



واقع القيادة الرؤيوية لأصحاب القرار لأكاديمية كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر أعضائها التدريسيين في بغداد

م.د افراح عبدالخالق يحيي النعيمي

مستخلص البحث باللغة العربية

هدف البحث الحالي الى معرفة واقع القيادة الرؤيوية لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة (اصحاب القرار الاكاديمي) من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية وكانت مجالات الدراسة هم اعضاء الهيئات التدريسية العاملين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات بغداد . للمدة من 2022/3/8 - 2022/5/15 . في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي (بغداد - المستنصرية) حددت الباحثة المجتمع الذي سوف يطبق عليه مقياس (القيادة الرؤيوية) من جميع اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة العاملين في جامعتي (بغداد والمستنصرية) بمجتمع بلغ (314) من اعضاء الهيئات التدريسية حيث قامت الباحثة بأخذ مجتمع البحث بالطريقة العمدية ونسبة (50%) حيث بلغ عددهم (150) عضو هيئة تدريسية . وكانت اهم الاستنتاجات تتمثل في القيادات الاكاديمية (اصحاب القرار) نسبة متفاوتة من القيادة الرؤيوية في التعامل مع اعضاء الهيئة التدريسية . وهناك تأثير للقيادة الرؤيوية لأصحاب القرار الاكاديمي على اعضاء الهيئة التدريسية بشكل متفاوت . ولا يمتلك عمداء كليات التربية البدنية أي فكرة عن توصيل الرؤية المشتركة المستقبلية الى اعضاء هيئة التدريس بشكل فعال وبسيط . ومن ابرز التوصيات دعم مهارات التواصل بشكل صحيح بين القيادات الاكاديمية واطراف الهيئة التدريسية . وضرورة اقامة دورات وورش عمل للقيادات الاكاديمية من اجل تطوير مباد



المشاركة بين الاعضاء والعمداء في اتخاذ القرارات المهمة . وضرورة اشراك عمداء
الكلية اعضاء الهيئات التدريسية بتطوير اساليب التدريس الجامعي بشكل صحيح .

The reality of the visionary leadership of the decision-makers of the Academy of Colleges of Education and Sports Sciences and the point of view of its teaching members in Baghdad

The aim of the current research is to obtain knowledge of the reality of the general leadership of the vision of the deans of the faculties of education and sports sciences (the academic decision-makers) from the point of view of the teaching staff for the period from 8/3/2022 - 15/5/2022. The researcher determined the society to which the (Visionary Scale) will be applied from all the members of the teaching organization in the faculties of education and sports sciences working in my university (Baghdad and Al-Mustansiriya) in a community of (314) faculty members, where the researcher took the research community in a deliberate manner and at a rate of (50%), where their number reached (150) faculty members. The most important conclusions were that academic leaders (decision makers) have a varying percentage of visionary leadership in dealing with faculty members. And there is an impact of the visionary leadership of the academic decision-makers on the faculty members in a different way. The deans of the faculties of physical education do not have any idea of communicating the common future vision to the faculty members in an effective and simple manner. It is notable Recommendations: To properly support communication skills between academic leaders and faculty members. And the necessity of holding courses and workshops for academic leaders in order to develop the principle of participation between members and deans in making important decisions. And the need for the college deans to involve faculty members in developing university teaching methods correctly.



1- المقدمة وأهمية الدراسة :

تعمل المؤسسات الحكومية والاهلية في شتى مرافق الدول الى الاهتمام بالجانب التربوي بشكل كبير لأنه يمثل الحجر الاساس لكل النجاحات في المستقبل ومن اجل مواجهة كل التحديات التي تواجه العالم وخصوصا في الالفية الثالثة والتي اثرت بشكل كبير على كل المؤسسات ومنها التربوية لابد من وجود قيادة فعالة متميزة تمتلك رؤية واضحة ومستقبلية لكل التحديات التي تواجه عمل الجامعات العراقية ومنها كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لان القيادة تعتبر احد اهم العناصر الاساسية في ادارة المؤسسات فان نجاح القائد الاداري المتميز الذي يساعد على التخطيط والرؤية العلمية الدقيقة لكل التحديات والمتطلبات التي تواجه عمل كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وخصوصا في جامعات بغداد حيث ان يتطلب على القائد الاداري وصاحب القرار الاكاديمي ان يعيد جميع حسابه في الطريقة الصحيحة للتعامل مع اعضاء الهيئات التدريسية لان نجاح القائد الاكاديمي من خلال القيادة الرؤيوية التي تتميز بالنظرة البعيدة في التعامل مع اعضاء الهيئات التدريسية لها الاثر الكبير في نجاح تلك المؤسسات الحكومية ولا سيما منها كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة . **مشكلة**

الدراسة: قام الباحثة بتحديد مشكلة بحثه من خلال التساؤل التالي ما هو واقع القيادة الرؤيوية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية **هدف الدراسة** معرفة واقع القيادة الرؤيوية لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة (اصحاب القرار الاكاديمي) من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية **مجالات الدراسة: المجال البشري** : اعضاء الهيئات التدريسية العاملين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات بغداد **المجال الزماني** : 2022/3/8



– 2022/5/15 **المجال المكاني:** كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي

(بغداد – المستنصرية)

1-2 منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لأنه يلائم طبيعة المشكلة الحالية (1)

2-2 مجتمع البحث وعينته :

حددت الباحثة المجتمع الذي سوف يطبق عليه مقياس (القيادة الرؤيوية) من جميع اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة العاملين في جامعتي (بغداد والمستنصرية) بمجتمع بلغ (314) من اعضاء الهيئات التدريسية حيث قامت الباحثة بأخذ مجتمع البحث بالطريقة العمدية ونسبة (50%) حيث بلغ عددهم (150) عضو هيئة تدريسية .
جدول (1)

يبين مجتمع وعينة البحث من اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة

الكليات	المجتمع الكلي	العينة	الاستطلاعية	الثبات	التطبيق
بغداد/الجادرية	176	88	10	10	68
بغداد وزيريه	66	33	10	10	13
مستنصرية	72	36	10	10	16
المجموع	314	157	30	30	97
النسبة المئوية	%100	%50	%19	%19	%62
			%100		

2-3 أداة قياس الاداء :

اعتمدت الباحثة مقياس القيادة الرؤيوية للباحث (ابراهيم فيصل خلف نوفان العزاوي 2020:)⁽¹⁾ والطبق على البيئة العراقية حيث قامت الباحثة بعرض المقياس على

(1) محجوب إبراهيم ياسين : الاختبارات والمقاييس في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة, دار الدكتور للعلوم الإدارية والاقتصادية , بغداد, 2015, 45.

الخبراء لتعديل العبارات حيث ان العبارات كانت مخصصة للاعبين والبحث الحالي يتحدث عن اعضاء الهيئات التدريسية حيث تم عرض المقياس على (11) خبير في مجال الادارة الرياضية والاختبار والمقياس وقد تكون المقياس من (30) عبارة وقد قامت الباحثة بتعديل بعض العبارات بما يتلاءم مع عمل الباحثة حيث قام الخبراء بحذف (10) عبارات وبهذا تكون المقياس من (20) عبارة واصبح جاهز لاستخراج الشروط العلمية للمقياس .

4-2 الشروط العلمية للاستبانة :

1-4-2 صدق الاستمارة :

قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء للحصول على الصدق الظاهري للمقياس حيث بلغ عدد الخبراء (11) خبير في مجال الادارة الرياضية والاختبار والمقياس ملحق (1). وبذلك حصلت الاستبانة على الصدق الظاهري وإمكانية التطبيق . كما في جدول (2) .

جدول (2)

يبين نسبة المئوية للاستبانة لمقياس القيادة الرؤيوية بعد التعديل

ت	العبارات	نسبة الاتفاق
1	يشجع عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على فهم واستيعاب الرؤية المستقبلية للكلية	100%
2	عميد الكلية لا يهتم بالقيم التنظيمية ويبعد كل البعد في اتخاذ القرارات الصحيحة في ادارة الازمات بشكل صحيح .	90%
3	يطلع اعضاء الهيئات التدريسية على جميع المعلومات الخاصة باللوائح وتعليمات الكلية والجامعة.	100%
4	يهتم عميد الكلية في تطوير اعضاء الهيئات التدريسية فكريا وذهنيا	100%
5	لا يشارك عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية بتطوير اساليب التدريس الجامعي	90%
6	يمتلك عميد الكلية خلاق عالية اثناء الاجتماعات مع اعضاء هيئات التدريس	90%
7	يمتلك عميد الكلية القدرة على تشكيل رؤية واقعية لعمل الكلية	90%
8	يضع عميد الكلية الاهداف المستقبلية لأعضاء هيئات التدريس بناءً على احتياجات العامة للكلية	100%

(2) ابراهيم فيصل خلف نوفان : القيادة الرؤيوية ودورها في ادارة المواهب الرياضية وفق الكفايات التدريسية لمدربي أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين , اطروحة دكتوراه , تكريت, 2020.

9	يملك اعضاء هيئات التدريس صلاحيات الادارة الصفية بشكل كبير	%100
10	يقس عميد الكلية الرضا لدى اعضاء هيئات التدريس من خلال تحفيزهم وتشجيعهم	%100
11	لعميد الكلية القدرة على توصيل الرؤية المشتركة المستقبلية الى اعضاء هيئة التدريس بشكل فعال	%90
12	يعتمد عميد الكلية الموضوعية في تقييم اعضاء هيئات التدريس	%100
13	يشجع عميد الكلية اعضاء الهيئة التدريسية على تبني افكار جديدة تخدم وتطور مستوياتهم	%80
14	يضع عميد الكلية جدولاً زمنياً لإنجاز الاهداف الموضوعية	%90
15	لعميد الكلية الثقة العالية والكبيرة بقدرات اعضاء الهيئات التدريسية	%100
16	يحفز عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على الابداع الوظيفي	%100
17	يستفيد عميد الكلية من اراء اعضاء هيئات التدريس في ادخال التغييرات المطلوبة للعلمية التعليمية	%80
18	يعتمد عميد الكلية على مبدأ العدالة في توزيع المكافاة والحوافز بين اعضاء الهيئات التدريسية	905
19	يحدد عميد الكلية الخطط الاستراتيجية لأعضاء هيئة التدريس و وفقاً للوضع الراهن	%100
20	يحدد عميد الكلية الاهداف العامة والخاصة لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء الموارد البشرية والمادية	%80

2-4-2 ثبات الاستمارة :

قامت الباحثة بحساب ثبات الاختبار من خلال استخدام من خلال البرنامج الإحصائي ومعادلة (ألفا كرونباخ)، على عينة عشوائية تبلغ (30) من اعضاء الهيئة التدريسية وكانت نسبة الثبات تبلغ للاستبانة ككل (0,84) وكما في جدول (3) .

جدول (3)

يبين قيم معامل الثبات لمقياس القيادة الرؤيوية باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ)

ت	العبارات	الفاكرونباخ
1	يشجع عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على فهم واستيعاب الرؤية المستقبلية للكلية	0,90
2	عميد الكلية لا يهتم بالقيم التنظيمية ويتبع كل البعد في اتخاذ القرارات الصحيحة في ادارة الازمات بشكل صحيح .	0,84
3	يطلع اعضاء الهيئات التدريسية على جميع المعلومات الخاصة باللوائح وتعليمات الكلية والجامعة.	0,81
4	يهتم عميد الكلية في تطوير اعضاء الهيئات التدريسية فكرياً وذهنياً	0,88
5	لا يشارك عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية بتطوير اساليب التدريس الجامعي	0,82
6	يملك عميد الكلية خلاق عالية اثناء الاجتماعات مع اعضاء هيئات التدريس	0,87



0,82	يمتلك عميد الكلية القدرة على تشكيل رؤية واقعية لعمل الكلية	7
0,83	يضع عميد الكلية الاهداف المستقبلية لأعضاء هيئات التدريس بناءً على احتياجات الجامعة للكلية	8
0,81	يمتلك اعضاء هيئات التدريس صلاحيات الادارة الصفية بشكل كبير	9
0,83	يقيس عميد الكلية الرضا لدى اعضاء هيئات التدريس من خلال تحفيزهم وتشجيعهم	10
0,85	لعميد الكلية القدرة على توصيل الرؤية المشتركة المستقبلية الى اعضاء هيئة التدريس بشكل فعال	11
0,87	يعتمد عميد الكلية الموضوعية في تقييم اعضاء هيئات التدريس	12
0,80	يشجع عميد الكلية اعضاء الهيئة التدريسية على تبني افكار جديدة تخدم وتطور مستوياتهم	13
0,83	يضع عميد الكلية جدولاً زمنياً لإنجاز الاهداف الموضوعية	14
0,82	لعميد الكلية الثقة العالية والكبيرة بقدرات اعضاء الهيئات التدريسية	15
0,86	يحفز عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على الابداع الوظيفي	16
0,80	يستفيد عميد الكلية من آراء اعضاء هيئات التدريس في ادخال التغييرات المطلوبة للعلمية التعليمية	17
0,89	يعتمد عميد الكلية على مبدأ العدالة في توزيع المكافاة والحوافز بين اعضاء الهيئات التدريسية	18
0,83	يحدد عميد الكلية الخطط الاستراتيجية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للوضع الراهن	19
0,88	يحدد عميد الكلية الاهداف العامة والخاصة لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء الموارد البشرية والمادية	20
0,84	المجموع	

5-2 التجربة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بأجراء تجربة استطلاعية للتعرف على مدى وضوح العبارات لعينة التطبيق حيث قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة المكونة من (20) عبارة على عينة استطلاعية تبلغ (30) عضو من اعضاء الهيئة التدريسية في يوم 2022/4/27 وقد تم اختيار العينة بشكل عشوائي من الكليات الثلاث . وقد تم الاستفادة منها في معرفة الوقت المخصص للإجابة. و معرفة اهم المشاكل والعراقيل التي تواجه عينة البحث .

6-2 التطبيق النهائي للمقياس :



قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة التطبيق والبالغ عددها (97) عضو هيئة تدريس في يوم الاربعاء 2022/5/4 تم التوزيع في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعتي بغداد والمستنصرية وقد تم استرجاع الاستبانات في يوم الاثنين 2022/5/9 وقد تم اهمال (7) استمارات لعدم وصولها للباحث وقد تم توزيع المقياس الكترونيا على العينة .

7-2 المعالجات الإحصائية:

استخدمت الباحثة الحقيبة الاحصائية spss

3. عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

من اجل تحقيق هدف البحث قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات الاستبانة كما في جدول (4) .

جدول (4)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمقياس القيادة الرؤيوية

ت	العبارات	وسط حسابي	انحراف معياري	الترتيب
1	يشجع عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على فهم واستيعاب الرؤية المستقبلية للكلية	3,98	1,85	1
2	عميد الكلية لا يهتم بالقيم التنظيمية ويبعد كل البعد في اتخاذ القرارات الصحيحة في ادارة الازمات بشكل صحيح .	3,00	1,92	20
3	يطلع اعضاء الهيئات التدريسية على جميع المعلومات الخاصة باللوائح وتعليمات الكلية والجامعة.	3,21	1,07	15
4	يهتم عميد الكلية في تطوير اعضاء الهيئات التدريسية فكريا وذهنيا	3,61	1,63	6
5	لا يشارك عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية بتطوير اساليب التدريس الجامعي	3,01	1,10	19
6	يمتلك عميد الكلية خلاق عالية اثناء الاجتماعات مع اعضاء هيئات التدريس	3,47	1,54	12
7	يمتلك عميد الكلية القدرة على تشكيل رؤية واقعية لعمل الكلية	3,20	1,03	16
8	يضع عميد الكلية الاهداف المستقبلية لأعضاء هيئات التدريس بناءً على احتياجات العامة للكلية	3,49	1,85	11
9	يمتلك اعضاء هيئات التدريس صلاحيات الادارة الصفية بشكل كبير	3,51	1,37	9



13	1,42	3,42	يقيس عميد الكلية الرضا لدى اعضاء هيئات التدريس من خلال تحفيزهم وتشجيعهم	10
18	1,65	3,11	لعميد الكلية القدرة على توصيل الرؤية المشتركة المستقبلية الى اعضاء هيئة التدريس بشكل فعال	11
8	1,82	3,54	يعتمد عميد الكلية الموضوعية في تقييم اعضاء هيئات التدريس	12
17	1,88	3,19	يشجع عميد الكلية اعضاء الهيئة التدريسية على تبني افكار جديدة تخدم وتطور مستوياتهم	13
14	1,43	3,40	يضع عميد الكلية جدولاً زمنياً لإنجاز الاهداف الموضوعية	14
4	1,87	3,75	لعميد الكلية الثقة العالية والكبيرة بقدرات اعضاء الهيئات التدريسية	15
3	1,93	3,96	يحفز عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على الابداع الوظيفي	16
7	1,63	3,59	يستفيد عميد الكلية من اراء اعضاء هيئات التدريس في ادخال التغييرات المطلوبة للعلمية التعليمية	17
10	1,50	3,50	يعتمد عميد الكلية على مبدأ العدالة في توزيع المكافاة والحوافز بين اعضاء الهيئات التدريسية	18
5	1,73	3,74	يحدد عميد الكلية الخطط الاستراتيجية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للوضع الراهن	19
2	1,76	3,97	يحدد عميد الكلية الاهداف العامة والخاصة لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء الموارد البشرية والمادية	20

من خلال جدول (4) يتضح لدى الباحثة ان العينة كانت جميع الاستجابات متفاوتة ومتقاربة من حيث الاوساط الحسابية والانحراف المعياري حيث حصلت على اعلى الترتيب من حيث الاوساط الحسابية والانحرافات المعياري التي تحصل عليها الباحثة من خلال المعالجات الاحصائية باستخدام الحقيبة الاحصائية spss حيث حصلت العبارة (1) والتي تنص على (يشجع عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على فهم واستيعاب الرؤية المستقبلية للكلية) على الترتيب (1) حيث بلغ الوسط الحسابي (3,98) وبانحراف معياري بلغ (1,85) ترى الباحثة ان العمداء في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة (اصحاب القرار الاكاديمي) يعملون على تشجيع اعضاء الهيئات التدريسية من خلال الاتصال المباشر معهم في الاجتماعات والورش والدورات او من خلال كتب الشكر والتقدير التي يتك منها لهم ولهذا حصلت هذه العبارة على ترتيب عالي من ضمن عبارات المقياس المعتمد حيث يرى (سلام حنتوش : 2015)



"ان العاملين في المؤسسات يميلون الى زيادة انتاجهم وتحسين مستوى عملهم بزيادة الرضا الوظيفي لديهم من خلال التحفيز والمكافاة التي يتم منحهم لها " (1)

وقد حصلت العبارة (20) والتي تنص على (يحدد عميد الكلية الاهداف العامة والخاصة لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء الموارد البشرية والمادية) على الترتيب (2) بوسط حسابي بلغ (3,97) وبانحراف معياري بلغ (1,76) حيث ترى الباحثة ان تحديد الاهداف العام والخاصة من قبل اصحاب القرار الاكاديمي والذي هو يعتبر من الاولويات التي يقوم بها كل قيادي ولكن هنا العينة ترى ان العمداء يقومون بطرح الاهداف بشكل منطقي وقابل للتحقيق ويكون دور العميد هنا من اجل المشاركة الجماعية في تحقيق تلك الاهداف بالشكل الذي يضمن تحقيق جميعها بدون استثناء من خلال المشاركة الجماعية مع اعضاء الهيئة التدريسية والتي من شأنها ان يكون هذا العمل في تحسين مستوى العلاقة بين القيادات الاكاديمية واعضاء الهيئة التدريسية وهذا ما يرى (علي ابو الشون :2021) ان تحقيق الاهداف يتطلب تضافر الجهود بين القيادة والمنفذون من اجل الوصول الى تحقيق افضل النتائج (2) .

وقد حصلت العبارة (16) والتي تنص على (يحفز عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على الابداع الوظيفي) على الترتيب (3) بوسط حسابي بلغ (3,96) وبانحراف معياري بلغ (1,93) من خلال هذا الترتيب والاستجابات ترى الباحثة من اهم مقومات نجاح أي مؤسسة حكومية او اهلية هو درجة ابداع العاملين في تلك المؤسسات وطريقة عملهم بالشكل الصحيح والمبدع من اجل الزيادة في العمل الانتاجي ولهذا عينة البحث ترى ان درجة التحفيز المعتمدة من قبل العمداء والتي يمارسها اصحاب القرار الاكاديمي تنعكس بكل ايجابي ومباشر على اعضاء الهيئة

(1) سلام حنتوش رشيد وآخرون : الإدارة الرياضية بين النظرية والتطبيق لطلبة التربية الرياضية، ط1 ، دار دجلة للطباعة والنشر، 2015، ص 82.

(2) علي ابو الشون : إدارة المؤسسات الرياضية وفق مبادئ الإدارة العامة ، ط1، دار دجلة للطباعة والنشر، 2021، ص 53.



التدريسية لان لها التأثير في زيادة الانتاجية العلمية للكلية والجامعة ولهذا كانت اغلب الاستجابات للعينة على هذه الفقرة بترتيب عالي مما يؤكد للباحث ان العينة تتعايش مع هذه العبارة بشكل كبير مما زادت الاجابة عليها وهذا يتفق مع دراسة (العجلة: 2009)⁽¹⁾ والتي ترى ان التحفيز الاداري من القيادة العليا له الدور الكبير في زيادة العمل بالشكل الصحيح .

بينما حصلت عبارات على ترتيب اقل في الاستجابات من قبل عينة البحث حيث ان العبارة (2) والتي تنص على (عميد الكلية لا يهتم بالقيم التنظيمية وابتعد كل البعد في اتخاذ القرارات الصحيحة في ادارة الازمات بشكل صحيح .) على الترتيب (20) والاخير في المقياس بوسط حسابي بلغ (3,00) وبانحراف معياري بلغ (1,92) حيث ترى الباحثة بعض القيادات الاكاديمية لا تعطي أي أهمية لأعضاء الهيئة التدريسية وخصوصا في موضوع اتخاذ القرارات التي تخص الكلية حيث ترى الباحثة ان اغلب العمداء يرون ان اشراك عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرار قد يضعف القرار نفسه وبالتالي فان المشاركة تكون ضعيفة لاتخاذ القرار ولهذا كانت الاستجابات ضعيفة جدا بخصوص هذه العبارة حيث يرى (سليمان بن محمد: 2001)⁽²⁾ الاهتمام بالقيم التنظيمي عنصر مهم من عناصر نجاح القيادة الادارية وخصوصا عندما يكون التعامل مع الافراد اصحاب الشهادات العليا .

وقد حصلت العبارة على ترتيب اقل في الاستجابات من قبل عينة البحث حيث ان العبارة (5) والتي تنص على (لا يشارك عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية بتطوير اساليب التدريس الجامعي) على الترتيب (19) في المقياس بوسط حسابي بلغ (3,01) وبانحراف معياري بلغ (1,10) حيث ترى الباحثة ان القيادات

1) العجلة توفيق : الابداع الاداري وعلاقة بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام. دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة , غزة. 2009. ص82.

2) سليمان بن محمد الجريش: حواضر العمل الوظيفي, صحيفة الجزيرة . الطبعة 1, العدد 10397. السعودية. 2001.



الأكاديمية لا تشارك أعضاء الهيئة التدريسية في استحداث الطرق التدريسية ولا تعني بأهمية تلك الأساليب العلمية المستحدثة حيث إن القيادات الأكاديمية لا تعطي لهذا الجانب أي أهمية من خلال معرفة آراء عضو هيئة التدريس في العمل على تطوير أساليب التدريس وبالتالي فإن القيادات تعتمد بشكل كبير على الأساليب التقليدية في التدريس وهذا ما يتنافى مع توجهات وزارة التعليم العالي في البحث عن أساليب علمية وطرائق حديثة في تدريس من أجل مواكبة تطور دول العالم في هذا الشيء .

وقد حصلت العبارة على ترتيب أقل في الاستجابات من قبل عينة البحث حيث إن العبارة (11) والتي تنص على (لعميد الكلية القدرة على توصيل الرؤية المشتركة المستقبلية إلى أعضاء هيئة التدريس بشكل فعال) على الترتيب (18) في المقياس بوسط حسابي بلغ (3,11) وبانحراف معياري بلغ (1,65) حيث ترى الباحثة أن القيادات الأكاديمية لا تمتلك القدرة في إيصال الرؤية الصحيحة لخطط العمداء ورؤيائهم المستقبلية في التعامل مع الأحداث المستجدة على الساحة وخصوصاً في ظل أزمة كورونا فإن الكثير من الدول عدلت في قراراتها وأهدافها العامة والخاصة وأصبحت تبحث عن أساليب علمية حديثة ومتطورة من أجل مواجهة التحديات الكبيرة التي تعصف في المسيرة التعليمية ولهذا ترى العينة أن القيادات الأكاديمية لا تمتلك الرؤية الصحيحة في التفكير المستقبلي وبالتالي فإن العينة كانت أجابته متدنية بهذه العبارة . إذ أكد (نور خليل إبراهيم العبيدي . 2010) على أن الإدارة التي تسعى لبناء مؤسسات متطورة تهتم بالجانب الآخر وهو استشراق للمستقبل في ظل التحديات الكبيرة التي تواجههم (1)

1) نور خليل إبراهيم العبيدي : بناء نموذج إدارة الاحتواء العالي في إطار معالجات تنوع الموارد البشرية ومقدرات تطوير رأس المال الاجتماعي: (رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الإدارة والاقتصاد , جامعة بغداد, 2010) ص28.



الخاتمة :

استنتجت الباحثة مايلي تمتلك القيادات الاكاديمية (اصحاب القرار) نسبة متفاوتة من القيادة الرؤيوية في التعامل مع اعضاء الهيئة التدريسية .هنالك تأثير للقيادة الرؤيوية لأصحاب القرار الاكاديمي على اعضاء الهيئة التدريسية بشكل متفاوت . لا يمتلك عمداء كليات التربية البدنية أي فكرة عن توصيل الرؤية المشتركة المستقبلية الى اعضاء هيئة التدريس بشكل فعال وبسيط

1. **اما التوصيات كانت:** دعم مهارات التواصل بشكل صحيح بين القيادات الاكاديمية واعضاء الهيئة التدريس ضرورة اقامة دورات وورش عمل للقيادات الاكاديمية من اجل تطوير مبدا المشاركة بين الاعضاء والعمداء في اتخاذ القرارات المهمة ضرورة اشراك عمداء الكلية اعضاء الهيئات التدريسية بتطوير اساليب التدريس الجامعي بشكل صحيح .

المصادر :

1. ابراهيم فيصل خلف نوفان : القيادة الرؤيوية ودورها في ادارة المواهب الرياضية وفق الكفايات التدريبية لمدرربي أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين , اطروحة دكتوراه , تكريت, 2020.
2. سلام حنتوش رشيد وآخرون : الإدارة الرياضية بين النظرية والتطبيق لطالبة التربية الرياضية, ط1 , دار دجلة للطباعة والنشر, 2015.
3. سليمان بن محمد الجريش: حوافز العمل الوظيفي, صحيفة الجزيرة .الطبعة 1, العدد 10397.السعودية. 2001.
4. العجلة توفيق : الابداع الاداري وعلاقة بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام. دراسة تطبيقه على وزارات قطاع غزة , رسالة ماجستير غير منشورة , غزة. 2009.
5. علي ابو الشون : ادارة المؤسسات الرياضية وفق مبادئ الادارة العامة , ط1, دار دجلة للطباعة والنشر , 2021.
6. محبوب إبراهيم ياسين : الاختبارات والمقاييس في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة, دار الدكتور للعلوم الإدارية والاقتصادية , بغداد , 2015 .



7. نور خليل ابراهيم العبيدي : بناء نموذج ادارة الاحتواء العالي في اطار معالجات تنوع الموارد البشرية ومقدرات تطوير راس المال الاجتماعي : (رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الادارة والاقتصاد , جامعة بغداد, 2010).

ملحق (1)

أسماء الخبراء الذين عرض عليهم مقياس البحث

ت	الاسم	اللقب	التخصص	مكان العمل
1	وليد خالد همام محمد	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	عبد الحليم جبر نزال	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة البصرة-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	وعد عبد الرحيم فرحان	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة الانبار-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	سلام حنتوش رشيد	أ. د.	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	خالد اسود لايخ	أ. د.	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	عماد عزيز نشمي	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	حيدر حسن لفتة	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	عثمان محمود شحادة	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
9	صلاح وهاب شاكر	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
10	ساجت مجيد جعفر	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة القادسية-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	سالم خلف فهد	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة تكريت-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة



الرقم الدولي: ISSN-e: 2710 - 5016
ISSN: 2074 - 6032

مجلة علوم الرياضة العدد الثلاثون

مقياس القيادة الرؤيوية

ت	العبارات	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
1	يشجع عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على فهم واستيعاب الرؤية المستقبلية للكلية			
2	عميد الكلية لا يهتم بالقيم التنظيمية ويبتعد كل البعد في اتخاذ القرارات الصحيحة في ادارة الازمات بشكل صحيح .			
3	يطلع اعضاء الهيئات التدريسية على جميع المعلومات الخاصة باللوائح وتعليمات الكلية والجامعة.			
4	يهتم عميد الكلية في تطوير اعضاء الهيئات التدريسية فكريا وذهنيا			
5	لا يشارك عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية بتطوير اساليب التدريس الجامعي			
6	يمتلك عميد الكلية خلاق عالية اثناء الاجتماعات مع اعضاء هيئات التدريس			
7	يمتلك عميد الكلية القدرة على تشكيل رؤية واقعية لعمل الكلية			
8	يضع عميد الكلية الاهداف المستقبلية لأعضاء هيئات التدريس بناءً على احتياجات العامة للكلية			
9	يمتلك اعضاء هيئات التدريس صلاحيات الادارة الصفية بشكل كبير			
10	يقيس عميد الكلية الرضا لدى اعضاء هيئات التدريس من خلال تحفيزهم وتشجيعهم			
11	لعميد الكلية القدرة على توصيل الرؤية المشتركة المستقبلية الى اعضاء هيئة التدريس بشكل فعال			
12	يعتمد عميد الكلية الموضوعية في تقييم اعضاء هيئات التدريس			
13	يشجع عميد الكلية اعضاء الهيئة التدريسية على تبني افكار جديدة تخدم وتطور مستوياتهم			
14	يضع عميد الكلية جدولاً زمنياً لإنجاز الاهداف الموضوعية			
15	لعميد الكلية الثقة العالية والكبيرة بقدرات اعضاء الهيئات التدريسية			
16	يحفز عميد الكلية اعضاء الهيئات التدريسية على الابداع الوظيفي			
17	يستفيد عميد الكلية من آراء اعضاء هيئات التدريس في ادخال التغييرات المطلوبة للعلمية التعليمية			
18	يعتمد عميد الكلية على مبدأ العدالة في توزيع المكافاة والحوافز بين اعضاء الهيئات التدريسية			
19	يحدد عميد الكلية الخطط الاستراتيجية لأعضاء هيئة التدريس و وفقاً للوضع الراهن			
20	يحدد عميد الكلية الاهداف العامة والخاصة لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء الموارد البشرية والمادية			