

القيادة الخادمة للقيادات الاكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في
كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد
م.د. ميثم حبيب خضير

تاريخ نشر البحث ٢٠٢٣/١٢/٢٨

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٣/٨/٢٠

الملخص

هدف البحث الى التعرف على العلاقة بين القيادة الخادمة للقيادات الاكاديمية والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد . كان المجال البشري: أعضاء الهيئات التدريسية في جامعتي (بغداد. المستنصرية) وكان المجال الزماني: ٢٠٢٣/٤/١١ ولغاية ٢٠٢٣/٨/١٦ وكان المجال المكاني: كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي (بغداد. المستنصرية) وتم تحديد مجتمع البحث من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعتي المستنصرية وبغداد حيث بلغ مجتمع البحث الحالي (٤٣٣) عضو هيئة تدريسية موزعين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي (بغداد والمستنصرية) وقد تم تحديد عينة البحث من خلال اعتماد نسبة مئوية بلغت (٨٠%) وبالطريقة العشوائية (القرعة) لمجتمع البحث حيث تم اخذ عينة تبلغ (٣٥٣) عضو هيئة تدريسية من جامعتي (بغداد والمستنصرية) واوصى الباحث بضرورة اهتمام القيادات الاكاديمية بالتطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر من خلال اقامة الدورات . وضرورة اعطاء صلاحيات اكبر لعضو هيئة التدريس بتنفيذ القرارات بدون الرجوع له . والعمل على تطوير القابليات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة من خلال اشراكهم في القرارات الادارية . وضرورة تحسين مستوى الحوافز لدى التدريسيين لتحقيق افضل النتائج العلمية .

الكلمات المفتاحية : القيادة الخادمة . القيادة الاكاديمية , الارتباط الوظيفي

Servant leadership of academic leaders and its relationship to the job engagement
of faculty members in
Colleges of physical education and sports sciences in Baghdad

Teacher.Dr. Maytham Habib Khudair

Date of receipt of the research: ٨/٢٠/٢٠٢٣ Date of publication of the research:
١٢/٢٨/٢٠٢٣

Abstract

The research aimed to identify the relationship between the servant leadership of academic leaders and the job engagement of faculty members in the colleges of physical education and sports sciences in Baghdad. The human domain was: members of the teaching staff at my university (Baghdad, Al-Mustansiriya), and the time domain was: ٤/١١/٢٠٢٣ until ٨/١٦/٢٠٢٣, and the spatial domain was: colleges of physical education and sports sciences at my university (Baghdad, Al-Mustansiriya). The research community was determined from Faculty members in the colleges of physical education and sports sciences at the universities of Al-Mustansiriya and Baghdad. The current research community reached (٤٣٣) faculty members distributed in the colleges of physical education and sports sciences at the universities of (Baghdad and Al-Mustansiriya). The research sample was determined by adopting a percentage of (٨٠٪) In a random way (lottery) for the research community, a sample of (٣٥٣) faculty members was taken from the universities of (Baghdad and Al-Mustansiriya). The researcher recommended the need for academic leaders to pay attention to the psychological development of faculty members on an ongoing basis through holding courses. It is necessary to give greater powers to the faculty member to implement decisions without referring to him. And working to develop the functional capabilities of faculty members in the College of Physical Education and Sports Sciences by involving them in administrative decisions. There is a need to improve the level of motivation among teachers to achieve the best scientific results.

Keywords: servant leadership. Academic leadership, career engagement

١ - المقدمة:

في ظل التغيرات الاخيرة على مستوى الصعيد العلمي والتطور التكنولوجي الهائل في جميع مرافق الحياه حيث صار من الضروري ان يكون هنالك على عاتق القيادات بشكل عام ان تتابع وتساعد في حل جميع العراقيل التي تواجه العمل الاداري من خلال التوظيف الصحيح لطاقة العاملين والذين يعملون تحت امرتهم حيث يعتبر القيادات الاكاديمية من عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ومن خلال التعامل الصحيح مع اعضاء الهيئات التدريسية العاملين في كليات التربية البدنية وعلوم لرياضة يساعد على عملية العمل على تحقيق الارتباط الفعلي والصحيح مع القيادات الاكاديمية من هم بدرجة العمداء ورؤساء الأقسام العلمية . حيث يعد الارتباط الوظيفي بين اعضاء الهيئات التدريسية والقيادات الاكاديمية جزء مهم من نجاح اي عمل وظيفي واداري من خلال العمل على تطوير وتحسين العملية الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس . حيث ان استخدام القيادة الخادمة بشكل صحيح من قبل القيادات الاكاديمية بشكل صحيح ومبني على اسس التعاون والمحبة والخدمة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة يساعد بشكل كبير على تطوير وتحسين العمل الوظيفي في الكليات ومن هنا تكمن اهمية البحث الحالي في التعرف على واقع القيادة الخادمة للقيادات الاكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد .

وتم تحديد مشكلة البحث الحالي من قبل الباحث من خلال طرح السؤال التالي (ما هو واقع القيادة الخادمة للقيادات الاكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد) .

ويهدف البحث الى:

التعرف على العلاقة بين القيادة الخادمة للقيادات الاكاديمية والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد .

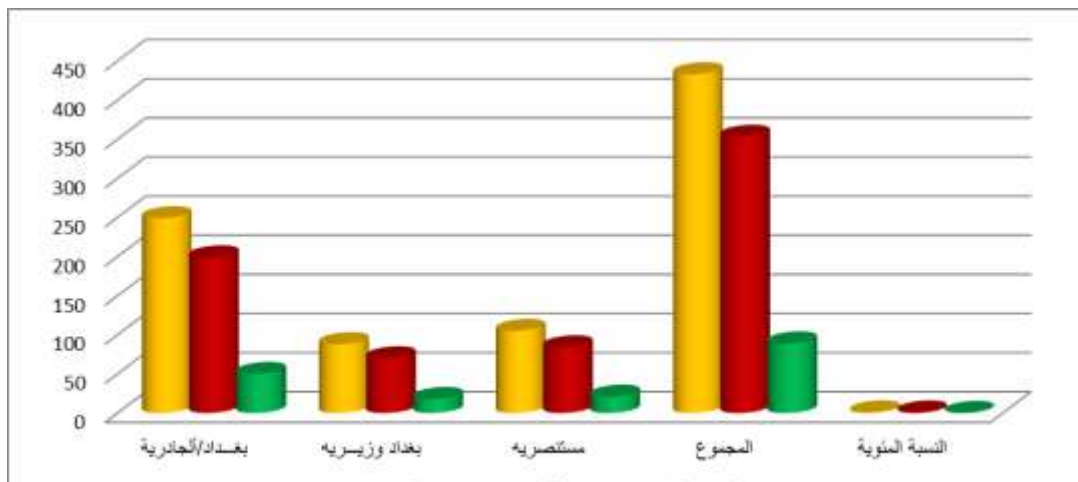
٢- اجراءات البحث:

٢-١ منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمتها لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعينة:

تم تحديد مجتمع البحث من اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعتي المستنصرية وبغداد حيث بلغ مجتمع البحث الحالي (٤٣٣) عضو هيئة تدريسية موزعين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي (بغداد والمستنصرية) وقد تم تحديد عينة البحث من خلال اعتماد نسبة مئوية بلغت (٨٠%) وبالطريقة العشوائية (القرعة) لمجتمع البحث حيث تم اخذ عينة تبلغ (٣٥٣) عضو هيئة تدريسية من جامعتي (بغداد والمستنصرية) وكما في جدول وشكل (١)

الكليات	مجتمع البحث	عينة البحث	المجتمع المستبعدة	الاستطلاعية	عينة التكيف	عينة التطبيق
بغداد/الاجادريه	٢٤٩	١٩٩	٥٠	١٠	٩٨	٩١
بغداد وزيرييه	٨٨	٧٠	١٨	١٠	٣٠	٣٠
مستنصريه	١٠٥	٨٤	٢١	١٠	٣٧	٣٧
المجموع	٤٣٣	٣٥٣	٨٩	٣٠	١٦٥	١٥٨
النسبة المئوية	%١٠٠	%٨٠	%٢٠	%٨	%٤٦,٧٤	%٤٤,٧٥



٢-٣ أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات:

- المصادر العربية والاجنبية.
- شبكة المعلومات (الانترنت).
- الاستبيان
- الحاسبة الالكترونية

٢-٤ تطوير مقاييس البحث :

٢-٤-١ تطوير مقياس القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي :

من اجل تحقيق هدف البحث والذي ينص على (التعرف على العلاقة بين القيادة الخادمة للقيادات الاكاديمية والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد) قام الباحث بتطوير مقياسين مطبقين على بيئة غير العراقية من خلال عرضة على مجموعة من الخبراء والتخصص هما مقياس (القيادة الخادمة) ومقياس (الارتباط الوظيفي)

حيث يتكون مقياس القيادة الخادمة من (١٤) عبارة ومقياس الارتباط الوظيفي يتكون من (١٣) عبارة حيث تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية والبالغ عددهم (٧) خبراء وكما في ملحق (١). حيث تم الاعتماد على نسبة قبول الفقرات على عدد الخبراء حيث ان نسبة المقبولة كانت هي ٧٥% وحسب تصنيف بلوم تقبل العبارة حيث ان موافقة (٧ الى ٦) خبراء يحدد نسبة القبول وما دون ذلك يكون برفض العبارة من المقياس. وكما في جدول (٢)

جدول (٢)

يبين صلاحية العبارات للمقياسين اللذان تم عرضهما على الخبراء والمختصين

القياس... أداة الخادم... ..ة			
ت	العبارات... ..ارة	تصحح	لا تصحح
١	يعطي عميد الكلية كميته كبيرة من المعلومات لأعضاء هيئة التدريس من اجل تأدية العمل بالشكل الصحيح .	٧	٠
٢	يقوم عميد الكلية بالتشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس من اجل تفجير الطاقات والمعارف داخلهم	٦	١
٣	يعمل عميد الكلية والقيادات الاكاديمية على التطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر	٧	٠
٤	يفوض عميد الكلية اعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام على تنفيذ القرارات بدون الرجوع له	٧	٠
٥	يعطي عميد الكلية الثقة بالنفس للأعضاء هيئة التدريس من خلال اعطاهم الفرصة لحل مشكلاتهم بكل يسر ودون تدخل منه .	٦	١
٦	يقدم عميد الكلية الكثير من الفرص لغرض التعلم والتعليم لتعلم المهارات الجديدة في التدريس	٤	٣
٧	يكون عميد الكلية مراقب من بعيد لكل عمل يقوم به التدريسيين من اجل اعطائهم الفرصة في اتخاذ القرارات الجيدة	٧	٠
٨	يعمل عميد الكلية على اعطاء التحفيز والحوافز الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس	٦	١
٩	يتمتع عميد الكلية بالعمل الوظيفي المقدم من قبل اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٧	٠
١٠	يساعد عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٧	٠
١١	يتحمل المسؤولية الكاملة العميد عند وقوع اي اخطاء في التنفيذ في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٧	٠
١٢	يعمل عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدة عضو هيئة التدريس من خلال التشجيع المستمر لهم	٦	١

١٣	يظهر عميد الكلية مشاعرة الحقيقية عندما يكون سعيد عن عمل اعضاء هيئة التدريس	٧	٠	تقبل
١٤	يركز عميد الكلية على أهميه نجاح الكلية من خلال منتسبيها بالعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٧	٠	تقبل
الارتباط الوظيفي				
ت	العـبـة.....ارة	تصلح	لا تصلح	القبول
١	نودي عملنا بكل اخلاص وتفاني بالعمل من دون اي قيد او شرط	٧	٠	تقبل
٢	نمتلك القوة والنشاط في العمل الموكل لدينا وخاصة عندما يكون العمل اداري	٦	١	تقبل
٣	نقوم بتأدية الواجبات الدراسية مع الطلبة بالشكل الصحيح ووفق المنهاج المقرر من قبل الكلية	٧	٠	تقبل
٤	نمتلك مرونة في التدريس مع الطلبة بالشكل الصحيح والبعد عن التشدد في العمل مع الطلبة	٧	٠	تقبل
٥	لدينا رغبة في انجاح عمل الكلية بالشكل الصحيح والمتناسق والذي يؤدي الى تميز الكلية عن باقي الكليات	٣	٤	ترفض
٦	نمتلك حافز للتنافس مع الاساتذة على نيل افضل النتائج العلمية بالكلية	٧	٠	تقبل
٧	نعمل للحصول على الكفاءات والحوافز المالية والمعنوية من قبل العمادة بعد تطبيق العمل بالشكل الصحيح	٦	١	تقبل
٨	اشعر بوجود كعضو هيئة تدريس في الكلية عندما اجد الاحترام من قبل القيادات الأكاديمية	٧	٠	تقبل
٩	اودي عملي بكل جد ونشاط وبعيد كل البعد التزم من العمل الوظيفي	٧	٠	تقبل
١٠	نمتلك رغبة للتنافس مع بعضنا البعض في تأدية المهام الوظيفي من خلال تأدية الدروس بأفضل طريقة	٦	١	تقبل
١١	اشارك في المؤتمرات العلمية التي تقيّمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدي بأفضل صورة	٧	٠	تقبل
١٢	اشارك في تأليف الكتب العلمية والمقررة من قبل المنهج الدراسي والتي تساعد على تحسين مستوى العملية التعليمية .	٦	١	تقبل
١٣	هنالك تحديات ايجابية في العمل الوظيفي مما يساعد على تحسين العملية التعليمية بالشكل الصحيح .	٧	٠	تقبل

من خلال جدول (٢) تم رفض عبارتين من المقياسان وهي عبارة من مقياس (القيادة الخادمة) وعبارة من مقياس (الارتباط الوظيفي) كما في :

٦	يقدم عميد الكلية الكثير من الفرص لغرض التعلم والتعليم	٤	٣	ترفض
---	---	---	---	------

المهارات الجديدة في التدريس

٥	لدينا رغبة في انجاح عمل الكلية بالشكل الصحيح والمنتسق والذي يؤدي الى تميز الكلية عن باقي الكليات	٣	٤	ترفض
---	--	---	---	------

٢-٥ الشروط العلمية للاستبانة :

٢-٥-١ صدق الاستمارة :

قام الباحث باستخراج صدق المقياسين (القيادة الخادمة , الارتباط الوظيفي) من خلال صدق البناء حيث تم كيبف المقياسان على مجموعة من اعضاء الهيئات التدريسية والتي تم اخذها بالطريقة العشوائية حيث بلغ عددهم (١٦٥) عضو هيئة تدريسية وبنسبة مئوية بلغت (٤٦,٧٤%) وكما في جدول (٣) وقد تحصل الباحث على صدق العبارات خلال القدرة التمييزية للمقياسين.

جدول (٣)

يبين القدرة التمييزية للمقياسين

مقياس الارتباط الوظيفي					مقياس القيادة الخادمة						
T	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت	T	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	± ع	± س	± ع	± س			± ع	± س	± ع	± س	
٩,٣٢٤	٠,٩٩٨	١,٢٧١	٠,٢٩١	٢,٢٩١	١	١١,٨٣١	٠,٨٨٦	١,٤٣٤	٠,٨٣٨	٢,٨٥٤	١
٩,٤٦٣٣	٠,٦٥٢	١,٥٤٦	٠,٥٤٦	٣,٤٣٦	٢	١٠,٣٧٦	٠,٩٨٦	١,٥٩٣	٠,٣٢١	٣,٤٣٥	٢
٦,٤٧٣٧	٠,٠٩٦	١,٥٤٤	٠,٧٥٤	٣,٧٨٦	٣	٩,٦٣٢	٠,٥٤٣	١,٧٤٣	٠,٣٥٣	٣,٤٣٢	٣
٨,٤٣٢	٠,٥٤١	١,٧٣٣	٠,٧٥٧	٢,٨٤٤	٤	١١,٨٧٣	٠,٠٩٧	١,٤٨٢	٠,٢١٤	٢,٩٨٥	٤
٩,٣٦١١	٠,٩٨٥	١,٧٥٤	٠,٤٢١	٥,٨٤٣	٥	١٠,٣٢١	٠,٥٤٣	١,٠٦٨	٠,٤٩٣	٥,٩٨٢	٥
١١,٤٣٥	٠,٥٤٣	٢,٢٢٢	٠,٥١١	٣,٦٢٢	٦	٨,٨٣٧٢	٠,٠٥٤	٢,٨٣٣	٠,٢١٣	٣,٢٦١	٦
١٢,٦٥٣	٠,٩٨٦	١,٧٨٩	٠,٦٨٨	٢,٩٤٣	٧	٨,٦٣٢٢	٠,٦٥٣	١,٤٨٣	٠,٤٦٤	٢,٤٣٢	٧
١٤,٦٥٣	٠,٣٢١	١,٤٢١	٠,٩٨٤	٣,٦٤٩	٨	٧,٤٧٢٢	٠,٠٩٦	١,٤٩٣	٠,٣٠٢	٣,٤٦٢	٨
١٠,٤٦٢	٠,٩٩٧	١,٦٨٨	٠,٥٧٣	٢,٤٣٢	٩	٩,٤٧٢١	٠,٠٩٦	١,٠٦٩	٠,٣٩٢	٢,٤٢٨	٩
١١,٤٦٢	٠,٣٢١	١,٤١٦	٠,٠٦٨	٢,٠٩٤	١٠	١١,٤٧٢	٠,٥٤٣	١,٥٨٧	٠,٣٠١	٢,٦٤٣	١٠
٩,٥٤٣	٠,٩٨٧	١,٧٤٥	٠,٥٤٣	٢,٥٤٢	١١	١٢,٤٧٢	٠,٥٣٢	١,٠٢٢	٠,٤٣٠	٢,٤٦١	١١

٥,٤٧٢٧	٠,٣٢١	١,٤٢٤	٠,٥٨٣	٣,٤٦٢	١٢	١٣,٤٧٢	٠,٥٤٣	١,٥٧٣	٠,٤٩٢	٣,٥٦٤	١٢
						١٢,٦٤٢	٠,٧٦٥	١,٤٨٣	٠,٣٩٢	٣,٣٢٢	١٣

٢-٥-٢ ثبات الاستمارة :

قام الباحث باستعمال معادلة (ألفا كرونباخ) للمقياسين لحساب ثبات الاختبار على الإجابات، وعند استخراج معامل الثبات كانت قيمتها يمكن الوثوق بها لتقدير ثبات الاختبار والجدول (٤) يبين معامل الثبات للمقياسين.

جدول (٤) يبين معامل ألفا كرونباخ لمقياس القيادة الخادمة والرضا الوظيفي

معلم ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	مقياس القيادة الخادمة	
٠,٨٧٤	١٣		١
معلم ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	مقياس الارتباط الوظيفي	
٠,٧٢١	١٢		٢

٣-٥-٣ التجربة الاستطلاعية :

من أجل التعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث عند تطبيق المقياس من أجل تجاوزها قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية تبلغ (٣٠) عضو هيئة تدريسية وبنسبة مئوية تبلغ (٨%) تم اخذهم بالطريقة العشوائية من أجل الاستفادة منها لمعرفة الوقت المخصص للإجابة على الاستبانة من قبل عينة البحث .

٦-٢ التطبيق النهائي للمقياسين :

تم تطبيق المقياسان على عينة التطبيق البالغ عددها (١٥٨) عضو هيئة تدريسية وبنسبة مئوية بلغت (٤٤,٧٥%) حيث تم التوزيع في يوم الثلاثاء ١٣-٥-٢٠٢٣ في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي (بغداد - المستنصرية) وفق مفتاح التصحيح ليكرت الثلاثي (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة) وحسب سلم التصحيح (٣,٢,١). تم تقسيم مستويات الاجابة للفقرة الواحدة بحسب الفئات كما في جدول (٥)

جدول(٥) تقسيم المستويات الاجابة للفقرة

ت	الفئات	النسبة المئوية	المستوى
١	٥ - ٣,٥	٨٠ فأكثر	عال

متوسط	٦٩-٦٠	٣,٤ - ٢,٦	٢
منطس	٥٩-٥٠	١- ٢,٥	٣

٢-٧ المعالجات الاحصائية: استخدم الباحث الحقيقية الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات.

٣- عرض ومناقشة النتائج وتحليلها :

من اجل تحقيق هدف البحث التعرف على القيادة الخادمة للقيادات الاكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في ذلك كما هو واضح في الجدول (٦).

جدول (٦)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس القيادة الخادمة

ترتيب	تسلسل	العبارات	س-	ع-
١	٣	يعطي عميد الكلية كميته كبيرة من المعلومات لأعضاء هيئة التدريس من اجل تأدية العمل بالشكل الصحيح .	٣,٢٣٤	٠,٥٤٣
٢	١	يقوم عميد الكلية بالتشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس من اجل تفجير الطاقات والمعارف داخلهم	٣,٥٦٣	٠,٣٢٥
٣	١٣	يعمل عميد الكلية والقيادات الاكاديمية على التطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر	٢,٠٠٨	١,٠١٢
٤	١٢	يفوض عميد الكلية اعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام على تنفيذ القرارات بدون الرجوع له	٢,١٠٣	١,٠٠٥
٥	٧	يعطي عميد الكلية الثقة بالنفس للأعضاء هيئة التدريس من خلال اعطاهم الفرصة لحل مشكلاتهم بكل يسر ودون تدخل منه .	٢,٧٦٢	٠,٨٢١
٦	٩	يكون عميد الكلية مراقب من بعيد لكل عمل يقوم به التدريسيين من اجل اعطائهم الفرصة في اتخاذ القرارات الجيدة	٢,٤٣٢	٠,٩٤٢
٧	٢	يعمل عميد الكلية على اعطاء التحفيز والحوافز الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس	٣,٣٢١	٠,٤٦٥
٨	٤	يتمتع عميد الكلية بالعمل الوظيفي المقدم من قبل اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٣,١٣٣	٠,٦٧٩
٩	١٠	يساعد عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٢,٣١٢	٠,٩٧٦
١٠	٨	يتحمل المسؤولية الكاملة العميد عند وقوع اي اخطاء في التنفيذ في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٢,٦٥٤	٠,٨٧٦
١١	٦	يعمل عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدة عضو هيئة التدريس من خلال التشجيع المستمر لهم	٢,٩٧٦	٠,٧٣٢
١٢	١١	يظهر عميد الكلية مشاعرة الحقيقية عندما يكون سعيد عن عمل اعضاء هيئة التدريس	٢,١٢١	٠,٩٩٨

٠,٦٩٨	٣,١١١	يركز عميد الكلية على أهيمة نجاح الكلية من خلال منتسبها بالعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٥	١٣
٠,٧٦٥	٢,٨٩٧	المجموع		

من خلال جدول (٦) اعلاه ومن خلال عرض الوسط الحسابي الكلي لمقياس القيادة الخادمة يتضح ان الوسط الحسابي قد بلغ للعبارات ككل (٢,٨٩٧) وان الانحراف المعياري قد بلغ (٠,٧٦٥) وبدرجة متوسطة هذا يدل على ان اصحاب القرارات الاكاديمية يعطون كميته كبيرة من المعلومات لأعضاء هيئة التدريس من اجل تأدية العمل بالشكل الصحيح . من اجل التشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس من اجل تفجير الطاقات والمعارف داخلهم والعمل على التطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر ومن خلال يفوض عميد الكلية اعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام على تنفيذ القرارات بدون الرجوع له من اجل زرع الثقة بالنفس للأعضاء هيئة التدريس من خلال اعطاهم الفرصة لحل مشكلاتهم بكل يسر ودون تدخل منه

جدول (٧) يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الارتباط الوظيفي

ترتيب	تسلسل	العبارات	س-	ع-
١	٢	نودي عملنا بكل اخلاص وتفاني بالعمل من دون اي قيد او شرط	٣,٩٥٤	٠,٢٦٥
٢	٤	نمتلك القوة والنشاط في العمل الموكل لدينا وخاصة عندما يكون العمل اداري	٣,٧٦٤	٠,٤٢١
٣	١٠	نقوم بتأدية الواجبات الدراسية مع الطلبة بالشكل الصحيح ووفق المنهاج المقرر من قبل الكلية	٢,٧٢١	٠,٩٦٥
٤	٧	نمتلك مرونة في التدريس مع الطلبة بالشكل الصحيح والبعيد عن التشدد في العمل مع الطلبة	٣,١٠٩	٠,٧٢١
٥	١٢	نمتلك حافز للتنافس مع الاساتذة على نيل افضل النتائج العلمية بالكلية	٢,٢٣٤	١,٠٠٨
٦	٩	نعمل للحصول على الكفاءات والحوافز المالية والمعنوية من قبل العمادة بعد تطبيق العمل بالشكل الصحيح	٢,٩٣٢	٠,٩٢١
٧	١١	اشعر بوجود كعضو هيئة تدريس في الكلية عندما اجد الاحترام من قبل القيادات الأكاديمية	٢,٤٢٨	٠,٩٩٨
٨	٥	اودي عملي بكل جد ونشاط وبعيد كل البعد التذمر من العمل الوظيفي	٣,٦٥٣	٠,٦٥٤
٩	٣	نمتلك رغبة للتنافس مع بعضنا البعض في تأدية المهام الوظيفي من خلال تأدية الدروس بأفضل طريقة	٣,٩٢١	٠,٣٦١
١٠	١	اشترك في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدي	٣,٩٨٧	٠,٢٣١

		بأفضل صورة		
٠,٦٨٧	٣,٢١٣	اشارك في تأليف الكتب العلمية والمقررة من قبل المنهج الدراسي والتي تساعد على تحسين مستوى العملية التعليمية .	٦	١١
٠,٨٢١	٣,٠٠١	هناك تحديات ايجابية في العمل الوظيفي مما يساعد على تحسين العملية التعليمية بالشكل الصحيح .	٨	١٢
٠,٥٤٦٧	٢,٩٦١	المجموع		

من خلال جدول (٧) اعلاه ومن خلال عرض الوسط الحسابي الكلي لمقياس الارتباط الوظيفي يتضح ان الوسط الحسابي قد بلغ للعبارات ككل (٢,٩٦١) وان الانحراف المعياري قد بلغ (٠,٥٤٦٧) وبدرجة متوسطة هذا يدل على ان الحصول على المكافآت والحوافز المالية والمعنوية من قبل العمادة بعد من خلال تطبيق العمل بالشكل الصحيح مما يشعر بوجود كعضو هيئة تدريس في الكلية عندا اجد الاحترام من قبل القيادات الأكاديمية ومن خلال ما اوديه من عملي بكل جد ونشاط وبعيد كل البعد التذمر من العمل الوظيفي نمتلك رغبة للتنافس مع بعضنا البعض في تأدية المهام الوظيفي من خلال تأدية الدروس بأفضل طريقة اشارك في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدي بأفضل صورة وشارك في تأليف الكتب العلمية والمقررة من قبل المنهج الدراسي والتي تساعد على تحسين مستوى العملية التعليمية

٣-٢ العلاقة بين مقياس القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي :

لتحقيق هذا الهدف فقد تم حساب الارتباطات بين متغيرات البحث، تم استعمال معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة وكما مبين بالجدول (٨).

جدول (٨) يبين معمل الارتباط بين مقياسي القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي.

ت	المقياس	متوسط حسابي	انحراف معياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	القيادة الخادمة	٢,٨٩٧	٠,٧٦٥	٠,٦٨٦	معني
٢	الارتباط الوظيفي	٢,٩٦١	٠,٥٤٧		

يبين الجدول (٨) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين القيادة الخادمة مع الارتباط الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٦٨٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠). ومن هنا يتضح لنا ان أغلبية آراء واستجابات العينة تؤكد ان القيادة الخادمة هو الاسلوب الانجح والامثل في ادارة الكليات وخاصة في التربية البدنية وعلوم

الرياضة حيث يرى الجميع انه الاسلوب الجيد والفعال في التعامل مع الاخرين من خلال العمل على توطيد العلاقة بين القيادة والارتباط الوظيفي لعضو هيئة التدريس حيث ان هذا يتناسب طرديا مع بعضهم البعض من خلال كلما ما ارتفعت القيادة الخادمة المقدمة من قبل عمداء الكليات كلما زاد الارتباط الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس وبالتالي يؤدي الى تحسين مستوى الانتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس .

٤- الاستنتاجات والتوصيات :

٤-١ الاستنتاجات :

١. يمتلك عمداء الكليات التشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس من اجل تفجير الطاقات والمعارف داخلهم من اجل العمل على تحسين مستوى الانتاجية العلمية لديهم .
٢. يقوم عميد الكلية باعطاء التحفيز والحوافز الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس وذلك من اجل خلق المنافسة فيما بينهم .
٣. كمية المعلومات التي يعطيها عميد الكلية كبيرة من المعلومات لأعضاء هيئة التدريس من اجل تأدية العمل بالشكل الصحيح
٤. يشجع العميد التدريسيين على اشراكهم في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدي بأفضل صورة
٥. اعضاء هيئة التدريس يؤدون عملهم بكل اخلاص وتفاني بالعمل من دون اي قيد او شرط
٦. يمتلك اعضاء هيئة التدريس الرغبة في التنافس مع بعضهم البعض في تأدية المهام الوظيفي .

٤-٢ التوصيات :

١. ضرورة اهتمام القيادات الاكاديمية بالتطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر من خلال اقامة الدورات .
٢. ضرورة اعطاء صلاحيات اكبر لعضو هيئة التدريس بتنفيذ القرارات بدون الرجوع له .

٣. العمل على تطوير القابليات الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة من خلال اشراكهم في القرارات الادارية .
٤. ضرورة تحسين مستوى الحوافز لدى التدريسيين لتحقيق افضل النتائج العلمية .

المصادر :

١. ماجد محمد لخيظ: أساسيات القياس والتقويم في التربية, عمان, دار الراية للنشر والتوزيع, ٢٠٠٩.
٢. محمد احمد غالي: القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة , الجامعة الاسلامية , كلية التجارة , رسالة ماجستير منشورة , ٢٠١٥.
٣. شهاب احمد هنن واخرون : لضغوط النفسية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في مدينة الموصل, مؤتمر ١٨ لكليات التربية هسام التربية الرياضية, العراق , ٢٠١٧.
٤. شفيق : شاطر أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية , رسالة ماجستير , كلية العلوم الاقتصادية , الجزائر. ٢٠١٠.
٥. محمد, سالي علي : العلاقة بين ابعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي, رسالة ماجستير , جامعة عين شمس , القاهرة. ٢٠٠٠.
٦. صلاح وهاب شاكر : المبادئ الإدارية لطلاب التربية الرياضية , دار الايك للطباعة والنشر , بغداد, ٢٠١٣.

(١) أسماء الخبراء الذين عرض عليهم مقياس البحث

ت	الاسم	اللقب	التخصص	مكان العمل
١	وليد خالد همام محمد	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢	عبد الحليم جبر نزال	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة البصرة-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

٣	وعد عبد الرحيم فرحان	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة الانبار-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٤	عدي غانم الكواز	أ. د.	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥	نصير قاسم خلف	أ. د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٦	عماد عزيز نشمي	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٧	شاهين رمزي رفيق	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة