

إدارة التغيير للقيادات الأكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد

م.د ميثم حبيب خضير

drmaitham22@uoalfarahidi.edu.iq

تأريخ الاستلام : 2025 /3/27

تأريخ قبول النشر : 2025/5/18

مستخلص

هدف البحث الى التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير للقيادات الأكاديمية 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 أعضاء 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 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 الأكاديمية بالتطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر من خلال اقامة الدورات واستنتج 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: إدارة التغيير، الارتباط الوظيفي

1- التعريف بالبحث:

1-1 مقدمة البحث وأهمية:

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 يعتبر القيادات الأكاديمية من عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ومن خلال التعامل الصحيح مع أعضاء الهيئات التدريسية العاملين في كليات التربية البدنية وعلوم لرياضة يساعد على عملية العمل على تحقيق الارتباط الفعلي والصحيح مع القيادات الأكاديمية من هم بدرجة العمداء ورؤساء الأقسام العلمية . حيث يعد الارتباط الوظيفي بين أعضاء الهيئات التدريسية والقيادات الأكاديمية جزء مهم من نجاح اي عمل وظيفي واداري من خلال العمل على تطوير وتحسين العملية الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس . حيث ان استخدام إدارة التغيير بشكل صحيح من قبل القيادات الأكاديمية بشكل صحيح ومبني على اساس 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 إدارة التغيير للقيادات الأكاديمية 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 إدارة التغيير للقيادات الأكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد).

3-1 هدف البحث:

التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير للقيادات الأكاديمية والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد.

4-1 فرض البحث

هنالك علاقة ارتباطية بين إدارة التغيير والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد.

5-1 مجالات البحث:

1. المجال البشري: أعضاء الهيئات التدريسية في جامعتي (بغداد. المستنصرية)
2. المجال الزمني: 2024/11/1 ولغاية 2025/2/16
3. المجال المكاني: كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي (بغداد. المستنصرية)

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-3 منهجية البحث:

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

2-3 مجتمع البحث وعينة:

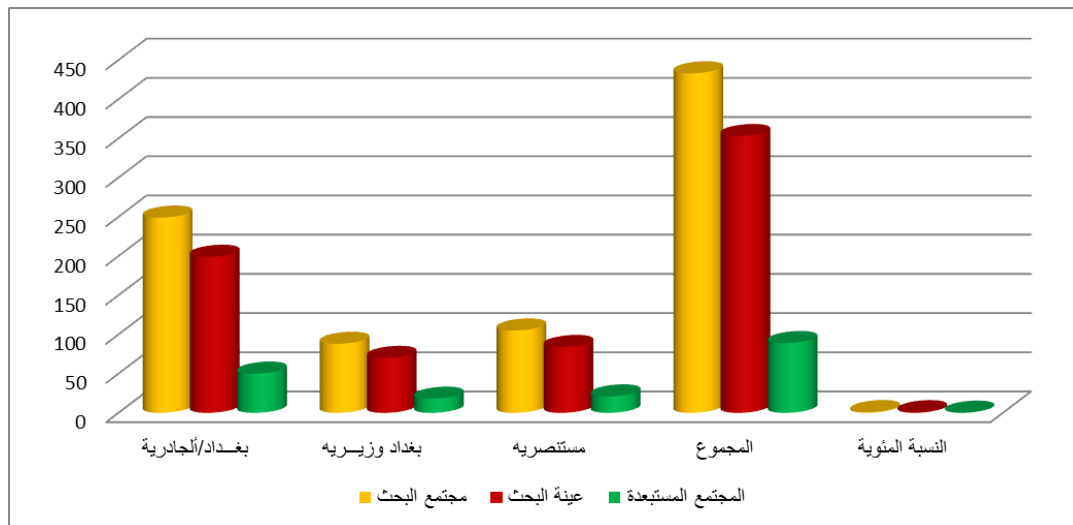
تم تحديد مجتمع البحث من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعتي المستنصرية وبغداد حيث بلغ مجتمع البحث الحالي (433) عضو هيئة تدريسية موزعين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي (بغداد والمستنصرية) وقد تم تحديد عينة البحث من خلال اعتماد نسبة مئوية بلغت (80%) وبالطريقة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

الكليات	مجتمع البحث	عينة البحث	المجتمع المستبعدة	الاستطلاعية	عينة التكيف	عينة التطبيق
بغداد/الأجادية	249	199	50	10	98	91
بغداد وزيريه	88	70	18	10	30	30
مستنصرية	105	84	21	10	37	37

(ماجد محمد الخياط: أساسيات القياس والتقويم في التربية، عمان، دار الراية للنشر والتوزيع، 2009 ص 17-118.

sjh@univsul.edu.iq

المجموع	433	353	89	30	165	158
النسبة المئوية	%100	%80	%20	%8	%46.74	%44.75



3-3 أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات:

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

4-3 تطوير مقاييس البحث :

4-3-1 تطوير مقياسي إدارة التغيير والارتباط الوظيفي :

من اجل تحقيق هدف البحث والذي ينص على (التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير 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 (إدارة التغيير) (2) ومقياس (الارتباط الوظيفي) (3)

غزة , الجامعة الاسلامية , كلية قطاع في الجامعات على تطبيقية التنظيمي دراسة بالالتزام وعلاقتها الخادمة محمد احمد غالي: القيادة (2)
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 مؤتم 18 لكليات التربية اقسام التربية الرياضية, العراق , 2017, ص 67. الموصل مؤتم 18 لكليات التربية اقسام التربية الرياضية, العراق ,

حيث يتكون مقياس إدارة التغيير 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 حيث ان نسبة المقبولة 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)

جدول(2)

يبين صلاحية العبارات للمقياسين اللذان تم عرضهما على الخبراء والمختصين

إدارة التغيير				
ت	العبارة	تصلح	لا تصلح	القبول
1	يعطي عميد الكلية كميّة كبيرة من المعلومات لأعضاء هيئة التدريس من أجل تأدية العمل بالشكل الصحيح .	7	0	تقبل
2	يقوم عميد الكلية بالتشجيع المستمر لأعضاء هيئة التدريس من أجل تقجير الطاقات والمعارف داخلهم	6	1	تقبل
3	يعمل عميد الكلية والقيادات الاكاديمية على التطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر	7	0	تقبل
4	يفوض عميد الكلية اعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام على تنفيذ القرارات بدون الرجوع له	7	0	تقبل
5	يعطي عميد الكلية الثقة بالنفس للأعضاء هيئة التدريس من خلال اعطاهم الفرصة لحل مشكلاتهم بكل يسر ودون تدخل منه .	6	1	تقبل
6	يقدم عميد الكلية الكثير من الفرص لغرض التعلم والتعليم لتعلم المهارات الجديدة في التدريس	4	3	ترفض
7	يكون عميد الكلية مراقب من بعيد لكل عمل يقوم به التدريسيين من اجل اعطائهم الفرصة في اتخاذ القرارات الجيدة	7	0	تقبل
8	يعمل عميد الكلية على اعطاء التحفيز والحوافز الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس	6	1	تقبل
9	يتمتع عميد الكلية بالعمل الوظيفي المقدم من قبل اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	0	تقبل
10	يساعد عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	0	تقبل
11	يتحمل المسؤولية الكاملة العميد عند وقوع اي اخطاء في التنفيذ في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	0	تقبل

12	يعمل عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدة عضو هيئة التدريس من خلال التشجيع المستمر لهم	6	1	تقبل
13	يظهر عميد الكلية مشاعرة الحقيقية عندما يكون سعيد عن عمل اعضاء هيئة التدريس	7	0	تقبل
14	يركز عميد الكلية على أهيمة نجاح الكلية من خلال منتسبها بالعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	7	0	تقبل
الارتباط الوظيفي				
ت	العبارة	تصلح	لا تصلح	القبول
1	نودي عملنا بكل اخلاص وتفاني بالعمل من دون اي قيد او شرط	7	0	تقبل
2	نمتلك القوة والنشاط في العمل الموكل لدينا وخاصة عندما يكون العمل اداري	6	1	تقبل
3	نقوم بتأدية الواجبات الدراسية مع الطلبة بالشكل الصحيح ووفق المنهاج المقرر من قبل الكلية	7	0	تقبل
4	نمتلك مرونة في التدريس مع الطلبة بالشكل الصحيح والبعيد عن التشدد في العمل مع الطلبة	7	0	تقبل
5	لدينا رغبة في انجاح عمل الكلية بالشكل الصحيح والمتناسق والذي يؤدي الى تميز الكلية عن باقي الكليات	3	4	ترفض
6	نمتلك حافز للتنافس مع الاساتذة على نيل افضل النتائج العلمية بالكلية	7	0	تقبل
7	نعمل للحصول على الكفاءات والحوافز المالية والمعنوية من قبل العمادة بعد تطبيق العمل بالشكل الصحيح	6	1	تقبل
8	اشعر بوجود كعضو هيئة تدريس في الكلية عندا اجد الاحترام من قبل القيادات الأكاديمية	7	0	تقبل
9	اودي عملي بكل جد ونشاط وبعيد كل البعد التذمر من العمل الوظيفي	7	0	تقبل
10	نمتلك رغبة للتنافس مع بعضنا البعض في تأدية المهام الوظيفي من خلال تأدية الدروس بأفضل طريقة	6	1	تقبل
11	اشارك في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدي بأفضل صورة	7	0	تقبل
12	اشارك في تأليف الكتب العلمية والمقررة من قبل المنهج الدراسي والتي تساعد على تحسين مستوى العملية التعليمية .	6	1	تقبل
13	هنالك تحديات ايجابية في العمل الوظيفي مما يساعد على تحسين العملية التعليمية بالشكل الصحيح .	7	0	تقبل

من خلال جدول (2) تم رفض عبارتين من المقياسان وهي عبارة من مقياس (إدارة التغيير) وعبارة من مقياس (الارتباط الوظيفي) كما في :

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

5-3 الشروط العلمية للاستبانة :

1-5-3 صدق الاستمارة :

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

جدول (3)

يبين القدرة التمييزية للمقياسين

مقياس الارتباط الوظيفي					مقياس إدارة التغيير						
T	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت	T	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	± 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

3-5-2 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 (4) يبين معامل الثبات للمقياسين.

جدول (4)

يبين معامل ألفا كرونباخ لمقياس إدارة التغيير والرضا الوظيفي

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	مقياس إدارة التغيير	
0.874	13		1
معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	مقياس الارتباط الوظيفي	
0.721	12		2

3-5-3 التجربة الاستطلاعية :

من أجل التعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث عند تطبيق المقياس من أجل تجاوزها قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية تبلغ (30) عضو هيئة تدريسية وبنسبة مئوية تبلغ (8%) تم اخذهم بالطريقة العشوائية في يوم الاحد المصادف 2025/1/5 من أجل الاستفادة منها لمعرفة الوقت المخصص للإجابة على الاستبانة من قبل عينة البحث .

3-6 التطبيق النهائي للمقياسين :

تم تطبيق المقياسان على عينة التطبيق البالغ عددها (158) عضو هيئة تدريسية وبنسبة مئوية بلغت (44.75%) حيث تم التوزيع في يوم الاثنين 2025-2-13 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)

تقسیم المستویات الاجابة للفقرة

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

7-3 المعالجات الاحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات.

4. عرض ومناقشة النتائج وتحليلها :

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

جدول (6)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس إدارة التغيير

ترتيب	تسلسل	العبارات	س-	ع-
1	3	يعطي عميد الكلية كميه 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 اعطائهم 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

0.679	3.133	يتمتع عميد الكلية بالعمل الوظيفي المقدم من قبل اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	4	8
0.976	2.312	يساعد عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	10	9
0.876	2.654	يتحمل المسؤولية الكاملة العميد عند وقوع اي اخطاء في التنفيذ في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	8	10
0.732	2.976	يعمل عميد الكلية على تطوير القابليات الوظيفية لدة عضو هيئة التدريس من خلال التشجيع المستمر لهم	6	11
0.998	2.121	يظهر عميد الكلية مشاعرة الحقيقية عندما يكون سعيد عن عمل اعضاء هيئة التدريس	11	12
0.698	3.111	يركز عميد الكلية على أهيمه نجاح الكلية من خلال منتسبها بالعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	5	13
0.765	2.897	المجموع		

من خلال جدول (6) اعلاه ومن خلال عرض الوسط الحسابي الكلي لمقياس إدارة التغيير 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 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⁽⁴⁾

جدول (7)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الارتباط الوظيفي

ترتيب	تسلسل	العبارات	س-	ع-
1	2	نودي عملنا بكل اخلاص وتفاني 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

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

0.721	3.109	نمتلك مرونة في التدريس مع الطلبة بالشكل الصحيح والبعد عن التشدد في العمل مع الطلبة	7	4
1.008	2.234	نمتلك حافز للتنافس مع الاساتذة على نيل افضل الانتاجات العلمية بالكلية	12	5
0.921	2.932	نعمل للحصول على الكفاءات والحوافز المالية والمعنوية من قبل العمادة بعد تطبيق العمل بالشكل الصحيح	9	6
0.998	2.428	اشعر بوجود كعضو هيئة تدريس في الكلية عندما اجد الاحترام من قبل القيادات الأكاديمية	11	7
0.654	3.653	اودي عملي بكل جد ونشاط وببعد كل البعد التذمر من العمل الوظيفي	5	8
0.361	3.921	نمتلك رغبة للتنافس مع بعضنا البعض في تأدية المهام الوظيفي من خلال تأدية الدروس بأفضل طريقة	3	9
0.231	3.987	اشارك في المؤتمرات العلمية التي تقيمها الكليات المحلية والخارجية لغرض التطوير العلمي لدي بأفضل صورة	1	10
0.687	3.213	اشارك في تأليف الكتب العلمية والمقررة من قبل المنهج الدراسي والتي تساعد على تحسين مستوى العملية التعليمية .	6	11
0.821	3.001	هنالك تحديات ايجابية في العمل الوظيفي مما يساعد على تحسين العملية التعليمية بالشكل الصحيح .	8	12
0.5467	2,961	المجموع		

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 بعد من خلال تطبيق العمل بالشكل الصحيح مما يشع بوجود كعضو هيئة تدريس في الكلية عندما اجد الاحترام من قبل القيادات الأكاديمية ومن خلال ما اوديه من عملي بكل جد ونشاط وببعد 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 واشترك في تأليف الكتب العلمية والمقررة من قبل المنهج الدراسي والتي تساعد على تحسين مستوى العملية التعليمية (5)

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

2-4 العلاقة بين مقياس إدارة التغيير 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 مقياسي إدارة التغيير والارتباط الوظيفي.

ت	المقياس	متوسط حسابي	انحراف معياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	إدارة التغيير	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 إدارة التغيير مع الارتباط الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (0.686) عند مستوى دلالة (0.00). ومن هنا يتضح لنا أن أغلبية آراء واستجابات العينة تؤكد أن إدارة التغيير هو الأسلوب الأنجح والأمثل في إدارة الكليات وخاصة في التربية البدنية وعلوم الرياضة حيث يرى الجميع أنه الأسلوب الجيد والفعال في التعامل مع الآخرين من خلال العمل على توطيد العلاقة بين القيادة والارتباط الوظيفي لعضو هيئة التدريس حيث أن هذا يتناسب طردياً مع بعضهم البعض من خلال كلما ما ارتفعت إدارة التغيير المقدمة من قبل عمداء الكليات كلما زاد الارتباط الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس وبالتالي يؤدي إلى تحسين مستوى الانتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس (6).

5.الاستنتاجات والتوصيات :

1-5 الاستنتاجات :

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

2-5 التوصيات :

1. ضرورة اهتمام القيادات الأكاديمية بالتطوير النفسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر من خلال إقامة الدورات .
2. ضرورة اعطاء صلاحيات أكبر لعضو هيئة التدريس بتنفيذ القرارات بدون الرجوع له .

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

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 .
- المصادر :

1. ماجد محمد الخياط : أساسيات القياس والتقويم في التربية , عمان , دار الراية للنشر والتوزيع , 2009.
2. محمد احمد غالي: إدارة التغيير وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة , الجامعة الاسلامية , كلية التجارة , رسالة ماجستير منشورة , 2015.
3. شهاب احمد حسن واخرون : الضغوط النفسية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في مدينة الموصل, مؤتمر 18 لكليات التربية اقسام التربية الرياضية, العراق , 2017.
4. شفيق : شاطر أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية , رسالة ماجستير , كلية العلوم الاقتصادية , الجزائر. 2010
5. محمد, سالي علي : العلاقة بين ابعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي, رسالة ماجستير , جامعة عين شمس , القاهرة. 2000,
6. صلاح وهاب شاکر : المبادئ الإدارية لطلاب التربية الرياضية , دار الايك للطباعة والنشر , بغداد , 2013.
- 7.

(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 رفيق	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

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

Dr. Maytham Habib Khudair

drmaitham22@uoalfarahidi.edu.iq

abstract

The research aimed to identify the relationship between Change Management 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: change management, job engagement.