

تحليل فاعلية اسلوب التحفيز الاداري للقيادات الاكاديمية لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر اعضاء هيئات التدريس في جامعات بغداد

م.د احمد عناد جرجيس الصوفي

www.ahmad.enad.1987@gmail.com

ملخص البحث

يهدف البحث الى تحليل م فاعلية اسلوب التحفيز الاداري للقيادات الاكاديمية لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر اعضاء هيئات التدريس في جامعات بغداد حيث تم تحديد المجال البشري بأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد. وقد تم تطبيق البحث للمدة من 2022/3/6 لغاية 2022/5/6. في كليات التربية البدنية (المستصرية . الجادرية . الوزيرية). وقد استنتج الباحث ان يمتلك القيادات الاكاديمية القدرة على اثاره الخوف لدينا بين الحين والآخر بين اعضاء الهيئات التدريسية وبيتعد اصحاب القرار من القيادات الاكاديمية عن مشاركة اعضاء الهيئات التدريسية عند وقوع الازمات ويمتلك اصحاب القرار الاكاديمية القدرة على اثاره مبدأ التشجيع والمثابرة على العمل و يقوم بإعطائنا تحذيرات وتوجيهات للعمل بشكل جيد وبعيد عن التلكؤ في العمل واوصى الباحث. بضرورة اشراك اعضاء الهيئات التدريسية في اتخاذ القرار وخاصة عند وقوع الازمات وضرورة على اصحاب القرار الاكاديمي ان يعتمدون على مبدأ الثواب والعقاب لأعضاء الهيئات التدريسية ويشكل عادل وعمل دورات وورش عمل عن اهمية الاساليب القيادية التحفيزية في اثاره اعضاء الهيئات التدريسية.

Research summary

The research aims to analyze the effectiveness of the administrative motivation method for academic leaders of the faculties of physical education and sports sciences from the point of view of faculty members in Baghdad universities, where the human Field was identified by faculty members in the faculties of physical education and Sports Sciences in Baghdad. The research was applied for the period from 6/3/2022 to 6/5/2022. In the colleges of Physical Education (al-Mustansiriya . The seriousness . The ministry). The researcher has concluded that academic leaders have the ability to arouse our fear from time to time among faculty members, and decision-makers from academic leaders stay away from the participation of faculty members when crises occur, and academic decision-makers have the ability to raise the principle of encouragement and perseverance to work and give us warnings and directions to work well and away from procrastination, the researcher recommended. The need to involve faculty members in decision-making, especially when crises occur, and the need for academic decision-makers to rely on the principle of reward and punishment for faculty members fairly and to conduct courses

and workshops on the importance of motivational leadership methods in arousing faculty members.

1- المقدمة:

تعد القيادة الادارية الفعالة من اهم القيادات التي تحقق الانجاز وهذه القيادة عندما تكون مبنية على اسس علمية أي باستخدام الاساليب الادارية التحفيزية فإنها تحقق النتائج المطلوبة فأنها من أفضل الوسائل و الأساليب النافعة لتحسين مردودية أداء العاملين هو أن يبدأ القائد الاكاديمي او صاحب القرار بتحفيز الآخرين عن طريق الحب والاحترام، أن تحبهم فتجعلهم يحبونك، وتحترمهم فتجعلهم يحترمونك، وسوف تجد كل رغباتك قد تحققت. عندما يتعذر الوصول إلى الهدف عن هذا الطريق لك أن تلجأ إلى الإغراء والثواب. عندما يفشل هذا المسعى، وعندها فقط، لك أن تلجأ إلى آخر العلاج: العقاب أو التلويح به. ولهذا كان اسلوب التحفيز المتبع من قبل اصحاب القرار هو احد اهم الاسباب الرئيسية في انجاح تلك الاساليب فطبيعة الانسان انه يبح عن الثواب قبل العقاب ويبحث عن زيادة المردود المادي قبل الاستغناء عنه ولهذا فان اهم وانجح الاساليب هو عن طريق استخدام التحفيز لزيادة انتاجية عضو هيئة التدريس .

مشكلة البحث : تحدد مشكلة البحث في الاجابة على التساؤل التالي :

(ما فاعلية الاسلوب التحفيزي لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات بغداد)
هدف البحث: تحليل فاعلية اسلوب التحفيز الاداري للقيادات الاكاديمية لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر اعضاء هيئات التدريس في جامعات بغداد.

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

1-2 منهج البحث :

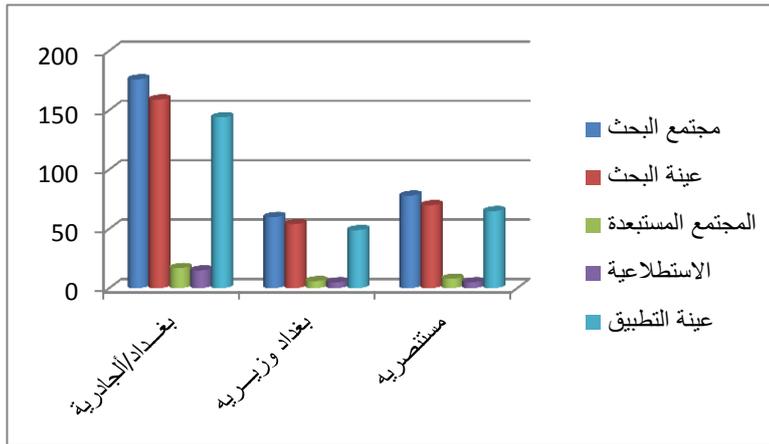
لحل طبيعة المشكلة الحالية قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لكون هذا الأسلوب يلائم طبيعة حل المشكلة (الكندي:1999:112).

2-2 مجتمع البحث وعينة :

قام الباحث بتحديد مجتمع بحثه من خلال حصر العينة بجميع اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد (الجادرية. المستنصرية، الوزيرية) حيث بلغ عددهم (314) عضو هيئة تدريسية حيث حدد الباحث مجتمع بحثه بنسبة 90% حيث بلغت عينة البحث (283) عضو هيئة تدريسية تم تقسيم عينة البحث على عينة استطلاعية وعينة تطبيق حيث بلغت العينة الاستطلاعية (25) عضو هيئة تدريسية تم اخذهم عشوائياً وباقي العينة (258) لعينة التطبيق للمقياس . كما في جدول(1).

الكليات	مجتمع البحث	عينة البحث	المجتمع المستبعدة	الاستطلاعية	عينة التطبيق
بغداد/الجادرية	176	159	17	15	144

49	5	6	54	60	بغداد وزيريه
65	5	8	70	78	مستنصرية
258	25	31	283	314	المجموع
%91.17	%8,83		%90	%100	النسبة المئوية
%100		%10	%90	%100	



3-2 الادوات المستخدمة في التجربة الميدانية :

- المصادر والمراجع .
- استمارة استطلاع اراء الخبراء .
- المقابلات الشخصية .
- الحاسوب .
- استمارة المقياس .

4-2 أداة الدراسة وخطوات إعدادها:

قام الباحث باعتماد دراسة (جواد:2021: 131) وهي مطبقة على البيئة العراقية حيث قام الباحث باعتماد مقياس (الاساليب القيادية التحفيزية) وهو مقنن على البيئة العراقية وقد تكون المقياس من (12) عبارة حيث ان الباحث لم يتم باي تغيير للعبارة لأنها تتلاءم مع المقياس المطلوب وقد كان المجال مكوناً من (12) عبارة كما في الجدول (2) .

جدول(2)

يبين عدد العبارات لمجال الاساليب القيادية التحفيزية

ت	الاساليب القيادية التحفيزية
1	يعمل عميد الكلية على اثاره الخوف لدينا بين الحين والآخر
2	يقوم بتحذيرنا باستمرار عند وقوع ازمات ادخل الكلية بالعقوبات
3	يقوم بإعطائنا تحذيرات وتوجيهات للعمل بشكل جيد ويعيد عن التلكؤ في العمل
4	دائماً ما يمارس عميد الكلية اسلوب التخويف عند اعطاء التبليغات الرسمية

5	دائما ما يلوح العميد بإصدار عقوبات ادارية في حال هنالك تقصير بالعمل الوظيفي
6	يقوم عميد الكلية بتكريم المتميزين من اعضاء الهيئات التدريسية ومعاينة المقصرين منهم
7	اعتماد المساواة بين اعضاء الهيئات التدريسية في استخدام الترهيب والترغيب
8	لا يعتمد الشفافية في التعامل مع الجميع من اعضاء الهيئات التدريسية
9	يبتعد العميد عن اسلوب الثواب والتميز للأعضاء الهيئات التدريسية ويعتمد على التخويف فقط
10	يمتلك عمداء الكليات على رؤية استراتيجية لإدارة المؤسسات بشكل صحيح بعيدا عن التخويف
11	يعمل عميد الكلية على توزيع الادوار بين اعضاء الهيئة التدريسية بشكل عادل
12	يعتمد الشفافية في التعامل بين اعضاء الهيئات التدريسية بشكل متساوي

2-5 التجربة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء تجربة استطلاعية على عينة من اعضاء الهيئات التدريسية من كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الجادرية والبالغ عددهم (25) عضواً هيئة تدريسية وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية هو : معرفة سهولة الفقرات وصعوبتها ومعرفة الوقت اللازم للإجابة وضوح العبارات وغموضها.

2-6 الشروط العلمية للدراسة :

صدق الاستبانة:

من اجل الحصول على الصدق قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال تخصص الادارة الرياضية وبلغ عددهم (7) ملحق (1) وذلك لمعرفة مدى ارتباط الأداة بطبيعة البحث الحالي ومدى مناسبة العبارات لأهداف البحث، ومدى وضوح صياغة العبارات ومناسبتها للعينة المندرجة تحتها.

ثبات الأداة :

يتم حساب الثبات باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) من خلال البرنامج الإحصائي تبين أن معاملات الثبات للاستبانة بلغت قيم الاستبانة ككل (0.90).

بدائل الاجابة :

درجة التطبيق				
مطبقة بشكل كبير	مطبقة بشكل متوسطة	مطبقة بشكل احيانا	مطبقة بشكل نادرا	غير مطبقة

2-7 التطبيق النهائي للمقياس:

بعد ان حصل الباحث على صدق المقياس وثباتها قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة التطبيق والبالغة (258) ، وذلك في 2022/3/15 وقد تم التوزيع حضوريا على الكليات وبحسب

النسبة المئوية المقدرة لكل كلية وقد تم استرجاع جميع العبارات وكانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي .

2-8 المعالجات الإحصائية: استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية spss .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

من أجل التعرف على درجة تطبيق الاساليب القيادية التحفيزية لأصحاب القرار الاداري من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة تم التعرف على الاستبانة الخاصة والمقننة على البيئة العراقية حيث كان ترتيب العبارات وفق هذه الاستبانة (الاساليب القيادية التحفيزية) كما في جدول (4)

جدول (4)

يبين ترتيب العبارات للاستبانة الاساليب القيادية التحفيزية من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية

الترتيب	الوزن النسبي	الوسط المرجح	العبارات	ت
6	77,30	3,865	يعمل عميد الكلية على اثاره الخوف لدينا بين الحين والآخر	1
12	55,96	2,798	يقوم بتحذيرنا باستمرار عند وقوع ازمات ادخل الكلية بالعقوبات	2
9	63,40	3,170	يقوم بإعطائنا تحذيرات وتوجيهات للعمل بشكل جيد وبعيد عن التلكؤ في العمل	3
7	73,80	3,690	دائما ما يمارس عميد الكلية اسلوب التخويف عند اعطاء التبليغات الرسمية	4
3	79	3,955	دائما ما يلوح العميد بإصدار عقوبات ادارية في حال هنالك تقصير بالعمل الوظيفي	5
11	56	2,800	يقوم عميد الكلية بتكريم المتميزين من اعضاء الهيئات التدريسية ومعاقبة المقصرين منهم	6
2	79,26	3,963	اعتماد المساواة بين اعضاء الهيئات التدريسية في استخدام الترهيب والترغيب	7
10	60,40	3,070	لا يعتمد الشفافية في التعامل مع الجميع من اعضاء الهيئات التدريسية	8
5	78,14	3,907	يبتعد العميد عن اسلوب الثواب والتميز للأعضاء الهيئات التدريسية ويعتمد على التخويف فقط	9
1	79,54	3,977	يمتلك عمداء الكليات على رؤية استراتيجية لإدارة المؤسسات بشكل	10

			صحيح بعيدا عن التخويف	
4	78,80	3,940	يعمل عميد الكلية على توزيع الادوار بين اعضاء الهيئة التدريسية بشكل عادل	11
8	67,48	3,374	يعتمد الشفافية في التعامل بين اعضاء الهيئات التدريسية بشكل متساوي	12
	70,75	3,542	المجموع	

من خلال جدول (4) نلاحظ ان هنالك تفاوتاً في قيم الاوساط المرجحة والاوزان النسبية لمجال (الأساليب الإدارية التحفيزية): حيث بلغ الوسط المرجح الكلي للاستبانة (3,542) وبوزن مئوي بلغ (70,75) وهذا يعني بتقدير جيد هي ان العينة ترى ان اهتمام القيادات الاكاديمية بهذا المجال جاء بنسبة جيدة من خلال ما يتم تقديمه من قبل اصحاب القرار القيادات الاكاديمية من اساليب تحفيزية والعمل على تشجيعهم بشكل صحيح وبعيد عن المجاملة وقد بين استجابات العينة لبعض العبارات التي حصلت على الترتيب الاول مثل :

الوزن المئوي	الوسط المرجح	العبارة
79,54	3,977	يملك عمداء الكليات على رؤية استراتيجية لإدارة المؤسسات بشكل صحيح بعيدا عن التخويف

حيث حصلت هذه العبارة العاشرة على الترتيب الاول بوسط مرجح بلغ (3,977) ووزن مئوي بلغ (79,54) حيث ترى العينة ان العمداء يمتلكون رؤية استراتيجية بعيدة المدى لإدارة مؤسساتهم بشكل صحيح من خلال التطلعات التي يمتلكونها وحب التطوير والتحسين لعمل كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة وهذا ما يؤكد (salam:2021:11) ان نجاح أي مؤسسة سواء كانت تعليمية ام غير تعليمية تحتاج لوجود رؤية استراتيجية صحيحة تعتمد على البناء والتقدم الصحيح لبناء المؤسسات بشكل صحيح .

الوزن المئوي	الوسط المرجح	العبارة
79,26	3,963	اعتماد المساواة بين اعضاء الهيئات التدريسية في استخدام الترهيب والترغيب

وقد حصلت العبارة السابعة على الترتيب الثاني بوسط مرجح بلغ (3,963) ووزن مئوي بلغ (79,26) حيث ان اغلب العينة ترى ان هذه العبارة (اعتماد المساواة بين اعضاء الهيئات التدريسية في استخدام الترهيب والترغيب) ان اصحاب القرار لا يفرقون بين اعضاء الهيئات التدريسية في التعامل وان الجميع هم سواسية في التعامل ويكون الفرق الوحيد هو من خلال الثواب والعقاب ولكن التعامل هو واحد في تنفيذ الواجبات

وتوزيع الادوار والتعامل فيما بينهم بشكل صحيح وهذا ما اكدته دراسة (salam:2021:7) ان التعامل بالمساواة هو من اهم الامور في نجاح اي مؤسسة تعليمية تعمل على مبدأ المساواة بين الاخرين لان ذلك يعطي صفة العدالة التنظيمية بين الافراد بالشكل الصحيح والمنطقي .

الوزن المئوي	الوسط المرجح	العبارة
55,96	2,798	يقوم بتحذيرنا باستمرار عند وقوع ازمات ادخل الكلية بالعقوبات

وقد حصلت العبارة الثانية على الترتيب (12) بوسط مرجح (2,798) بوزن مئوي (55,96)

حيث تنص العبارة (يقوم بتحذيرنا باستمرار عند وقوع ازمات ادخل الكلية بالعقوبات) وهذا يدل على ان اصحاب القرار من القيادات الاكاديمية لا يقومون بتحذير اعضاء الهيئات التدريسية عن وقوع ازمات تعليمية او أي ازمات اخرى بل يجعلوهم امام الامر الواقع دون سابق تحذير من قبلهم مما يؤدي الى الاريك في التعامل مع الاخرين ولهذا كانت الاستجابات لهذه العبارة دون المستوى ودون تحقيق لهذه العبارة وتتفق هذا رؤية الباحث مع راي (salam:2021:13) والذي يرى بان التنبية السابق لأي ازمة قد تحصل هو من اهم الامور في التهيئة بشكل صحيح قبل وقوع الازمة من أجل وضع الحلول المناسبة لها قبل وقوعها بالشكل الصحيح .

4- الخاتمة:

استنتج الباحث إلى امتلاك القيادات الاكاديمية القدرة على اثاره الخوف لدينا بين الحين والآخر بين اعضاء الهيئات التدريسية، ويبتعد اصحاب القرار من القيادات الاكاديمية عن مشاركة اعضاء الهيئات التدريسية عند وقوع الازمات، ويمتلك اصحاب القرار الاكاديمية القدرة على اثاره مبدأ التشجيع والمثابرة على العمل، ويقوم بإعطائنا تحذيرات وتوجيهات للعمل بشكل جيد وبعيد عن التلكؤ في العمل، ويوصي الباحث بضرورة اشراك اعضاء الهيئات التدريسية في اتخاذ القرار وبخاصة عند وقوع الازمات، وعلى اصحاب القرار الاكاديمي ان يعتمدون على مبدأ ثواب والعقاب لأعضاء الهيئات التدريسية وبشكل عادل، وعمل دورات وورش عمل عن اهمية الاساليب القيادية التحفيزية في اثاره اعضاء الهيئات التدريسية.

المصادر

- خمائل عبد الحسين جواد: الادارة بالتحفيز للقيادات الاكاديمية وعلاقته بجودة الاداء لأعضاء الهيئة التدريسية لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد، 2022.

- عبد الله عبد الرحمن الكندي ومحمد أحمد عبد الدايم : مدخل إلى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، ط2 ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، 1999 .

- *SALAM HANTOUSH RASHEED: Effective administration of the talent care centers of sports directors in the Ministry of Youth and Sports of employees' point of view, Supplementary Issue: Spring Conferences of Sports Science. Costa Blanca Sports Science Events, 21-22 June 2021. Alicante, Spain.*
- *SALAM HANTOUSH RASHEED: Supervisory management quality effectiveness of sports and scholastic activities supervisors from the sports activities teachers' viewpoint, Supplementary Issue: Spring Conferences of Sports Science. Costa Blanca Sports Science Events, 21-22 June 2021. Alicante, Spain.*

ملحق (1) الخبراء

ت	الاسم	اللقب	التخصص	مكان العمل
1	وليد خالد همام	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	نصير قاسم خلف	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	قصي فوزي موزان	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة البصرة - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	بان عبد الرحمن	أ.د.	الاختبار والقياس	جامعة المستنصرية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	شيماء عبد مطر	أ.د.	علم نفس رياضي	جامعة المستنصرية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	خالد اسود لايخ	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية - كلية التربية الاساسية