

Manifestations of Charismatic Leadership Among School Principals in the Negev

Ms. Ghadeer Hatim Abu Jodeh^{*1}, Prof. Nabil Jebreen Jondi²

1PhD student Hebron University, Palestine

2Professor, Hebron University, Palestine

Orcid No: 0009-0000-5277-5957

Orcid No: 0000-0002-5258-6045

Email: Ghadeer.jodeh@gmail.com

Email: jondin@hhebron.edu

Received:

30/09/2024

Revised:

30/09/2024

Accepted:

1/12/2024

*Corresponding

Author:

Ghadeer.jodeh@gmail.com

Citation: Abu Jodeh,

G. H., & Jondi, N. J.

Manifestations of

Charismatic

Leadership Among

School Principals in

the Negev. Journal

of Al-Quds Open

University for

Educational &

Psychological

Research & Studies,

16(47).

[https://doi.org/10.33977/1182-016-](https://doi.org/10.33977/1182-016-047-016)

[047-016](https://doi.org/10.33977/1182-016-047-016)

047-016

2023©jrresstudy.

Graduate Studies &

Scientific Research/Al-

Quds Open University,

Palestine, all rights

reserved.

• Open Access



This work is
licensed under

a [Creative](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract

Objectives: This study aimed to identify the indicators of charismatic personality among school principals in the Negev, in addition to investigate the significance of statistical differences in charismatic leadership indicators according to the educational qualification, years of experience, and type of school.

Methods: The descriptive approach method was used. The charismatic leadership scale was applied on a simple random sample of 188 male and female school principals in the Negev.

Results: The results of the study showed that the level of charismatic leadership among the school principals in the Negev was high. Additionally, there were differences in the means of charismatic leadership attributed to educational qualification in favor of PhD holders, as well as differences due the years of experience, in favor of long experience.

Conclusion: The study provided several recommendations, including the need to provide workshops and academic programs that could enhance leadership traits among educators. It also emphasized the importance of educational leaders sharing their experiences with their colleagues to ensure their success and positive impact.

Keywords: Charismatic leadership, school principals, Negev area, educational leadership styles.

مظاهر القيادة الكاريزمية لدى مديري المدارس ومديراتها في منطقة النقب

أ. غدير حاتم أبو جودة¹، أ.د. نabil جبرين الجندي²

¹طالبة دكتوراة، كلية التربية، جامعة الخليل، فلسطين.

²أستاذ دكتور، كلية التربية، جامعة الخليل، فلسطين.

المخلص

الأهداف: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مؤشرات الشخصية الكاريزمية لدى مديري مدارس النقب، بالإضافة لاستقصاء

دلالة الفروق الإحصائية في مؤشرات القيادة الكاريزمية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة.

المنهجية: لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال استخدام أداة الاستبانة، وتكوّنت عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة قوامها (188) مديراً ومديرة من مديري المدارس في النقب.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة الكاريزمية جاء بمستوى مرتفع لدى مديري ومديرات مدارس النقب، ومديراتها، كما أظهرت الدراسة وجود فروق في متوسطات القيادة الكاريزمية تعزى للمؤهل العلمي، لصالح حملة الدكتوراه، إضافة إلى وجود فروق في متوسطات القيادة الكاريزمية تعزى لسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الطويلة، فيما لم تكن هناك فروق في متوسطات القيادة الكاريزمية تعزى لنوع المدرسة (ابتدائي، إعدادي، ثانوي).

الخلاصة: خلصت الدراسة إلى عدة توصيات، منها العمل على توفير برامج تدريبية للمديرين الجدد التي من شأنها أن تطوّر السمات القيادية وتنمّيها لديهم، وضرورة مشاركة القادة التربويين لخبراتهم ومعارفهم مع زملائهم الأمر الذي يضمن لهم النجاح والتأثير الإيجابي.

الكلمات المفتاحية: القيادة الكاريزمية، مديرو المدارس، ومديراتها، منطقة النقب.

المقدمة

إنّ القيادات في المؤسسات التربوية تمثل جوهر العملية الإدارية وقلبها النابض، ففي عصرنا الحالي تتطور وتتغير عمليات التعليم بسرعة، فكاريزما القائد وقدرته على خلق مناخ ملائم، وتشجيع المرؤوسين على بذل قدراتهم، وتشجيعهم على استخدام الابتكار في عملية التعليم، الأمر الذي يحفز على مواكبة التطور والتقدم في العمليات التعليمية. ويحتاج نجاح المنظمات إلى توجيهات منظمة، إذ إن النجاح يحتاج إلى أن تمتلك المنظمة منهجاً يقوم على الإيجابية، فقد تنوعت الأنماط القيادية على مر العصور، والقيادة من الأمور الضرورية التي يحتاجها أي مجتمع، ومن هنا فقد بذل العلماء الكثير من الجهود من أجل تحديد السلوكيات الإيجابية في المجموعات، ومن هذه العوامل مفهوم القيادة الكاريزمية. (نور وعلي، 2022) ويشير حسن (2022) إلى أن القيادة تشكل محورا هاما تستند عليه غالبية الأنشطة في ضوء تنامي المؤسسات وتشعب أعمالها وتعدّها وتأثرها بمؤشرات البيئة الخارجية والاجتماعية والسياسية، الأمر الذي يتطلب إحداث التغيير والتطوير، وهذا لا يتم إلا في ضوء قيادة كاريزماتية واعية.

كما أن وجود قائد تربوي ذي شخصية كاريزمية هذا من شأنه أن يعزز الأداء الجيد ويحث على التميز والإبداع في مدرسته. وتعدّ كاريزما المدير ضرورية لتحقيق الأهداف المطلوبة، ويمكن تحقيقها عبر قيادة الفريق وإلهامهم وتحفيزهم، وقدرته على نقل رؤية واضحة تدفعهم للعمل بجدية واستمرار، كما أن الكاريزما تساعد المدير على بناء علاقات قوية مع الفريق، الأمر الذي يساعد على التزام العاملين، وتحسين أدائهم.

ويشير مفهوم القيادة الكاريزمية إلى الأشخاص الذين يحظون بحضور مبهم في مكان عملهم، كما أنهم يتناسبون مع الأدوار القيادية، وذلك لأن الأتباع ينجذبون بشكل طبيعي لشخصياتهم الساحرة، كما أن القادة الكاريزميين لديهم القدرة على جعل الأتباع يظهرون أفضل ما لديهم من خطط، وتمكنهم من تنفيذها، وتكون علاقاتهم عميقة مع الأفراد، ويمكنهم التواصل بوضوح، ويظهرون القيم المرغوبة عندما يعمل الجميع من أجل الوصول إلى الهدف بطريقة تشاركية ومنظمة. (Denomme, 2021, p 29) وقد استخدم مفهوم القيادة الكاريزمية لوصف أفراد منفردين يملكون خصائص تمكنهم من القيام بأمر غير عادية، وأنها خصائص شخصية خاصة تمنح الشخص قدرات مميزة لا يمتلكها سوى قلة قليلة من البشر، وتؤدي لمعاملة الشخص على أنه قائد.

وقد وصف شامير وهووس (Shamir & House, 2018) القيادة الكاريزمية بأنها تفاعل بين القائد ومرؤوسيه، وقد ينتج عنه احترام الذات لدى الأتباع، حيث يكون الفرد مرهونا بالرؤية والرسالة التي وضعها القائد، واستيعاب الأتباع القوي لقيم القائد وأهدافه، بالإضافة لالتزام الأتباع بالقيم التي جدها القائد، واستعدادهم لتجاوز مصالحهم الذاتية من أجل الفريق.

وقد أشار إسحاق وآخرون (Ishaq et al, 2022, p:73) إلى أن القيادة الكاريزمية تتميز بكونها أسلوباً قيادياً يتميز بقدرة القائد على التأثير في سلوكيات الأفراد واهتماماتهم من خلال جاذبيته الشخصية. القائد الكاريزماتي يستخدم صفاته الشخصية لجذب الآخرين وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. يُعتبر هذا النوع من القيادة فعالاً في تحفيز الأفراد وتعزيز التزامهم، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية في المؤسسات.

وقد بين إسحاق وآخرون (Ishaq et al, 2022, p:73) أن القيادة الكاريزماتية تشتمل على العديد من العوامل كالتحفيز للعمل؛ أي توفر الظروف الداخلية والخارجية التي تحفز المعلم للوصول إلى حالة من التوازن وتحقيق الأهداف التي تلي احتياجاته ورغباته في العمل المدرسي، كما أن وجود رؤية استراتيجية تعرض بطريقة ملهمة من قبل القائد الكاريزماتي، يساعد في تحفيز المرؤوسين وزيادة حماسهم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، إضافة إلى ذلك فقدرته القائد الكاريزماتي على نقل الأفكار والرؤى بفعالية، وفهم احتياجات الأفراد والعمل على تلبيتها، وتشجيع التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة، هذا من شأنه أن يحفز الأفراد نحو تحقيق الأهداف.

وقد أشار بيرفورمانسي وآخرون (Performanceansi et al, 2024, p:114) إلى أن هناك أبعاداً للقيادة الكاريزمية، تشمل القدرة على وضع رؤية واضحة وملهمة للمستقبل، واستعداد القائد لتحمل المخاطر من أجل تحقيق الأهداف، كما أن تصرفات القادة التي تميزهم عن الآخرين وتظهر تفردهم، وقدرتهم على فهم احتياجات الأتباع، وتلبيتها، إضافة إلى وعي القادة بالظروف المحيطة والتكيف معها، الرغبة في التغيير والتطوير بدلاً من الرضا عن الوضع الحالي.

وعن أهمية القيادة الكاريزمية فقد أكد شونغ وآخرون (Chung et al, 2011) أن القيادة الكاريزمية تكتسب أهميتها عن طريق إشراك المفاهيم الذاتية للأتباع بقوة لصالح المهمة التي حددها القائد، فتأثيرات القيادة الكاريزمية تتغير في إبراز الأتباع لقيمهم وهوياتهم، وهناك تأثير مباشر وتأثير غير مباشر للقيادة الكاريزمية على الابتكار، فعن طريق التأثير المباشر فالقيادة الكاريزمية

تلهم الأفراد في الانخراط بسلوكيات مبتكرة، تحفز الأعضاء للبحث عن أساليب جديدة لصالح الفريق، أما التأثير غير المباشر للقيادة الكاريزمية فهي تؤثر على عمليات الفريق، حيث يؤثر قادة الفريق الكاريزماتيون على تطوير هوية قوية للفريق. وقد وضّح حسن (2022) أن من سمات القائد الكاريزماتي أنه يتميز بوضوح الرؤيا حيث يكون قادراً على تحويلها لأهداف، وفي الوقت نفسه يمتلك روح المخاطرة لكي يحقق تلك الرؤيا لأجل تنفيذ حاجات الأتباع، فهو قادر على إدراك القيود التي تفرض عليهم وبالتالي يتصرف بطريقة غير عادية تميزه عن الآخرين.

بعد مراجعة الأدبيات النظرية المنشورة وُجِدت دراسات مشابهة أو قريبة من الدراسة الحالية وقد تم الاستعانة بها كونها ذات علاقة مباشرة حيث تم عرض الدراسات من الأحدث إلى الأقدم.

هدفت دراسة (Perfor manceansi et al, 2024) إلى فحص العلاقة بين أداء المعلم والولاء التنظيمي والقيادة الكاريزمية وفقاً لآراء معلمي المرحلة الابتدائية الذين يعملون في المدارس الحكومية في أنقرة، وقد استخدمت الدراسة منهجية البحث الكمي بتصميم المسح الارتباطي، وتم استخدام العينة الطبقية لتحديد عينة الدراسة التي بلغت (514) معلماً، وأوضحت النتائج أن القيادة الكاريزمية كان لها تأثير ذو دلالة إحصائية على الولاء التنظيمي، في حين كان للولاء التنظيمي تأثير مباشر على أداء المعلم.

سعت دراسة هيودايانا ورفاقه (Hudayana et al, 2023) إلى فحص خصائص القيادة الكاريزمية التي يتمتع بها سوبرايوكو، وهو أستاذ في جامعة مولانا إبراهيم الإسلامية، وقد استخدمت الدراسة منهج البحث النوعي، عن طريق استخدام المقابلات، وملاحظات الباحث، وقد كشفت نتائج الدراسة عن توافر خصائص للقيادة الكاريزمية لدى سوبرايوكو وتعمل على تحسين جودة التعليم وهذه الخصائص: المثالية، والبلاغة، والرحمة والمشاركة والتي بدورها تسهم في تحسين مخرجات التعليم.

وسعت دراسة الخالدي (2022) إلى التعرف إلى القيادة الكاريزمية لدى رؤساء الأقسام ومقرريها في الجامعة المستنصرية، والتعرف إلى دلالة الفروق في القيادة الكاريزمية لدى رؤساء الأقسام ومقرريها في الجامعة المستنصرية وفق متغير التخصص (علمي - إنساني)، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وقد بلغت (100) من رؤساء الأقسام ومقرريها في الجامعة المستنصرية. وقامت الباحثة باستخدام مقياس كونجر كانونجو للقيادة الكاريزمية، وأسفرت النتائج عن وجود فروق دالة في مستوى القيادة الكاريزمية تعزى للتخصص ولصالح التخصصات العلمية.

وهدف دراسة حسن (2022) إلى معرفة مستوى القيادة الكاريزمية لمديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونيهم، ومعرفة العلاقة بين مستوى القيادة الكاريزمية ومستوى إدارة الأداء لمديري المدارس في محافظة واسط بالعراق، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد كانت عينة البحث 400 معلم ومعلمة، وأوضحت النتائج أن مستوى القيادة الكاريزمية لمديري المدارس الابتدائية كان متوسطاً، وأن هناك علاقة طردية بين مستوى القيادة الكاريزمية وإدارة الأداء.

وقد هدفت دراسة يوسف (2022) إلى استقصاء علاقة التأثير بين كل من السمات الشخصية ومهارات العمل الجماعي والمهارات الإدارية للمسؤولين من جهة، كأبعاد للمتغير المستقل القيادة الكاريزمية وإدارة الأزمات من جهة أخرى كمتغير تابع في عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية أم البواقي، وقد كانت عينة الدراسة (65)، وبينت النتائج أن جميع أبعاد القيادة الكاريزمية من سمات شخصية، ومهارات العمل الجماعي والمهارات الإدارية لها علاقة تأثير مع إدارة الأزمات ولو بدرجات متفاوتة في المؤسسات موضع الدراسة.

وقد هدفت دراسة نور (2022) إلى معرفة إظهار تأثير القيادة الكاريزمية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي في منطقة كربلاء، ومعرفة مدى إمكانية تأثير أبعاد المتغير المستقل القيادة الكاريزمية المتمثلة بالرؤية والتعبير، والحساسية البيئية، والسلوك غير التقليدي، والمخاطرة الشخصية، والحساسية لاحتياجات الأعضاء، في المتغير المعتمد رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده المتمثلة بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمرونة، والأمل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها وجمعت البيانات من مجتمع الدراسة البالغ (300) منتسب من منتسبي الشعب الإدارية في منطقة كربلاء، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين جميع أبعاد القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي الإيجابي.

وهدف دراسة بركات وعلي (2019) إلى التعرف إلى مظاهر الشخصية الكاريزمية كما يدركها طلبة الجامعة في محافظة طولكرم، وطبق لهذا الغرض مقياس مظاهر الشخصية الكاريزمية على عينة بلغت (478) طالباً وطالبة مسجلين في بعض الجامعات الفلسطينية (القدس المفتوحة والنجاح وفلسطين التقنية خضوري)، وتم اختيار أفرادها بطريقة عشوائية طبقية تبعاً لمتغير الجنس والجامعة، وأظهرت النتائج أن تقديرات أفراد الدراسة لمظاهر الشخصية الكاريزمية كانت بمستوى مرتفع، ومن جهة أخرى، توصلت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً في مستوى استجابات أفراد الدراسة على مظاهر الشخصية الكاريزمية

لمتغير التخصص لمصلحة الطلبة من التخصصات الصحية والطبية والعلمية، وعدم وجود فروق في هذا المستوى تبعاً لمتغيري الجنس والجامعة.

وتعقياً على هذه الدراسات فلقد تنوعت المجتمعات في الدراسات السابقة، فمنها ما طُبّق في مصر كدراسة (الخالدي، 2022)، ومنها ما طُبّق في العراق كدراسة (حسن، 2022) ودراسة (نور، 2022)، ومنها ما طُبّق في تركيا كدراسة (Performanceansi et al, 2024)، الأمر الذي يدل على أهمية القيادة الكاريزمية لمختلف المؤسسات،

وقد تشابهت الدراسات السابقة في تناولها موضوع دور القيادة الكاريزمية على متغيرات مختلفة، منها إدارة الأزمات، وتعزيز رأس المال البشري، كدراسة (يوسف، 2022)، ودراسة (نور، 2022)، أما دراسة (بركات وأبو علي، 2019)، ودراسة (الخالدي، 2022)، فعنيت بموضوع مظاهر القيادة الكاريزمية، وقد تشابهت دراسة (الخالدي، 2022) ودراسة حسن (2022) في هدف الدراسة "معرفة مستوى القيادة الكاريزمية".

إن هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة في منهجية البحث، حيث إنها استخدمت منهج البحث الوصفي مثل دراسة (الخالدي، 2022) ودراسة (بركات وعلي، 2019).

وتمتاز الدراسة الحالية عن سابقتها بأنها تناولت مظاهر القيادة الكاريزمية لدى مديري المدارس ومديراتها بالداخل الفلسطيني المتمثل بمنطقة النقب.

مشكلة الدراسة:

يمر هذا العصر بعدد من التغيرات المتسارعة في شتى المجالات، ما أدى إلى إحداث ثورة بالمعرفة، حيث تحولت المجتمعات لمجتمعات تركز على الإبداع الفكري، الأمر الذي شكّل ضغطاً على مؤسسات التعليم للعمل على تطوير أساليبها الإدارية محاولة مواكبة التطورات السريعة، ولا بد للقادة التربويين من تبني ثقافة تنظيمية تعمل على التوليد المعرفي والإثراء المعرفي والمعلوماتي، ونشرها لاستخدامها في خدمة العملية التعليمية (الخالدي، 2022).

فالعنصر التربوي شأنها شأن أي عملية أخرى لن تتقدم ما لم تكن قياداتها قادرة على إحداث التغيير اللازم في إدارة المؤسسات التربوية، وحتى نرتقي بتلك المؤسسات فهذا يتطلب وجود قيادة كاريزمية والتي تستطيع الوصول إلى الأداء الأمثل وتحقيق أهداف المؤسسة.

إضافة إلى ذلك ومن خلال الممارسة الميدانية في المدارس الثانوية في منطقة النقب بالداخل الفلسطيني، وجد أنه أحياناً يتأثر عمل العاملين وتقانيهم بكاريزما وسمات المدير، الأمر الذي شكّل للباحثين دافعا قويا للكشف عن مؤشرات القيادة الكاريزمية لدى مديري المدارس في النقب، عبر إجراء دراسة علمية، تستقصي مظاهر القيادة الكاريزمية وهو موضوع لم يسبق أن درس في الداخل الفلسطيني، وبالتالي من الضرورة الكشف عن هذه المظاهر لدى مديري ومديرات المدارس.

وتأسيساً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي: ما مظاهر القيادة الكاريزمية كما يدركها المديرون والمديرات في منطقة النقب؟

وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1. هل تختلف متوسطات درجات القيادة الكاريزمية لدى المديرين والمديرات باختلاف المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)؟
2. هل تختلف متوسطات درجات القيادة الكاريزمية لدى المديرين والمديرات باختلاف سنوات الخبرة (قصيرة (1-5) عام، متوسطة (5-10)، طويلة (أكثر من 10 أعوام)؟
3. هل تختلف متوسطات درجات القيادة الكاريزمية لدى المديرين والمديرات باختلاف نوع المدرسة (ابتدائي، إعدادي، ثانوي)؟

كما وتهدف هذه الدراسة إلى:

1. الكشف عن مؤشرات
2. الشخصية الكاريزمية لدى مديري مدارس النقب.
3. السعي لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية في مؤشرات القيادة الشخصية الكاريزمية وفقاً لكل من المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة.

أهمية الدراسة:

يعد المورد البشري من أهم العناصر في المؤسسة، لذا من الأولويات الوصول به إلى مرحلة التطوير والتغيير التنظيمي، وذلك من خلال تنمية فاعليته داخل المؤسسة ومن الصعب الوصول لهذا إلا إذا كانت القيادة ناجحة وفعالة والتي توجه الأفراد نحو السلوك المرغوب الذي يتماشى مع أهداف المؤسسة، لذا فأهمية البحث الحالي تكمن في أهمية العينة ودورها في إحداث التغيير وتطويره.

تأتي الأهمية النظرية الذي تستهدفه الدراسة كونه يعالج موضوعاً قيادياً سيكولوجياً وهو القيادة الكاريزمية، كما أن هذه الدراسة تحاول إثراء الميدان التربوي بدراسة عن القيادة الكاريزمية.

ومن ناحية تطبيقية فستفيد هذه الدراسة المجال أمام الباحثين والمهتمين لإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية حول القيادة الكاريزمية، وتتيح لهم استخدام مقياس كونجر كانونجو المعرب للقيادة الكاريزمية، كما أن نتائج الدراسة ستسهم في تحديد مستوى القيادة الكاريزمية لدى القيادات التربوية في النقب.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على المجالات الآتية:

1. المجال البشري: اقتصرت إجراءات هذه الدراسة على عينة من مديري مدارس النقب.
2. المجال المكاني: تم تطبيق إجراءات الدراسة في مدارس النقب.
3. المجال الزمني: تم إجراء الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2023-2024.
4. المجال الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على موضوع القيادة الكاريزمية.

مفاهيم الدراسة:

القيادة الكاريزمية:

عرّف بيرفورمانسي وآخرون (Performanceansi et al, 2024, p:114) القيادة الكاريزمية بأنها "نمط من القيادة يتميز بقدرة القائد على إلهام وتحفيز الأتباع من خلال رؤيته الشخصية وجاذبيته. والقادة الكاريزماتيون يخلقون رؤية ملهمة ويحفزون الآخرين على تحقيق أهداف تتجاوز التوقعات. هذه القيادة تعزز من الولاء والانتماء بين الأفراد، مما يؤدي إلى تحسين الأداء في بيئات العمل، مثل المدارس".

وتعرف القيادة الكاريزمية إجرائياً على أنها الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس القيادة الكاريزمية المستخدم في الدراسة.

مديرو المدارس ومديراتها: يعرف الطنيجي (2020) مديري المدارس بأنهم "المحرك الرئيس للعملية التعليمية في الميدان التربوي، يؤدون واجباتهم الإدارية من متابعة المعلمين والطلبة، ويقومون بأدوارهم الاجتماعية من خلال تواصلهم مع أولياء الأمور، كما أنهم القدوة في غرس القيم الإيجابية وتوفير البرامج التي تدعم الطلبة وتنمي مهاراتهم، ويضعون الخطط للارتقاء بهم".

منطقة النقب: تعرف إبراهيم (2023) صحراء النقب بأنها "جزء من شبه جزيرة سيناء، متمثلاً بوادي عربية، تبلغ مساحتها (14.000) كيلو متر مربع وتقع في الجنوب الغربي من القناتل والعشائر العربية وترتبط ارتباطاً اجتماعياً بقناتل سيناء وشبه الجزيرة العربية والأردن، كانت جزءاً من فلسطين الانتدابية وتقع اليوم ضمن حدود دولة إسرائيل السياسية "فلسطين المحتلة"، ونصف سكانها من البدو من بعد حرب 1948".

منهجية البحث وإجراءاته

وظفت الدراسة المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع وذلك من أجل وصف مستوى ومظاهر القيادة الكاريزمية لدى مديري مدارس الداخل الفلسطيني ومديراتها في منطقة النقب.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس النقب ومديراتها في الداخل الفلسطيني والبالغ عددهم (350)، منهم (21) مديرة، و(329) مديراً.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة تم اعتمادها باستخدام معادلة ستيفن ثومبسون، حيث بلغ العدد المقترح من المعادلة 184 مديراً ومديرة، وبعد التطبيق تم الحصول على استجابات مكونة من 188 مديراً ومديرة، صالحة للتحليل. والجدول الآتي (1) يبين توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات التصنيفية.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي ونوع المدرسة وسنوات الخبرة

المتغير	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	بكالوريوس	60
	ماجستير	104
	دكتوراه	24
نوع المدرسة	ابتدائي	56
	إعدادي	83
	ثانوي	49
سنوات الخبرة	قصيرة (1-5) سنوات	43
	متوسطة (5-10) سنة	96
	مرتفعة (أعلى من 10 سنوات)	49
المجموع	188	100%

أداة الدراسة

لغرض تحقيق أهداف البحث استخدمت الدراسة مقياس كونجر كانونجو للقيادة الكاريزمية (Kanungo-Conger 1987)، وقد أمكن ترجمة فقرات المقياس من اللغة الإنجليزية واستخدمت كذلك طريقة الترجمة العكسية للتحقق من دقة الترجمة، وهو أحد مقاييس الكاريزما الأكثر شيوعاً، ويتكون هذا المقياس من (25) بنداً، ويهدف إلى تقييم نقاط القوة في خمسة مجالات: الرؤية، وسرعة الاستجابة للآخرين، وسرعة الاستجابة للفرص، والإقدام على المخاطر، واتباع طرائق غير تقليدية، واحتوى المقياس على بدائل سداسية تتراوح بين تنطبق علي تماماً إلى لا تنطبق علي أبداً.

تصحيح المقياس:

تعطى الاستجابة (ينطبق علي تماماً) 5 درجات، والاستجابة (ينطبق غالباً) 4 درجات، والاستجابة (ينطبق) 3 درجات، والاستجابة (ينطبق علي أحياناً درجتان)، والاستجابة (لا ينطبق إطلاقاً) درجة واحدة. وتعتبر الدرجة مرتفعة إذا زاد المتوسط الحسابي عن (3.66)، ومتوسطة إذا وقع المتوسط الحسابي بين (2.33-3.66)، وتكون الدرجة منخفضة إذا قل المتوسط الحسابي عن (2.33).

صدق الأداة

تم التحقق من دلالات صدق مقياس القيادة الكاريزمية عن طريق صدق المحكمين، إذ تم عرض الأداة على سبعة محكمين من ذوي الاختصاص في القيادة التربوية، وقد تم إجراء بعض التعديلات الطفيفة على بعض الصياغات اللغوية، التي اقترحها المحكمون وكذلك أجري بعض التعديل المتعلق بدقة الترجمة من اللغة الإنجليزية، ولم يتم حذف أي من فقرات المقياس. كما تم التحقق من دلالات صدق البناء عن طريق حساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس والجدول (2) يبين قيم معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية والدلالة الإحصائية.

جدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة:

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة
	.34	.001
	.28	.001

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة
	.29	.001
	.37	.001
	.28	.001
	.38	.001
	.33	.001
	.37	.001
	.46	.001
	.53	.001
	.43	.001
	.23	.001
	.42	.001
	.55	.001
	.38	.001
	.47	.001
	.41	.001
	.48	.001
	.51	.001
	.30	.001
	.47	.001
	.43	.001
	.41	.001
	.50	.001
	.40	.001

يلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية تتراوح ما بين (23) - 55)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=.05$)، وبهذا فالمقياس يتمتع بمؤشرات جيدة لصدق البناء.

ثبات الأداة:

حسب الثبات بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (3).

جدول (3): نتائج معامل الثبات (Cronbach Alpha) للأداة:

عدد الفقرات	معامل الثبات " ألفا كرونباخ "
25	.91

يلاحظ من الجدول أعلاه قيمة الثبات لمقياس القيادة الكارزمية في البيئة الفلسطينية بلغت (91) وهي قيمة مرتفعة وتسمح باستخدام المقياس لأغراض الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها:

نص السؤال الأول على: ما مظاهر القيادة الكاريزمية كما يدركها المدبرون والمديرات في منطقة النقب؟

ومن أجل ذلك أمكن استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات مقياس القيادة الكاريزمية، والجدول (4) يبين نتائج التحليل.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لكل فقرة من فقرات مقياس القيادة الكاريزمية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أؤثر على الآخرين من خلال إظهار الاحترام المتبادل	4.36	.91	مرتفعة
2	أتعرّف بسهولة على الحواجز/ القوى داخل المدرسة التي قد تمنع تحقيق أهدافي، أو تعيقها.	4.49	.930	مرتفعة
3	أنخرط في سلوك غير تقليدي من أجل تحقيق الأهداف	4.31	1.05	مرتفعة
4	عند تنظيم المشاريع أغتني الفرص الجديدة عند تحقيق الأهداف	4.47	1.01	مرتفعة
5	أبدي حساسية لاحتياجات الأعضاء الآخرين ومشاعرهم في المدرسة	4.33	.940	مرتفعة
6	أستخدم وسائل غير تقليدية لتحقيق الأهداف	4.23	.990	مرتفعة
7	أشارك في نشاطات تنطوي على قدر كبير من التضحية سعيًا لتحقيق الأهداف	4.32	1.02	مرتفعة
8	أدرك بسهولة القيود الموجودة في البيئة المادية (القيود التكنولوجية ونقص الموارد وما إلى ذلك) التي قد تقف في طريق تحقيق الأهداف التنظيمية	4.48	1.06	مرتفعة
9	أؤيد اتباع مبدأ راسخ وغير محفوف بالمخاطر في مسارات العمل لتحقيق الأهداف التنظيمية	4.29	1.09	مرتفعة
10	أقدم أهدافا استراتيجية وتنظيمية ملهمة	4.31	.98	مرتفعة
11	أدرك بسهولة القيود في البيئة الاجتماعية والثقافية (المعايير الثقافية ونقص الدعم الشعبي، وما إلى ذلك) والتي قد تقف في طريق تحقيق الأهداف التنظيمية	4.43	1.08	مرتفعة
12	أتحمل مخاطر شخصية عالية من أجل المدرسة	4.14	1.09	مرتفعة
13	أنا قادر على التحفيز من خلال التوضيح الفعال لأهمية ما يفعله أعضاء التدريس	4.46	1.00	مرتفعة
14	أقوم باستمرار بتوليد أفكار لمستقبل المدرسة	4.31	1.0	مرتفعة
15	أنا متحدث مثير للحماسة	4.34	.95	مرتفعة
16	أعبر عن اهتمامي الشخصي باحتياجات المعلمين ومشاعرهم في المدرسة	4.34	1.0	مرتفعة
17	أحاول الحفاظ على الوضع الراهن أو الطريقة العادية لعمل الأشياء	4.19	1.05	مرتفعة
18	غالبًا ما أظهر سلوكًا فريدًا للغاية يفاجئ الأعضاء الآخرين في المدرسة	4.39	1.026	مرتفعة
19	أدرك قدرات الأعضاء الآخرين ومهاراتهم في المدرسة	4.29	1.036	مرتفعة
20	غالبًا ما أتحمّل تكاليف شخصية باهظة من أجل مصلحة المدرسة	4.19	1.03	مرتفعة
21	يبدو أن إنجازي حازق عند عرضه أمام الهيئة التدريسية	4.13	.960	مرتفعة
22	لدي رؤية إذ غالبًا ما أ طرح أفكارًا حول احتمالات المستقبل	4.24	.98	مرتفعة
23	أدرك على الفور الفرص البيئية الجديدة (الظروف المادية والاجتماعية المواتية) التي قد تسهل تحقيق أهداف المدرسة	4.28	1.08	مرتفعة
24	أدرك القيود المفروضة على أعضاء الهيئة التدريسية	4.21	1.07	مرتفعة
25	سعيًا وراء أهداف المدرسة، أشارك في نشاطات تنطوي على مخاطر شخصية كبيرة	4.36	.980	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.32	.410	مرتفعة

يتبين من الجدول (4) أن جميع فقرات المقياس جاءت أعلى من (3.66)، ما يعني أن جميع مؤشرات القيادة الكاريزمية ومظاهرها لدى المديرين والمديرات في منطقة النقب مرتفعة.

وقد حظيت الفقرة رقم (2) التي تنص على (أتعرّف بسهولة على الحواجز/ القوى داخل المدرسة التي قد تمنع تحقيق أهدافي أو تعيقها) بأعلى الفقرات بمتوسط حسابي بلغ (4.49) وانحراف معياري بلغ (.93)، فيما حظيت الفقرة رقم (21) التي تنص على

(يبدو أن إنجازي حاذق عند عرضه أمام الهيئة التدريسية) على أدنى الفقرات بمتوسط حسابي بلغ (4.13) وانحراف معياري بلغ (0.96)، في حين أن الدرجة الكلية للفقرات كانت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.32) وانحراف معياري بلغ (0.41). وتعزى هذه النتيجة إلى أن مديري مدارس النقب ومديراتها يتمتعون بشخصية ذات كاريزما عالية، ولديهم القدرة على التأثير والإلهام وتحفيز الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة، ويتميزون بصياغة رؤية واضحة ومثيرة تحفز الفريق وتوجههم نحو الأهداف المطلوبة، وباستطاعتهم توصيل أفكارهم ومفاهيمهم بشكل جلي وواضح، الأمر الذي يزيد من فهم الفريق للأهداف، ولعل هذه الخصائص قد اكتسبها المديرون بحكم بيئة منطقة النقب، فهم أبناء عشائر بدوية بصورة عامة، وربما كان لعوامل البيئة البدوية والعادات والتقاليد السائدة أثر في تشكيل كاريزما شخصياتهم القيادية، عدا عن أن الحرية المتاحة للمدير والمديرة في نظام التعليم في النقب، حيث يمنح للمدير والمديرة في هذه المنطقة صلاحيات كبيرة، ساعدت في بناء ثقة المديرين والمديرات في أنفسهم وفي قدراتهم تجعلهم ذوي مؤشرات كارزمية مرتفعة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (حسن، 2022) التي بينت أن مستوى القيادة الكاريزمية لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة واسط - العراق، جاء بمستوى متوسط، وربما يعزى هذا الاختلاف إلى اختلاف المنطقة التي ينتمي إليها المديرون، فمديرو الدراسة الحالية من منطقة النقب، وربما الثقافة المحلية لها دور في تشكيل سلوكيات القادة وشخصياتهم، إضافة إلى ذلك فالمديرون يتبعون أساليب قيادية تعكس القيم الاجتماعية والتقاليد المحلية، مما يؤثر في طريقة تواصلهم وتفاعلهم مع الآخرين، ومن المعروف أن الثقافة المحلية في النقب، هي ثقافة ملتزمة، ومحافظة جداً، وفيها تقاليد بدوية، والجميع ملزم بها، من الممكن أن هذه الثقافة أثرت على كاريزما المديرين في النقب، وجعلتهم يحظون بمستوى مرتفع من الكاريزما، كما أن التجارب القاسية التي يتعرض لها الأشخاص في النقب كالبينة الصحراوية القاسية، وهدم منازلهم، ومنعهم من البناء، والغرامات العالية التي تفرض عليهم قسراً.. الخ، ووقوفهم في وجه الظروف القاسية، جعلت منهم أفراداً ذوي كاريزما عالية.

نص السؤال الثاني على: هل تختلف متوسطات درجات القيادة الكاريزمية لدى المديرين والمديرات باختلاف المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)؟

ومن أجل ذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لمتوسطات درجات القيادة الكاريزمية وفقاً للمؤهل العلمي والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات القيادة الكاريزمية وفقاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	60	104.11	11.20
ماجستير	104	109.78	9.90
دكتوراه	24	110.12	7.10
المجموع	188	108.02	10.34

ولغاية التحقق من الفروق الإحصائية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في متوسطات القيادة الكاريزمية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، والجدول (6) يبين ذلك:

الجدول (6): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في متوسطات القيادة الكاريزمية وفقاً للمؤهل العلمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1345.76	2	672.88	6.67	0.0020
داخل المجموعات	18664.15	185	100.88		
المجموع	20009.91	187			

تشير البيانات في الجدول (6) إلى أنه توجد فروق في درجات القيادة الكاريزمية تعزى للمؤهل العلمي، حيث كانت قيمة ف (6.67) وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.002) وهي قيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني أنه توجد فروق في متوسطات القيادة الكاريزمية وفقاً للمؤهل المدير.

ومن أجل فحص اتجاه الدلالة الإحصائية استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (7) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (7): نتائج اختبار شيفيه للفروق البعدية على مقياس القيادة الكاريزمية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
*6.00	*5.67	-	بكالوريوس
3.30	-	*5.67	ماجستير
-	3.30	*6.00	دكتوراه

يظهر من الجدول (7) أن هناك فروقاً في المؤهل العلمي الماجستير والبكالوريوس من جهة، والمؤهل العلمي الدكتوراه والبكالوريوس من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح الماجستير (بين المؤهل العلمي البكالوريوس والماجستير) من جهة، ومن جهة أخرى كانت الفروق لصالح الدكتوراه (بين الدكتوراه والبكالوريوس)، وجميع هذه الفروق قد كانت دالة لصالح حملة الدكتوراه.

وتعزى هذه النتيجة إلى أنه من الممكن اعتبار الكاريزما خبرات يمكن اكتسابها بالتعلم والمثابرة والاجتهاد، فكلما حصل الفرد على مؤهل علمي أعلى فهذا من شأنه أن يعزز ثقته بنفسه، وينمي الكاريزما لديه، فالمدير الحاصل على المؤهل العلمي الماجستير يتمتع بكاريزما أكثر وضوحاً من المدير الحاصل على بكالوريوس، كما أن المدير الحاصل على درجة الدكتوراه فالكاريزما لديه أكثر تأثيراً من المدير الحاصل على الماجستير.

وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن المؤهلات العلمية من الممكن أنها قد تعزز من ثقة المدير بنفسه، وبالتالي تمنحه معرفة أعمق في مجاله، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس في طريقة تواصله مع العاملين لديه، فالقادة الذين يمتلكون خلفية تعليمية قوية من الممكن أن تكون لديهم القدرة على اتخاذ القرار ذي المعنى مما يساعد على إلهام الآخرين وإقناعهم برؤاهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Hudayana et al, 2023) فإمام سوبرايوكو، وهو أستاذ في جامعة مولانا إبراهيم الإسلامية، الحاصل على درجة الأستاذية، والتي يمكن اعتبارها درجة قوية، ألهته لأن يمتلك خصائص للقيادة الكاريزمية نتيجة لمؤله العلمي العالي، والتي علمت على تعزيز جودة التعليم.

نص السؤال الثالث على: هل تختلف متوسطات درجات القيادة الكاريزمية لدى مديري المدارس الثانوية في منطقة النقب باختلاف سنوات الخبرة (قصيرة (1-5) عام، متوسطة (5-10)، طويلة (أكثر من 10 أعوام)؟

ومن أجل ذلك حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات لمتوسطات درجات القيادة الكاريزمية وفقاً لسنوات الخبرة، والجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات القيادة الكاريزمية وفقاً لسنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
قصيرة (1-5) أعوام	43	104.90	10.73
متوسطة (5-10) أعوام	96	107.91	10.31
طويلة (أكثر من 10 أعوام)	49	110.95	9.37
المجموع	188	108.02	10.34

ثم استخدم تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في متوسطات القيادة الكاريزمية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، والجدول التالي (9) يبين ذلك.

الجدول (9): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات القيادة الكاريزمية وفقاً لسنوات الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	841.03	2	420.51	4.05	.019
داخل المجموعات	19168.88	185	103.61		

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المجموع	20009.91	187			

تشير البيانات في الجدول (9) إلى أن قيمة "ف" قد بلغت (4.05) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أنه يوجد فروق في متوسطات القيادة الكاريزمية وفقا لمؤهل المدير العلمي، ومن أجل فحص اتجاه الدلالة الإحصائية فقد حسب اختبار شيفيه للفروق البعدية، والجدول (10) يبين نتائج اختبار شيفيه.

الجدول (10): نتائج اختبار شيفيه للفروق البعدية وفقا لمتغير لسنوات الخبرة.

خبرة قصيرة	خبرة متوسطة	خبرة طويلة
خبرة قصيرة	3.00	*6.05
خبرة متوسطة	3.00	3.04
خبرة طويلة	*6.05	3.04

تشير البيانات في الجدول (10) إلى أن هناك فروقا في القيادة الكاريزمية تعزى لسنوات خبرة المدير، ولما كان المتوسط الحسابي للمديرين ذوي الخبرة الطويلة هو الأعلى من بين الفئات، فإن ذلك يعني أن المديرين ذوي الخبرة الطويلة يتمتعون بدرجات أعلى في القيادة الكاريزمية من المديرين ذوي الخبرة القصيرة والمتوسطة.

ولعل ذلك يعزى إلى أن الخبرة الواسعة من الممكن أن تجعل الفرد يطور من الكاريزما لديه، إذ إنه من غير الممكن أن يكون الفرد قائدا متمتعا بشخصية كاريزمية فقط من خلال أنها مهارة موجودة لديه منذ الولادة، فمع الوقت، ومن خلال الخبرات اليومية التي يمارسها المدير مع زيادة سنوات العمل فإنه لا بد أن تتطور لديه خصائص في شخصيته تعزز من الكاريزما لديه، وتجعله قادرا على اتخاذ القرارات وتوجيه العاملين بصورة أفضل مما هي عليه لدى المديرين والمديرات من ذوي الخبرة المتوسطة أو القليلة.

كما أنه ربما أن الخبرة الواسعة لدى المدير توفر له فهم عميق للتحديات والفرص، الأمر الذي يعزز ثقة المدير بنفسه، والتي من شأنها أن تنعكس على طريقة تواصله مع العاملين، الأمر الذي يجعله أكثر إلهاما وجاذبية، كما أن الخبرة تمنح المدير القدرة على اتخاذ قرارات مدروسة، مما يزيد من احترام الآخرين له ويعزز من كاريزما شخصيته.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Giannoukou, 2023) التي توصلت إلى أن سمات شخصية معينة كالانسياب والضمير ترتبط بسلوك القيادة الكاريزمية يمكنها المساهمة في قدرة القائد على التأثير على الآخرين وليس الخبرة.

وربما أن هذا الاختلاف يعود إلى أن السمات الشخصية هي التي تمنح المدير طابعه الفريد، وتجعله قادرا على جذب الأفراد من حوله وتشكيل علاقات مؤثرة، فالكاريزما تكون جزءا من شخصيته، ولكن هناك بعض المؤثرات التي تعزز من الكاريزما للمدير كالخبرة، حيث إنها تضيف للمدير نضوجا وعمقا في فهم الأمور، الأمر الذي يجعل الأفراد يشعرون بالثقة تجاهه، فكل موقف تعرض له المدير يضيف لرصيده من الخبرة ما يساعده على فهم أعمق، وتواصل أكثر فعالية، لذلك كلما زادت خبرة المديرين فإنها تعطيهم حكمة في اتخاذ القرارات، وثقة أكبر بالنفس الأمر الذي يعزز الكاريزما لديهم.

نص السؤال الرابع على: هل تختلف متوسطات درجات القيادة الكاريزمية لدى المديرين والمديرات باختلاف نوع المدرسة (ابتدائي، إعدادي، ثانوي)؟

ومن أجل ذلك، حسب أولا المتوسطات الحسابية والانحرافات لمتوسطات درجات القيادة الكاريزمية وفقا لنوع المدرسة، والجدول (11) يبين ذلك.

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات القيادة الكاريزمية وفقا لنوع المدرسة (ابتدائي، إعدادي، ثانوي).

نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ابتدائي	56	108.41	9.57
إعدادي	83	106.78	10.51
ثانوي	49	109.67	10.83

نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المجموع	188	108.02	10.34

ثم تم حساب تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في متوسطات القيادة الكاريزمية وفقاً لمتغير نوع المدرسة والجدول (12) يبين ذلك.

الجدول (12): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات القيادة الكاريزمية وفقاً لنوع المدرسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	269.48	2	134.7	1.26	.2850
داخل المجموعات	19740.42	185	106.70		
المجموع	20009.91	187			

تشير البيانات في الجدول (12) إلى أن قيمة "ف" قد بلغت (1.26) وهي قيمة دالة غير دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يعني أنه لا يوجد فروق في متوسطات القيادة الكاريزمية للمديرين وفقاً لنوع المدرسة. ولعل ذلك يعزى أن الكاريزما لدى المديرين والمديرات لا ترتبط بنوع المدرسة التي يديرها، فهي أمر مرتبط بالشخصية والخبرات التي مرت بها، كما أن كاريزما المدير تعتمد على صفاته الشخصية، كالتعاطف، القدرة على التواصل، الثقة بالنفس...، حيث إن هذه الصفات تكون موجودة لدى المدير بغض النظر عن نوع المدرسة، إضافة إلى ذلك فالمدير الذي لديه رؤية واضحة وأهداف محددة يمكنه التأثير بشكل إيجابي على بيئة العمل بغض النظر عن المرحلة التعليمية. إضافة إلى ما سبق فالقائد الكاريزمي لديه القدرة على التكيف مع مختلف بيئات العمل، كما أن مهارة التواصل التي يستخدمها المدير مع المعلمين والطلاب وأولياء الأمور هي مهارة لا تتعلق بنوع المدرسة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (بركات وعلي، 2019) التي ذكرت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى استجابات الأفراد لمظاهر الشخصية الكاريزمية تبعاً لمتغير الجامعة. وربما ينبع هذا الاتفاق من أن الكاريزما تعتمد على السمات الشخصية والقدرات القيادية، أكثر من أي شيء آخر، فالكاريزما لا تتغير حسب نوع المدرسة أو اسم الجامعة، بل هي نابعة من قدرة القائد على التأثير والإلهام بغض النظر عن البيئة، فالشخص الكاريزمي من الممكن أن يترك الأثر نفسه في أي سياق يعمل به، بغض النظر عن نوعه أو اسمه، وذلك لأن تأثيره نابع من داخله ومن طريقته في التعامل مع الآخرين، فالكاريزما هي سلاح القائد الذي يعمل به في كل مكان، مهما كان نوع أو اسم المدرسة.

التوصيات:

- في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يأتي:
- تعزيز المحافظة على توفير دورات تدريبية وورش عمل وبرامج أكاديمية في مراكز التأهيل الموجودة بالنقب، والتي من شأنها أن تطور وتنمي السمات القيادية لدى التربويين في النقب.
 - تعزيز مشاركة القادة التربويين في منطقة النقب لخبراتهم ومعرفتهم مع زملائهم الأمر الذي يضمن لهم النجاح والتأثير الإيجابي.
 - تعزيز دورات تدريبية للقادة التربويين في منطقة النقب، إذ إن من شأنها أن تساعد على المرونة في التعامل، حيث يتطلب كل نوع من المدارس أساليب مختلفة في التعامل مع المعلمين والطلاب.
 - إجراء دراسات حول القيادة الكاريزمية في منطقة النقب وعلاقتها مع متغيرات أخرى كالالتزام التنظيمي.

المصادر والمراجع باللغة العربية

- إبراهيم، آية. (2023). تعرف بـ السبع وسماها العباسيين ترابان.. أين تقع صحراء النقب وكم يبلغ عدد سكانها؟ موقع المصري اليوم <https://www.almasryalyoum.com/news/details/3009042>
- بركات، زياد وأبو علي، ليلى. (2019). مظاهر الشخصية الكاريزمية المدركة لدى طلبة الجامعة في محافظة طولكرم. *مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث*، 5 (1)، 140-108.
- حسن، أحمد. (2022). القيادة الكاريزمية وعلاقتها بإدارة الأداء لمديري المدارس الابتدائية في محافظة واسط. *مجلة العلوم الإنسانية*، 18 (51)، 29-1.
- الخالدي، أمل. (2022). القيادة الكاريزمية لدى رؤساء ومقرري الأقسام في الجامعة المستنصرية. *الجامعة المستنصرية - كلية التربية. مجلة البحوث النفسية*، 33 (4)، 595-565.
- الطنجي، فهد. (2020). مدير المدرسة. وزارة التربية والتعليم. الإمارات العربية المتحدة، <https://u.ae/hr/participate/blogs/blog?id=520>
- نور، عباس وعلي، صفاء. (2022). دور القيادة الكاريزمية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي (دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في العتبة المقدسة). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء - العراق.
- يوسف، عطية. (2022). دور القيادة الكاريزمية في إدارة الأزمات (دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية). *مجلة الدراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال*، 5 (2)، 88-45.

References

- rapporteurs at Al-Mustansiriya University. Al-Mustansiriya University - College of Education. *Journal of Psychological Research*, 33(4).565-595 (in Arabic)
- Barakat, Z. & Abu Ali, L. (2019). Manifestations of charismatic personality perceived among Tulkarm University students. *Arab American University Journal of Research*, 5 (1), 108-140. (In Arabic)
- Chung, A., Chen, I. H., Lee, A. Y. P., Chen, H. C., & Lin, Y. (2011). Charismatic leadership and self-leadership: A relationship of substitution or supplementation in the contexts of internalization and identification. *Journal of Organizational Change Management*, (24),3, 299-313. <https://doi.org/10.1108/09534811111132703>
- Conger, J.A. (1989). *The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Denomme, D, (2021), *Explore charismatic leadership characteristics, pros, and cons*. International Consortium of Agile. <https://translate.google.iq>
- Giannoukou, I, (2023), *Personality Traits and Charismatic Leader: An Innovative Perspective on Leadership*. Department of Management Science and Technology, University of Patras, Greece.
- Hassan, A. (2022). Charismatic leadership and its relationship to performance management for primary school principals in Wasit Governorate. *Journal of Human Sciences*, 18(51). (In Arabic)
- House, R. J., & Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 3(2), 81-108
- House, R. J., (1977), *A 1976 Theory of Charismatic Leadership*, in J. G. Hunt and L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The Cutting Edge*, Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Hudayana, K & Imron .A & Juharyanto & Imam, M. (2023). *Journal Of Education, Teaching, and Learning*. 8(2), 179-185. (in Arabic)
- Ishaq, F., Hamzeh, M., & Tabieh, A. (2023). The degree of charismatic leadership practice among school principals from teachers perspective. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(1), 58-75.
- Nour, A. & Ali, S. (2022). *The role of charismatic leadership in enhancing positive psychological capital (an exploratory study of the opinions of a sample of workers at the Holy Shrine)*. Master thesis. College of Management and Economics - University of Karbala – Iraq. (in Arabic).
- Sadakat, O., & Iliski, A. (2024). *Relationship among Teacher performance, Organizational loyalty, Charismatic Leadership*. Hacettepe University, school of Foreign Languages, Ankara, Turkey.

- Shamir, B, House, R. J., & Arthur, M. B. (2018). *The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory*. In Leadership Now: Reflections on the Legacy of Boas Shamir. Emerald Publishing Limited.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. (T. Parsons, Trans.). New York: Free Press.
- Youssef, A. (2022). The role of charismatic leadership in crisis management (a case study of a sample of economic institutions). *Journal of Studies in Economics and Business Administration*, 5(2), 45-88. (in Arabic).