدات البيئية، وتعرف الفرص والتحديات، بالاستناد إلى معلومات موثوقة المصدر (Demirtas, Karaca, 2020).

-**الحساسية لاحتياجات الأعضاء:** القائد الكاريزماتي يمتلك القدرة على تحسس وإدراك ما يريده المرؤوسون، ويقوم بتقييم احتياجاتهم مراعاة لمشاعرهم حتى يبذلوا ما يفوق توقعات القائد، ويشبع حاجتهم إلى الشعور بالاستقلالية والكفاءة، ومن ثم يحفزهم على بذل المزيد من الجهود والشعور بالكفاءة الذاتية (الغرابلي، ٢٠٢٠). إن حساسية القائد تجاه الآخرين يمنح القائد القدرة على إحداث تغيير في المنظمة بشكل أكثر سلاسة ومصداقية، والمصداقية ضرورة لكسب التزام المرؤوسين بأهداف القائد ومعايير الأداء العالية التي ستكون مهمة وضرورية لتحقيق رؤية المنظمة. (Roper, 2013)

-**المخاطر الشخصية:** يقدم القائد الكاريزماتي قدوة بتحملة للمخاطر الشخصية، إذ يقوم بالتضحية بالذات وتحمل المخاطر، والخسارة المحتملة في الموارد المالية، والموارد التنظيمية، والنجاح في الحياة المهنية، وفقدان السلطة والمكانة... إذ يتصرف القائد الكاريزماتي وفقاً لقيمه بغض النظر عن التكاليف والتضحيات، والهدف الأول من هذه القدوة في التضحية هو إظهار وإثبات التزام القائد، وهو أمر في غاية الأهمية لبناء أساس الجدارة بالثقة (Demirtas, Karaca, 2020).

-**سلوك غير تقليدي:** وهي السلوكيات الريادية والابداعية والتي لا تنطوي على انتهاك للقيم الأخلاقية والنصوص القانونية، فالكاريزما سمة للقادة الذين يحاولون تحقيق الرؤية من خلال أساليب مبتكرة وغير تقليدية، حيث يجدر بهم ملاحظة الخلل وأوجه القصور في الروتين التقليدي في المنظمة، ويحدثون تحولاً نحو الأفضل (الغرابلي، ٢٠٢٠).

الدراسات السابقة:

اهتم الباحثون بالقيادة بشكل عام، ودراسة أنواعها وأنماطها، وقد لاحظ الباحثون أن القيادة الكاريزماتية حظيت باهتمام أقل من الأنواع الأخرى - بالرغم من أهميتها- وفيما يأتي عرض موجز لبعض الدراسات التي استطاع الباحثون الإطلاع عليها:

حيث قام دوتويلير (Duttweiler, 2009) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مظاهر الشخصية الكاريزماتية لدى طلبة الجامعة، واتبعت المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من (٢٤٦) طالبا وطالبة، وأظهرت النتائج أن أهم مظاهر الشخصية الكاريزماتية الشائعة لدى

الطلبة هي: الإصغاء، وإدارة الوقت، والتنظيم الشخصي، وتقبل الرأي، وحل المشكلات، والصبر، وقد كانت هذه التقديرات بمستوى مرتفع، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى مظاهر الشخصية الكاريزماتية تبعاً لمتغيرات: الجنس، والعمر، والتخصص، والتحصيل، وذلك لمصلحة الطلبة الذكور وكبار السن، والتخصصات العلمية، وذوي التحصيل المرتفع.

وجاءت دراسة بابوك ستريكland (Babcock, Strickland, 2010) لبحث العلاقة بين القيادة الكاريزماتية والمشاركة في العمل وسلوكيات المواطنة التنظيمية، واتبعت النهج الوصفي الارتباطي، حيث تم استخدام مقياس القيادة متعددة العوامل ومقياس المشاركة في العمل، تكونت العينة من (٩١) مشاركا، أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية كبيرة بين القيادة الكاريزماتية وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

وهدف دراسة بالكوندي وكيلدوف ووهاريسون (Balkundi, Kilduff, Harrison, 2011) إلى الكشف عن خصائص القائد الكاريزماتي وعلاقتها بأداء المرؤوسين، واتبعت المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٦) فردا في مؤسسات تربوية واقتصادية واجتماعية مختلفة، طلب منهم تحديد مدى تأثير خصائص المدير الذي يعملون تحت إشرافه، وأظهرت النتائج أن مستوى تقدير عينة الدراسة لخصائص القائد الكاريزماتي كان متوسطا، كما أظهرت وجود علاقة ايجابية بين بين فعالية العاملين وخصائص المدير الكاريزمية مثل: الانضباط، والمتابعة، وتقبل الرأي، والمرونة في التعامل، والمديح والدعم. وعدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف متغيرات: الجنس، والتخصص والمؤهل العلمي، ونوع الوظيفة، والخبرة.

وهدف دراسة هوانغ ولين (Huang & Lin, 2014) الكشف عن مؤشرات الشخصية الكاريزماتية للمعلمين في تايوان، واتبعت المنهج الوصفي المسحي، بلغ عدد أفراد العينة (٩٨) معلما ومعلمة، وأظهرت النتائج أن مؤشرات الشخصية الكاريزمية كانت بمستوى مرتفع بشكل عام، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى هذه المؤشرات باختلاف متغيرات: الجنس والتخصص، والمؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخبرة.

وقام غولدرينغ وآخرون (Goldring et al, 2015) بدراسة بهدف الكشف عن مدى تقارب مدراء المدارس والمعلمين من خصائص الشخصية الكاريزماتية لكل منهم، وسلكت المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من (٣٤٨) معلما ومعلمة، و (٤٤) مديرا ومديرة، وأظهرت النتائج أن أهم الخصائص القيادية لمدير المدرسة كما حددها المعلمون كانت على الترتيب: التوجيه والتوعية، والمتابعة الحثيثة للمرؤوسين، والمرونة في التعامل، والدعم المادي والمعنوي، بينما كانت خصائص المعلم الكاريزماتية كما حددها المدراء على الترتيب: التعاون والمشاركة،

والانضباط، ومتابعة الطلبة، والانصياع للأنظمة. كما أشارت النتائج إلى أن مستوى هذه الخصائص للشخصية الكاريزماتية كان متوسطا بشكل إجمالي، ولم تظهر فروق دالة إحصائية تبعا لمتغيرات العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص.

أجرى ماهر (٢٠١٧) دراسة هدفت للكشف عن تأثير أسلوب القيادة الكاريزماتية على المشاركة النفسية للموظفين، اتبعت المنهج الوصفي المسحي، تم تصميم استبيان اعتمد على نموذج (Conger & Kanungo) وتكونت العينة من (٣٣٩) موظفا في شركات السفر، وبيّنت النتائج أن القيادة الكاريزماتية ترتبط ارتباطا طرديا بالمشاركة النفسية للموظف، كما بيّنت أن المديرين ذوي " الحساسية العالية لاحتياجات الأعضاء" لديهم تأثير فعال على تحسين المشاركة النفسية للموظفين

وأجرت العياشي (٢٠١٧) دراسة هدفت للكشف عن دور الكاريزما القيادية في تعزيز مهارات إدارة الاجتماعات التربوية من خلال قياس رضا الأعضاء بخصوص أسلوب الحوار ومهارات إدارة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة، كما هدفت لوضع مقترح خطة تطويرية لتفعيل دور الكاريزما القيادية في عملية التغيير والتطوير اعتمادا على ما تم استنتاجه وفق تحليل سوات، وتم اتباع المنهج الوصفي حيث تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وتكونت العينة من (٤٢) عضو هيئة تدريس، وبيّنت النتائج أن القيادة الكاريزماتية تحقق التشاركية وتهيئ البيئة التنظيمية للتغيير بدرجة كبيرة، وتسهم في تطبيق مهارات إدارة الاجتماع الناجح.

وجاءت دراسة تيون واثو (Tuan & Thao, 2018) حول القيادة الكاريزماتية وتعافي أداء منظمات الخدمة العامة، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت مقياس (Conger)، وتكونت العينة من (١٥٧٢) موظفا في حكومات محلية في (٢٤) مقاطعة، وبيّنت النتائج وجود ارتباط بين القيادة الكاريزماتية وتعافي أداء منظمات الخدمة العامة.

وهدف دراسة بركات وابوعلي (٢٠١٩) التعرف الى مظاهر الشخصية الكاريزمية المدركة لدى طلبة الجامعة في محافظة طولكرم، وطبق مقياس الشخصية الكاريزماتية على عينة تكونت من (٤٧٨) طالبا وطالبة، وبيّنت النتائج أن تقديرات العينة لمظاهر الشخصية الكاريزماتية كان مرتفعا، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير التخصص لصالح التخصصات العلمية، وعدم وجود فروق تبعا لمتغيري الجنس والجامعة والتفاعل بينهما.

أما دراسة الحسنوي وعباس (٢٠٢٠) فقد هدفت لتحليل تأثير القيادة الكاريزماتية على أداء العمل الفردي والدور المعتدل للتنوع الثقافي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام مقياس (Conger & Kanungo, 1998) وتكونت العينة من العاملين من جنسيات مختلفة

(الصين وبنغلاديش والهند وكوريا وباكستان) إضافة لعراقيين يعملون في شركة النفط بمحافظة كربلاء، وبلغ عدد العينة (٤٤٤) من المهندسين والفنيين المتنوعين ثقافياً، وأظهرت النتائج أن أبعاد القيادة الكاريزماتية تؤثر بشكل كبير على أداء العمل الفردي، سواء على مستوى المهمة أو الأداء السياقي، وكل ما له علاقة بالعمل الذي يؤديه العامل.

وأجرت الخالدي (٢٠٢٢) دراسة هدفت التعرف إلى واقع القيادة الكاريزمية لدى رؤساء ومقرري الأقسام في الجامعة المستنصرية، وفيما إذا كان ثمة فروق بين التخصصات الإنسانية والعلمية في ذلك، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من (١٠٠) رئيس قسم ومقرر، مناصفة بين الأقسام العلمية والإنسانية، وتم استخدام مقياس (Conger & Kanungo) وتبين أن القيادة الكاريزمية جاءت بدرجة متوسطة، وأن الفروق كانت للتخصصات العلمية.

واستهدفت دراسة (نور، ٢٠٢٢) الكشف عن تأثير القيادة الكاريزماتية في تعزيز رأس المال النفسي الايجابي لعينة من العاملين في محافظة كربلاء، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة بلغت (١٧٥) عاملاً، وبينت النتائج علاقة الارتباط والتأثير الحاصل في تعزيز رأس المال النفسي الايجابي من خلال تبني مدخل القيادة الكاريزماتية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تنوعت أهداف الدراسات السابقة حيث هدفت دراسة دوتويلر (Duttweiler, 2009) إلى الكشف عن مظاهر الشخصية الكاريزماتية لدى طلبة الجامعة، ودراسة بابوك ستركيلاند (Babcock, Strickland, 2010) لبحث العلاقة بين القيادة الكاريزماتية والمشاركة في العمل وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ودراسة بالكوندي وكيلدوف ووهاريسون (Balkundi, Kilduff, 2011) إلى الكشف عن خصائص القائد الكاريزماتي وعلاقتها بأداء المرؤوسين، ودراسة هوانغ ولين (Huang & Lin, 2014) الكشف عن مؤشرات الشخصية الكاريزماتية للمعلمين في تايوان، ودراسة غولدرينغ وآخرون (Goldring et al, 2015) استهدفت الكشف عن مدى تقارب مدرء المدارس والمعلمين من خصائص الشخصية الكاريزماتية لكل منهم، ودراسة تيون وثاو (Tuan & Thao, 2017) حول القيادة الكاريزماتية وتعافي أداء منظمات الخدمة العامة، ودراسة ماهر (٢٠١٧) هدفت للكشف عن تأثير أسلوب القيادة الكاريزماتية على المشاركة النفسية للموظفين، ودراسة العياشي (٢٠١٧) هدفت للكشف عن دور الكاريزما القيادية في تعزيز مهارات إدارة الاجتماعات التربوية، وهدفت دراسة بركات وابوعلي (٢٠١٩) التعرف إلى مظاهر الشخصية الكاريزمية المدركة لدى طلبة الجامعة، ودراسة الحسناوي وعباس (٢٠٢٠) هدفت لتحليل تأثير القيادة الكاريزماتية على أداء العمل الفردي والدور المعتدل للتنوع

الثقافي. ودراسة الخالدي (٢٠٢٢) هدفت تعرف واقع القيادة الكارزمية لدى رؤساء ومقرري الأقسام في الجامعة المستنصرية، وهدفت دراسة (نور، ٢٠٢٢) الكشف عن تأثير القيادة الكاريزماتية في تعزيز رأس المال النفسي الايجابي. وسلكت الدراسة المنهج الوصفي (مسخي/ ارتباطي) وتتوعد البيانات التي أجريت فيها الدراسات.

وقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تصميم الأداة المستخدمة، وتحديد المنهجية، وتفسير النتائج، بينما اختلفت معها في مجتمع الدراسة وعينتها، إذ لم يعثر الباحثون على دراسة أجريت على رؤساء الأقسام العلمية في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. **نتائج الدراسة ومناقشتها:**

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع الكاريزما القيادية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على مجالات الأداة وفقراتها، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول ٣ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على مجالات الأداة

رقم الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٦	السمات ذاتية	3.64	0.99	متوسطة
٤	الحساسية لاحتياجات الأعضاء	3.57	1.12	متوسطة
٢	الحساسية البيئية	3.46	0.98	متوسطة
١	الرؤية والتعبير	3.22	1.06	متوسطة
٣	المخاطر الشخصية/ التضحية	3.10	1.26	متوسطة
٥	السلوك غير التقليدي/ الابتكار	3.01	1.13	متوسطة
	الكاريزما القيادية	3.33	1.00	متوسطة

تظهر النتائج في الجدول (٣) أن واقع الكاريزما القيادية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر العينة جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣) المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة متوسطة في جميع المجالات، وأن (السمات الذاتية) حلت في المرتبة الأولى، وحل (السلوك غير التقليدي) في المرتبة الأخيرة. وفيما يأتي تفاصيل نتائج أداء أفراد العينة على فقرات المجالات.

المجال الأول- الرؤية والتعبير:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال، والجدول (٤) يوضح ذلك.

واقع الكاريزما القيادية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية الأساسية
من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

جدول ٤ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	يحدد أهدافا استراتيجية وتنظيمية ملهمة.	3.33	1.12	متوسطة
٤	قادر على التحفيز من خلال التعبير عن أهمية دور العاملين.	3.26	1.24	متوسطة
٣	يمتلك رؤية واضحة، ويطرح أفكارا حول احتمالات المستقبل.	3.25	1.16	متوسطة
٢	يولد باستمرار أفكارا جديدة لمستقبل القسم العلمي	3.16	1.08	متوسطة
٥	متحدث بارع بأسلوب ملهم.	3.12	1.07	متوسطة
	الرؤية والتعبير	3.22	1.06	متوسطة

تظهر النتائج في الجدول (٤) أن مجال (الرؤية والتعبير) جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٢) وأن المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة متوسطة في جميع الفقرات، وأن الفقرة (يحدد أهدافا استراتيجية وتنظيمية ملهمة) حلت في المرتبة الأولى، وحلت الفقرة (متحدث بارع بأسلوب ملهم) في المرتبة الأخيرة.

المجال الثاني - الحساسية البيئية:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول ٥ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	يدرك القيود الاجتماعية والثقافية التي تقف في طريق تحقيق الأهداف التنظيمية.	3.69	1.00	كبيرة
4	يدرك قدرات ومهارات العاملين في القسم	3.61	1.07	متوسطة
1	يتعرف بسهولة على القيود الموجودة في البيئة المادية (القيود التكنولوجية، نقص الموارد.. الخ) التي تعيق تحقيق الأهداف التنظيمية.	3.50	1.06	متوسطة
3	يمتلك القدرة على تحديد المعوقات ونقاط الضعف الداخلية والخارجية.	3.48	1.16	متوسطة
6	يحسن المفاضلة بين الفرص المتاحة واختيار افضلها	3.35	1.21	متوسطة
5	يحسن استثمار الفرص الجديدة (الظروف المادية والاجتماعية) التي قد تيسر تحقيق الإنجاز.	3.16	1.16	متوسطة
	الحساسية البيئية	3.46	0.98	متوسطة

تظهر النتائج في الجدول (٥) أن مجال (الحساسية البيئية) جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٦) وأن المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة متوسطة في جميع الفقرات باستثناء الفقرة (يدرك القيود الاجتماعية والثقافية التي تقف في طريق تحقيق الأهداف التنظيمية)

والتي حلت في المرتبة الأولى وكانت بدرجة كبيرة، وحلت الفقرة (يحسن استثمار الفرص الجديدة (الظروف المادية والاجتماعية) التي قد تيسر تحقيق الإنجاز) في المرتبة الأخيرة.

المجال الثالث - المخاطر الشخصية/ التضحية:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول ٦ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يتحمل المجازفة في عمله من أجل نجاح أعمال القسم.	3.27	1.32	متوسطة
3	يشارك في الأنشطة التي تتضمن مخاطر شخصية كبيرة من أجل تحقيق أهداف القسم ورؤيته.	3.12	1.29	متوسطة
2	يخاطر بشخصيته ومستقبله السياسي في خدمة القسم.	2.90	1.40	متوسطة
	المخاطر الشخصية/ التضحية	3.10	1.26	متوسطة

تظهر النتائج في الجدول (٦) أن مجال (المخاطر الشخصية/ التضحية) جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.١٠) وأن المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة متوسطة في جميع الفقرات، وحلت الفقرة (يتحمل المجازفة في عمله من أجل نجاح أعمال القسم) في المرتبة الأولى، وحلت الفقرة (يخاطر بشخصيته ومستقبله السياسي في خدمة القسم) في المرتبة الأخيرة.

المجال الرابع - الحساسية لاحتياجات الأعضاء:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول ٧ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	يؤثر في العاملين بالقسم من خلال الاهتمام والاحترام الذي يظهره لهم.	3.71	1.15	كبيرة
3	يهتم بتحقيق حاجات العاملين في القسم ويسعى لإسعادهم.	3.55	1.19	كبيرة
1	يستشعر حاجات ومشاعر العاملين في القسم.	3.45	1.18	كبيرة
	الحساسية لاحتياجات الأعضاء	3.57	1.12	كبيرة

تظهر النتائج في الجدول (٧) أن مجال (الحساسية لاحتياجات الأعضاء) جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٧) وحلت الفقرة (يؤثر في العاملين بالقسم من خلال الاهتمام والاحترام الذي يظهره لهم) في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة، وحلت الفقرة (يستشعر حاجات ومشاعر العاملين في القسم) في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة.

المجال الخامس - السلوك غير التقليدي / الابتكار:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول ٨ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يبتكر أساليب وسلوكات جديدة لتحقيق أهداف القسم.	3.22	1.18	متوسطة
2	يوظف وسائل غير تقليدية لتحقيق الأهداف.	3.04	1.19	متوسطة
3	غالبا ما يُظهر سلوكا فريدا للغاية يفاجئ العاملين والمتابعين.	2.77	1.21	متوسطة
	السلوك غير التقليدي	3.01	1.13	متوسطة

تظهر النتائج في الجدول (٨) أن مجال (السلوك غير التقليدي) جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠١)، وحصلت جميع الفقرات على درجات متوسطة، وحلت الفقرة (يبتكر أساليب وسلوكات جديدة لتحقيق أهداف القسم) في المرتبة الأولى، وحلت الفقرة (غالبا ما يُظهر سلوكا فريدا للغاية يفاجئ العاملين والمتابعين) في المرتبة الأخيرة.

المجال السادس - السمات الذاتية:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال، والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول ٩ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات المجال

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	يهتم بمظهره الشخصي الخارجي بشكل معقول	3.97	0.85	كبيرة
1	يتمتع بثقة عالية بالنفس	3.75	1.00	كبيرة
2	يتقن مهارة الاستماع الفعال	3.65	1.06	متوسطة
3	بيدي مرونة عقلية وانفتاحا فكريا	3.51	1.28	متوسطة
4	يتمتع بمصادقية عالية وتطابق افعاله أقواله	3.50	1.39	متوسطة
5	يمتاز بالذكاء العاطفي والاجتماعي	3.48	1.20	متوسطة
	سمات ذاتية	3.64	0.99	متوسطة

تظهر النتائج في الجدول (٩) أن مجال (سمات ذاتية) جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٤)، وحصلت فقرتان على درجة كبيرة، وبقية الفقرات على درجات متوسطة، وحلت الفقرة (يهتم بمظهره الشخصي الخارجي بشكل معقول) في المرتبة الأولى، وحلت الفقرة (يمتاز بالذكاء العاطفي والاجتماعي) في المرتبة الأخيرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الآتية: الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية؟
أ- متغير الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لأداء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول ١٠ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المتغير ومستوياته	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدالة الاحصائية
ذكر	70	3.35	1.06	3.03	101	.762
أنثى	33	3.29	.843			

يتبين من الجدول (١٠) عدم وجود فروقات دالة إحصائية في (واقع الكاريزما القيادية) باختلاف متغير الجنس.

ب- متغير سنوات الخبرة:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول ١١ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
أقل من ٥ سنوات	11	3.11	.716
٥-١٠ سنوات	25	4.09	.531
أكثر من ١٠	67	3.09	1.03

يتبين من الجدول (١١) وجود اختلافات ظاهرية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة مدى الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول (١٢) يبين ذلك.

جدول ١٢ نتائج تحليل التباين الأحادي للمتوسطات الحسابية لأداء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
واقع الكاريزما القيادية	بين المجموعات	19.082	2	9.541	11.646	.000
	داخل المجموعات	81.926	100	.819		
	المجموع	101.008	102			

واقع الكاريزما القيادية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية الأساسية
من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

يتبين من الجدول (١٢) أن الفروق دالة إحصائياً في المجالين، ولمعرفة لصالح من كانت تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (١٣) يبين ذلك.

جدول (٨) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية

أكثر من ١٠	١٠-5 سنوات	المتوسط	التخصص الأكاديمي	
0.022	-0.984*	3.11	أقل من ٥ سنوات	واقع الكاريزما القيادية
0.984*		4.09	5-10 سنوات	
		3.09	أكثر من ١٠	

يتبين من الجدول (١٣) أن الفروق الدالة إحصائياً في (واقع الكاريزما القيادية) كانت بين ذوي سنوات الخبرة (٥-١٠) من جهة، و(أقل من ٥، أكثر من ١٠) من جهة أخرى ولصالح ذوي الخبرة المتوسطة (٥-١٠ سنوات).

ج- متغير الرتبة الأكاديمية:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، والجدول (١٤) يوضح ذلك.

جدول ١٤ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الرتبة الأكاديمية	
0.940	3.56	37	أستاذ مساعد	واقع الكاريزما القيادية
1.05	3.70	24	أستاذ مشارك	
0.874	2.92	42	أستاذ	

يتبين من الجدول (١٤) وجود اختلافات ظاهرية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولمعرفة مدى الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول (١٥) يبين ذلك.

جدول ١٥ نتائج تحليل التباين الأحادي للمتوسطات الحسابية لأداء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	
بين المجموعات	12.362	2	6.181	6.973	0.001	واقع الكاريزما القيادية
داخل المجموعات	88.646	100	0.886			
المجموع	101.008	102				

يتبين من الجدول (١٥) أن الفروق دالة إحصائياً، ولمعرفة لصالح من كانت تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (١٦) يبين ذلك.

جدول (١٦) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية

الرتبة	المتوسط	أستاذ مشارك	أستاذ
أستاذ مساعد	3.56	-1.13940-	أستاذ* 64201.
أستاذ مشارك	3.70		أستاذ* 78142.
أستاذ	2.92		

يتبين من الجدول (١٦) أن الفروق في (واقع الكاريزما القيادية) بين رتبتي (أستاذ مساعد وأستاذ مشارك) من جهة ورتبة (أستاذ) من جهة أخرى ولصالح الرتبتي (أستاذ مساعد وأستاذ مشارك).

مناقشة النتائج:

بينت النتائج توافر أبعاد القيادة الكاريزمية بدرجة متوسطة، وجاء بعد السمات الذاتية بالمرتبة الأولى، وبعد السلوك غير التقليدي/ الابتكار في المرتبة الأخيرة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى تواضع برامج التدريب لرؤساء الأقسام العلمية، ولاسيما المتعلق بالقيادة الكاريزمية، وأن الأمر متروك للجهد الذاتي لرؤساء الأقسام في تطوير وتحسين قدراتهم المهارية.

وقد بينت النتائج أن مجال الرؤية والتعبير حصل على متوسط حسابي بلغ (٣.٢٢) بدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك لأحد أمرين أو كلاهما، أما الأول فإنه عند تعيين رؤساء الأقسام العلمية لا يتم مقابلتهم لتوضيح رؤيتهم لمستقبل القسم، والثاني تواضع قدرتهم في توضيح هذه الرؤية للزملاء أو ضعف الاهتمام بذلك.

أما مجال الحساسية البيئية فحصل على متوسط حسابي بلغ (٣.٤٦) وبدرجة متوسطة، وتبين نتائج الفقرات مستوى إدراك جيد للقيود الاجتماعية والثقافية التي تقف في طريق تحقيق الأهداف التنظيمية، ومستوى مقبول لبقية الفقرات، وقد تعزى هذه النتيجة لصغر حجم المجتمع الكويتي من جهة، ودرجة الترابط والتواصل بين مختلف فئات المجتمع.

وفي مجال المخاطر الشخصية بلغ المتوسط (٣.١٠) وبدرجة متوسطة، لا شك أن التضحية والمخاطرة الشخصية متضحة بمستوى وضوح الرؤية ومستوى الايمان بها، ولذلك ظهر هذا التقارب بين نتيجة المجالين.

وجاء مجال الحساسية لاحتياجات الأعضاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٧) وقد تعكس هذه النتيجة مستوى جيد من التواصل بين رئيس القسم وأعضائه، إضافة إلى أن رئيس القسم هو عضو وسيرجع بعد فترة رئاسته للقسم إلى ما كان عليه، فهو أولاً وأخيراً أحد أعضاء القسم ويعرف جيداً ما يحتاجه الزملاء.

أما مجال السلوك غير التقليدي والذي جاء بذيل القائمة بمتوسط بلغ (٣.٠١)، ويعزى ذلك إلى أن عملية الابتكار والإبداع عملية متقدمة، لا تأتي إلا من رحم الانتماء الحقيقي لمجال ما، وانشغال الفرد به، واستعداده للمغامرة والتضحية في سبيله.

وفي المرتبة الأولى جاء مجال السمات الذاتية وبدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٤) وهي درجة جيدة، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات - ومنهم رؤساء الأقسام - هم من الفئات المتميزة غالبا من حيث سماتهم الفردية وقدراتهم، لكن الأهم من هو أن تتعكس هذه السمات الطيبة في ميدان عملهم بالدرجة التي يتمتعون به

تتوافق مع نتيجة دراسة بالكوندي وكيلدوف ووهاريسون (Balkundi, Kilduff, 2011) الخالدي (٢٠٢٢) التي أشارت إلى توفر القيادة الكاريزمية بدرجة متوسطة، وتختلف مع نتائج دراسة غولدرينغ وآخرون (Goldring et al, 2015) ودراسة بركات وابوعلي (٢٠١٩) ودراسة هوانغ ولين (Huang& Lin, 2014) والتي أشارت إلى توافرها بدرجة مرتفعة مع اختلاف العينة (طلبة/ معلمين).

وبينت نتائج السؤال الثاني عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة دوتويلير (Duttweiler, 2009) حيث كانت الفروق لصالح الذكور، وتتفق مع نتيجة دراسة بالكوندي وكيلدوف ووهاريسون (Balkundi, Kilduff, 2011) ونتيجة دراسة هوانغ ولين (Huang& Lin, 2014) ونتيجة دراسة غولدرينغ وآخرون (Goldring et al, 2015) ونتيجة دراسة بركات وابوعلي (٢٠١٩) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى للجنس.

وفيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة بينت النتائج أن الفروق كانت لصالح ذوي الخبرة المتوسطة (٥ - ١٠ سنوات)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن هذه الفئة غالبا تجمع بين مستويين (الخبرة، والرتبة الأكاديمية) باعتبار أن الرتبة الأكاديمية مشارك لا يتم الحصول عليها عادة قبل ٥ سنوات)، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة هوانغ ولين (Huang& Lin, 2014) ودراسة بالكوندي وكيلدوف ووهاريسون (Balkundi, Kilduff, Harrison, 2011) حيث بينت عدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة.

أما بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية فقد كانت الفروق لصالح الرتبين (أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن ذوي الرتبة الأعلى (أستاذ) أكثر معرفة وجربة لذلك هم أكثر تشددا في الحكم على واقع الكاريزما القيادية.

توصيات ومقترحات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة فإنها توصي بالآتي:

- عقد دورات تدريبية لرؤساء الأقسام العلمية حول مهارات القيادة الكاريزمية بشكل خاص ومهارات القيادة بشكل عام.

- الاهتمام بوجود رؤية واضحة لدى المرشح لرئاسة الأقسام حول مستقبل القسم العلمي

- تشجيع الابتكار والسلوك غير التقليدي لدى رؤساء الأقسام والهيئة التدريسية بشكل عام

وتقترح إجراء دراسات مستقبلية حول:

- علاقة القيادة الكاريزمية لدى رؤساء الأقسام بالأداء الوظيفي للهيئة التدريسية.

- الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في مجال القيادة التربوية.

المراجع

- آل ناجي، محمد (٢٠١٦) الإدارة التعليمية والمدرسية، السعودية، مطابع الحميضي.
- بركات، زياد وابو علي، ليلي (٢٠١٩) مظاهر الشخصية الكاريزمية المدركة لدى طلبة الجامعة في محافظة طولكرم، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، ٥(١) ١٠٨-١٤١
- الحسناوي، حسين وعباس، علي (٢٠٢٠) تأثير القيادة الكاريزماتية على أداء العمل الفردي والدور المعتدل للتنوع الثقافي: دراسة تحليلية لمصفاة نفط كربلاء، جامعة كربلاء، العراق.
- الخالدي، أمل إبراهيم (٢٠٢٢) القيادة الكاريزمية لدى رؤساء ومقرري الأقسام في الجامعة المستنصرية، مركز البحوث النفسية، ٣٣(٤) ٥٦٥-٥٩٧.
- السادة، غسان محمد (٢٠١٤) الشخصية القيادية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بمستوى الكفاءة المهنية من وجهة نظر طلبته، مجلة علوم التربية الرياضية، ٧(٢) ٢١٢-٢٣٠.
- الطائي، يوسف حليم (٢٠١٩) القيادة الكاريزماتية ممارسة تطبيقية في فكر الامام محمد الباقر ودورها في بناء مجتمع مستدام: دراسة تحليلية نظرية، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، ٥٢(٢) ٢٨٣-٤١٤. الخالدي، ٢٠٢٢
- العياشي، وردة بلقاسم (٢٠١٧) دراسة حول دور الكاريزما القيادية في تعزيز مهارات إدارة الاجتماعات التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة، مجلة البحث العلمي في التربية، ١٨(١٨) ٣٦٣-٤٠٧.
- الغرابلي، زينب (٢٠٢٠) دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزماتية والاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ٩(٩)، ٢٦٠-٣٠١.
- ماهر، عزة (٢٠١٧) تأثير القيادة الكاريزماتية على المشاركة النفسية للموظف: دليل من شركات السفر، مجلة كلية السياحة والفنادق/ جامعة مدينة السادات، ١(٢) ١٥١-١٧٨.
- نور، عباس هاشم (٢٠٢٢) دور القيادة الكاريزماتية في تعزيز رأس المال النفسي الايجابي، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، العراق.
- Antonakis, J. (2012). Transformational and charismatic leadership. The nature of leadership, 256-288.
- Balkundi, P.; Kilduff, M. and Harrison, D. (2011). Centrality and charisma: Comparing how leader network and attributions affect

- team performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1209-1222
- Conger, J.A. (1989). *The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership*, San Francisco: Jossey-Bass
- Demirtas O. & Karaca M. AKCA, C. (2020). CHAPTER EIGHT CHARISMATIC LEADERSHIP. *A Handbook of Leadership Styles*.
- Duttweiler, R. (2009). Charismatic leadership: The historical development of a political concept. ERIC, ED206540
- Goldring, E.; Cravens, X.; Porter, A.; Murphy, J. and Elliott, S. (2015). The convergent and dividity of the vanderbilt assessment of leadership in education (VAL-ED): Instructional leadership and emotional intelligence. *Journal of Educational Administration*, 53(2), 177-196.
- Howell, J. M., & Shamir, B. (2005). The role of followers in the charismatic leadership process: Relationships and their consequences. *Academy of management review*, 30(1), 96-112.
- Huang, Y. Lin, S. (2014). Assessment of charisma as a factor in effective teaching. *Educational Technology & Society*, 17(2) 284-295.
- Khuong, M., & Duc, V. (2015). The effect of ethical leadership on employee's virtuous behavior: A study of marketing agencies in Ho Chi Minh City, Vietnam, *Journal of Economics, Business and Management*, 3, 832-839.
- Louekari, L. (2015). Charismatic communication style in knowledge intensive organization, Master's thesis, Aalto University, School of Business,
- Podsakoff, P. M. and Mackenzie, S. B. (1997), Imp - act of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research, *Human Performance*, 10 (2), pp. 133-151.
- Robbins, S.(2001). *Organizational Behavior*. ninth - edition, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- Roper, M. (2013). *Harnessing Charisma for Leadership Training*. Liberty University

- Shamir, B., House, R.J. and Arthur, M.B. (1993) The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory. Organization Science, 4, 577-594.
- Silva, A. (2016). What is leadership?. Journal of Business Studies Quarterly, 8(1), 1.
- Tuan,T & Thao,T(2018) Charismatic leadership and public service recovery performance, Marketing Intelligence & Planning, (1)108-123.