

DOI: <https://doi.org/10.54702/msj.2022.21.1.0050>

واقع التحفيز الإداري لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

خمائل عبد الحسين جواد¹ ، أ.م.د. زينب علي عبد الأمير²
^{1,2} كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات / جامعة بغداد

البريد الإلكتروني: khamaalabdalhussein@gmail.com¹، zaieneb@copew.uobaghdad.edu.iq²

Received: 21/02/2022, Accepted: 30/03/2022



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

هدف البحث إلى التعرف على واقع التحفيز الإداري لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وبلغت عينة البحث (157) عضو هيئة تدريسية، تم تقسيمها على عينة استطلاعية وعينة تطبيق، وبلغ عدد العينة الاستطلاعية (7) عضو هيئة تدريسية، تم أخذهم بطريقة عشوائية، في حين بلغ باقي عدد العينة (150) عضو هيئة تدريسية اعتبروا عينة التطبيق للمقياس، كما قامت الباحثتان باعتماد استبانة للمقياس وهي مطبقة على البيئة العراقية، تكونت الاستبانة من (16) عبارة، وهي عبارات مترابطة مع التحفيز القيادي الإداري في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، ولم تقم الباحثتان بأي تغيير للعبارات، كونها تتلاءم والمقياس المعتمد، وبهذا قد تضمن المقياس على ثلاث مجالات هي الأساليب الإدارية والمكافآت والحوافز المادية والاتصال الفعال والحوافز المعنوية.

أهم ما جاء في الخاتمة أن عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية يقومون بإعطاء توجيهات لأعضاء هيئاتهم التدريسية وحثهم على العمل بشكل جيد وبعيد عن التلكؤ، وأنهم يمارسون الأساليب الإدارية المعتمدة على العقاب والتخويف عند إعطاء التبليغات الرسمية، كما يعملون على تكريم أعضاء الهيئة التدريسية من أصحاب النتائج العلمية المتميزة، وكانت أبرز التوصيات ضرورة أن يعمل عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية على تنمية مهاراتهم القيادية والإدارية بشكل مهني وفعال ليكون لها تأثير حيوي وبما يزيد من دافعية وتحفيز أعضاء الهيئة التدريسية من خلال محاكاة عقلهم الباطن، فضلاً عن استعمال وسائل الاتصال الفعال في التعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية، للوصول إلى نتيجة مرضية كافة الأطراف، وبما يحقق أهداف الكلية المرجوة في تحقيق الارتقاء والتميز على كافة الأصعدة المهنية.

الكلمات المفتاحية: التحفيز، القيادات الأكاديمية، أعضاء الهيئة التدريسية

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

تعد الحوافز من المؤثرات الأساس والتي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد وعلى درجة عطائهم وانتاجهم والذي يؤدي بالتالي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وعليه فكلما كانت القيادات الإدارية تمتلك القدرة على توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد فضلاً عن وضع نظام فعال للحوافز، فإن ذلك بدوره سيوجه إلى إثارة الدوافع التي بدورها تدفع أعضاء هيئة التدريس للإنتاج العلمي، إذ أن رفع الروح المعنوية يؤدي إلى زيادة معدلات أداء عضو هيئة التدريس. "ويعد التميز نظاماً متكاملاً يعتمد على التقنيات والمناهج الإدارية الحديثة للهدف من رفع مستويات الأداء والانجاز إلى أعلى المستويات لتتفوق بها المؤسسة على المؤسسات الأخرى وترتقي إلى المستوى العالمي، وكل ذلك يتحقق إذا ما احسن استقطاب واختيار الكفاءات وتطويرها." (2:1)

لتعدد استخدام أساليب الإدارة في المؤسسات العامة ومنها مؤسسات التعليم العالي فإن الاعتماد على أسلوب إداري ناجح يعتمد على مجموعة من الأسس العلمية والإدارية ولكون أسلوب الإدارة الذي يعتمد على مبدأ التحفيز من خلال المكافأة واستخدام أساليب متنوعة لزيادة قابلية العاملين في تلك المؤسسات التعليمية، ولكون أن الاعتماد على هذا الأسلوب يؤدي إلى تغييرات كثيرة بما ينسجم مع تواتر مجريات العمل، لذا نحتاج إلى وجود أشخاص ذوي كفاءة عالية في التعامل مع الموارد البشرية، وهم أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ومعرفة طبيعة القيادات الأكاديمية في التعامل والتحفيز لعضو هيئة التدريس بما يساعد في تحقيق أهداف الكليات المرجوة، وترى (هبة عبد الجليل) "

1-3-2 المجال الزمني: المدة 2021/10/6 ولغاية 2021/12/9.

1-3-3 المجال المكاني: كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعتي بغداد والمستنصرية.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث

لحل طبيعة المشكلة الحالية استخدمت الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لكون هذا الأسلوب يلائم طبيعة حل المشكلة. (131:3).

2-2 مجتمع البحث وعينته:

حددت الباحثان مجتمع بحثهما بجميع أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعتي بغداد والمستنصرية، والبالغ عددهم (314) عضو هيئة تدريسية من المستمرين في الدوام الرسمي، إذ تم أخذ مجتمع البحث بنسبة 50%، وبلغت عينة البحث (157) عضو هيئة تدريسية، تم تقسيم عينة البحث على عينة استطلاعية وعينة تطبيق، وبلغ عدد العينة الاستطلاعية (7) عضو هيئة تدريسية، تم أخذهم بطريقة عشوائية، في حين بلغ باقي عدد العينة (150) عضو هيئة تدريسية اعتبروا عينة التطبيق للمقياس، كما موضح في جدول (1).

جدول (1)

توزيع عينات البحث

الكليات	مجتمع البحث	عينة البحث	عينة المجتمع المستبعدة	العينة الاستطلاعية	عينة التطبيق
بغداد - الجادرية	176	88	88	7	81
بغداد - الوزيرية	60	30	30	0	30
المستنصرية	78	39	39	0	39
المجموع	314	157	157	7	150
النسبة المئوية	100%	50%	20%	4,45%	95.55%
				100%	

❖ شبكة الانترنت العالمية.

3-2 الأدوات ووسائل جمع البيانات في البحث:

❖ استمارة استطلاع آراء الخبراء.

❖ المقابلات الشخصية.

❖ الحاسوب.

❖ استبانة المقياس.

❖ المصادر العربية.

4-2 أداة البحث وخطوات إعدادها:

قامت الباحثان باعتماد استبانة (87:7)، وهي مطبقة على البيئة العراقية، تكونت الاستبانة من (16) عبارة، وهي عبارات مترابطة مع التحفيز القيادي الإداري في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، ولم تقم الباحثان بأي تغيير للعبارات، كونها تتلاءم والمقياس المعتمد، وتضمن المقياس ثلاث مجالات تم تقسيمها كما موضح في الجدول (2).

جدول (2)

المجالات والعبارات لمقياس التحفيز الإداري للعمداء

ت	المجال	عدد العبارات
1	الأساليب الإدارية	6

2	المكافآت والحوافز المادية	5
3	الاتصال الفعال والحوافز المعنوية	5
	المجموع	16

البحث الحالي ومدى مناسبة العبارات لأهداف البحث، ومدى وضوح صياغة العبارات ومناسبتها للعينة المندرجة تحتها.

5-2 الشروط العلمية للمقياس:

1. صدق الاستبانة

من أجل الحصول على الصدق، قامت الباحثتان بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال تخصص الإدارة الرياضية، وبلغ عددهم (11) (*) وذلك لمعرفة مدى ارتباط الأداة بطبيعة

2. ثبات الاستبانة

تم حساب الثبات باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ)، تبين من خلال البرنامج الإحصائي أن معاملات الثبات للاستبانة بلغت قيمتها ككل (0.91)، كما موضح في الجدول (3).

جدول (3)

قيم معامل الثبات لمقياس التحفيز الإداري للعمداء

ت	الكفايات	الفكر ونباه
1	الأساليب الإدارية	0,89
2	المكافآت والحوافز المادية	0,00
3	الاتصال الفعال والحوافز المعنوية	0,92
	المجموع	91%

- بدائل الاجابة :

بدائل الاجابة		
كبيرة	متوسطة	احيانا

الهيئة التدريسية، وتم استرجاع جميع الاستبانات الخاصة بالمقياس، وكانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي.

6-2 التجربة الاستطلاعية:

قامت الباحثتان بإجراء تجربة استطلاعية على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد (الجاذبية)، والبالغ عددهم (7) عضو هيئة تدريسية، وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية، هو معرفة سهولة وصعوبة الفقرات، ومعرفة الوقت اللازم للإجابة، ومدى وضوح وغموض العبارات.

8-2 المعالجات الإحصائية:

قامت الباحثتان باستعمال الحقيبة الإحصائية spss لاستحصاء النتائج.

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

تم التعرف على مجالات التحفيز الإداري لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وفقا للمجالات الخاصة بالمقياس، وكان ترتيب العبارات ضمن المجال الأول (الأساليب الإدارية) كما موضح في جدول (4).

7-2 التطبيق النهائي للمقياس:

بعد إيجاد الأسس العلمية للمقياس شرعت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة التطبيق والبالغ عددها (150) عضو هيئة تدريسية، وذلك في يوم الثلاثاء الموافق 2022/1/10 وقد تم التوزيع الكترونيا وحسب روابط خاصة بين الباحثتان وأعضاء

جدول (4)

ترتيب العبارات الخاصة بالمجال الاول (الأساليب الإدارية)

ت	الأساليب الإدارية	الوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
1	يعمل عميد الكلية على إثارة الخوف لدي بين الحين والآخر	20,3	5,07	2
2	يقوم بتحذيري باستمرار عند وقوع أزمات داخل الكلية بالعقوبات	19,9	4,32	3
3	يقوم بإعطائي تحذيرات وتوجيهات للعمل بشكل جيد وبعيد عن التلكؤ	19,1	3,95	5
4	دائما ما يمارس عميد الكلية أسلوب التخويف عند إعطاء التبليغات الرسمية	19,4	4,05	4
5	دائما ما يلوح العميد بإصدار عقوبات إدارية في حال هنالك تقصير بالعمل الوظيفي	21,5	5,43	1

6	3,88	18,1	يقوم عميد الكلية دائما بتكريم المتميزين من أعضاء الهيئة التدريسية ومعاينة المقصرين منهم	6
	4,45	19,64	المجموع	

ما يلوح العميد بإصدار عقوبات إدارية في حال كان هنالك تقصير في العمل الوظيفي، بينما العبارة الأخيرة حصلت على وسط أقل وذلك لأن العمداء يعتمدون أسلوباً لا يميل دائماً إلى تكريم المتميزين من أعضاء الهيئة التدريسية ويكون التركيز على أسلوب التحذير والتوبيخ في معاينة المقصرين أكثر اعتماداً، أي غالباً ما يكون هناك عدم موازنة بين أساليب الثواب والعقاب المعتمدة من قبلهم، (إذ أن سوء استخدام الحوافز من قبل بعض العمداء، فقد يستخدمها بعضهم للتخويف أو إخفاء معايير الحوافز على مروضيهم، مما يؤدي إلى إصابة العاملين بالتوتر، وسوء الظن والعداية وبالتالي ستكون نتيجته الإهمال، وعدم تحقيق النتائج المطلوبة). (8: 45)

من خلال جدول (4) نلاحظ أن هنالك تفاوت في قيم الأوساط المرجحة والأوزان النسبية لمجال (الأساليب الإدارية)، إذ حصلت العبارة (5) ذي الترتيب الأول والتي تنص على (دائماً ما يلوح العميد بإصدار عقوبات إدارية في حال هنالك تقصير بالعمل الوظيفي) على وسط مرجح بلغ (21.5)، وبوزن نسبي بلغ (5,43)، وجاءت العبارة (6) في الترتيب الأخير والتي تنص على (يقوم عميد الكلية بتكريم المتميزين من أعضاء الهيئة التدريسية ومعاينة المقصرين منهم) بوسط حسابي بلغ (18,1)، وبوزن نسبي بلغ (3,88)، وهذا يؤكد على أن عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة يعتمدون مبدأً التخويف الذي يساعد على الحث والتحفيز لعضو هيئة التدريس إذ دائماً

جدول (5)

ترتيب العبارات الخاصة بالمجال الثاني (المكافآت والحوافز المادية)

ت	المكافآت والحوافز المادية	الوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
1	يعمل العميد على أن تكون الحوافز مناسبة وموازنة للعمل الوظيفي المقدم	20,2	5,11	2
2	يقوم عميد الكلية بتكريم أعضاء الهيئة التدريسية من أصحاب النتائج العلمية المتميزة	18,5	4,92	3
3	يشجع عميد الكلية أعضاء الهيئة التدريسية على المشاركة في المؤتمرات الخارجية والتي تمثل الكلية بشكل متميز	18,1	3,32	4
4	يشجع عميد الكلية أعضاء الهيئة التدريسية على نشر البحوث العلمية في مستوعبات scoops	18,0	3,15	5
5	يكافئ العميد أعضاء الهيئة التدريسية بمبالغ مادية كحوافز عن تأليف الكتب العلمية	20,9	5,13	1
	المجموع	96,18	4,326	

الأساتذة على نشر البحوث العلمية في مستوعبات (scoops)، على وسط حسابي بلغت قيمته (18,0)، وبوزن نسبي بلغ (3,15)، وهذا يؤكد على أن عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية يمتلكون مهارات قيادية إدارية تساعد في التحفيز واستخدام أفضل الوسائل التشجيعية التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية العلمية لدى عضو هيئة التدريس. (4: 53)

نلاحظ من خلال جدول (5) أن هنالك تفاوت في قيم الأوساط المرجحة والأوزان النسبية لمجال (المكافآت والحوافز المادية)، إذ حصلت العبارة (5) ذي الترتيب الأول، والتي تنص (يكافئ العميد أعضاء الهيئات التدريسية بمبالغ مادية كحوافز عن تأليف الكتب العلمية) على وسط مرجح بلغت قيمته (20,9)، وبوزن نسبي بلغ (4,326)، وجاءت في الترتيب الأخير العبارة (4)، والتي تنص (يشجع عميد الكلية

جدول (6)

ترتيب العبارات الخاصة بالمجال الثالث (الاتصال الفعال والحوافز المعنوية)

ت	الاتصال الفعال والحوافز المعنوية	الوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
1	يعمل عميد الكلية على التأثير المباشر بأعضاء الهيئة التدريسية من خلال عقلهم الباطن	21,18	5,05	2
2	يعمل عميد الكلية على مخاطبة عقل الموظفين وفهم متطلباتهم بشكل صحيح	19,92	4,10	4
3	يستخدم وسائل الاتصال الفعال في التعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية	20,10	4,21	3
4	يمتلك عميد الكلية المهارة الكبيرة في فهم لغة الجسد وطريقة التعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية	21,90	5,92	1
	المجموع	20,45	4,65	

References:

1-Mohamed Abdul-Jabbar Al-Mawla, Ahmed Raad Ibrahim Al-Saqi; Building a measure of institutional excellence for Iraqi sports clubs (Modern Sport Journal, University of Baghdad, College of Physical Education and Sports Science for Women , Volume 20, Number 1, for the year 2021.
<https://doi.org/10.54702/msj.2021.20.1.0075>

2-Hiba Abdul-Jalil Daoud, Maysa Nadim Ahmed: Evaluating the administrative performance of the members of the councils of the faculties of physical education and sports sciences in the universities of the Middle Euphrates from the point of view of the faculty members volume 20/ number 4/2021 (Modern Sport Journal, University of Baghdad, College of Physical Education and Sports Science for Women
<https://doi.org/10.54702/msj.2021.20.4.0069>

3-Ibrahim, Magdy Aziz: future visions in modernizing the education system, Anglo-Egyptian Library, Cairo, 2001.

4-Ibtihaj Ismail and Zeina Abbas: Ministry of Planning, the first scientific conference, Sustainable Development Goals 2030, a roadmap in a sustainable development framework, 2016.

5-Khamayel Abdul-Hussein Jawad: Management with motivation for academic leaders and its relationship to the performance quality of teaching staff members for Colleges of Physical Education and Sports Science in Baghdad, Master's thesis, University of Baghdad, 2022.

6-Ayoub Anwar Hamad Samakah B: Environment and Sustainable Development, Analysis of the relationship between environment and sustainable development, with special reference to Erbil Governorate, Tafsir for publication and distribution, 2006 AD.

نلاحظ من خلال جدول (6) أن هنالك تفاوت في قيم الأوساط المرجحة والأوزان النسبية لمجال (الاتصال الفعال والحوافز المعنوية)، إذ جاءت العبارة (4) في الترتيب الأول والتي تنص على (يمتلك عميد الكلية المهارة الكبيرة في فهم لغة الجسد وطريقة التعامل مع أعضاء الهيئات التدريسية) بوسط مرجح بلغت قيمته (21.90)، ووزن نسبي بلغت قيمته (5.92)، وجاءت في الترتيب الأخير العبارة (2)، والتي تنص (يعمل عميد الكلية على مخاطبة عقل الموظفين وفهم متطلباتهم بشكل صحيح) بوسط حسابي بلغت قيمته (19.19)، ووزن نسبي بلغت قيمته (4.00)، وهذا يؤكد على أن عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة يمتلكون المهارات الكافية في فهم لغة الجسد وطريقة التعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية واستشارة أعضاء الهيئة التدريسية، والذي يؤثر على تحقيق الأهداف المرجوة. (61:7)

في حين أننا نجد أن بعض العمداء لا يمتلكون المهارات الكافية في فهم مدارك الموظفين ومحاكاة عقلهم الباطن وبما يتلاءم ومتطلباتهم المهنية والاجتماعية، وهذا يعتمد أيضا على الأنماط القيادية الخاصة بكل قائد. (6:118)

4- الخاتمة

توصلت الباحثتان إلى أن عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية يقومون بإعطاء توجيهات أعضاء هيئاتهم التدريسية للبحث على العمل بشكل جيد وبعيد عن التلكؤ، وأنهم يمارسون الأساليب الإدارية المعتمدة على العقاب والتخويف عند إعطاء التبليغات الرسمية، كما يعملون على تكريم أعضاء الهيئة التدريسية من أصحاب النتائج العلمية المتميزة، إلا أن البعض منهم لا يولون الأهمية الكبيرة في بحث أعضاء هيئاتهم التدريسية على نشر البحوث ضمن المستوعبات العالمية، وعلى صعيد آخر وجدنا أنهم يمتلكون المهارات الكافية لفهم لغة الجسد وطريقة التعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية واستشارتهم بشكل يحفزهم على التميز وبما يؤثر بشكل إيجابي في تحقيق الأهداف المرجوة، وأوصت الباحثتان بضرورة أن يعمل عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية على تنمية مهاراتهم القيادية والإدارية بشكل مهني وفعال ليكون لها تأثير حيوي، وبما يزيد من دافعية وتحفيز أعضاء الهيئة التدريسية من خلال محاكاة عقلهم الباطن ومحاولة إدراك وتحليل ما يجول في دواخلهم وفهم متطلباتهم بشكل صحيح ومفهوم وسد جميع احتياجاتهم، فضلا عن استعمال وسائل الاتصال الفعال في التعامل معهم للوصول إلى نتيجة مرضية كافة الأطراف، وبما يحقق أهداف الكلية المرجوة في تحقيق الارتقاء والتميز على كافة الأصعدة المهنية.

Introduction to Scientific Research materials in Education and Human Sciences, 2nd Edition, Kuwait, Al-Falah Library for Publishing and Distribution, 1999.

7-Muhammad Owais: Scientific Research in Social Work (Study and Diagnosis in Practice Research), 3rd Edition, Cairo, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 2003.

8-Abdullah Abdul-Rahman Al-Kindi and Muhammad Ahmad Abdul-Dayem: An

ملحق (1)
عدد الخبراء الذين تم عرض عليهم المقياس

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	وليد خالد همام	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	بان عبد الرحمن	أ.د.	الاختبار والقياس	الجامعة المستنصرية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	خالد أسود لايخ	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	صلاح وهاب شاكر	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية - كلية التربية الاساسية
6	محمد علي جلال	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية - كلية التربية الاساسية
7	ثامر حماد رجه	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	ياسين علي خلف	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة الانبار - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
9	حيدر حسن لفتة	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية - كلية التربية الاساسية
10	حسين خميس محمد	م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	عمر نوري عباس	م.د.	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية - كلية التربية الاساسية

The point of view of the faculty members for the reality of administrative motivation for the faculties of physical education and sports sciences deans of Baghdad and Al-Mustansiriya Universities

Khamail Abdul-hussein Dr. Zainab Ali Abdul-ameer

Abstract

The aim of the research is to identify the reality of administrative motivation for the deans of the faculties of physical education and sports sciences at the universities of Baghdad and Al-Mustansiriya from the point of view of the faculty members. The number of the exploratory sample was (7) faculty members, they were taken in a random way, while the rest of the sample number was (150) faculty members who considered the application sample for the scale, and the two researchers also adopted a questionnaire for the scale and it is applied to the Iraqi environment. phrase, which are phrases that are interrelated with the administrative leadership motivation in the faculties of physical education and sports sciences. The researchers did not make any change to the phrases, as they fit the approved scale. Thus, the scale included three areas: administrative methods, rewards, material incentives, effective communication, and moral incentives.

The most important thing in the conclusion is that the deans of the faculties of physical education and sports sciences at the universities of Baghdad and Al-Mustansiriya give directions to the members of their teaching staff and urge them to work well and away from procrastination, and that they practice administrative methods based on punishment and intimidation when giving official notifications, and they work to honor the members of the body. The teaching staff is one of the owners of distinguished scientific products, and the most prominent recommendations were the necessity for the deans of the faculties of physical education and sports sciences at the Universities of Baghdad and Al-Mustansiriya to develop their leadership and administrative skills in a professional and effective manner to have a vital impact and to increase the motivation and motivation of faculty members by simulating their subconscious mind, as well as On the use of effective means of communication in dealing with faculty members, to reach a result that satisfies all parties, and to achieve the desired goals of the college in achieving advancement and excellence at all professional levels

Keywords

motivation, academic leaders, faculty members