

Research Paper

الإدارة بالاهداف للقيادات الاكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لاعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد ميثم حبيب خضير¹

كلية التربية، قسم التربية الرياضية، جامعة الفراهيدي، drmaitham22@uoalfarahidi.edu.iq

This open-access article is available under the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) International License, which allows for unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided that the original work is properly cited

DOI: <https://doi.org/10.37655/uaspesj.2025.158259.1233>

Submission Date Online 03-11-2024

Accept Date 02-02-2025

المستخلص

هدف البحث الى التعرف على العلاقة بين الادارة بالاهداف للقيادات الاكاديمية والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد. وانتهج الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية وتم تحديد مجتمع البحث من اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعتي المستنصرية وبغداد حيث بلغ مجتمع البحث الحالي (433) 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 (80%) وبالطريقة العشوائية (القرعة) لمجتمع البحث حيث تم أخذ عينة تبلغ (353) عضوا وقد استنتج الباحث بان عميد الكلية يقوم بإعطاء التحفيز والحوافز الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس وذلك من اجل خلق المنافسة فيما بينهم، واوصى بضرورة اهتمام القيادات الاكاديمية بالتطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر من خلال اقامة الدورات واستنتاج الباحث بامتلاك عمداء الكليات التشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس من اجل تفجير الطاقات والمعارف داخلهم من اجل العمل على تحسين مستوى الانتاجية العلمية لديهم ..

الكلمات المفتاحية: الإدارة بالأهداف، القيادات الاكاديمية، الارتباط الوظيفي

Management by objectives for academic leaders and its relationship to the job engagement of faculty members in the faculties of physical education and sports sciences in Baghdad

Maytham Habib Khudair¹

Faculty of Education, Department of Physical Education, Al-Farahidi University

Abstract

The research aimed to identify the relationship between management and objectives for academic leaders and the functional link of faculty members in the faculties of physical education and sports sciences in Baghdad. The researcher adopted the descriptive approach in the manner of correlational relations and the research community was identified from faculty members in the faculties of physical education and sports sciences for the universities of Mustansiriya and Baghdad, where the current research community reached (433) faculty members distributed in the faculties of physical education and sports sciences at the universities of (Baghdad and Mustansiriya) The research sample was determined by adopting a percentage of (80%) and in a random way (lottery) for the research community, where a sample of (353) member was taken The researcher concluded that the Dean of the College By giving great motivation and incentives to faculty members in order to create competition among them, and recommended the need for academic leaders to pay attention to the psychological development of.

Keywords: Management by objectives, academic leadership, job engagement

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

في ظل التغيرات الاخيرة على مستوى الصعيد العلمي والتطور التكنولوجي الهائل في جميع مرافق الحياة 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 تعد القيادات الاكاديمية من عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ومن خلال التعامل الصحيح مع أعضاء الهيئات التدريسية العاملين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة يساعد

في العمل على تحقيق الارتباط الفعلي والصحيح مع القيادات الاكاديمية ممن هم بدرجة العمداء ورؤساء الأقسام العلمية، حيث يعد الارتباط الوظيفي بين اعضاء الهيئات التدريسية والقيادات الاكاديمية جزءاً مهماً من نجاح اي عمل وظيفي واداري من خلال العمل على تطوير وتحسين العملية الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس. حيث ان استخدام الادارة بالأهداف 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 الادارة بالأهداف للقيادات الاكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد .

2-1 مشكلة البحث

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

3-1 هدف البحث

1. التعرف على العلاقة بين الادارة بالأهداف للقيادات الاكاديمية والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد .

4-1 فرض البحث

1. هنالك علاقة ارتباطية بين الإدارة بالأهداف والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد .

5-1 مجالات البحث

- المجال البشري: اعضاء الهيئات التدريسية في جامعتي (بغداد و المستنصرية)
 - المجال الزمني: 2024/4/1 ولغاية 2024/8/16
 - المجال المكاني: كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي (بغداد و المستنصرية)
- ### 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

1-2 منهجية البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمتها طبيعة مشكلة البحث (1)

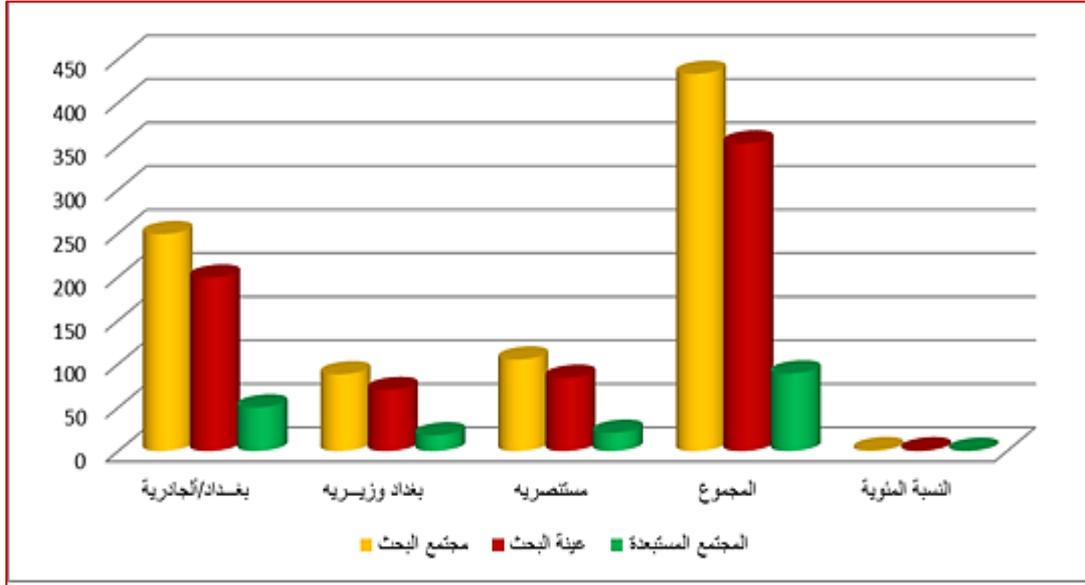
2-2 مجتمع البحث وعينة

تم تحديد مجتمع البحث من اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعتي المستنصرية وبغداد حيث بلغ مجتمع البحث الحالي (433) 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 (80%) وبالطريقة العشوائية (القرعة) لمجتمع البحث حيث تم اخذ عينة تبلغ (353) عضو هيئة تدريسية من جامعتي (بغداد والمستنصرية) وكما في جدول وشكل (1)

جدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته

الكليات	مجتمع البحث	عينة البحث	المجتمع المستبعدة	الاستطلاعية	عينة التكيف	عينة التطبيق
بغداد/الاجادية	249	199	50	10	98	91
بغداد وزيريه	88	70	18	10	30	30
مستنصرية	105	84	21	10	37	37
المجموع	433	353	89	30	165	158
النسبة المئوية	%100	%80	%20	%8	%46.74	%44.75

(1) ماجد محمد الخياط: أساسيات القياس والتقويم في التربية، عمان، دار الراية للنشر والتوزيع، 2009، ص 17-18.



شكل (1) يبين مجتمع البحث وعيناته

3-2 أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات

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

4-2 تطوير مقاييس البحث

1-4-2 تطوير مقاييس الادارة بالأهداف والارتباط الوظيفي :

من اجل تحقيق هدف البحث والذي ينص على (التعرف على العلاقة بين الادارة بالأهداف للقيادات الاكاديمية والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد) قام الباحث بتطوير مقاييسين مطبقين على بيئة غير العراقية من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين هما مقياس (الادارة بالأهداف) (2) ومقياس (الارتباط الوظيفي) (3) حيث يتكون مقياس الادارة بالأهداف من (14) عبارة ومقياس الارتباط الوظيفي يتكون من (13) عبارة حيث تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية والبالغ عددهم (7) خبراء وكما في ملحق (1). حيث تم الاعتماد على نسبة قبول الفقرات على عدد الخبراء إذ ان نسبة المقبوله كانت هي 75% وحسب تصنيف بلوم تقبل العبارة حيث ان موافقة (7 الى 6) خبراء يحدد نسبة القبول وما دون ذلك يكون برفض العبارة من المقياس وكما في جدول (2)

(2) محمد احمد غالي: القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة , الجامعة الاسلامية , كلية التجارة , رسالة ماجستير منشورة , 2015,ص 115.
 (3) شهاب احمد حسن وآخرون : الضغوط النفسية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في مدينة الموصل, مؤتمر 18 لكليات التربية اقسام التربية الرياضية, العراق , 2017,ص 67.

جدول (2) يبين صلاحية العبارات للمقياسين اللذان تم عرضهما على الخبراء والمختصين

الإدارة بالأهداف			
ت	العبارة	تصلح	لا تصلح
1	يعطي عميد الكلية كميه كبيرة من المعلومات لأعضاء هيئة التدريس من اجل تأدية العمل بالشكل الصحيح .	7	0
2	يقوم عميد الكلية بالتشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس من اجل تفجير الطاقات والمعارف داخلهم	6	1
3	يعمل عميد الكلية والقيادات الاكاديمية على التطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر	7	0
4	يقوض عميد الكلية اعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام على تنفيذ القرارات بدون الرجوع له	7	0
5	يعطي عميد الكلية الثقة بالنفس للأعضاء هيئة التدريس من خلال اعطاهم الفرصة لحل مشكلاتهم بكل يسر ودون تدخل منه .	6	1
6	يقدم عميد الكلية الكثير من الفرص لغرض التعلم والتعليم لتعلم المهارات الجديدة في التدريس	4	3
7	يكون عميد الكلية مراقب من بعيد لكل عمل يقوم به التدريسيين من اجل اعطاهم الفرصة في اتخاذ القرارات الجيدة	7	0
8	يعمل عميد الكلية على اعطاء التحفيز والحوافز الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس	6	1
9	يتمتع عميد الكلية بالعمل الوظيفي المقدم من قبل اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	0
10	يساعد عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	0
11	يتحمل المسؤولية الكاملة العميد عند وقوع اي اخطاء في التنفيذ في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	0
12	يعمل عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدة عضو هيئة التدريس من خلال التشجيع المستمر لهم	6	1
13	يظهر عميد الكلية مشاعرة الحقيقية عندما يكون سعيد عن عمل اعضاء هيئة التدريس	7	0
14	يركز عميد الكلية على أهيمه نجاح الكلية من خلال منتسبيها بالعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	0
الارتباط الوظيفي			
ت	العبارة	تصلح	لا تصلح
1	نؤدي عملنا بكل اخلاص وتفاني بالعمل من دون اي قيد او شرط	7	0
2	نمتلك القوة والنشاط في العمل الموكل لدينا وخاصة عندما يكون العمل اداري	6	1
3	نقوم بتأدية الواجبات الدراسية مع الطلبة بالشكل الصحيح ووفق المنهاج المقرر من قبل الكلية	7	0
4	نمتلك مرونة في التدريس مع الطلبة بالشكل الصحيح والبعيد عن التشدد في العمل مع الطلبة	7	0
5	لدينا رغبة في انجاح عمل الكلية بالشكل الصحيح والمنتاسق والذي يؤدي الى تميز الكلية عن باقي الكليات	3	4
6	نمتلك حافر للتنافس مع الاساتذة على نيل افضل النتائج العلمية بالكلية	7	0
7	نعمل للحصول على الكفاءات والحوافز المالية والمعنوية من قبل العمادة بعد تطبيق العمل بالشكل الصحيح	6	1
8	اشعر بوجود كعضو هيئة تدريس في الكلية عندما اجد الاحترام من قبل القيادات الأكاديمية	7	0
9	أوادي عملي بكل جد ونشاط وبعيد كل البعد التذمر من العمل الوظيفي	7	0
10	نمتلك رغبة للتنافس مع بعضنا البعض في تأدية المهام الوظيفي من خلال تأدية الدروس بأفضل طريقة	6	1
11	اشارك في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدي بأفضل صورة	7	0
12	اشارك في تأليف الكتب العلمية والمقررة من قبل المنهج الدراسي والتي تساعد على تحسين مستوى العملية التعليمية .	6	1
13	هنالك تحديات ايجابية في العمل الوظيفي مما يساعد على تحسين العملية التعليمية بالشكل الصحيح .	7	0

من خلال جدول (2) تم رفض عبارتين من المقياسين وهي عبارة من مقياس (الإدارة بالأهداف) وعبارة من مقياس (الارتباط الوظيفي) كما في جدول (3)

جدول (3) العبارات المرفوضة

6	يقدم عميد الكلية الكثير من الفرص لغرض التعلم والتعليم لتعلم المهارات الجديدة في التدريس	4	3	ترفض
5	لدينا رغبة في انجاح عمل الكلية بالشكل الصحيح والمتناسق والذي يؤدي الى تميز الكلية عن باقي الكليات	3	4	ترفض

5-2 الشروط العلمية للاستبانة

1-5-2 صدق الاستبانة

قام الباحث باستخراج صدق المقياسين (الادارة بالأهداف، الارتباط الوظيفي) من خلال صدق البناء حيث تم تكييف المقياسين على مجموعة من اعضاء الهيئات التدريسية والتي تم اخذها بالطريقة العشوائية فقد بلغ عددهم (165) عضو هيئة تدريسية وبنسبة مئوية بلغت (46.74%) وكما في جدول (3) وقد حصل الباحث على صدق العبارات خلال القدرة التمييزية للمقياسين.

جدول (3) يبين القدرة التمييزية للمقياسين

مقياس الارتباط الوظيفي					مقياس الادارة بالأهداف						
T	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت	T	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		
	± ع	± س	± ع	± س			± ع	± س	± ع	± س	
9.324	0.998	1.271	0.291	2.291	1	11.831	0.886	1.434	0.838	2.854	1
9.4633	0.652	1.546	0.546	3.436	2	10.376	0.986	1.593	0.321	3.435	2
6.4737	0.096	1.544	0.754	3.786	3	9.632	0.543	1.743	0.353	3.432	3
8.432	0.541	1.733	0.757	2.844	4	11.873	0.097	1.482	0.214	2.985	4
9.3611	0.985	1.754	0.421	5.843	5	10.321	0.543	1.068	0.493	5.982	5
11.435	0.543	2.222	0.511	3.622	6	8.8372	0.054	2.833	0.213	3.261	6
12.653	0.986	1.789	0.688	2.943	7	8.6322	0.653	1.483	0.464	2.432	7
14.653	0.321	1.421	0.984	3.649	8	7.4722	0.096	1.493	0.302	3.462	8
10.462	0.997	1.688	0.573	2.432	9	9.4721	0.096	1.069	0.392	2.428	9
11.462	0.321	1.416	0.068	2.094	10	11.472	0.543	1.587	0.301	2.643	10
9.543	0.987	1.745	0.543	2.542	11	12.472	0.532	1.022	0.430	2.461	11
5.4727	0.321	1.424	0.583	3.462	12	13.472	0.543	1.573	0.492	3.564	12
						12.642	0.765	1.483	0.392	3.322	13

2-5-2 ثبات الاستبانة

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 (4) يبين معامل الثبات للمقياسين.

جدول (4) يبين معامل ألفا كرونباخ لمقياس الادارة بالأهداف والرضا الوظيفي

1	مقياس الادارة بالأهداف	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
		13	0.874
2	مقياس الارتباط الوظيفي	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
		12	0.721

3-5-2 التجربة الاستطلاعية

من اجل التعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث عند تطبيق المقياس من اجل تجاوزها قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية تبلغ (30) عضو هيئة تدريسية وبنسبة مئوية تبلغ (8%) تم اخذهم بالطريقة العشوائية في يوم الاحد الموافق 2024/5/5 من أجل الاستفادة منها لمعرفة الوقت المخصص للإجابة عن الاستبانة من قبل عينة البحث .

6-2 التطبيق النهائي للمقياسين

تم تطبيق المقياسين على عينة التطبيق البالغ عددها (158) عضو هيئة تدريسية وبنسبة مئوية بلغت (44.75%) حيث تم التوزيع في يوم الاثنين 2024-5-13 في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي (بغداد – المستنصرية) وفق مفتاح التصحيح ليكرت الثلاثي (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة) وحسب سلم التصحيح (3,2,1). تم تقسيم مستويات الاجابة للفقرة الواحدة بحسب الفئات كما في جدول (5) .

جدول (5) يبين تقسيم المستويات الاجابة للفقرة

ت	الفئات	النسبة المئوية	المستوى
1	5 -3,5	80 فأكثر	عال
2	3,4 -2,6	69-60	متوسط
3	1- 2,5	59-50	منخفض

7-2 المعالجات الاحصائية

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات.

3. عرض ومناقشة النتائج وتحليلها

من اجل تحقيق هدف البحث التعرف على الادارة بالأهداف للقيادات الاكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وذلك كما هو واضح في الجدول (6).

جدول (6) يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الادارة بالأهداف

ترتيب	تسلسل	العبارات	س-	ع-
1	3	يعطي عميد الكلية كميته كبيرة من المعلومات لأعضاء هيئة التدريس من اجل تأدية العمل بالشكل الصحيح .	3.234	0.543
2	1	يقوم عميد الكلية بالتشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس من اجل تفجير الطاقات والمعارف داخلهم	3.563	0.325
3	13	يعمل عميد الكلية والقيادات الاكاديمية على التطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر	2.008	1.012
4	12	يفوض عميد الكلية اعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام على تنفيذ القرارات بدون الرجوع له	2.103	1.005
5	7	يعطي عميد الكلية الثقة بالنفس للأعضاء هيئة التدريس من خلال اعطاهم الفرصة لحل مشكلاتهم بكل يسر ودون تدخل منه .	2.762	0.821
6	9	يكون عميد الكلية مراقب من بعيد لكل عمل يقوم به التدريسيين من اجل اعطاهم الفرصة في اتخاذ القرارات الجيدة	2.432	0.942
7	2	يعمل عميد الكلية على اعطاء التحفيز والحوافز الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس	3.321	0.465
8	4	يتمتع عميد الكلية بالعمل الوظيفي المقدم من قبل اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	3.133	0.679
9	10	يساعد عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	2.312	0.976
10	8	يتحمل المسؤولية الكاملة العميد عند وقوع اي اخطاء في التنفيذ في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	2.654	0.876
11	6	يعمل عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدة عضو هيئة التدريس من خلال التشجيع المستمر لهم	2.976	0.732
12	11	يظهر عميد الكلية مشاعرة الحقيقية عندما يكون سعيد عن عمل اعضاء هيئة التدريس	2.121	0.998
13	5	يركز عميد الكلية على أهيمه نجاح الكلية من خلال منتسبيها بالعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	3.111	0.698
		المجموع	2.897	0.765

من خلال جدول (6) اعلاه ومن خلال عرض الوسط الحسابي الكلي لمقياس الادارة بالأهداف يتضح ان الوسط الحسابي قد بلغ للعبارات ككل (2.897) وان الانحراف المعياري قد بلغ (0.765) وبدرجة متوسطة هذا يدل على ان اصحاب القرارات الاكاديمية يعطون كمية 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 خلاله 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⁽⁴⁾

(4) شاطر شفيق : أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر، 2010، ص89.

جدول (7) يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الارتباط الوظيفي

ترتيب	تسلسل	العبارات	س-	ع-
1	2	نؤدي عملنا بكل اخلاص ونفاتي بالعمل من دون اي قيد او شرط	3.954	0.265
2	4	نمتلك القوة والنشاط في العمل الموكل لدينا وخاصة عندما يكون العمل اداري	3.764	0.421
3	10	نقوم بتأدية الواجبات الدراسية مع الطلبة بالشكل الصحيح ووفق المنهاج المقرر من قبل الكلية	2.721	0.965
4	7	نمتلك مرونة في التدريس مع الطلبة بالشكل الصحيح والبعيد عن التشنج في العمل مع الطلبة	3.109	0.721
5	12	نمتلك حافز للتنافس مع الاساتذة على نيل افضل النتائج العلمية بالكلية	2.234	1.008
6	9	نعمل للحصول على الكفاءات والحوافز المالية والمعنوية من قبل العمادة بعد تطبيق العمل بالشكل الصحيح	2.932	0.921
7	11	اشعر بوجود كعضو هيئة تدريس في الكلية عندما اجد الاحترام من قبل القيادات الأكاديمية	2.428	0.998
8	5	أؤدي عملي بكل جد ونشاط وبعيد كل البعد التذمر من العمل الوظيفي	3.653	0.654
9	3	نمتلك رغبة للتنافس مع بعضنا البعض في تأدية المهام الوظيفي من خلال تأدية الدروس بأفضل طريقة	3.921	0.361
10	1	اشترك في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدي بأفضل صورة	3.987	0.231
11	6	اشترك في تأليف الكتب العلمية والمقررة من قبل المنهج الدراسي والتي تساعد على تحسين مستوى العملية التعليمية .	3.213	0.687
12	8	هناك تحديات ايجابية في العمل الوظيفي مما يساعد على تحسين العملية التعليمية بالشكل الصحيح .	3.001	0.821
المجموع				
			2,961	0.5467

من خلال جدول (7) اعلاه ومن خلال عرض الوسط الحسابي الكلي لمقياس الارتباط الوظيفي يتضح ان الوسط الحسابي قد بلغ للعبارات ككل (2,961) وان الانحراف المعياري قد بلغ (0.5467) وبدرجة متوسطة هذا يدل على ان الحصول على المكافآت والحوافز المالية والمعنوية من قبل العمادة يعد من خلال تطبيق العمل بالشكل الصحيح مما يشعر بوجوده كعضو هيئة تدريس في الكلية عندما اجد الاحترام من قبل القيادات الأكاديمية ومن خلال ما أؤديه من عملي بكل جد ونشاط وبعيد كل البعد عن التذمر من العمل الوظيفي نمتلك رغبة للتنافس مع بعضنا البعض في تأدية المهام الوظيفي من خلال تأدية الدروس بأفضل طريقة اشترك في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدي بأفضل صورة واشترك في تأليف الكتب العلمية والمقررة من قبل المنهج الدراسي والتي تساعد على تحسين مستوى العملية التعليمية (5)

2-3 العلاقة بين مقياس الادارة بالأهداف والارتباط الوظيفي

لتحقيق هذا الهدف فقد تم حساب الارتباطات بين متغيرات البحث، تم استعمال معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة وكما مبين بالجدول (8).

جدول (8) يبين معامل الارتباط بين مقياس الادارة بالأهداف والارتباط الوظيفي.

ت	المقياس	متوسط حسابي	انحراف معياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الادارة بالأهداف	2.897	0.765	0.686	معنوي
2	الارتباط الوظيفي	2,961	0.547		

يبين الجدول (8) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الادارة بالأهداف مع الارتباط الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (0.686) عند مستوى دلالة (0.00). ومن هنا يتضح لنا ان أغلبية آراء واستجابات العينة تؤكد ان الادارة بالأهداف هو الاسلوب الانجح والامثل في ادارة الكليات وخاصة في التربية البدنية وعلوم الرياضة حيث يرى الجميع انه الاسلوب الجيد والفاعل في التعامل مع الاخرين من خلال العمل على توطيد العلاقة بين القيادة والارتباط الوظيفي لعضو هيئة

5) سالي علي محمد: العلاقة بين ابعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير ، جامعة عين شمس ، القاهرة. 2000، ص89.

التدريس حيث ان هذا يتناسب طرديا مع بعضهم البعض من خلال كلما ارتفعت الادارة بالاهداف المقدمة من قبل عمداء الكليات كلما زاد الارتباط الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس وبالتالي يؤدي الى تحسين مستوى الانتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس⁽⁶⁾.

4. الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

1. يمتلك عمداء الكليات التشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس من اجل تفجير الطاقات والمعارف داخلهم من اجل العمل على تحسين مستوى الانتاجية العلمية لديهم .
2. يقوم عميد الكلية بإعطاء التحفيز والحوافز الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس وذلك من اجل خلق المنافسة فيما بينهم .
3. كمية المعلومات التي يعطيها عميد الكلية كبيرة لأعضاء هيئة التدريس من اجل تأدية العمل بالشكل الصحيح
4. يشجع العميد التدريسيين على اشتراكهم في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدى بأفضل صورة
5. اعضاء هيئة التدريس يؤدون عملهم بكل اخلاص وتفاني بالعمل من دون اي قيد او شرط
6. يمتلك اعضاء هيئة التدريس الرغبة في التنافس مع بعضهم البعض في تأدية المهام الوظيفية .

4-2 التوصيات

1. ضرورة اهتمام القيادات الاكاديمية بالتطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر من خلال اقامة الدورات .
2. ضرورة اعطاء صلاحيات اكبر لعضو هيئة التدريس بتنفيذ القرارات بدون الرجوع له .
3. العمل على تطوير القابليات الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة من خلال اشراكهم في القرارات الادارية .
4. ضرورة تحسين مستوى الحوافز لدى التدريسيين لتحقيق افضل النتائج العلمية .

المراجع

- سالي علي محمد: العلاقة بين ابعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير ، جامعة عين شمس ، القاهرة. 2000.
- شاطر شفيق : أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر، 2010.
- شهاب احمد حسن وآخرون : الضغوط النفسية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في مدينة الموصل، مؤتمر 18 لكليات التربية اقسام التربية الرياضية، العراق ، 2017.
- صلاح وهاب شاكر : المبادئ الإدارية لطلاب التربية الرياضية ، دار الايك للطباعة والنشر ، بغداد ، 2013.
- ماجد محمد الخياط : أساسيات القياس والتقويم في التربية ، عمان ، دار الراجحة للنشر والتوزيع ، 2009.
- محمد احمد غالي: القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة ، الجامعة الاسلامية ، كلية التجارة ، رسالة ماجستير منشورة ، 2015.

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	عدي غانم الكواز	أ.د	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	نصير قاسم خلف	أ.د	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	عماد عزيز نشمي	أ.د	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	شاهين رمزي رفیق	أ.د	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

¹ (صلاح وهاب شاكر : المبادئ الإدارية لطلاب التربية الرياضية ، دار الايك للطباعة والنشر ، بغداد ، 2013، ص 32.