



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



Leadership skills and their relationship to job performance among faculty members at the College of Physical Education and Sports Sciences / University of Dhi Qar

Haider Mohsen Ali ✉¹

University of Dhi Qar/ College of Physical Education and Sports Sciences ¹

Article information

Article history:

Received 10/6/2025

Accepted 25/6/2025

Available online 15, Nov ,2025

Keywords:

Leadership skills, job performance,
faculty members

Abstract

The aim of the research was to develop a leadership skills scale and a job performance scale for faculty members at the College of Physical Education and Sports Sciences at Dhi Qar University. The study used a descriptive survey approach to suit the nature of the study. The research community was represented by faculty members at the College of Physical Education and Sports Sciences at Dhi Qar University, numbering (74) faculty members. The sample for construction and application included (50) faculty members. The researcher constructed a leadership skills scale and a job performance scale. The researcher concluded that there is a significant correlation between leadership skills and job performance among professors at the College of Physical Education and Sports Sciences at Dhi Qar University. Accordingly, it was recommended that workshops and training courses be organized for university professors to enhance leadership skills, such as motivational skills, decision-making, effective communication, and stress management.



website



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



المهارات القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار

حيدر محسن علي ✉¹

جامعة ذي قار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة¹

معلومات البحث	الملخص
تاريخ البحث: الاستلام: 2025/6/10 القبول: 2025/6/25 التوفر على الانترنت: 15, نوفمبر, 2025	هدف البحث الى بناء مقياس المهارات القيادية ومقياس الأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار استعملت الدراسة " المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمة" طبيعة الدراسة حيث تمثل مجتمع البحث بأعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار والبالغ عددهم (74) تدريسيا وشملت عينة البناء والتطبيق على (50) تدريسيا حيث قام الباحث بناء مقياس المهارات القيادية ومقياس الأداء الوظيفي واستنتج الباحث وجود علاقة ارتباط دالة بين المهارات القيادية والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة ذي قار وعليه تمت التوصية بتنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لأساتذة الجامعات لتعزيز مهارات القيادة، مثل مهارات التحفيز، اتخاذ القرارات، التواصل الفعال، وإدارة الضغط
الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية الهيئة التدريسية	الأداء الوظيفي، أعضاء

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تعدُّ المهارات القيادية من أهم العوامل التي تؤثر بشكل كبير في نجاح المؤسسات التعليمية وتحقيق أهدافها فالقيادة الفعالة تساهم في توجيه الأفراد نحو تحقيق الأداء الأمثل وتحفيزهم نحو تحقيق الأداء و بذل أقصى جهودهم في البيئة الأكاديمية وتلعب القيادات التربوية دوراً محورياً في تطوير الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس و تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي إن فهم العلاقة بين المهارات القيادية والأداء الوظيفي يعد أمراً بالغ الأهمية، حيث يمكن أن يؤدي تعزيز المهارات القيادية إلى تحسين مستويات التحفيز والالتزام لدى التدريسين مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم و يساعد في تحقيق تطلعاتهم المهنية لذا تحديد المهارات القيادية الرئيسية التي يتمتع بها القادة في المؤسسات التعليمية، وكيف تؤثر هذه المهارات على جوانب مختلفة من الأداء الوظيفي، مثل الكفاءة، والابتكار، والتفاعل مع الطلاب. (Mashkour et al., 2025)

تتمثل أهمية البحث في دراسة العلاقة بين المهارات القيادية والأداء الوظيفي وتحديد المهارات القيادية الأساسية التي تساهم في رفع جودة الأداء، وتبسيط الضوء على التحديات التي تواجه القادة التدريسين وسبل التغلب عليها يساهم هذا البحث في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية ودعم كفاءة القيادات الأكاديمية، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم وتحقيق الأهداف المؤسسية

أهداف البحث

- 1- بناء مقياس المهارات القيادية ومقياس الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار
- 2- التعرف على المهارات القيادية والأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار
- 3- التعرف على العلاقة بين المهارات القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار

مشكلة البحث

يشير مفهوم المهارات القيادية إلى مجموعة من القدرات والسلوكيات التي تساعد الأفراد على توجيه وتحفيز الآخرين نحو تحقيق الأهداف المشتركة. تشمل هذه المهارات: التواصل الفعال، اتخاذ القرارات، التفكير الاستراتيجي، القدرة على حل المشكلات، وبناء الثقة والعلاقات. القادة الناجحون يستخدمون هذه المهارات في تحقيق أداء مرتفع وبيئة عمل إيجابية وتساهم في مدى كفاءة وفاعلية الفرد في أداء مهامه ومسؤولياته داخل المؤسسة التربوية ويعتمد على مجموعة من المعايير، مثل النتائج المحققة، المهارات المكتسبة، والقدرة على التكيف مع التغيرات. الأداء الجيد يساهم في نجاح المؤسسة و يعكس المهنية والاحترافية تتمثل المشكلة الرئيسية في عدم وضوح كيفية تأثير الأساليب القيادية المختلفة على الأداء الوظيفي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة إذ توجد العديد من الأساليب القيادية لكن ليس جميعها يحقق النتائج المرجوة مما يستدعي دراسة دقيقة لمعرفة ما الذي يحقق التوازن بين التوجيه والدعم وكيف يمكن للقادة تعزيز الأداء العام للمؤسسة التي يقودونها.

مجالات البحث

- 1- المجال البشري: تدريسيو كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ بجامعة ذي قار
- 2- المجال الزمني: العام الدراسي 2025/2024

3- المجال المكاني: كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

منهج البحث:

توجب على الباحث اختيار المنهج الوصفي بالأسلوبين المسحي والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته لطبيعة مشكلة الدراسة وحلها.

مجتمع البحث وعيناته

استخدم الباحث مجتمع البحث وعينته بالطريقة العمدية (الحصر الشامل) السادة أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ذي قار والبالغ عددهم (74) تدريسياً وعلى النحو الآتي

1- وشملت عينة البناء والتطبيق على (50) تدريسياً

2- التجربة الاستطلاعية 10 تدريسياً

3- استبعد الباحث 14 تدريسياً من المتعينين حديثاً وطلبة الدراسات العليا

ادوات البحث

وسائل جمع المعلومات: -

المصادر والمراجع العربية والاجنبية، الدراسات والبحوث السابقة، الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت) ، المقابلة الشخصية، استمارة الاستبيان، - استمارة التسجيل ، الوسائل الاحصائية، برمجيات الحاسبة الالكترونية واليدوية

اجراءات بناء مقياس المهارات القيادية والأداء الوظيفي

الغرض من بناء المقياسين

لذا توجب على الباحث ان يتعرف على المهارات القيادية والأداء الوظيفي ومن ثم اعداد مقياسين يتصفان بالدقة والشمولية في قياس المهارات القيادية والأداء الوظيفي أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ذي قار

تحديد الظاهرة المطلوب دراستها

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب دراستها وان يكون مفهومها وحدودها واضحة تماماً والظاهرة التي سيتم دراستها (المهارات القيادية والأداء الوظيفي) فقد اعتمد الباحث على الإطار النظري.

اعداد فقرات المقياسين

بعد الاطلاع على بعض المصادر والدراسات ذات العلاقة واجراء مقابلات شخصية مع مجموعة من الخبراء والمختصين فقد اعتمد الباحث على اسس في صياغة فقرات المقياس.

- يجب أن ترتبط الفقرات بالأهداف المحددة للدراسة وتغطي جميع الأبعاد والمجالات المرتبطة بالموضوع

- تُصاغ الفقرات بطريقة تخدم الغرض من المقياس

- تُصاغ الفقرات بلغة واضحة وبسيطة تناسب الفئة المستهدفة

.تُجنب استخدام مصطلحات معقدة أو غامضة قد تؤدي إلى تفسيرات خاطئة

فقد تم صياغة 20 فقرة لمقياس المهارات القيادية و20 فقرة لمقياس الأداء الوظيفي.

التجربة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء تجربة استطلاعية أولية على عينة مكونة من (10) تدريسيين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار، وذلك بهدف اختبار صلاحية أداة البحث (الاستبانة) من حيث وضوح العبارات وسهولة فهمها، ومدى ملاءمتها لقياس متغيري البحث: المهارات القيادية والأداء الوظيفي. وقد ساعدت هذه التجربة الاستطلاعية على ما يلي:

1. التأكد من وضوح الصياغات المستخدمة في فقرات الاستبانة وعدم وجود غموض أو التباس.

2. تحديد الزمن اللازم للإجابة عن الاستبانة بشكل دقيق.

عرض الصيغة الأولى للمقياسين على الخبراء

تم عرض الصيغة الأولى للمقياس على هيئة من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم النفس العام وعلم النفس الرياضي وعددهم (5) خبراء وذلك للتأكد من صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها للمجال التي وضعت فيه والحكم عليها لكونها تصلح أو لا تصلح وبعد أن أبدى الخبراء آراءهم وملاحظاتهم على فقرات المقياسين وبعد استكمال تحليل إجابات الخبراء تبين بأن موافقة جميع الخبراء بنسبة 100% على فقرات المقياسين

اختيار سلم التقدير

بعد الاطلاع على مجموعة من المقاييس حدد الباحث السلم الثلاثي للمقياسين لأنه يعطي اختيارات متعددة ويقلل من درجة التخمين (دائماً، أحياناً، أبداً) وكانت إجابات الخبراء تؤيد هذا النوع من السلم المقترح وذلك لحصوله على نسبة اتفاق 100% من رأي الخبراء مما يجعل سلم التقدير المقترح صالحاً للمقياسين وأعطيت الأوزان حسب اتجاه الفقرة

جدول (1)**يبين درجات سلم التقدير**

المهارات القيادية			
اتجاه الفقرة	وافق	محايد	لا اوافق
إيجابي	3	2	1
سلبي	1	2	1
الأداء الوظيفي			
اتجاه الفقرة	أؤيد	غير متأكد	لا أؤيد
إيجابي	3	2	1
سلبي	1	2	3

تحليل فقرات المقياس احصائياً:

من أجل الكشف عن دقة فقرات المقياس وما وضعت لأجله لذا قام الباحث بتحليل الفقرات احصائياً للكشف عن قابليتها على التمييز وارتباطها بالدرجة الكلية لكل مقياس

القوة التمييزية لفقرات المقياس

- ولغرض احتساب القوة التمييزية أعطيت الدرجة البديلة المستجيب لكل فقرة من فقرات المقياس ثم جمعت درجات الفقرات لكل مفرد من أفراد العينة تمثل الدرجة الكلية للفرد.

- رتبنا الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى

- اخذت مجموعتين من الدرجات تمثل أحدهما 27% الافراد الذين حصوا على اعلى الدرجات والثانية 27% الافراد الذين حصلوا على أوطأ الدرجات.

ولحساب قوة تمييز الفقرات نطبق المعادلة (Ebel, 1972)

$$م - ع - د$$

$$ت = \frac{م - ع - د}{\dots}$$

$$1/2 ك$$

ت = قوة تمييز الفقرة

م ع = مجموع الاجابات الصحيحة للمجموعة العليا

م د = مجموع الاجابات الصحيحة للمجموعة الدنيا

1/2 ك = نصف افراد في كل من المجموعتين العليا والدنيا

جدول (2)

القوة التمييزية لفقرات المقياس باستخدام قانون تمييز الفقرة وللمقياسين

مقياس المهارات القيادية							
القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت
1,375	16	0,750	11	1,125	6	1	1
1,125	17	0,825	12	0,250	7	0,875	2
1,250	18	1,2375	13	0,750	8	0,825	3
1,375	19	1	14	0,825	9	1	4
1	20	1,125	15	1,125	10	0,625	5
مقياس الأداء الوظيفي							
1,375	16	0,625	11	0,750	6	0,875	1
1,250	17	0,875	12	1	7	1	2
1,250	18	0,625	13	0,750	8	1	3
1	19	1,125	14	0,625	9	1,125	4
1	20	1,250	15	1	10	1	5

وبعد استكمال تحليل العمليات الاحصائية لاستخراج معامل تمييز الفقرات وتراوح الدرجات من (0,750-1,375)

لمقياس المهارات القيادية وتراوح الدرجات من (0,625 -1,375). ووضع (Ebel, 1972) قيما لمعامل تمييز الفقرة

عد فيها الفقرة جيد جدا عندما تكون قوة تمييزها (0,40) فاكثر ولهذا اعتمد الباحث هذا المعامل وكانت جميع الفقرات

يزيد معامل تمييزها عن (0,40)

الاتساق الداخلي: اذ تم استخراج هذا المؤشر باستخدام معنوية معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة

الكلية للمقياس بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss)

جدول (3)

يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

مقياس الاستجابة الانفعالية			مقياس اتخاذ القرار		
التسلسل	معامل الارتباط	Sig	التسلسل	معامل الارتباط	Sig
1	0,662	0,000	1	0,881	0,000
2	0,654	0,000	2	0,752	0,000

3	0,566	0,000	3	0,752	0,000
4	0,883	0,000	4	0,887	0,000
5	0,654	0,000	5	0,662	0,000
6	0,832	0,000	6	0,566	0,000
7	0,662	0,000	7	0,881	0,000
8	0,819	0,000	8	0,664	0,000
9	0,664	0,000	9	0,819	0,000
10	0,654	0,000	10	0,875	0,000
11	0,515	0,000	11	0,654	0,000
12	0,880	0,000	12	0,880	0,000
13	0,883	0,000	13	0,886	0,000
14	0,515	0,000	14	0,883	0,000
15	0,875	0,000	15	0,515	0,000
16	0,662	0,000	16	0,883	0,000
17	0,752	0,000	17	0,875	0,000
18	0,752	0,000	18	0,832	0,000
19	0,654	0,000	19	0,752	0,000
20	0,832	0,000	20	0,654	0,000

صدق المقياس

- 1- الصدق الظاهري تحقق هذا النوع من الصدق عند عرض المقياس على مجموعة من المختصين بعلم النفس الرياضي وعددهم (5) اساتذة وحصلت الموافقة باتفاق 100% من افراد لجنة الخبراء
- 2- صدق البناء: وقد تحقق نتيجة للتطبيق الاحصائي لفقرات المقياس جميعها تتمتع بقوة تمييزية جيد جدا لان جميع الفقرات أكبر من (0,40)

الثبات

استخرج الباحث ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية: استخدم الباحث الفقرات الفردية مقابل الفقرات الزوجية وهي من أكثر الطرق استخداما لإيجاد معامل الثبات

جنول (4)

معامل الارتباط والثبات لمقياس حالة ما قبل البداية

كرونباخ للنصف الاول	كرونباخ للنصف الثاني	بيرسون	جيثمان
0,901	0,866	0,891	0,913

التطبيق النهائي للمقياس

تم تطبيق المقياس بصيغته النهائية على عينة التطبيق البالغة 50 تدريسيا وتم جمع البيانات وتفرغها ومعالجتها احصائيا واستخراج النتائج

الوسائل الاحصائية: معادلة القوة التمييزية، الحقيبة الاحصائية (SPSS) للحصول على النتائج الاحصائية

- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها: -

يتناول هذا الفصل عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها، بعد ان استكمل الباحث جمع البيانات الناتجة والتي تم وضعها على شكل جداول لما تمثله من سهولة في استخلاص الادلة العلمية ولأنها أداة توضيحية مناسبة للبحث تمكننا من تحقيق وأهداف البحث في ضوء الإجراءات الميدانية التي قمنا بها.

جدول (5)

يبين التعرف على مقياس المهارات القيادية

ت	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الخطأ المعياري	الالتواء
1	50	131,22	5.47	100	1,14	0,83

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس المهارات القيادية على (50) تدريسيا وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائيا تبين ان الوسط الحسابي (131,22) درجة ، والانحراف المعياري (5,47) وهو اعلى من الوسط الفرضي (100) اما الخطأ المعياري قد بلغ (1,14) وهي قيمة قليلة تدل على الثبات الداخلي لنتائج العينة ، اما معامل الالتواء فقد بلغ (0,83) وهو يدل على اعتدالية توزيع العينة على منحنى التوزيع الطبيعي " تعد العينة موزعة توزيعا طبيعيا اذ كلما انحصرت قيمة معامل الالتواء بين (+3,-3) كانت العينة متجانسة (Al-Takriti & Al-Ubaidi, 1999)

ويعزو الباحث امتلاك أساتذة الجامعات للمهارات القيادية يُعد أمراً بالغ الأهمية لدورهم المتنوع في المجتمع الأكاديمي وخارجه. حيث لا يقتصر دورهم على التدريس ونقل المعرفة، بل يشمل الإشراف على الأبحاث، توجيه الطلبة، والمساهمة في تطوير السياسات التعليمية و يحتاجون إلى مهارات القيادة لتوجيه الطلاب وتعزيز قدراتهم، سواء في البحث العلمي أو في تحقيق أهدافهم الأكاديمية والمهنية بالإضافة الى ان عمل الأساتذة في بيئة تتطلب التنسيق مع فرق بحثية متنوعة مهارات القيادة تساعد في إدارة الوقت، توزيع المهام، وحل النزاعات داخل الفريق لتحقيق نتائج مثمرة واتخاذ القرارات الحاسمة والمبنية على التحليل الدقيق ضرورية في الأوساط الأكاديمية، سواء فيما يخص تطوير المناهج أو المشاركة في إدارة الكليات والجامعات والأساتذة القادة لا يؤثرون فقط على جامعاتهم، بل يساهمون في تشكيل المجتمع ككل من خلال تخريج أجيال قادرة على القيادة والتغيير (Northouse, 2025)

جدول (6)

يبين التعرف على مقياس الأداء الوظيفي

ت	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الخطأ المعياري	الالتواء
1	50	122,34	3,56	100	0,988	0,881

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الأداء الوظيفي على (50) تدريسيا وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائيا تبين ان الوسط الحسابي (122,34) درجة، والانحراف المعياري (3,56) وهو اعلى من الوسط الفرضي (100) اما الخطأ المعياري قد بلغ (0,988) وهي قيمة قليلة تدل على الثبات الداخلي لنتائج العينة ، اما معامل الالتواء فقد بلغ (0,881) وهو يدل على اعتدالية توزيع العينة على منحنى التوزيع الطبيعي .

يعزو الباحث امتلاك أساتذة الجامعات للأداء الوظيفي الجيد هو عامل أساسي لتحقيق نجاح العملية التعليمية والبحثية داخل الجامعة ولاب من تحقيق جودة التعليم اذ يؤثر بشكل مباشر على مستوى التعليم المقدم للطلاب. أساتذة ذوو أداء عالٍ يساهمون في تطوير مهارات الطلاب ومعارفهم، مما يعكس إيجابياً والأساتذة الجامعيون يساهمون في البحث العلمي وتطوير المعرفة في مجالات تخصصهم. الأداء الجيد يساعد على إنتاج أبحاث عالية الجودة، مما يعزز مكانة الجامعة في التصنيفات العالمية، أساتذة الجامعات ذوو الأداء المتميز يساهمون في إيجاد حلول للمشكلات المجتمعية من خلال مشاريع بحثية مبتكرة أو شراكات مع مؤسسات أخرى والأداء الوظيفي الجيد يساعد على تنفيذ رؤية الجامعة ورسالتها المتمثلة في التعليم،

البحث، (Yahya & Ismail, 2025) وخدمة المجتمع، مما يعزز دورها كمؤسسة أكاديمية مؤثرة تساهم في بناء علاقة إيجابية مع الطلاب، مما يجعل بيئة التعلم أكثر تحفيزاً وتشجيعاً على النجاح. الأداء الوظيفي العالي يعزز تنافسية الجامعة على المستويين المحلي والدولي، مما يساعدها في استقطاب الطلاب المتميزين والكفاءات الأكاديمية امتلاك الأداء الوظيفي يعني ليس فقط التميز الأكاديمي، بل يشمل أيضاً المهارات الإدارية، القدرة على الإبداع، والتفاعل مع المجتمع

جدول (7)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحتسبة للمهارات القيادية والأداء الوظيفي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت		الدلالة الاحصائية
			المحسوبة	الجدولية	
المهارات القيادية	131,22	5.47	5,23	0,195	داله
الأداء الوظيفي	122,34	6 3,5			

يتضح من جدول (7) بان الوسط الحسابي للمهارات القيادية (131 و22) وبانحراف معياري (5.47) والوسط الحسابي للأداء الوظيفي كان (122,34) وبانحراف معياري (3,56) وقيمة (ت) المحتسبة كانت (5,23) أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1,95) وبمستوى خطأ (0,05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المهارات القيادية والأداء الوظيفي. ويعزو الباحث وجود علاقة ارتباطيه دالة بين المهارات القيادية والأداء الوظيفي هي علاقة متكاملة ومؤثرة بشكل كبير في بيئة العمل. (Saleh, 2024) القادة ذوي المهارات القيادية الجيدة يمكنهم توجيه فرقهم وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المنشودة. ذلك يعزز من الأداء الوظيفي للفرد والفريق بشكل عام القادة الفعالون يتسمون بقدرتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة وسريعة، وهو ما يساعد على حل المشكلات وتحقيق تقدم مستمر في سير العمل. القيادة تعتمد بشكل كبير على مهارات التواصل. القائد الجيد يعرف كيف يوصل الأفكار بوضوح، مما يقلل من التوترات ويزيد من تنسيق العمل بين الموظفين، ويؤثر إيجابياً على الأداء. القائد الذي يمتلك مهارات قيادية عالية يمتلك القدرة على التأثير في الآخرين. هذا التأثير يكون إيجابياً عندما يُستخدم لتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف الفريق أو المنظمة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. (Atiya & Moseekh, 2023)

المهارات القيادية الجيدة تلعب دوراً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي عبر تعزيز التوجيه، التحفيز، والتواصل الفعال، وبناء بيئة عمل تشجع على التعاون والتطوير. وتمثل الأساس الذي يبنى عليه الأداء الوظيفي المتميز. القائد الذي يمتلك هذه المهارات يعزز من بيئة العمل ويحفز الأفراد على تقديم أفضل ما لديهم (Shaffett, 2014)

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

- 1- مقياس المهارات القيادية ومقياس الأداء الوظيفي الذي قام الباحث بتقنينهما وتحقق شروطهما العلمية قادر على قياس السمة الذي وضع من أجلها.
- 2- امتلاك أساتذة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة ذي قار نسبة عالية من المهارات القيادية ولأداء الوظيفي.
- 3- وجود علاقة ارتباط دالة بين المهارات القيادية والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة ذي قار.

التوصيات

- 1- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لأساتذة الجامعات لتعزيز مهارات القيادة، مثل مهارات التحفيز، اتخاذ القرارات، التواصل الفعال، وإدارة الضغط.
- 2- تشجيع الأساتذة على المشاركة في برامج تدريبية رياضية متخصصة لتطوير المهارات القيادية داخل الفرق الرياضية.
- 3- دعم الأساتذة في تولي دور القيادة داخل الأنشطة الرياضية الجامعية أو فرق الرياضات المختلفة، مما يعزز من قدراتهم في توجيه الطلاب وتحقيق الأهداف الرياضية.
- 4- إنشاء منصات وفعاليات تتيح التواصل المستمر بين الأساتذة والطلاب في الأنشطة الرياضية، مما يعزز دورهم القيادي في فهم احتياجات الطلاب وتوفير التوجيه المناسب.
- 5- دعم الأبحاث العلمية التي تتناول العلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي مما يساهم في تطوير الاداء.
- 6- تخصيص مشاريع بحثية لدراسة تأثير المهارات القيادية على نتائج الفرق الرياضية داخل الجامعات.

الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة في تدريسيو كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ بجامعة ذي قار

تضارب المصالح

يعلم المؤلف انه ليس هناك تضارب في المصالح

حيدر محسن علي Heder987mh@gmail.com

References

- Al-Takriti, W. Y., & Al-Ubaidi, H. M. (1999). *Statistical Applications and the Use of Computers in Physical Education Research* (p. 88). Dar Al-Kutub for Printing and Publishing.
- Atiya, A. A.-S. H., & Moseekh, L. Z. (2023). The role of the organizational climate for workers in volleyball sports federations in Iraq. *Kufa Journal Physical Education Sciences*, 2(6).
- Ebel, R. L. (1972). *Essentials of Education Measurement* prentice. Hall, New York.
- Mashkour, N. H., Othman, I. A., & Mohammed, F. H. (2025). Intellectual stagnation and its relationship to self-realization among fourth-year female students in the College of Physical Education and Sports Sciences/University of Basra. *Journal of Sports Education Studies and Research*, 35(3), 584–593. <https://doi.org/10.55998/jsrse.v35i3.1122>
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Saleh, Q. M. (2024). The self-efficacy of physical education teachers in classroom management and its relationship to the regulated behavioral patterns of students during the sports lesson from their point of view. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 34(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.55998/jsrse.v34i1.454>
- Shaffett, J. E. (2014). *Teaching Research Processes: The Faculty Role in the Development of Skilled Researchers*. By William B.Badke. Cambridge, U.K.: Chandos, 2012. 222 pages. ISBN 978-1-84334-674-6. \$71.48. *Teaching Theology & Religion*, 17(1), 87–88. <https://doi.org/10.1111/teth.12169>
- Yahya, M. A. J., & Ismail, R. A. (2025). Organizational identity of members of the Iraqi National Olympic Sports Federations Committees. *Journal of Sports Education Studies and Research*, 35(1), 728–741. <https://doi.org/10.55998/jsrse.v35i1.992>

ملحق (1)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ذي قار

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

عزيري التدريسي----- المحترم

تحية طيبة

يروم الباحث اجراء بحثه الموسوم (المهارات القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار) ونظرا لكونكم من المعنيين بهذا البحث لذا يرجى قراءة عبارات الاستبيانان بدقة والاجابة بكل صدق وموضوعية والتأشير بعلامة (✓) أمام العبارة التي تناسب وجهة نظرك وتحت واحدة من نقاط السلم المناسب الموجود في الاستمارة

شاكرين تعاونكم خدمة للبحث العلمي والعملية التربوية في عراقنا الحبيب

م . م حيدر محسن السعداوي

فقرات مقياس المهارات القيادية			
ت	الفقرة	وافق	محايد
1	أظهر القدرة على إيصال الأفكار بوضوح أثناء لمحاضرات والاجتماعات		
2	أصغي باهتمام لأراء الطلاب والزملاء وأحترمها		
3	أستخدم وسائل تواصل فعالة (مثل البريد الإلكتروني أو الاجتماعات) لتنسيق العمل الأكاديمي		
4	أوضح المهام والمخرجات المتوقعة عند توزيع المهام على فريق العمل		
5	أقي الخيارات المتاحة بعناية قبل اتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية أو البحثية		
6	أحرص على إشراك الفريق الأكاديمي في اتخاذ القرارات المهمة		
7	أشجع العمل التعاوني بين الطلاب والزملاء في المشاريع الأكاديمية		
8	أتعامل مع أعضاء الفريق بروح من التعاون والاحترام المتبادل		
9	أسهم في خلق بيئة عمل جامعية تشجع على الابتكار والعمل الجماعي		
10	أعمل على تحفيز الطلاب على تقديم أفضل ما لديهم أكاديمياً وبحثياً		
11	أظهر اهتماماً بتقدير جهود الفريق الأكاديمي وتشجيعهم على الإنجاز		
12	أستخدم أساليب مبتكرة لتحفيز الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة		
13	أتعامل مع المشكلات التي تواجه الطلاب والزملاء بطريقة هادئة وعقلانية		
14	أضع خططاً بديلة لمواجهة أي تحديات في العملية الأكاديمية		

15	أقيم المشكلة من جميع جوانبها قبل اقتراح الحلول المناسبة		
16	أسهم في وضع رؤية واضحة للمسار الأكاديمي للقسم أو الكلية		
17	أقيم الأداء الأكاديمي والبحثي وأعمل على تطويره باستمرار		
18	أحرص على أن تكون قراراتي متوافقة مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة الجامعية		
19	تخذ القرارات بناءً على تحليل شامل للمعلومات المتاحة		
20	وضع أهداف واضحة وقابلة للتحقيق		

فقرات مقياس الأداء الوظيفي			
ت	الفقرة	أويد	غير متأكد
1	جودة الإعداد والتخطيط للدروس		لا أويد
2	القدرة على توصيل المعلومة بوضوح وفعالية		
3	استخدام وسائل تعليمية مبتكرة		
4	الالتزام بالجدول الزمني وإدارة الوقت في المحاضرات		
5	الالتزام بمعايير التقييم العادل في الامتحانات والواجبات		
6	تفاعل الأستاذ مع الطلاب وتشجيع النقاش والمشاركة		
7	التعاون البحثي مع زملاء محليين ودوليين		
8	المشاركة في لجان الجامعة والأقسام الأكاديمية		
9	الإسهام في تطوير البرامج الدراسية		
10	تقديم خدمات استشارية أو تدريبية للمجتمع		
11	تنظيم الأنشطة الثقافية أو العلمية داخل الجامعة		
12	الالتزام بالقيم الأكاديمية والنزاهة العلمية		
13	بناء علاقات إيجابية مع الطلاب والزملاء		
14	التصرف بطريقة تعكس صورة إيجابية عن المؤسسة الأكاديمية		
15	المشاركة في دورات تدريبية وورش عمل لتطوير المهارات		
16	متابعة المستجدات في مجال التخصص		
17	تطبيق التقنيات الحديثة في التعليم والبحث		
18	القدرة على التواصل مع زملاء العمل والطلاب بفعالية		
19	تقديم محاضرات عامة أو نوات علمية تخدم المجتمع		
20	التعاون مع مؤسسات خارج الجامعة لخدمة المجتمع		