



العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

" دراسة تطبيقية على موظفي جامعة المنصورة "

إعداد

فاطمة الزهراء محمد عبد الهجيد السيد

باحثة ماجستير

كلية التجارة - جامعة المنصورة

أ.د علي يونس إبراهيم سيد

أستاذ ادارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (3) . العدد (9) . ابريل ٢٠٢٤

<https://www.rijcs.org/>

الناشر

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدهياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

" دراسة تطبيقية على موظفي جامعة المنصورة "

إعداد

فاطمة الزهراء محمد عبد الهجيد السيد

أ.د علي يونس ابراهيم سيد

باحثة ماجستير

أستاذ ادارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة المنصورة

كلية التجارة – جامعة المنصورة

استهدفت الدراسة اختبار العلاقة بين القيادة الكاريزمية

والاستقامة التنظيمية بالتطبيق على موظفي جامعة المنصورة.

وقام الباحثون بسحب عينة عشوائية طبقية قوامها ٣٦٧

مفردة من موظفي جامعة المنصورة،

واستخدم الباحثون قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة لجمع بيانات

الدراسة الأولية مناسبة ذلك لطبيعة الدراسة. تم اختبار فروض الدراسة وذلك بالاعتماد

على برنامج AMOS V.26 ، وذلك لقياس العلاقات بين متغيرات البحث.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة معنوية ايجابية بين أبعاد القيادة الكاريزمية

(الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف، الاستشعار البيئي، تحمل المخاطر

الشخصية، السلوك الغير تقليدي، مراعاة احتياجات التابعين) و الاستقامة التنظيمية،

كذلك وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية على أبعاد الاستقامة التنظيمية،

وكذلك أوضحت عدم وجود اختلافات معنوية بين آراء الموظفين بجامعة المنصورة فيما يتعلق

بالمتغيرات الديموغرافية (النوع- سنوات الخبرة- مكان العمل).

الكلمات المفتاحية: القيادة الكاريزمية، الاستقامة التنظيمية.

المنخلص

ABSTRACT

This study investigates the relationship between charismatic leadership and organizational virtuousness. Data were collected through a survey of 367 of employees at Mansoura University. The study hypotheses were tested using the AMOS V.26 program, in order to measure the relationships between the research variables.

The findings showed that there is a significant positive relationship between charismatic leadership dimensions (Strategic Vision and Articulation, Personal Risk, Environmental Sensing, Sensivity to member needs, Unconventional behavior) and organizational virtuousness, There is also a positive moral impact of the dimensions of charismatic leadership on the dimensions of organizational integrity, as well as the absence of significant differences between the opinions of employees at Mansoura University regarding demographic variables (Gender, years of experience- workplace).

Keywords: between charismatic leadership, organizational virtuousness.

المقدمة

لقد أصبحت القيادة الكاريزمية من الموضوعات ذات الأهمية في البحوث التطبيقية خلال الفترة الماضية، وخاصةً 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 أتباعهم (Asbari, 2020b; Asbari, Santoso, & Zaman et al., 2020).

من الجانب الآخر، يعد موضوع الاستقامة التنظيمية من الموضوعات التي ظهرت بسبب الانحلال الأخلاقي والمالي الذي حدث على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم خلال السنوات الأخيرة في عالم الأعمال، سواءً كانت أفراد أو منظمات، وذلك لتطوير مستويات الأداء الفردي والكفاءة التنظيمية (Lilius, et. al., 2008).

ويرى الباحثون ضرورة تناول نمط القيادة الكاريزمية؛ لاختبار مدى تأثيره في تعزيز الاستقامة التنظيمية لدى الموظفين بجامعة المنصورة.

أولاً: الاطار النظري والدراسات السابقة:

يشمل الاطار النظري لهذا البحث متغيرين وهما القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية، وذلك على النحو التالي:

أ. الاطار النظري

١- القيادة الكاريزمية وأبعادها:

١/١ مفهوم القيادة الكاريزمية:

عرف (Conger et al. 1997) القيادة الكاريزمية بأنها: " تلك القيادة التي تقوم على التركيز على السلوكيات التي يقوم بها القائد الكاريزمي لكونه مهتم باحتياجات المرؤوسين، ومبادر، ولديه القدرة على استغلال الفرص البيئية، وصياغة رؤية استراتيجية للمنظمة، ونقلها للمرؤوسين بطريقة ملهمة، كما أنه يستخدم الطرق غير التقليدية، ويقوم بالتضحية بذاته، ويتحمل المخاطر الشخصية؛ لتعزيز التزام المرؤوسين وذلك لتحقيق الرؤية الاستراتيجية للمنظمة."

عرف (Sosik et al. 2011) القيادة الكاريزمية بأنها: "القدرة على تحفيز العاملين والتأثير في المرؤوسين بالإيحاء والإلهام وذلك عن طريق السمات الشخصية، والسلوكية والصفات المثالية للقائد، وخاصة في الأوضاع المهيأة للتغيير."

عرف (Grabo & Vugt. 2016) القيادة الكاريزمية بأنها: تلك العملية التي يعبر فيها القائد عن قدرته على مواجهة تحديات التنسيق والتعاون الملحة في المجموعة، وتتكون هذه العملية من جذب الانتباه إلى استقطاب المرؤوسين، استخدام المهارات الخطابية الغير عادية والمعرفة بالمعايير والرموز الثقافية في التعبير عن التحديات وايضاح الرؤية، والحد من مخاطر التعاون، التوفيق بين المرؤوسين نحو الأهداف المشتركة، وركز هذا التعريف على القدرة على التنسيق بين أفراد المجموعة "المرؤوسين" والتوفيق بينهم نحو تحقيق الرؤية المشتركة ومواجهة التحديات التي ستظهر أثناء التنسيق والتوفيق بين المرؤوسين

٢/١ أبعاد القيادة الكاريزمية:

بمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد القيادة الكاريزمية اتضح أن غالبية هذه الأدبيات مثل (Kling, 2001) تتفق على أن هناك خمسة أبعاد أساسية، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

١/٢/١ الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف:

وضح (Kling, 2001) أن القائد يقوم بصياغة الرؤية الاستراتيجية، والتي يتم تقديمها بطريقة ملهمة، كما أوضح (Wu & Wang, 2012) أن القائد الكاريزمي يحمل أفكارًا ودائمًا ما يبحث عن الفرص التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، يقوم القائد الكاريزمي بصياغة وتوضيح الرؤية والاستراتيجية لتحقيق الرؤية من خلال: توضيح الموقف وذلك من خلال توضيح طبيعة الوضع الحالي وطبيعة الرؤية المستقبلية والوسائل التي سيتم من خلالها تحقيق الرؤية المستقبلية، والقضاء على المظالم، وتحقيق أهداف وآمال وتطلعات المرؤوسين، وضع خطة عمل لتحقيق الرؤية.

٢/٢/١ تحمل المخاطر الشخصية:

وضح (Kling, 2001) أن القائد الكاريزمي يظهر نموذج يقتدى به وذلك من خلال كونه شخص متحمل للمخاطر الشخصية، وكونه يظهر السلوك الغير تقليدي عند تعامله مع المخاطر.

٣/٢/١ الاستشعار البيئي:

يقوم القائد بتقييم البيئة وذلك لتحديد الفرص المتاحة للمنظمة للنمو والتحسين (Kling, 2001)، ويقوم بتحديد الموارد المتاحة للمنظمة والتي تمكنها من استغلال الفرص المتاحة المواتية في البيئة الخارجية (Wu & Wang, 2012).

٤/٢/١ مراعاة احتياجات التابعين:

يقوم القائد بتولي مسؤولية تقييم احتياجات التابعين وذلك مراعاة لمشاعرهم حتى يقوموا ببذل جهد أعلى من توقعات القائد (Kling, 2001).

٥/٢/أ السلوك غير التقليدي:

وضح Kling (2001) أن القائد يظهر نموذج يقتدى به، كما أنه يظهر السلوك الغير تقليدي للتابعين وذلك عندما يتعامل مع المخاطر المتعلقة بالتابعين رغبةً في تحقيق أهداف المنظمة.

٢- الاستقامة التنظيمية وأبعادها:

١/٢ مفهوم الاستقامة التنظيمية:

يمكن إرجاع أصول الاستقامة التنظيمية إلى نظرية الفضيلة التي طورها أرسطو حيث أنه في هذه النظرية يتسم الأفراد بالحكمة، الشجاعة، الإنسانية، العدالة، الاعتدال، التفاؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، والتسامح، وتلك السمات الفاضلة والخصائص السلوكية قادرة على إيجاد الاستقامة داخل المنظمات (Gukiina et al., 2019).

تصور (Cameron and colleagues, 2004) الاستقامة التنظيمية كمجموعة من الفضائل وهي: (التعاطف، النزاهة، والمغفرة، والثقة، والتفاؤل) وهذا هو الأكثر شيوعاً حتى الان (Moore, 2015, p. S100).

كما تم تعريف الاستقامة التنظيمية بأنها: "السعي لتحقيق أعلى شكل يمكن أن تصل أو تحققه مكانة الأفراد"، و بذلك تركز على قوة أو تميز الفضيلة الأخلاقية في الإجراءات التي تنتج

سواء كانت جيدة على المستوى الاجتماعي او الشخصي، وهي مرتبطة أكثر بسلوك الأفراد ضمن السياقات التنظيمية. (Zamahani et al. , 2012)

2/٢ أبعاد الاستقامة التنظيمية:

أوضحت دراسة (Cameron et al.,2004) أنه يوجد خمسة أبعاد رئيسية للاستقامة التنظيمية وهي: (التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والتعاطف، والتسامح)، ويمكن للباحثة القاء الضوء على تلك الأبعاد كالآتي:

١/2/٢ التفاؤل :

التفاؤل يعبر عن الدرجة التي يعتقد بها موظفو المنظمة أنهم سيكونون ناجحين وقادرين على إنجاز المهام المطلوبة منهم في مواجهة التحديات الكبيرة. يعتبر التفاؤل أيضاً مفهوماً إيجابياً في السلوك التنظيمي (Higgins et.al., 2010).

٢/2/٢ الثقة :

وهي معتقدات الأفراد والقادة التنظيميين حول الأهداف والقرارات والسياسات التنظيمية، والثقة المتبادلة في نوايا وأفعال بعضهم البعض. يُعرف أيضاً باسم الحق العام للمؤسسة ككيان يتم تفويضه وفقاً لوعي وإدراك الموظفين (Gambetta,1988).

3/2/٢ النزاهة :

تشمل معنى واسع النطاق لسلوكيات الصدق والنزاهة في المنظمة، وهي الالتزام في العمل وفقاً للمبادئ والقيم الأخلاقية، فالنزاهة على المستوى الفردي تعني الدفاع عما هو منصف وعادل ومقبول (Becker, 1998).

٤/٢/٢ التعاطف :

تعني اهتمام الأفراد ببعضهم البعض (Magnier-watanabe et al.,2020)، والشعور بمعاناة الآخرين، والعمل على تخفيف تلك المعاناة من خلال التفاعل بينهم مما يؤدي الى تعزيز مشاعر الترابط (Clark, 1999).

٥/٢/٢ التسامح :

تعني أن تغتفر الأخطاء، وتقبل الأعذار بصدق، وينظر اليه على أنه فرصة للتعرف على مستويات الأداء العالية.(Bright& Exline, 2011).

ب. الدراسات السابقة

هدفت دراسة (Novitasari, Haque, Supriatna, Asbari, & Purwanto, 2021) إلى فحص تأثير القيادة الكاريزمية على الدوافع الجوهرية وتبادل المعرفة الضمني. تبحث هذه الدراسة أيضا في الدور المركزي للدافع الجوهري كمتغير وسيط بين القيادة الكاريزمية وتبادل المعرفة الضمني. اعتمدت هذه الدراسة طريقة أخذ عينات عشوائية بسيطة مع ٦١ عينة من الموظفين من خمس شركات صغيرة ومتوسطة الحجم في بانتن. بمساعدة برنامج SmartPLS 3.0، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن القيادة الكاريزمية لها تأثير مباشر كبير على الدافع الجوهري ولكنها لا تؤثر بشكل مباشر على مشاركة المعرفة الضمنية. ومع ذلك، وجدت هذه الدراسة حقيقة أن القيادة الكاريزمية لها تأثير غير مباشر كبير على تبادل المعرفة الضمنية من خلال وساطة الدافع الداخلي. لذلك، يعمل الدافع الجوهري كوسيط كامل في هذا النموذج البحثي.

أما دراسة (الزيادي، ٢٠٢٢) استهدفت التعرف على أثر الاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية، وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية، وتحديد تأثير روحانية مكان

العمل كمتغير وسيط بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية . ومعرفه الفروق المعنوية لدى المستويات الادارية العليا و الوسطى والإشرافية والوظائف النمطية لإدراكهم للاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية . وتم اجراء تلك الدراسة على عينة من العاملين بشركات العربي جروب، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين الاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية ,وبين روحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية , ووجود تأثير معنوي لروحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية , وتوصلت النتائج ايضا الى انه لا توجد اختلافات معنوية بين المستويات الإدارية والوظائف الإدارية فيما يتعلق بإدراكهم للاستقامة التنظيمية ولكن يوجد هناك اختلافات لإدراك روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية وكانت النتائج في صالح الإدارة العليا .

وهدفت دراسة (Dilekci & Nartgun, 2016) بحث العلاقة بين أساليب القيادة والاستقامة التنظيمية بالتطبيق على عينة مكونة من (232) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إتجاهات المعلمين حول أساليب القيادة والاستقامة التنظيمية باختلاف النوع، والإتجاهات، ونوع المدرسة، ومستوى التعليم على الرغم من ملاحظة فروق ذات دلالة إحصائية في الأبعاد الفرعية للقيادة الثقافية والتعليمية والأخلاقية والرؤيوية والتعليمية والتحويلية وفقاً لمتغير الأقدمية المهنية.

ثانياً: الفجوة البحثية وتساؤلات الدراسة

بمراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة واستجابة لمتطلبات وتوصيات تلك الدراسات، يتمثل الجانب الاكاديمي لمشكلة الدراسة في وجود الفجوة البحثية التي يمكن عرضها، وتغطيتها بهذه الدراسة كمحاولة للإضافة الى ذلك الاطار.

تناولت عدد من الدراسات القيادة الكاريزمية مثل دراسة (Eman, Hernandez, & Roma, 2023) التي هدفت الى فحص مستوى الفريق فيما إذا كانت تصورات أعضاء الفريق للقيادة الكاريزمية مرتبطة بأداء الفريق من خلال جودة التواصل معهم.، ومن جهة أخرى تناولت عدد من الدراسات بعض الأنماط القيادية و علاقتها بالاستقامة التنظيمية مثل دراسة (Dilekci & Nartgun, 2016) ، ودراسة (المصري، ٢٠٢٠) التي تهدف الى التعرف على درجة ممارسة القيادة الرنانة وعلاقتها بمستوى الاستقامة التنظيمية، ودراسة (أبو طيخ، ٢٠١٩) التي تهدف الى التعرف على دور سلوك القيادة الجمالي في تحقيق الاستقامة التنظيمية، على الرغم من وجود هذه الدراسات إلا أنه لا توجد دراسة تناولت العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية ، وبناء على ما سبق تمثلت الفجوة البحثية في عدم وجود دراسات سابقة - في حدود علم الباحثة - تناولت العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية.

وعليه يتمثل التساؤل الرئيسي للدراسة في ما تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية على

أبعاد الاستقامة التنظيمية؟

ثالثاً: أهداف الدراسة.

- ١- التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الكاريزمية على الاستقامة التنظيمية.
- ٢- اختبار أثر القيادة الكاريزمية على أبعاد الاستقامة التنظيمية.
- ٣- الكشف عما إذا كانت توجد اختلافات بين آراء الموظفين بجامعة المنصورة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع- سنوات الخبرة- مكان العمل)

رابعاً: فروض الدراسة والفجوة البحثية

الفرض الأول: توجد علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد القيادة الكاريزمية على أبعاد الاستقامة التنظيمية.

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية على أبعاد الاستقامة التنظيمية، ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

١/٢: يوجد تأثير معنوي ايجابي للقيادة الكاريزمية على التفاؤل لموظفي جامعة المنصورة.

٢/٢: يوجد تأثير معنوي ايجابي للقيادة الكاريزمية على الثقة لموظفي جامعة المنصورة.

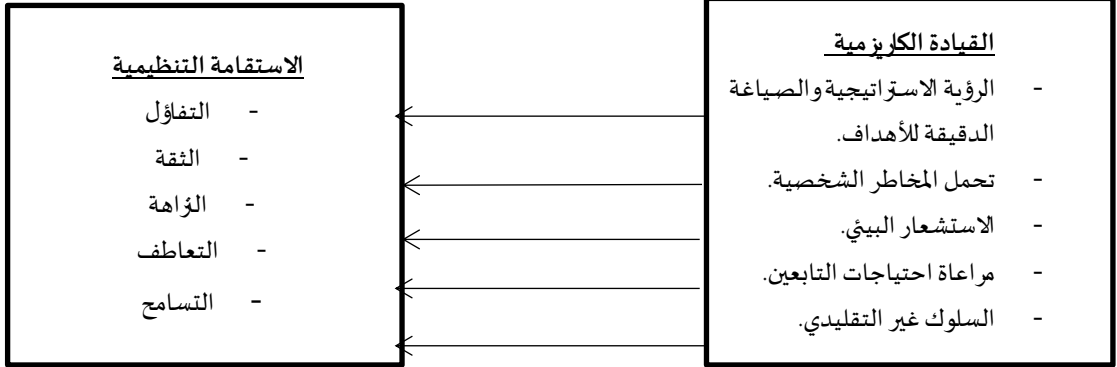
٣/٢: يوجد تأثير معنوي ايجابي للقيادة الكاريزمية على النزاهة لموظفي جامعة المنصورة.

٤/٢: يوجد تأثير معنوي ايجابي للقيادة الكاريزمية على التعاطف لموظفي جامعة المنصورة.

٥/٢: يوجد تأثير معنوي ايجابي للقيادة الكاريزمية على التسامح لموظفي جامعة المنصورة.

الفرض الثالث: توجد اختلافات معنوية بين آراء موظفي جامعة المنصورة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع- سنوات الخبرة- جهة العمل). وعليه يمكن توضيح الاطار المقترح للدراسة في الشكل رقم (١) كما يلي:

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية



شكل رقم (١): الإطار المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة.

المصدر: إعداد الباحثون في ضوء الدراسات السابقة.

خامساً: أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة على المستويين العلمي والتطبيقي على النحو التالي:

أ. الأهمية العلمية:

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة مما يلي:

- ١- أهمية المتغيرات التي تشملها الدراسة، وأهميتها للمنظمات وهي القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية.
- ٢- المساهمة في التأصيل النظري لموضوعي القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية.
- ٣- البحث في أحد أهم الموضوعات المرتبطة ارتباطاً مباشراً بالموارد البشرية، القيادة الكاريزمية وتأثير القائد الكاريزمي على تابعيه الأمر الذي ينعكس على أداء العاملين وكفاءتهم وتحقيق الاستقامة التنظيمية.

٤- مواصلة الجهود البحثية المرتبطة بالقيادة الكاريزمية خاصة وأن هناك حاجة مُلحة لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية المرتبطة بتفسير سلوكيات القيادة الكاريزمية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية.

ب. الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة:

- مساعدة المسؤولين بجامعة المنصورة على الوقوف على معرفة حقيقة تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية على الاستقامة التنظيمية بها.
- يعتبر متغير القيادة الكاريزمية ومتغير الاستقامة التنظيمية لموظفي جامعة المنصورة من المتغيرات المؤثرة في فعالية الأداء والتي تؤثر على فعالية المنظمة.

سادسًا: منهجية البحث

يشمل منهجية البحث ما يلي:

أ. البيانات المطلوبة ومصادرها

يتطلب تحقيق أهداف الدراسة استخدام نوعين من البيانات هما البيانات الأولية، والبيانات الثانوية، وتم الحصول على البيانات الثانوية عن طريق مراجعة الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت متغيرات الدراسة لتمكين الباحثين من تأصيل المفاهيم، واطمام الاطار النظري، وصياغة أهداف وأهمية وفروض وتساؤلات الدراسة، كما تم جمع البيانات الأولية من الموظفين محل الدراسة وتحليلها و اختبار صحة الفروض والتوصل الى النتائج.

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

ب. مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفين جامعة المنصورة والبالغ عددهم (7871)، ونظرًا لتوزيع العاملين في الكليات والمستشفيات والإدارة العامة للجامعة، تتمثل عينة الدراسة التركيز على العاملين في قطاع التعليم بما فيهم الإدارة العامة للجامعة، والمدن الجامعية.

وعليه يصبح الحد الأدنى لعينة الدراسة (367) عند مستوى ثقة 95٪، ومقدار خطأ مسموح به 5٪. كما هو موضح بجدول (2) توزيع العينة العشوائية الطبقية.

جدول (2)

مجتمع الدراسة وتوزيع مفردات العينة من العاملين بجامعة المنصورة

عينة البحث	النسبة	الإجمالي العام	إناث	ذكور	اسم الإدارة أو الكلية
127	34.63%	2726	1322	1404	الإدارة العامة لجامعة المنصورة
45	12.23%	963	540	423	المدن الجامعية
21	5.60%	441	255	186	كلية الطب
15	4.03%	317	168	149	كلية العلوم
9	2.55%	201	103	98	كلية التربية
14	3.84%	302	193	109	كلية الصيدلة
17	4.64%	365	201	164	كلية الهندسة
12	3.09%	243	104	139	كلية الزراعة
11	2.95%	232	113	119	كلية التجارة
9	2.36%	186	88	98	كلية الحقوق
12	3.19%	251	138	113	كلية الآداب

اسم الإدارة أو الكلية	ذكور	إناث	الإجمالي العام	النسبة	عينة البحث
كلية طب الاسنان	١٤١	٢١٤	٣٥٥	%٤,٥١	١٧
كلية التربية الرياضية	٧٨	٧٤	١٥٢	%١,٩٣	٧
كلية الطب البيطري	١٠١	١٠٤	٢٠٥	%٢,٦٠	١٠
كلية الحاسبات	٤٧	٤٧	٩٤	%١,١٩	٤
كلية التمريض	٧٨	١٥٩	٢٣٧	%٣,٠١	١١
كلية التربية النوعية	٥٢	٦٣	١١٥	%١,٤٦	٥
كلية التربية النوعية بميت	٧٥	٨٢	١٥٧	%١,٩٩	٧
كلية التربية النوعية بمنية	٥٨	٥٣	١١١	%١,٤١	٥
كلية السياحة والفنادق	٤٢	٥٤	٩٦	%١,٢٢	٤
كلية التربية للطفولة	٥٣	٤٣	٩٦	%١,٢٢	٤
كلية الفنون الجميلة	٩	١٧	٢٦	%٠,٣٣	١
الإجمالي	٣٧٣٦	٤١٥٣	٧٨٧١	%١٠٠	٣٦٧

المصدر: الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرارات، جامعة المنصورة
٢٠٢٢.

ج. أداة الدراسة

اعتمد الباحثون في جمع بيانات الدراسة من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء تم اعدادها خصيصاً لغرض هذه الدراسة في ضوء الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وهما (القيادة الكاريزمية، والاستقامة التنظيمية)، وتضمنت تلك القائمة مجموعة

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

من العبارات لقياس متغيرات الدراسة بمعرفة المستقصى منه باستخدام مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط مع خيارات تتراوح ما بين موافق بشدة (٥) الى غير موافق تمامًا (١).

د. قياس متغيرات الدراسة

تم قياس متغيرات الدراسة اعتمادًا على تطوير الدراسات السابقة مجموعة من المقاييس باعتبارها أكثر المقاييس شيوعًا وثبتت صدقها وثباتها بدرجة عالية كما هو موضح بالجدول رقم (١).

جدول (٣)

المقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة

المتغير	المقاييس التي تم الاعتماد عليها
القيادة الكاريزمية	(Conger-Kanungo,1987)
الاستقامة التنظيمية	(Cameron et al.,2004)

المصدر: اعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

هـ. أساليب التحليل الاحصائي المستخدمة في الدراسة

اعتمد الباحثون في تحليل بيانات الدراسة التي تم تجميعها على معامل ارتباط بيرسون، وأسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية بالمربعات الصغرى (Hair et al., 2019).

سابعًا: نتائج الدراسة.

أ. تقييم نموذج القياس

والذي يتم تقييمه من خلال اختباري الصدق التقاربي والتمييزي وثبات عبارات المقياس من اجل تحقيق درجة كافية من الاتساق الداخلي الذي يتمتع به المقياس ويمكن توضيحه كما يلي:

١. اختبار الصدق

يرى (Bell & Bryman 2007) أن الصدق من أهم خصائص الاستبيان ويشير إلى التأكد من أن الاستبيان يقيس بالفعل الغرض المقصود منه وأن العبارات الموجودة في القائمة توفر للمستقصى منه نفس المعاني والمفاهيم التي قصدها الباحثون لذا تم استخدام صدق المحتوى حيث تم عرض الاستبيان الأصلي على خمسة أساتذة ومدرسين متخصصين في مجال إدارة الأعمال لتقييم مدى صحة محتواه وأوضحوا الآتي: تم التحقق من العبارات الواردة في الاستبيان ومراعاة مدى تطابقها مع ماهو مراد قياسه. اتضح أن الاستبيان يتطلب إعادة صياغة لعدد من العناصر لجعلها أكثر وضوحاً وفهماً للمستقصى منهم وقد تم التعديل وفقاً للمطلوب.

٢. اختبار الثبات:

يستخدم الثبات في التعرف على مدى إمكانية الاعتماد على الاستبيان في بيانات تتصف بالثبات، ويشير الثبات إلى قدرة الاستبيان على تقديم نفس النتائج في حالة تكرارها بعد فترة زمنية محددة ولكن في ظل ظروف مماثلة.

وفقاً لـ (hair et al. 2012) فإن معامل ألفا لكرونباخ هو المقياس الأكثر شيوعاً واستخداماً للثبات، ومن خلاله يمكن قياس مدى ثبات المقياس من خلال الاتساق الداخلي، ويتسم المقياس بالثبات والاستقرار عندما تكون قيمة معامل ألفا لكرونباخ أكبر من أو تساوي ٠,٧، كما تعتبر معاملات الارتباط الإجمالية بين عناصر الاستبيان واحدة من أكثر مقاييس الثبات

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

شيوغًا ووظيفتها قياس مدى ارتباط كل عنصر في المقياس بالعناصر الأخرى، ويمكننا القول أن هناك اتساقًا داخليًا جيدًا عندما تكون قيمة معامل الارتباط الكلي للعنصر أو المتغير المعدل أكبر من أو يساوي ٠,٣ .

وقد قام الباحثون بإجراء اختبارات الثبات على عينة الدراسة من أجل التعرف على معاملات ألفا كرونباخ وأيضا للتعرف على مدى فهم المستقصى منهم للعبارات الواردة بالاستبيان وأن الاجابات تعبر عن متغيرات وأبعاد الدراسة، وقد أسفرت نتائج الاختبار عن الجدول التالي عما يلي:

جدول رقم (٤): نتائج اختبارات الصدق والثبات

المتغير	الأبعاد	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق
القيادة الكاريزمية	الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف	0.882	0.939
	الاستشعار البيئي	0.816	0.903
	تحمل المخاطر الشخصية	0.883	0.940
	السلوك غير التقليدي	0.794	0.891
	مراعاة احتياجات التابعين	0.864	0.930
الاستقامة التنظيمية	التفاؤل	0.634	0.796
	الثقة	0.625	0.791
	النزاهة	0.861	0.928
	التعاطف	0.823	0.907
	التسامح	0.702	0.838

المصدر: من نتائج التحليل الاحصائي.

- ويلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيم معامل الفا كرونباخ لكافة أبعاد ومتغيرات الدراسة تجاوزت قيمة ٠,٦ حيث $(\alpha > 0.6)$ ، وهو ما يشير الى ارتفاع مستوى الثبات بالقائمة وذلك باعتبار أن القيمة ما بين ٠,٦ الى ٠,٧ كافية ومقبولة. فضلاً عن ارتفاع قيم الصدق بقائمة الاستبيان حيث أنها جميعاً لأكثر من ٠,٦ أيضاً.

٣. وصف عينة الدراسة:

من خلال استخدام الاحصاء الوصفي يمكن وصف خصائص عينة الدراسة وذلك على النحو التالي كما هو موضح بالجدول رقم (٥) على النحو التالي:

جدول رقم (٥):

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة	عدد المفردات	الخصائص الديموغرافية	
41.42%	152	ذكر	النوع
58.58%	215	أنثى	
100.00%	367	الاجمالي	
7.08%	26	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
23.43%	86	من ٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات	
69.48%	255	أكثر من ١٠ سنوات	
100.00%	367	الاجمالي	
34.60%	127	الإدارة العامة	الوظيفة
5.72%	21	الطب	

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

النسبة	عدد المفردات	الخصائص الديموغرافية
4.09%	15	العلوم
2.45%	9	التربية
3.81%	14	الصيدلة
4.63%	17	الهندسة
3.27%	12	الزراعة
2.45%	9	التجارة
3.00%	11	الحقوق
3.27%	12	الاداب
4.63%	17	طب الاسنان
1.91%	7	ت الرياضية
2.72%	10	طب بيطري
1.09%	4	الحاسبات
3.00%	11	التمريض
4.63%	17	النوعية
1.09%	4	السياحة
1.09%	4	ت الطفولة
0.27%	1	الفنون الجميلة

النسبة	عدد المفردات	الخصائص الديموغرافية
12.26%	45	المدن الجامعية
100.00%	367	الاجمالي

المصدر: اعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- اشتملت عينة الدراسة على ١٥٢ ذكر بنسبة ٤١,٤٢٪ و ٢١٥ أنثى بنسبة ٥٨,٥٨٪، ويشير ذلك الى توازن العينة بين نوعي العاملين بجامعة المنصورة.
- وفيما يتعلق بمستوى الخبرة، كانت فئة أكثر من ١٠ سنوات هي الفئة الأكثر شيوعاً بواقع ٢٥٥ مفردة بنسبة ٦٩,٤٨٪ ويرجع ذلك الى أن هذه الفئة هي أكثر الفئات تركيزاً في العاملين بجامعة المنصورة كما تشير الى تركيز عينة الدراسة على المفردات الأكثر خبرة، ويلمها فئة من ٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات بواقع ٨٦ مفردة بنسبة ٢٣,٤٣٪، وأخيراً فئة أقل من ٥ سنوات بواقع ٢٦ مفردة بنسبة ٧,٠٨٪.
- وفيما يتعلق بالمستوى الوظيفي، كانت فئة العاملين بالادارة العامة هي الأكثر شيوعاً بواقع ١٢٧ موظف ونسبة ٣٤,٦٠٪ حيث أنهم الركيزة الأساسية للعاملين بجامعة المنصورة، ويلمها فئة العاملين بالمدن الجامعية بواقع ٤٥ موظف بنسبة ١٢,٢٦٪، ويلمهم العاملين بكليات الجامعة حيث يلاحظ التوازن النسبي بين مفردات عينة الدراسة على مستوى الكليات حيث تراوحت ما بين ١ موظف بكلية الفنون الجميلة بنسبة ٠,٢٧٪، وعدد ٢١ موظف بكلية الطب بنسبة ٥,٧٢٪.

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

٤. التحليل الوصفي للبيانات:

تتمثل متغيرات الدراسة في متغيرين رئيسيين يتمثلان في القيادة الكاريزمية، والاستقامة التنظيمية، وتحتوي بعض هذه المتغيرات على مجموعة من الأبعاد الفرعية، وقد أسفرت نتائج التحليل الوصفي لهذه المتغيرات والأبعاد عما يلي:

جدول رقم (٦):

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الترتيب وفقاً للوسط الحسابي	التحليل الاحصائي		الأبعاد
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
1	0.78	3.65	الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف
2	0.79	3.60	الاستشعار البيئي
5	1.08	2.84	تحمل المخاطر الشخصية
4	0.92	3.42	السلوك غير التقليدي
3	0.94	3.45	مراعاة احتياجات التابعين
--	0.75	3.39	اجمالي المتغير المستقل: القيادة الكاريزمية
1	0.60	4.18	التفاؤل
2	0.72	3.85	الثقة
3	0.90	3.73	النزاهة
5	0.75	3.56	التعاطف
4	0.75	3.68	التسامح
--	0.60	3.80	اجمالي المتغير التابع: الاستقامة التنظيمية

المصدر: من اعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي.

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ارتفاع الوسط الحسابي العام للمتغير الأول الخاص بالقيادة الكاريزمية حيث يبلغ ٣,٣٩ مما يشير الى وجود ادراك عام لعينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير الأول وأبعاده الفرعية وهو ما يمكن ايضاحه فيما يلي:

- جاء البعد الفرعي الأول الخاص بالرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف في المرتبة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٦٥ مما يشير الى أهمية الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف في الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف، بينما جاء في المرتبة الثانية البعد الفرعي الثاني الخاص بالاستشعار البيئي حيث يبلغ الوسط الحسابي ٣,٦٠، ويليه في المركز الثالث البعد الفرعي الخامس مراعاة احتياجات التابعين بوسط حسابي ٣,٤٥، ويليه البعد الفرعي الرابع الخاص بالسلوك غير التقليدي بوسط حسابي ٣,٤٢، ويليه البعد الفرعي الثالث تحمل المخاطر الشخصية بوسط حسابي ٢,٨٤ في المركز الخامس والأخير.

- ارتفاع الوسط الحسابي العام للمتغير الثاني الخاص بالاستقامة التنظيمية حيث يبلغ ٣,٨٠ مما يشير الى وجود ادراك عام لعينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير الثاني وأبعاده الفرعية وهو ما يمكن ايضاحه فيما يلي:

- جاء البعد الفرعي الأول الخاص بالتفاؤل في المرتبة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي ٤,١٨ مما يشير الى أهمية التفاؤل في الاستقامة التنظيمية، بينما جاء في المرتبة الثانية البعد الفرعي الثاني الخاص بالثقة حيث يبلغ الوسط الحسابي ٣,٨٥، ويليه في المركز الثالث البعد الفرعي الثالث النزاهة بوسط حسابي ٣,٧٣، ويليه البعد الفرعي الخامس الخاص بالتسامح بوسط حسابي ٣,٦٨، وأخيراً

البعد الفرعي الرابع الخاص بالتعاطف بوسط حسابي ٣,٥٦ في المركز الخامس والأخير.

النموذج الهيكلي للدراسة (اختبار الأثر للقيادة الكاريزمية على الاستقامة التنظيمية –
الفرض الاحصائي الرئيسي):

يمكن للباحثون بناء النموذج الهيكلي للدراسة في ضوء النموذج الأحادي والذي من خلاله يمكن اختبار الفرض الاحصائي الرئيسي للدراسة، ويستند بناء النموذج الهيكلي على المتغيرات والأبعاد التي أسفر عنها النموذج الأحادي القياس.

جدول رقم (٧)
مصفوفة ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

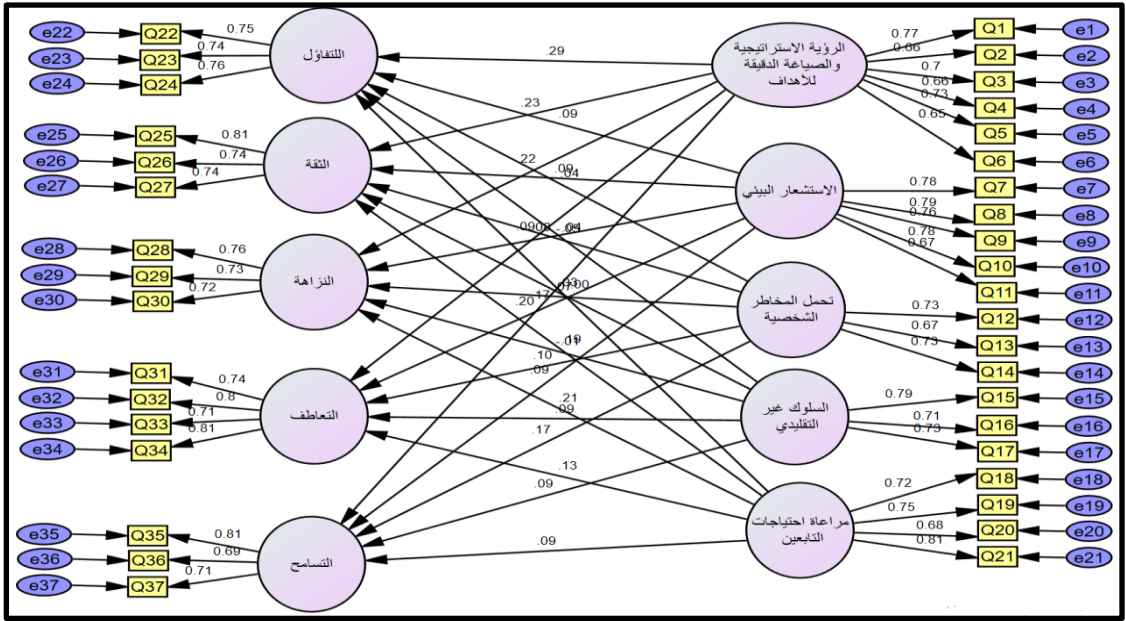
المتغيرات	الرؤية الاستراتيجية	الاستشعار البيئي	تحمل المخاطر الشخصية	السلوك غير التقليدي	مراعاة احتياجات التابعين	القيادة الكاريزمية	التفاؤل	الثقة	النزاهة	التعاطف	التسامح	الاستقامة التنظيمية
الرؤية الاستراتيجية	1											
الاستشعار البيئي	.686**	1										
تحمل المخاطر الشخصية	.562**	.465**	1									
السلوك غير التقليدي	.647**	.642**	.622**	1								
مراعاة احتياجات التابعين	.702**	.616**	.558**	.691**	1							

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

المتغيرات	الرؤية الاستراتيجية	الاستشعار البيئي	تحمل المخاطر الشخصية	السلوك غير التقليدي	مراعاة احتياجات التابعين	القيادة الكاريزمية	التفاؤل	الثقة	النزاهة	التعاطف	التسامح	الاستقامة التنظيمية
القيادة الكاريزمية	.849**	.799**	.795**	.867**	.856**	1						
التفاؤل	.391**	.324**	.263**	.302**	.300**	.374**	1					
الثقة	.417**	.361**	.250**	.339**	.401**	.418**	.463**	1				
النزاهة	.451**	.383**	.339**	.370**	.443**	.473**	.481**	.715**	1			
التعاطف	.415**	.418**	.360**	.410**	.419**	.483**	.486**	.571**	.609**	1		
التسامح	.474**	.415**	.428**	.441**	.439**	.527**	.427**	.509**	.613**	.632**	1	
الاستقامة التنظيمية	.536**	.474**	.411**	.465**	.503**	.569**	.684**	.817**	.872**	.825**	.799**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

، وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج باستخدام AMOS V.26 يمكن توضيح النموذج الهيكلي في الشكل التالي:



شكل رقم (٢): النموذج الهيكلي للدراسة

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

ومن خلال المؤشرات الاحصائية الموضحة بالجدول رقم (٦) يمكن توضيح مؤشرات

جودة النموذج الهيكلي على النحو التالي:

جدول رقم (٨): مؤشرات جودة النموذج الهيكلي للدراسة

المؤشر	الرمز الاحصائي	القيمة	مدى القبول	معيار القبول
جودة المطابقة	GFI	0.973	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
جذر متوسط مربعات البواقي	RMR	0.029	مقبول	كلما اقترب من الصفر
المطابقة المقارنة	CFI	0.978	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
تاكرا لوييس	TLI	0.976	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
الجذر التربيعي لمتوسط مربع الخطأ التقاربي	RMSEA	0.027	مقبول	أقل من ٠,٨

وفيما يتعلق باختبارات الفرض الرئيسي الثاني للدراسة وفقاً للنتائج الاحصائية وذلك

في ضوء النموذج الهيكلي، ويمكن توضيحها في الجدول رقم (٩) على النحو التالي:

جدول رقم (٩): نتائج اختبارات الأثر لأبعاد القيادة الكاريزمية على أبعاد الاستقامة التنظيمية

النتيجة	قيمة المعنوية	معامل المسار	اتجاه الفرض		الفرض الرئيسي
قبول	0.000	0.288	التفاؤل	الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف	أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على التفاؤل
رفض	0.229	0.086		الاستشعار البيئي	
رفض	0.544	0.039		تحمل المخاطر الشخصية	
رفض	0.632	0.037		السلوك غير التقليدي	
رفض	0.972	-0.003		مراعاة احتياجات التابعين	
قبول	0.003	0.228	الثقة	الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف	أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على الثقة
رفض	0.203	0.089		الاستشعار البيئي	
رفض	0.473	-0.045		تحمل المخاطر الشخصية	
رفض	0.685	0.031		السلوك غير التقليدي	
قبول	0.011	0.190		مراعاة احتياجات التابعين	
قبول	0.004	0.217	النزاهة	الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف	أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على النزاهة
رفض	0.253	0.078		الاستشعار البيئي	
رفض	0.267	0.068		تحمل المخاطر الشخصية	
رفض	0.908	-0.009		السلوك غير التقليدي	

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

النتيجة	قيمة المعنوية	معامل المسار	اتجاه الفرض		الفرض الرئيسي
قبول	0.004	0.210		مراعاة احتياجات التابعين	
رفض	0.221	0.092	التعاطف	الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف	أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على التعاطف
قبول	0.013	0.171		الاستشعار البيئي	
رفض	0.101	0.101		تحمل المخاطر الشخصية	
رفض	0.245	0.086		السلوك غير التقليدي	
رفض	0.068	0.133		مراعاة احتياجات التابعين	
قبول	0.007	0.196	التسامح	الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف	أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على التسامح
رفض	0.187	0.088		الاستشعار البيئي	
قبول	0.004	0.172		تحمل المخاطر الشخصية	
رفض	0.223	0.088		السلوك غير التقليدي	
رفض	0.199	0.091		مراعاة احتياجات التابعين	

وبناء على النتائج السابقة يمكن للباحثة توضيح نتائج اختبارات الفروض المباشرة من خلال العرض التالي:

وجود علاقة معنوية بين الأبعاد الفرعية للمتغير الخاص بالقيادة الكاريزمية وأبعاده الفرعية، بالإضافة الى وجود علاقة معنوية بين الأبعاد الفرعية للمتغير الخاص بالاستقامة التنظيمية وأبعاده الفرعية، علاوة على العلاقة المعنوية بين الأبعاد وبعضها البعض.

تبلغ أقوى علاقة بين بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة في العلاقة بين الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف وبعد التسامح حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٤٧٤، بينما كانت أضعف علاقة في العلاقة بين تحمل المخاطر الشخصية وبعد الثقة حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٢٥٠، بالإضافة الى معنوية العلاقة بين بقية أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع الاجمالي.

وفيما يلي عرض لاختبارات الفروض الفرعية:

أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على التفاؤل:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي للرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف على التفاؤل، حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٢٨٨، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥، بينما يتبين عدم معنوية بقية الأبعاد الفرعية المتمثلة في: الاستشعار البيئي، وتحمل المخاطر الشخصية، والسلوك غير التقليدي، ومراعاة احتياجات التابعين. وبالتالي يتضح للباحثة قبول الفرض الفرعي الأول جزئياً: *يوجد تأثير إيجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على التفاؤل.*

• أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على الثقة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكلي من الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف ومراعاة احتياجات التابعين على التفاؤل، حيث بلغت قيمة معامل

المسار ٠,٢٢٨, ٠,١٩٠، على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥، بينما يتبين عدم معنوية بقية الأبعاد الفرعية المتمثلة في: الاستشعار البيئي، وتحمل المخاطر الشخصية، والسلوك غير التقليدي. وبالتالي يتضح للباحثين قبول الفرض الفرعي الثاني جزئياً: **يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على الثقة.**

• أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على النزاهة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكلٍ من الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف ومراعاة احتياجات التابعين على النزاهة، حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,٢١٧, ٠,٢١٠، على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥، بينما يتبين عدم معنوية بقية الأبعاد الفرعية المتمثلة في: الاستشعار البيئي، وتحمل المخاطر الشخصية، والسلوك غير التقليدي. وبالتالي يتضح للباحثين قبول الفرض الفرعي الثالث جزئياً: **يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على النزاهة.**

• أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على التعاطف:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكلٍ من الاستشعار البيئي وتحمل المخاطر الشخصية، ومراعاة احتياجات التابعين على التعاطف، حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,١٧١, ٠,١٠١, ٠,١٣٣، على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥، بينما يتبين عدم معنوية بقية الأبعاد الفرعية المتمثلة في: الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف، والسلوك غير التقليدي. وبالتالي يتضح للباحثين قبول الفرض الفرعي الرابع جزئياً: **يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على التعاطف.**

• أثر أبعاد القيادة الكاريزمية على التسامح:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكلٍ من الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف وتحمل المخاطر الشخصية على التسامح، حيث بلغت قيمة معامل

المسار ١٩٦، ٠، ١٧٢، على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠،٠٠٥، بينما يتبين عدم معنوية بقية الأبعاد الفرعية المتمثلة في: الاستشعار البيئي، والسلوك غير التقليدي، ومراعاة احتياجات التابعين. وبالتالي يتضح للباحثين قبول الفرض الفرعي الخامس جزئياً: يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على التسامح.

وتأسيساً على النتائج الفرعية السابقة، يمكن للباحثة قبول الفرض الاحصائي الرئيسي للدراسة جزئياً: يوجد تأثير معنوي ايجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية على أبعاد الاستقامة التنظيمية.

ينص الفرض الاحصائي الثالث للدراسة على " توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بجامعة المنصورة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية " ولغرض اختبار هذا الفرض الاحصائي فقد تم الاعتماد على اختبارات لامعملية تتمثل في اختبار مان ويتي للمتغيرات ثنائية الوجه مثل النوع واختبار كروسكال والس للمتغيرات الديموغرافية متعددة الأوجه مثل سنوات الخبرة، ومكان العمل، وقد أسفرت نتائج التحليل الاحصائي على أنه يمكن للباحثين قبول الفرض الاحصائي الثالث للدراسة جزئياً على الشكل العدم التالي: لا توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بجامعة المنصورة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

نستخلص مما سبق النتائج التالية:

وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين أبعاد القيادة الكاريزمية وأبعاد الاستقامة التنظيمية.

- يوجد تأثير معنوي ايجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية على أبعاد الاستقامة التنظيمية.
- يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على التفاؤل.
- يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على الثقة.
- يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على النزاهة.
- يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على التعاطف.

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية

يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الكاريزمية على التسامح. لا توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بجامعة المنصورة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

مساهمات الدراسة

ساهمت هذه الدراسة في سد الفجوة البحثية التي أغفلتها العديد من الدراسات السابقة، حيث ركزت هذه الدراسة على القيادة الكاريزمية باعتبارها نمط قيادي ضروري في معالجة الانحرافات التنظيمية، حيث حاولت الباحثة قدر المستطاع أن تكيف العديد من المصطلحات في مجال القيادة داخل القطاع العام بما يساعد على تحقيق الاستقامة في مكان العمل.

- ساهمت هذه الدراسة في تقديم نموذج شامل يتمثل في معرفة العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية: فلا يوجد دراسات سابقة -على حد علم الباحثة- تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات.

التوصيات

1. ضرورة تبني جامعة المنصورة نمط القيادة الكاريزمية، وتدريب القادة على كيفية التعامل مع الانحرافات التنظيمية، وتحقيق التوازن بين المصالح الشخصية والمصالح التنظيمية.
2. العمل على تنمية وتطوير الصفات القيادية لدى القادة وذلك عن طريق اقامة برامج ارشادية وورش عمل داخل الجامعة.
3. مراقبة سلوكيات القادة وحثهم على اذابة الفوارق بينهم وبين مرؤوسهم ولكن بحدود معينة.
4. اتجاه ادارة الكلية لتسهيل الطرق التي تساهم في تطبيق نمط القيادة الكاريزمية.

مقترحات للبحوث المستقبلية:

- ١- العلاقة بين سلوكيات القيادة الكاريزمية والاستقامة التنظيمية بالتطبيق في مجال البنوك التجارية.
- ٢- دور الاستقامة التنظيمية في تحسين السمعة التنظيمية.
- ٣- أثر القيادة الكاريزمية في تحسين السمعة التنظيمية.

المراجع:

المراجع العربية:

١. أبو طيخ، ليث شاكر محسن. (٢٠١٩). اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية: دراسة تطبيقية في العتبة العلوية المقدسة. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، ١٣ (٢٥)، ١٤٣-١٧٦.
٢. الزياي، مها عادل رمضان. (٢٠٢٢). أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالتطبيق على شركات العربي جروب. مجلة التجارة والتمويل، ٤٢ (١)، ٦٥-1.
٣. وليد المصري، م. & مروان. (٢٠٢٠). درجة ممارسة القيادة الرنانة لدى مديرات رياض الأطفال بمحافظات غزة وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية لديهن. مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، ٣(٥)، ٣٤٧-٣٩٩.

المراجع الأجنبية:

1. Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical and Antidemocratic Transformational Leadership Critics: Is It Still Relevant? (A Literature Study). *International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijosp)*, 01(01), 11–16.
2. Becker, T. (1998), " Integrity in organizations : Beyond honesty and conscientiousness" *Academy of Management Review*, 23(1), 154-161.
3. Bright, D. S., & Exline, J. J. (2011). Forgiveness at four levels: intrapersonal,

relational, organizational, and collective-group.

4. Cameron, K. S., Bright, D. S., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 766–790.
5. Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Sage publications.
6. Conger, J. A., Kanungo, R. N., Menon, S. T., & Mathur, P. (1997). Measuring charisma: dimensionality and validity of the Conger-Kanungo scale of charismatic leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 14(3), 290-301.
7. Dilekci, U., & Nartgun, S. S., (2016), " Teacher Views on Administrators' Leadership Styles and Level of Organizational Virtuousness " *the Anthropologist*, 24(1): 363-372.
8. Eman, G., Hernández, A., & González-Romá, V. (2023). Charismatic leadership, intra-team communication quality, and team performance: The role of average leadership perceptions and their homogeneity. *European Management Journal*.
9. Gambetta, D. (1988), *Trust making and breaking cooperative relations*, New York, Basil Blackwell.

10. Gukiina, J., Ntayi, J. M., Balunywa, W., & Ahiauzu, A. (2019). Organizational virtuousness: The customers' perspective. *African Social Science Review*, 10(1).
- 17- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
11. Higgins, M., Shoshana, R., Dobrow, S., R., & Roloff, K. S., (2010), "Optimism and the Boundaryless career: The role of developmental relationships", *Journal of Organizational Behavior*, 31, 749-769.
12. Kling, S. A. (2001). Charismatic leadership perceptions of resident advisors at the University of Wisconsin-Stout based on the amount of prior training and/or previous experiences.
13. Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008), "The contours And consequences of compassionat work". *Journal of Organizational Behavior*, 29, 193–218.
14. Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific journal of business administration*.
15. Moore, G. (2015). Corporate character, corporate virtues. *Business Ethics: A European Review*, 24, 99–114

16. Nartgun, S. S., & Dilekci, U. (2016). Teacher views on administrators' leadership styles and level of organizational virtuousness. *The Anthropologist*, 24(1), 363-372.
17. Zamahani, M., Ahmadi, A., Sarlak, M., & Shekari, H. (2012). Moving towards virtuousness in organization: An analysis of factors affecting virtuous organizations. *Management Science Letters*, 2(8), 2889-2902.