



مجلة الباحث

موقع المجلة: <https://journals.uokerbala.edu.iq/index.php/bjh/>



القيادة الكاريزمية لدى تدريسيي جامعة كربلاء

الباحث : جعفر حسين صادق الموسوي

sawsanabdali@coart.uobaghdad.edu.iq

اد سوسن عيد علي السلطاني

sawsanabdali@coart.uobaghdad.edu.iq

جامعة بغداد كلية الاداب

الكلمات الرئيسية: القيادة الكاريزمية ، تدريسيي الجامعة

المستخلص باللغة العربية:

يستهدف البحث الحالي التعرف القيادة الكاريزمية لدى تدريسيي جامعة كربلاء ، ولغرض تحقيق هذا الهدف اختار الباحثان عينة مكونة من (٤٠٠) تدريسيي و تدريسية من جامعة كربلاء ، و قام الباحث بنبني مقياس (٢٠٢٢ ، عطية) للقيادة الكاريزمية كما قام الباحثان بالتحليل الإحصائي للفقرات والتحقق من الخصائص السيكومترية من (صدق ، ثبات) وبعد التأكد من صلاحية الاداة من خلال مؤشرات الصدق والثبات، وتطبيق هذه الاداة على عينة البحث ومن ثم القيام بجمع البيانات ومعالجتها احصائياً توصل الي البحث الحالي إلى ان عينة البحث يمتلكون القيادة الكاريزمية ، وفي ضوء هذه النتائج التي تم التوصل إليها في البحث الحالي، تم وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات .

الفصل الأول

أولاً: مشكلة البحث :

تمثل القيادة الكاريزمية سلاحاً ذا حدين في مجالات الإدارة والقيادة، حيث تتضح مشكلاتها من خلال عدة جوانب منها التركيز على شخصنة القيادة والاعتماد على الفرد فالقيادة الكاريزميون غالباً ما يعتمدون على تأثيرهم الشخصي بدلاً من بناء أنظمة قيادية مستدامة، مما قد يجعل المؤسسة عرضة للاضطرابات عند غيابهم (Bass & Riggio, 2006) (85) مما يؤدي ذلك إلى انخفاض الاستقلالية لدى العاملين والموظفين، حيث يعتمد النجاح على شخصية القائد بدلاً من العمل الجماعي (Kark, Shamir, & Chen, 2003) (246).

وقد اشار يوكل (Yukl, 2013) الى ان لقيادة الكاريزمية قد تؤدي إلى اتخاذ قرارات عاطفية أو غير مستدامة بناء على الحماس والإلهام بدلاً من التخطيط العقلاني (Yukl, 2013) (77) وقد توصل كونجر (Conger, 1990) من خلال احدي دراساته على القيادة الكاريزمية الى انه في بعض الحالات، قد يكون هناك ميل للقائد الكاريزمي إلى التلاعب بالمشاعر

والعواطف لتحقيق ولاء مفرط، مما يقلل من التفكير النقدي لدى الفريق (Conger, 1990 : 44) وبين توريش (Tourish, 2013) الى ان القادة الذين يعتمدون على الكاريزما يجدون صعوبة في التعامل مع اوجه النقد، حيث يكون لديهم إيمان قوي بقراراتهم ورواهم الخاصة ، مما قد يعطل آليات المساءلة والشفافية والمناقشة مع اعضاء الفريق الواحد وهذا ما يعزز اسلوب القيادة الأوتوقراطية التي تعتمد على اراء القائد فقط (Tourish, 2013 : ٨٦) اذ ان التركيز المفرط على القائد الكاريزمي قد يضعف القيادة التشاركية ويحد من إشراك العاملين وأعضاء الفريق في اتخاذ القرارات (Harris, 2005 : 28) وبذلك قد تكون القيادة الكاريزمية قيادة متعترسة ومنفردة بقراراتها دون اعتبار لأعضاء الفريق فقد تميل الى الانخراط في سلوكيات تنقل شعوراً مبالغاً فيه بالتفوق والقيادة المتعترسون لا يصفون القيمة على توجهات الآخرين وردود فعل الخصم، ويزعمون أنهم أكثر علماً من غيرهم ويستخفون من حولهم وبيالغون في اظهار أهميتهم الذاتية ، وهكذا تبدو القيادة الكاريزمية المتعترسة أقرب الى القيادة الشمولية - الدكتاتورية والتي تسمى ايضا بالقيادة الأوتوقراطية والتي تتميز بأن جميع المعلومات تتبع وتصدر منها، وهي التي تحدد مراحل وادوات تنفيذ النشاط وادارة الجماعة وتوجيه

النشاط يظل في حكم المجهول من جانب أفراد الجماعة القائد الشمولي - الدكتاتوري يفرض على كل عضو واجباته ومهامه ويمتنع عن أي مشاركة فعلية في نشاط الجماعة ، وهو الذي يوزع مديحه ونقده بدون مبررات موضوعية المجتمع الذي تسود فيه هكذا نوع من القيادة يميل إلى العدوانية والعنف والترهيب كما وتتجه رغبة الافراد في التقارب من القائد والخضوع المبالغ له مما يؤدي إلى حدوث اضطرابات بين اعضاء الفريق (Antonakis, Fenley, & Liechti, 2011 : 374) ومن خلال ذلك نتلخص مشكلة البحث الحالي في الاجابة على التساؤل الآتي :

هل أنّ تدريسيي جامعة كربلاء لديهم قيادة كاريزمية .

اهمية البحث :

تعد القيادة الكاريزمية من الاتجاهات الحديثة في مجال القيادة فالقائد الذي يمتاز بالصفة الكاريزمية هو القائد الذي لديه القابلية للتأثير في التابعين بالايحاء والالهام للحصول منهم على اداء يفوق كل التوقعات ويكون ذو شخصية قوية وذات تقدير عالي وينظر اليه كبطل ولديه مهارات في تبيان النظرة القيادية التي تخاطب قلوب ومشاعر التابعين ولديه رؤية قوية للمستقبل ويستطيع تحفيز الآخرين لمساعدته (Harris, 2005 : 28)

اهتمت العديد من البحوث بدراسة القيادة الكاريزمية، من خلال مناقشة أهمية إدارة الانطباع عن القائد، والذي يمكن أن يميز القائد الكاريزمي هو استخدام الالهام للتأثير في التابعين للحصول منهم على أداء يفوق التوقعات، وفي هذا النوع من القيادة هو تحويل القائد من مصالحه الفردية إلى تحقيق مصلحة الجماعة، بحيث يصبح التابعين ملتزمون تماماً بمهمة القائد ويكونوا على استعداد لتقديم أي تضحيات نحو تحقيق النجاح (Levay, 2010: 78) فقد أصبحت القيادة الكاريزمية من الموضوعات ذات الأهمية في البحوث التطبيقية خلال الفترة الماضية، وخاصة فيما يتعلق بتأثيرها على العمليات والفعالية التنظيمية، ومما لا شك فيه أن ممارسات القيادة الكاريزمية توفر تجربة إيجابية لكل مدير في تاريخ العلاقة بينه وبين مرؤوسيه لأن هذه الممارسة هي النموذج الرئيسي للقيادة، حيث يسعى القادة للعمل في خدمة المصالح العامة لأتباعهم (Asbari, 2020 : 16)

اذ تعد القيادة الكاريزمية الملهمه أقرب الى القيادة الديمقراطية كونها لا تنفرد في عملية اتخاذ القرارات وصنع السياسات وتمهد الطريق أمام مشاركة المرؤوسين وترحب بالمناقشة واقتراح الحلول والبدائل وتستجيب لمطالبهم وهي قيادة خلاقة ومبدعة وبناءة , ويأتي الأثر الكاريزمي للقائد من خلال صياغة رؤية شامخة لمستقبل طموح يكون الأفراد سعداء في الانتماء اليه وبناء نظام قيمى متكامل يعرف كل عضو في المنظمة موقفه فيه والقيادة الكاريزمية تمتاز بالقابلية على رؤية المستقبل بوضوح وفهم الاسلوب الذي من خلاله تستطيع الوصول اليه (مولود , ٢٠٢٣ : ٦٩)

فالقيادة الكاريزمية تؤدي دوراً هاماً في تشجيع وتحفيز الأفراد والتأثير في سلوكهم لتحقيق أهداف المنظمة من خلال الإلهام والتحفيز فالقيادة الكاريزمية لديهم قدرة فريدة على إلهام الأتباع وتحفيزهم ليبدؤوا جهوداً استثنائية في العمل (Conger & Kanungo, 1998 : 90).

الكاريزمية في تحفيز التغيير التنظيمي، خاصة في البيئات الديناميكية أو التي تواجه تحديات كبيرة، وبهذا الصدد اشار كل من باص وريجو الى ان القيادة الكاريزمية تعمل على تعزيز الولاء والالتزام لان القادة الكاريزميون يتمكنون من خلق وتكوين روابط وجدانية ايجابية و قوية مع موظفيهم ومرؤوسيهم ، مما يزيد من ولائهم ورضاهم الوظيفي(Bass & Riggio, 2006 : 175)

ثالثاً : أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف الى القيادة الكاريزمية لدى تدريسيي جامعة كربلاء:

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بتدريسيي جامعة كربلاء للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥).

خامساً: تحديد المصطلحات :

القيادة الكاريزمية Charismatic leadership: عرفها :

• باص وافيو (Bass & Avolio, 1999)

قابلية العمل بحسب معايير مثالية عند اتخاذ القرارات لتحقيق الأهداف بما يشجع العاملين على التوافق والانسجام(Bass&Avolio,1999:143)

التعريف الإجرائي :

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عن طريق اجابته على فقرات مقياس القيادة الكاريزمية.

الفصل الثاني

مفهوم القيادة الكاريزمية :

تعود جذور مفهوم الكاريزما charisma والقيادة الكاريزمية charismatic leadership إلى الطروحات الدينية القديمة , حيث قيل أن الأنبياء، يمتلكون صفات وخصائص خاصة سمحت لهم بجذب الأتباع واستقطابهم والهامهم والتأثير بهم على الرغم من أنه من غير الواضح بالضبط ما تتكون منه هذه الخصائص والصفات الخاصة ، إلا أن الكاريزما الدينية كانت ترتبط في كثير من الأحيان بالقوى السحرية أو الإلهية على سبيل المثال الأشخاص الكاريزميون هم أولئك الذين يعتقد أنهم يمتلكون قدرة كبيرة على القيام بالمعجزات، أو القدرة على التنبؤ بالمستقبل، أو شفاء الآخرين (مولود , ٢٠٢٣ : ٦٧ - ٦٨)

فالكاريزما بمعناها العام هي كلمة يونانية تعني الهدية , لذلك فإنها عبارة عن موهبة من الله سبحانه تعالى لشخص ما كي يجعله قائداً، بصرف النظر عن الموقع او المكانة التي وضع فيها , اذ ان القادة الكاريزميين هم أولئك الزعماء الذين يلهمون أتباعهم ويمتلكون تأثيراً كبيراً على منظماتهم ومؤسساتهم من خلال رؤيتهم وقدراتهم ومهاراتهم الشخصية , وبذلك فهي تدل على قوة التأثير التي يمتلكها بعض الافراد فطرياً, وتعني بمعنى اخر حسب معتقدات الإغريق الرمز المطلق للجمال وتحدث من أصل يوناني ومعناها التفضيل الإلهي أو الهدية أو موهبة ربانية , فهي تدل على التأثير

الكبير والحضور الطاعي الذي يستمتع به بعض الأشخاص , وتجعلهم قادرين على التأثير في الافراد وسحرهم وكسب انجذابهم وانتباههم , واستخدمت هذه الكلمة للتعبير عن الخصائص والمواهب والصفات الخارقة التي يتميز بها بعض الافراد عن غيرهم (المبيض, ٢٠٠٠: ١٧٠).

وبعد عمل عالم الاجتماع الألماني ماكس ويبر (١٩٤٧ Max Weber), أصبح علماء الاجتماع مهتمين بشكل جدي بالصفات والخصائص الكاريزمية الخاصة , إذ يرى أن القادة الكاريزميين يمتلكون قوى غير طبيعية جذبت الآخرين واثرت عليهم وذلك بالاعتماد بشكل كبير على المعاني الدينية للكاريزما, فاعتقد ويبر أن المفتاح الاساسي لكاريزما القائد يكمن في العلاقة بين خصائص القائد وإيمان الأتباع بالقائد الكاريزمي وتفانيه في القيادة , كما يرى ويبر بأن القادة الكاريزميين يستطيعون ابتكار وتقديم حلولاً جذرية للمشكلات الاجتماعية الكبرى , ولقد أثار تصور ويبر للكاريزما اهتماماً ملحوظاً من قبل العلماء في مجالات الاجتماع والسياسة وعلم النفس في الصفات الكاريزمية للقادة السياسيين والوطنيين البارزين وحتى يومنا هذا, فإن فكرة ويبر القائلة بأن شخصية القائد تكمن في طبيعة العلاقة بين القائد ومتابعيه تحظى باهتمام كبير , فقد أثرت في نظريات القيادة العامة والابحاث بمجالات القيادة في مكان العمل (Max Weber, 1947: 112)

واشار نيوكمب (Newcomb, 1963) الى ان القيادة الكاريزمية تعتمد على صفة الجاذبية الشخصية التي تمثل صفة ايجابية من صفات القادة الكاريزميين المرغوبة وهي تعبر عن قوة التأثير الإيجابي من قبل القائد تجاه الآخرين التابعين (Benjman, 1977: 45)

وان القيادة الكاريزمية لديها القدرة على السيطرة في الجوانب التفكيرية والعاطفية والانفعالية وهي تتضمن مجموعة من التفاعلات التي تمكن القائد من التعامل مع التابعين له بمهارة وفي القيادة والإقناع واسر الآخرين , والإحساس الزائد بالمسؤولية وكما انها تمتاز بالقدرة على الإلهام عند الاتصال بهم , بما تعطيه من قيمة إنسانية مهمة , وعلى كل حال فالكاريزما صفة تتبع من الداخل فهي ليس صفة خارجية , وهي من الأشياء الجميلة التي تساعد الإنسان على اكتمال بنائه النفسي بصورة أكثر إيجابية (مفيد , ٢٠١٢ : ١) , ويرى وليم (William, ١٩٨٢) ان الكاريزما هو ما يدركه الفرد وجدانياً من السلوك الإيجابي لفرد آخر والذي يدفعنا للانجذاب اليه (William et al, 1982: 175)

صفات القيادة الكاريزمية

ان القيادة الكاريزمية تعتمد على التأثير العاطفي والتحفيزي للقائد في أتباعه, حيث يستطيع إلهامهم ودفعهم لتحقيق أهداف مشتركة , ووفقاً للدراسات والأدبيات الأكاديمية, تتضمن صفات القائد الكاريزمي ما يلي:

١- الرؤية والإلهام (Vision and Inspiration) ان القائد الكاريزمي لديه رؤية واضحة للمستقبل, ويستطيع إيصالها بطريقة ملهمة تجعل الأتباع يؤمنون بها ويعملون لتحقيقها.

٢- الثقة بالنفس (Self-confidence) يمتلك القائد الكاريزمي ثقة عالية في قدراته ورؤيته, مما يعزز ثقة الأتباع به (Conger & Kanungo, 1998: 85)

٣- القدرة على التواصل الفعال (Effective Communication) يتميز القائد الكاريزمي بمهارات تواصل قوية, تمكنه من نقل أفكاره وإقناع الآخرين بها (Bass & Riggio, 2006: 104)

٤- الحضور القوي والجاذبية الشخصية (Personal Presence and Charisma) يظهر القائد الكاريزمي بمظهر قوي وجذاب, ما يجعله مركز الاهتمام ويزيد من تأثيره.

٥- الإبداع والقدرة على التكيف (Creativity and Adaptability) يستطيع القائد الكاريزمي إيجاد حلول جديدة والتكيف مع التحديات المختلفة : (Shamir et al, 1993 : 578)

٦- الاهتمام بالأتباع والتعاطف معهم (Empathy and Sensitivity to Followers) ان القائد الكاريزمي يفهم مشاعر أتباعه ويظهر اهتماماً حقيقياً بهم, مما يعزز ولاهم له.

٧- تحمل المخاطر واتخاذ قرارات جريئة (Risk-taking and Decisiveness) لا يخشى القائد الكاريزمي اتخاذ قرارات جريئة ومواجهة المخاطر لتحقيق رؤيته (Howell & Shamir, 2005: 99)

نظرية باص وافليو (Bass&Avolio,1999) في القيادة :

قام باص وافليو (Bass & Avolio,1999) بتوسيع أبحاثهم ودراساتهم حول مفهوم القيادة الكاريزمية, إذ يعتمد هذا النمط من انماط القيادة على رفع الأتباع إلى مستوى أعلى من الاحتياجات والطموحات والاهداف , ويعد مفهوم القيادة الكاريزمية من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري والاجتماعي لأنه يشمل التغيير والنهوض والتطوير بواقع المؤسسات, ولهذا سعت إلى إيجاد البنية المناسبة لقيادة عمليات التغيير والإبتكار (Pawar, 2003: 398) .

وتعنى النظرية بدراسة تأثير القادة ذوي الكاريزما على أتباعهم ومرؤوسهم, وقدرتهم على إلهامهم وتحفيزهم لتحقيق أهداف وطموحات مشتركة , وتشير النظرية إلى أن القادة الكاريزميين يمتلكون صفات خاصة وفريدة يستطيعون من خلالها إقامة علاقة عاطفية قوية مع أتباعهم, مما يؤدي إلى تعزيز كعاني الولاء والتفاني في العمل المهني , وتركز النظرية على كيفية تأثير القادة الكاريزميين على أتباعهم من خلال عدة عوامل كالتأثير المثالي والتحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي (Bass & Avolio, 2003)

و هناك مبادئ اساسية تعتمد عليها النظرية هي :

١- التحفيز: ان القادة الكاريزميين يعملون على تحفيز التابعين من خلال وضع رؤية ملهمة وتعزيز الثقة المتبادلة فيما بينهم .

٢- التغيير الإيجابي: تسعى القيادة الكاريزمية إلى تحقيق تغييرات إيجابية في بيئة العمل من خلال تشجيع الابتكار والتفكير النقدي بغية تطوير المؤسسة والارتقاء بها .

٣- العلاقات الإنسانية: تؤكد النظرية على أهمية بناء علاقات قوية بين القائد الكاريزمي و الأتباع، مما يساعد في تعزيز التعاون والالتزام داخل المؤسسة .

٤- التفاعل: ان التركيز على التفاعل بين القائد الكاريزمي والفريق التابع له ، يعد من اهم مبادئ العمل المهني حيث يُعتبر القائد مرشدًا وموجهًا وليس مجرد مدير .

٥- التنمية الشخصية والمهنية : تشجع النظرية القيادة الكاريزميين على دعم التطور الشخصي والازدهار المهني للتابعين والمؤسسة. (Bass, 2001: 67) .

أولاً : منهجية البحث Research Approaches :

لتحقيق اهداف البحث اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي الارتباطي ويقصد به وصف ظاهرة أو مشكلة محددة ، وبذلك فإن المنهج الوصفي تشخيص علمي للظاهرة والتبصر بها كمياً ويرمز لغوية ورياضية وبأخذ المنهج النسبة الوصفي أنواع متعددة منها الدراسات الارتباطية والتي تهدف المؤبوية إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين ظاهرتين أو متغيرين أو أكثر ، و العلاقة الارتباطية ليست بالضرورة علاقة سببية وإنما تشير إلى نوع الارتباط وقوته (داود وعبد الرحمن ١٩٩٠ : ١٦٣) 100%

ثانياً : مجتمع البحث Research population :

يعرف مجتمع البحث بأنه جميع المفردات التي تجري عليها الدراسة كأن يكونوا افراد او اشياء (المحمودي ، ٢٠١٩ ، ١٥٨) .

ويتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسيي جامعة كربلاء و للعام الدراسي (٢٠٢٤ ، ٢٠٢٥) والبالغ عددهم (٢٣٦٨) تدريسي و تدريسية حيث بلغ عدد الذكور العلمي (٩٠٤) وبنسبة (٣٨٪) و للإناث العلمي (٧١٢) وبنسبة (٣٠٪) و للذكور الإنساني بلغ عددهم (٣٧٤) وبنسبة (١٦٪) و للإناث الإنساني بلغ عددهم (٣٧٨) وبنسبة (١٦٪) و جدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

مجتمع البحث موزع حسب الجنس و التخصص

المجموع الكلي	النسبة المئوية	التخصص الادبي				التخصص العلمي			
		النسبة	الإناث	النسبة	الذكور	النسبة	الإناث	النسبة	الذكور
2368	100%	٪١٦	٣٧٨	٪١٦	٣٧٤	٪٣٠	712	٪٣٨	٩٠٤
			٧٥٢				1616		

المجموع الكلي

ثالثاً : عينة البحث Sample Of The Research - :

و هي جزء من وحدات المجتمع الاصلي و التي يتم سحبها على وفق طريقة منهجية مناسبة (Harris, 2003, 45) .

و نظراً لكون المتغيرات المراد دراستها في البحث الحالي مقسمة الى طبقات يعبر كل منها عن فئة من مستويات المتغير موضوع البحث لذا لجأ الباحث الى اختيار عينة عشوائية طبقية ذات توزيع متناسب ومن اجل اعتماد هذا الاسلوب من العينات لا بد من اتباع الخطوات الآتية :

١- تقسيم افراد المجتمع الى طبقتين (أناث – ذكور) و (علمي – انساني) من المجتمع الاصلي .

٢- تحديد عدد افراد المجتمع الذين ينتمون الى كل طبقة .

تحديد حجم العينة الكلي وحجم العينة من كل مجموعة ، ونسبتها من المجتمع الكلي لاجراء البحث (Thompson , 39 , 2012) . و كما موضح في جدول (٢) .
جدول (٢)

عينة البحث موزعة حسب الجنس و التخصص

التخصص الادبي				التخصص العلمي		
النسبة	الإناث	النسبة	الذكور	النسبة	الإناث	النسبة
٪١٦	٦٤	٪١٦	٦٤	٪٣٠	١٢٠	٪٣٨
	١٢٨				٢٧٢	
المجموع الكلي						

رابعاً : أدوات البحث Research Instruments :

من اجل تحقيق أهداف البحث الحالي ، تطلب ذلك توافر أداتين تتوفر فيهما خصائص المقاييس النفسية من صدق وثبات ، وفيما يأتي عرض لإجراءات أعداد أدوات البحث:

أولاً :مقياس القيادة الكاريزمية :

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة و مراجعة النظريات النفسية التي تطرقت لمفهوم القيادة الكاريزمية ، قام الباحث بتبني مقياس (٢٠٢٢ ، عطية) للقيادة الكاريزمية و المبني على تعريف و نظرية (Bass & Avolio, 1999) ، ملحق (٢) واعتمد الباحث على هذا المقياس للأسباب الآتية:-

١- مقياس حديث و يتمتع بخصائص سايكومترية جيدة .

٢- المقياس قد تم بناؤه وفق نظرية (Bass & Avolio, 1999) و الذي تبناه الباحث في القيادة الكاريزمية .

٣- انه يصلح للتطبيق على عينة البحث (تدريسيي الجامعة) .

اعد تعليمات المقياس Preparing Instructions

بعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب في أثناء استجابته على فقرات المقياس ، لذا روعي فيها البساطة والوضوح ، أذ طلب من المستجيب أن يضع علامة صح تحت البديل المناسب أمام كل فقرة من الفقرات والذي يعبر عن موقفه ومشاعره فعلاً مع التأكيد على أهمية الدقة والصرامة في الإجابة ، كما تم التأكيد على سرية الاستجابات لذا لم يطلب من المستجيب ذكر اسمه ، وذلك من أجل التقليل المحتمل من عامل المرغوبية الاجتماعية (Social Desirability) .

تصحيح المقياس Correction of scale :

رقم الفقرات	الجدولية	المحسوب	الاتفاق	غير الموافون	الموافقون	المتوسط	المميزات الشخصية
14	11,26	93,3 %	1	14	1,2,3,4,5,6	14	المميزات الشخصية
13	9,6	86,6 %	2	13	1,2,3,4,5,6	13	مهارات العمل الجماعي
14	11,26	93,3 %	1	14	1,2,3,4,5,6	14	المهارات الادارية

اعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likert) وهي إحدى الطرق العلمية المتبعة في بناء المقاييس النفسية وذلك لما تتمتع به هذه الطريقة من محاسن ومزايا كما هو مبين في الآتي :

1. سهولة البناء والتصحيح .
2. تسمح بأكثر تباين بين الأفراد .
3. توفر مقياساً متجانساً
4. تسمح للمستجيب أن يؤثر درجة مشاعره أو شدتها (عودة ٢٠٠٢ : ٤٠٧ - ٤٠٩) .

7- صلاحية فقرات المقياس Validity of scale items :

يشير ايبيل (Ebel) إلى إن من الوسائل الجيدة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء والمحكمين المختصين بتقرير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من أجلها (1972 , Ebel : 555) ولغرض تحقيق ذلك فقد عرضت فقرات المقياس بصيغتها الأولية وعددها (٣٠) فقرة، عُرض على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقييم النفسي والبالغ عددهم (٣٠) محكم ملحق () لإصدار أحكامهم على مدى صلاحيتها ، وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله ومدى ملائمة الفقرات للمجالات ، وكذلك صلاحية البدائل المستعملة للإجابة و لتحليل آراء المحكمين فقد تم اعتماد مربع كاي لحسن المطابقة والنسبة المئوية و عُدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (١) ، و نتيجة لهذا الإجراء تم قبول جميع الفقرات لان قيمة كاي سكوير المحسوبة اعلى من الجدولية و البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، و كما مبين في الجدول (٣) .

جدول (٣)

اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس القيادة الكاريزمية باستعمال مربع كاي و النسبة المئوية

المجال	الفقرات	عدد المحكمين	نسبة	قيم (كا ^٢)	الدلالة
--------	---------	--------------	------	------------------------	---------

تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس

Experience the clarity of instructions and paragraphs of the scale

ان هدف هذه التجربة معرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله والتعرف على الصعوبات التي تواجههم أثناء الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة لذا قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (٤٠) تدريسي و تدريسية ، و جدول (١١) يوضح ذلك ، و طلب من المستجيبين قراءة التعليمات والفقرات والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم أثناء الاستجابة وقد تبين من هذا أن الفقرات والبدائل والتعليمات مفهومة وواضحة لدى المستجيبين ، اما متوسط الوقت المستغرق للإجابة على المقياس بلغ (٧) دقيقة .

جدول (٤)

توزيع أفراد تجربة وضوح التعليمات والفقرات موزعة حسب الجنس و التخصص

المجموع	الإنساني		العلمي		التخصص
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	الجنس
٤٠	١٠	١٠	١٠	١٠	المجموع

إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس القيادة الكاريزمية :

يعد التحليل الإحصائي لفقرات المقياس خطوة ضرورية ومهمة في بناء المقاييس التربوية والنفسية لانه يكشف عن مدى قدرة الفقرات على قياس ما اعدت لقياسه كما يسهل اختيار الفقرات ذات الخصائص الجيدة ، اذ ان دقة المقياس تعتمد بشكل كبير على دقة فقراته (عبد الرحمن , ١٩٩٨ : ٢٢٧) .

أ- أسلوب المجموعتين الطرفيتين Contrasted Groups style

ولأجراء ذلك أتبع الباحث ما يأتي :

- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس القيادة الكاريزمية التي طبقت على عينة تحليل الفقرات .
- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أقل درجة (تنازلياً) .
- اختيرت نسبة الـ (٢٧ %) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بـعدها مجموعة عليا و نسبة الـ (٢٧ %) من الاستمارات الحاصلة على أقل الدرجات بـعدها مجموعة دنيا ، إذ بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (١٠٨) استمارة ، إذ أكد (إيبل Ebel) و(مهرنز Mehrens) ان اعتماد نسبة الـ (٢٧ %) العليا و الدنيا تحقق للباحث مجموعتين حاصلتين على أفضل ما يمكن من حجم و تمايز (Ebel,1972: 358) أي أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (١٨٢) استمارة .
- قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين أوساط المجموعة العليا والدنيا ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين وعدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال موازنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (٩٦, ١) وبدرجة حرية (٢١٤) بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودلت النتائج أن جميع الفروق ذات دلالة إحصائية ولجميع الفقرات وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس القيادة الكاريزمية

الدلالة	T-قيمة - المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العليا و الدنيا
دالة	12.936	0.310	4.92	العليا
		0.932	3.69	الدنيا
دالة	6.568	0.872	4.31	العليا
		1.009	3.47	الدنيا
دالة	4.461	1.325	4.24	العليا
		1.172	3.48	الدنيا
دالة	6.743	0.901	4.36	العليا
		1.088	3.44	الدنيا
دالة	13.862	0.347	4.86	العليا
		0.848	3.64	الدنيا
دالة	12.513	0.550	4.66	العليا
		1.101	3.18	الدنيا
دالة	12.769	0.414	4.81	العليا

		1.060	3.42	الدنيا	
ف٨	دالة	13.239	0.316	4.89	العليا
			0.944	3.62	الدنيا
ف٩	دالة	13.676	0.278	4.92	العليا
			0.967	3.59	الدنيا
ف١٠	دالة	17.361	0.096	4.99	العليا
			0.764	3.70	الدنيا
ف١١	دالة	14.699	0.316	4.89	العليا
			1.012	3.39	الدنيا
ف١٢	دالة	17.097	0.190	4.96	العليا
			0.823	3.57	الدنيا
ف١٣	دالة	15.064	0.316	4.89	العليا
			0.891	3.52	الدنيا
ف١٤	دالة	13.329	0.485	4.77	العليا
			0.870	3.49	الدنيا
ف١٥	دالة	15.333	0.263	4.93	العليا
			0.838	3.63	الدنيا
ف١٦	دالة	13.142	0.399	4.83	العليا
			0.872	3.62	الدنيا
ف١٧	دالة	8.058	0.738	4.42	العليا
			0.999	3.45	الدنيا
ف١٨	دالة	15.164	0.135	4.98	العليا
			0.833	3.75	الدنيا

ب- الاتساق الداخلي لمقياس القيادة الكاريزمية (Internal consistency)

و تم التحقق من الاتساق الداخلي من خلال:

اولاً: أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه :

إن طريقة علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية تشير إلى مدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية، وان كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل، فان هذه الطريقة تعد من أدق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين أداء المستجيبين على الاختبار ككل وأدائهم على كل فقرة من فقرات الاختبار (الكيسي، ٢٠١٠: ٢٧٣).

وقد تم استعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ككل ، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (٣٣٦) حيث تبلغ القيمة الجدولية (٠,٠٩٨) و كما موضح في جدول (٦) .

جدول (٦)

علاقة الفقرة بالمجال و بالدرجة الكلية لمقياس القيادة الكاريزمية

الفقرة	علاقتها بدرجة المجال	علاقتها بال
ف١	.496**	4**
ف٢	.488**	7**
ف٣	.525**	2**
ف٤	.483**	5**
ف٥	.562**	2**
ف٦	.565**	**
ف٧	.574**	**
ف٨	.431**	**
ف٩	.503**	**
ف١٠	.562**	**
ف١١	.621**	**
ف١٢	.547**	**
ف١٣	.415**	**
ف١٤	.729**	**
ف١٥	.511**	**
ف١٦	.679**	**
ف١٧	.721**	**
ف١٨	.569**	**

الخصائص السيكومترية المهمة التي يجب توفرها في المقياس لكي يعد صالحا للاستعمال (فرج , ١٩٨٠ : ٢٧٥).

أ- الصدق Validity :

يعد الصدق من الخصائص القياسية المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء المقاييس التربوية و النفسية حيث إن الصدق يدل على قياس الفقرات لما يفترض أن تقيسه (Anastasi&Urban, 1997:139).

و استعمل الباحث مؤشرين لصدق مقياس القيادة الكاريزمية هما :

١- الصدق الظاهري Face Validity :

من الطرق المهمة لحساب الصدق هي عرض فقرات المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من المحكمين و المختصين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس الخاصية المراد قياسها , وقد تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس القيادة الكاريزمية على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية و النفسية و القياس النفسي ملحق (١) كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس .

٢- صدق البناء Construct Validity :

يسمى صدق البناء بصدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي ويقصد به مدى قياس المقياس لتكوين فرضي معين إذ يعد تجانس فقرات المقياس و قدرتها على التمييز و معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية مؤشرات لهذا النوع من الصدق فهو عبارة عن المدى الذي من الممكن أن نقرر بموجبه إن المقياس يقيس بناء نظريا أو خاصية معينة (151 : 1976 , Anastasi) , وقد تحقق هذا النوع من الصدق عن طريق المؤشرات الآتية :

• القوة التمييزية للفقرات .

• علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال و بالدرجة الكلية للمقياس .

ب- الثبات Reliability :

يعد الثبات من الخصائص القياسية المهمة فهو الخاصية الأساسية الثانية التي يجب أن يتسم بها المقياس الجيد , ومعنى ثبات الدرجة إن المفحوص يحصل عليها في كل مرة يختبر فيها , فالثبات هو دقة الاختبار في القياس وعدم تناقضه مع نفسه و اتساقه بالمعلومات التي يزودنا بها عن استجابات المستجيب (رزوقي و عيال , ٢٠١١ : ٨١). وقد حسب الثبات للمقياس بطريقتين هما:

(١) طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي

Alfa coefficient Method of Internal Consistency

• ارتباط درجة المجال بالمجالات الأخرى و بالدرجة الكلية للمقياس :

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة المجال بالمجال الأخر و بالدرجة الكلية لمقياس القيادة الكاريزمية

المجال	الأول	الثاني	الثالث	القيادة الكاريزمية
الأول	١	.758**	.665**	.855**
الثاني	.758**	١	.516**	.836**
الثالث	.665**	.516**	١	.867**
القيادة الكاريزمية	.855**	.836**	.867**	١

الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس القيادة الكاريزمية

Psychometric Properties of the scale

يشير المختصون بالقياس النفسي الى ضرورة التحقق من بعض الخصائص السيكومترية في أعداد المقاييس مهما كان الهدف من أستعمالها مثل الصدق و الثبات حيث هي من أهم الخصائص القياسية , إذ تعتمد عليها دقة المعلومات التي توفرها المقاييس النفسية ولهذا يعد الصدق و الثبات من

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تمت الاستعانة بمعامل الفا كرونباخ لاستخراج الاتساق الداخلي للمقياس الحالي وجاءت النتائج بعد تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (٤٠٠) تدريسي و تدريسية عينة البحث المشار إليها في جدول (٢) بأن معامل الفا كرونباخ للمقياس بلغ (٠,٨٦).

(٢) طريقة الاختبار- إعادة الاختبار Test-Retest

اختار الباحث العينة بصورة عشوائية مكونة من (٦٠) تدريسي و تدريسية بواقع (٣٠) ذكور و (٣٠) اناث كما موضح في جدول (١٥) وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس ذاته على العينة ذاتها، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون الذي يمثل معامل الثبات في هذه الطريقة، إذ ظهر إن قيمته بلغت (٠,٨٢).

جدول (٨)

عينة الثبات موزعة حسب التخصص والجنس

المجموع	الجنس	
	ذكور	اناث
	١٥	١٥
	٣٠	٣٠

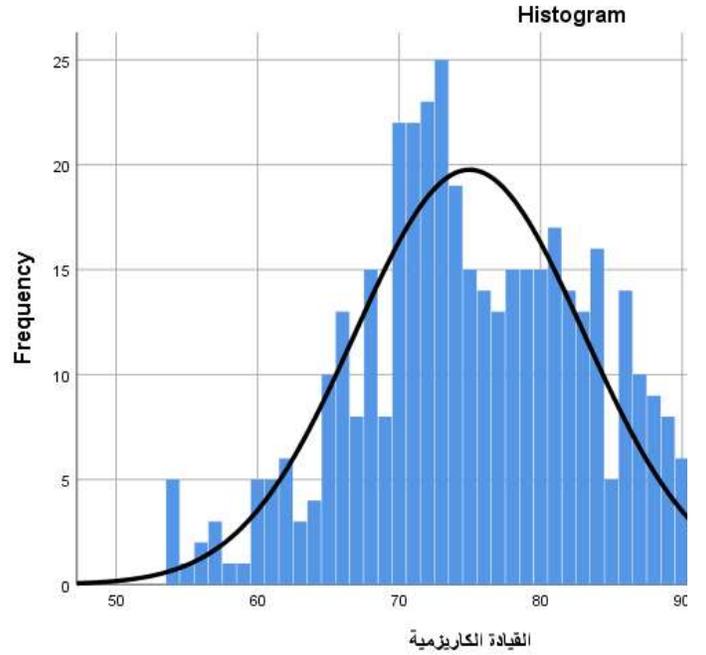
المؤشرات الإحصائية لمقياس القيادة الكاريزمية :

أشارت الأدبيات العلمية الى ان من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الأعتدالي الذي يمكن التعرف عليه من خلال بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين لنا طبيعة المقياس كما موضح في جدول (٩) وشكل (١) .

جدول (٩)

المؤشرات الإحصائية لمقياس القيادة الكاريزمية

74.97	الوسط الحسابي
0.404	الخطأ المعياري للمتوسط
74.00	الوسيط
73	المنوال
8.074	الانحراف المعياري
65.187	التباين
-0.234	الالتواء
0.122	الخطأ المعياري للالتواء
-0.368	التقلطح
0.243	الخطأ المعياري للتقلطح
36	المدى
54	اقل درجة
90	اعلى درجة
29988	المجموع



شكل (١)

التوزيع الاعتدالي لمقياس القيادة الكاريزمية

وصف مقياس القيادة الكاريزمية وتصحيحه بصيغته النهائية :

بعد الانتهاء من إجراء الخصائص السيكومترية للمقياس والذي أصبح يتكون من (١٨) فقرة وقد وضع أمام كل فقرة خمس بدائل هي (أوافق بشدة، اوافق، محايد، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) ، و بذلك تكون أعلى درجة محتملة للمقياس (٩٠) درجة، و أقل درجة محتملة للمقياس (١٨) درجة ، و الوسط الفرضي لمقياس القيادة الكاريزمية (٥٤) ، و ملحق () يتضمن المقياس بصيغته النهائية.

الهدف الأول :

❖ التعرف على القيادة الكاريزمية لدى تدريسيي الجامعة

:

للتعرف على هذا الهدف طبق مقياس القيادة الكاريزمية على عينة البحث البالغة (٤٠٠) تدريسي و تدريسية ، و تبين ان الوسط الحسابي للدرجات بلغ (74.97) درجة و بأنحراف معياري مقداره (8.074) درجة ، في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٥٤) درجة . و من اجل التعرف على دلالة الفرق الإحصائية بينهما تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) و تبين وجود فرق دال إحصائياً بينهما حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (٥٢,٤٢٥) و هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (٣٩٩) مما يشير الى امتلاك عينة الدراسة القيادة الكاريزمية. و جدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الوسط الفرضي و قيم (T) للقيادة الكاريزمية

مستوى الدلالة	قيمة (T)		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	د الحري	العينة
	المحسوس	الجدولي					
دال	١,٩٧	٢,٤٢٥	٥٤	.074	74.97	٣٩٩	٤٠٠

التوصيات :

بناء على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحثان بالاتي :

- ١- توفير الظروف والوسائل الفيزيائية والنفسية والاجتماعية التي تشكل مقومات العمل الانتاجي لدى تدريسيي الجامعة لزيادة القيادة الكاريزمية بشكل فعال .
 - ٣- يوصي الباحث المسؤولين عن الادارة ان يكون لهم الدور الاساسي في تعزيز نظام الثواب و العقاب .
- المقترحات :

يقدم الباحثان في ضوء نتائج البحث واستكمالاً للبحث الحالي المقترحات الآتية :

٣- إجراء دراسة حول القيادة الكاريزمية لدى عينات اخرى .

٤- إجراء دراسات للتعرف على العلاقة الارتباطية بين القيادة الكاريزمية و متغيرات اخرى مثل (الدافعية للإنجاز ، التفكير الاعتنائي) .
قائمة المصادر

- ١- انستازي ، انا ، يورين ، سوزان . (2015). **القياس النفسي** ، ترجمة صلاح الدين محمود علام ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- ٢- المحمودي ، محمد سرحان . (٢٠١٩) . **مناهج البحث العلمي** ، دار الكتب للنشر ، صنعاء ، اليمن .
المصادر الاجنبية

1. Ebel، R. L.، & Frisbie، D. A. (1972). **Essentials of Educational Measurement،** (5th ed.). USA. Bhuvnesh Seth at Rajkamal Eledric Press.
2. Ebel، R. L.، & Frisbie، D. A. (٢٠٠٩). **Essentials of educational measurement.** Englewood Cliffs، NJ: Prentice-Hall.
3. Harris، R. J. (2003). **Traditional nomothetic approaches.** Handbook of research methods in experimental psychology، 41-65.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية باص و أفليو (Bass & Avolio,1999) اذ يرى ان هذا النمط من انماط القيادة يعمل على رفع الأتباع إلى مستوى أعلى من الاحتياجات والطموحات والاهداف , ويعد مفهوم القيادة الكاريزمية من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري والاجتماعي لأنه يشمل التغيير والنهوض والتطوير بواقع المؤسسات, ولهذا سعت الى إيجاد البنية المناسبة لقيادة عمليات التغيير والإبتكار (Pawar, 2003: 398) .

وتعد هذه النظرية جزءاً من الطروحات العلمية الجديدة في مجال القيادة الحديثة وظهر هذا المصطلح لأول مرة كمدخل مهم في القيادة ولذلك تعد هذه النظرية من أكثر نظريات القيادة التي جذبت إنتباه المنظرين والباحثين كونها أحد المداخل المعاصرة لتفسير مفهوم القيادة, وتظهر أهميتها في أثناء مراحل التأثير القيادي والتطور والتغيير التي تشهدها المؤسسات, إذ تعمل على تكوين رؤية بالفرص الممكنة وتفعيل قوى التغيير لدى الأتباع, وتركز على التغيير والإبتكار والريادة, وتعمل على التمكين للتحرر الفكري والاستقلال في ممارسة القيادة (Bass, 2001: 66-67) .

• الاستنتاجات :

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحثان عن طريق تحليل البيانات ومناقشتها استنتجوا ما يأتي:

- ٣- إن البيئة الجامعية تراعي الظروف الايجابية التي تسهم في بناء و تعزيز القيادة الكاريزمية .
- ٤- ان العلاقات الاجتماعية الايجابية بين الكادر قائمة على الود والاحترام مما ينعكس على التكيف داخل المؤسسة الجامعية بصورة ايجابية .

المستخلص باللغة الانكليزية

Abstract

Charismatic leadership among the University of Karbala faculty

Research Abstract

The current research aims to identify charismatic leadership among faculty members at the University of Karbala. To achieve this goal, the researchers selected a sample of (400) male and female faculty members from the University of Karbala. The researcher adopted the Attia (2022) Charismatic Leadership Scale. The researchers also statistically analyzed the items and verified the psychometric properties (validity and reliability). After confirming the validity of the instrument through validity and reliability indicators, the researchers applied this instrument to the research sample, then collected and statistically processed the data. The current research concluded that the research sample possesses charismatic leadership. In light of these findings, a set of recommendations and proposals were developed.

Keywords: Charismatic leadership, university faculty.
