Journal of Studies and Researches of Sport Education
spo.uobasrah.edu.iq

The Reality of Job Motivation of Faculty Members toward Decision Makers in the Department of Physical Education and Sports Sciences

Author: Salam Hantoush Rashid
Al-Mustansiriyah University / College of Basic Education / Department of Physical Education and Sports Sciences

Article information

Article history:
Received 03/01/2026
Accepted 19/04/2026
Available online 15, May ,2026

Keywords:

Job Motivation, Staff, Decision Makers

DOI: https://doi.org/10.55998/jsrse.v36i3.1624

Journal of Studies and Researches of Sport Education
https://jsrse.edu.iq/index.php/home

Online ISSN: 2789-6560
Volume 36, Issue 3, 2026
Pages:464-472

Abstract

The aim of this study was to identify the reality of job motivation among faculty members toward decision makers in the Department of Physical Education and Sports Sciences, to determine the level of job motivation dimensions from the perspective of faculty members, and to identify the most and least achieved dimensions of job motivation within the department. The research population consisted of faculty members in the Department of Physical Education and Sports Sciences at the College of Basic Education during the period from 9/9/2025 to 9/12/2025. The researcher adopted the descriptive survey method as it was appropriate to the objectives and the nature of the research problem. The research population included all faculty members in the Department of Physical Education and Sports Sciences at the College of Basic Education, Al-Mustansiriyah University, totaling (76) faculty members. The entire population was selected as the research sample (100%) using the comprehensive census method and purposive sampling approach. The results led to several recommendations, most notably the need to reduce reliance on intimidation and administrative sanctions in managing faculty members, adopt clear and transparent administrative policies in distributing workloads, responsibilities, and rewards, enhance the system of material incentives by directly linking them to distinguished academic and research performance, develop academic leaders' skills in effective communication through specialized training programs that focus on positive dialogue methods, and provide a supportive academic work environment by improving technical infrastructure, particularly internet services and electronic communication tools.

©Authors, 2025. College of Physical Education and sport sciences, University of Basrah.
This is an open-access article under the CC By 4.0 license (creative commons licenses by 4.0)

مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية
spo.uobasrah.edu.iq



واقع التحفيز الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية نحو اصحاب القرار في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

سلام حنتوش رشيد

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

الملخص

هدف البحث الى التعرف على واقع التحفيز الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية تجاه أصحاب القرار في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة. وتحديد مستوى أبعاد التحفيز الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. والكشف عن أكثر أبعاد التحفيز الوظيفي تحققًا وأقلها تحققًا داخل قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة. وكانت مجالات البحث: من اعضاء الهياة التدريسية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة / كلية التربية الاساسية للمدة من 9-9-2025 ولغاية 9-12-2025 في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة كان منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي بما يلائم اهداف ومشكلة البحث الحالي. ومجتمع وعينة البحث حدد الباحث مجتمع بحث من جميع اعضاء الهيئات التدريسية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية حيث بلغ المجتمع الكلي (76) عضو هيئة تدريسية وقد قام الباحث بأخذ عينة البحث بنسبه (100%) وبطريقة الحصر الشامل للعينة حيث تم اخذ العينة بالطريقة العمدية المقصودة. اوصى ضرورة تقليل الاعتماد على أسلوب التخويف والعقوبات الإدارية في إدارة أعضاء الهيئة التدريسية. واعتماد سياسات إدارية واضحة وشفافة في توزيع الأعباء والمسؤوليات والمكافآت. وتعزيز منظومة الحوافز المادية من خلال ربطها بشكل مباشر بالأداء الأكاديمي والبحثي المتميز. وتطوير مهارات القادة الأكاديميين في الاتصال الفعال عبر برامج تدريبية متخصصة، تركز على أساليب الحوار الإيجابي. وتوفير بيئة عمل أكاديمية داعمة من خلال تحسين البنية التحتية التقنية، ولاسيما خدمات الإنترنت ووسائل الاتصال الإلكترونية

معلومات البحث

تاريخ البحث:
الاستلام: 2026/01/03
القبول: 2026/04/19
التوفر على الانترنت: 15,ايار,2026

الكلمات المفتاحية:

التحفيز الوظيفي، اصحاب القرار، الهيئات التدريسية

DOI:
https://doi.org/10.55998/jsrse.v36i3.1624

مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية
https://jsrse.edu.iq/index.php/home

Online ISSN: 2789-6560

مجلد 36 – العدد 3 2026

الصفحات: 464-472

©Authors, 2025. College of Physical Education and sport sciences, University of Basrah.
This is an open-access article under the CC By 4.0 license (creative commons licenses by 4.0)

1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة واهمية البحث:

تُعد الجامعة إحدى أهم المؤسسات المعرفية التي يعوَّل عليها في بناء رأس المال البشري، وصناعة الكفاءات العلمية، ودعم التنمية المجتمعية المستدامة، ويقع على عاتق أعضاء الهيئات التدريسية الدور المحوري في تحقيق هذه الرسالة من خلال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. غير أن فاعلية هذا الدور لا تتحقق بمعزل عن بيئة تنظيمية داعمة، قادرة على تحفيز التدريسيين واستثمار قدراتهم الفكرية والمهنية بالشكل الأمثل(Mahmood, 2021; Williams et al., 2023) . ويُعد التحفيز الوظيفي من المفاهيم الإدارية الأساسية التي تؤثر بصورة مباشرة في سلوك العاملين واتجاهاتهم ومستوى عطائهم، إذ يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، ورفع الروح المعنوية، وتنمية الشعور بالانتماء، وزيادة الالتزام المؤسسي. وفي البيئة الجامعية على وجه الخصوص، يتخذ التحفيز الوظيفي أبعادًا أكثر تعقيدًا، نظرًا لتنوع أدوار عضو الهيئة التدريسية، وتداخل المسؤوليات الأكاديمية والإدارية، وارتباط الأداء بعوامل نفسية ومهنية وتنظيمية متشابكة. (Soares et al., 2010; Zhao et al., 2022) وتبرز أهمية دور أصحاب القرار في الأقسام العلمية، ولاسيما في أقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة، بوصفهم المسؤولين عن رسم السياسات الداخلية، وتوزيع الأعباء التدريسية، وإسناد المهام واللجان، وتوفير فرص التطوير والترقية، إضافة إلى إقرار أنماط المكافأة والتقدير. إذ إن طبيعة القرارات الإدارية المتخذة، ومدى عدالتها وشفافيتها، وأسلوب التواصل المتبع مع أعضاء الهيئة التدريسية، تشكل جميعها عناصر حاسمة في بناء أو إضعاف منظومة التحفيز الوظيفي داخل القسم. وتشير الملاحظات الميدانية في بعض الأقسام العلمية إلى وجود تباين في مستويات التحفيز الوظيفي بين أعضاء الهيئة التدريسية، قد يعود إلى عوامل متعددة، من أبرزها محدودية الحوافز المادية، أو ضعف التقدير المعنوي، أو غياب المشاركة في اتخاذ القرار، أو عدم وضوح المعايير الإدارية في توزيع المسؤوليات. وهو ما قد ينعكس سلبًا على مستوى الأداء التدريسي والبحثي، ويؤثر في المناخ التنظيمي العام داخل القسم. وتكمن اهمية البحث من خلال إسهامها في تعزيز المعرفة العلمية المرتبطة بمفهوم التحفيز الوظيفي داخل البيئة الجامعية، ولاسيما في أقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة التي تمتاز بخصوصية تنظيمية ومهنية تختلف عن بقية التخصصات الأكاديمية. إذ تسهم الدراسة في توضيح الأبعاد المختلفة للتحفيز الوظيفي، وربطها بدور أصحاب القرار الإداريين داخل القسم، بما يعمّق الفهم النظري لطبيعة العلاقة بين الإدارة الجامعية وسلوك أعضاء الهيئة التدريسية. كما تُعد هذه الدراسة إضافة نوعية للأدبيات العربية في مجال الإدارة

الرياضية الجامعية، لندرة الدراسات التي تناولت التحفيز الوظيفي من منظور تفاعلي يركز على علاقة التدريسيين بأصحاب القرار، بدل الاكتفاء بدراسة الرضا الوظيفي أو الأداء بصورة عامة.

2-1 مشكلة البحث:

قام الباحث بصياغة مشكلة بحثه من خلال طرح السؤال التالي (ما واقع التحفيز الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية تجاه أصحاب القرار في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة؟)

3-1 هدف البحث:

1. التعرف على واقع التحفيز الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية تجاه أصحاب القرار في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة.
2. تحديد مستوى أبعاد التحفيز الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.
3. الكشف عن أكثر أبعاد التحفيز الوظيفي تحققًا وأقلها تحققًا داخل قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة.

4-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: اعضاء الهياة التدريسية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة / كلية التربية الاساسية

1-4-2 المجال الزماني: 9-9-2025 ولغاية 9-12-2025

1-4-3 المجال المكاني: قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

2- منهجية البحث واجرأتة الميدانية:

2-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي بما يلائم اهداف ومشكلة البحث الحالي.

2-2 مجتمع وعينة البحث:

حدد الباحث مجتمع بحث من جميع اعضاء الهيئات التدريسية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية حيث بلغ المجتمع الكلي (76) عضو هيئة تدريسية وقد قام الباحث بأخذ عينة البحث بنسبة (100%) وبطريقة الحصر الشامل للعينة حيث تم اخذ العينة بالطريقة العمدية المقصودة.

3-2 اداة البحث:

قام الباحث بالاعتماد على مقياس (Khamail Abdul Husain Jwad)والمتكون من (4) مجالات رئيسية و(36) عبارة مقننة على البيئة الجامعية ولأعضاء هيئات التدريس بشكل خاص حيث ان جميع المجالات والعبارات تتمتعان بصدق عالي من خلال اعدادهما من قبل الباحثة ولذلك قام الباحث بالاعتماد على الاسس العلمية الموضوعة مسبقا من قبل الباحثة القيام بالتطبيق مباشرة على العينة الرئيسية البالغة (76) عضو هيئة تدريسية.

جدول (1)

يبين مجالات وعدد عبارات مقياس التحفيز الوظيفي

التحفيز الوظيفي		
ت	المجالات	العبارات
1	الأساليب الإدارية	9
2	المكافآت والحوافز المادية	9
3	الاتصال الفعال والحوافز المعنوية	9
	المجموع	36

4-2 التجربة الرئيسية:

قام الباحث بتطبيق الاستبانة المكونة من (4) مجالات و (36) عبارة على عينة التطبيق البالغة (76) عضو هيئة تدريسية في يوم الاربعاء 29 – 10-2025. عن طريق رابط الكتروني (كوكيل درايف) حيث تم استلام (60) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي.

3-عرض ومناقشة النتائج:

قام الباحث باستخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية من اجل الوصول الى قيمة (ت) المحتسبة ومقارنتها بالجدولية والوسط الفرضي.

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		الدلالة الاحصائية
						المحسوبة	Sig	
1	الأساليب الإدارية	28.93	4.56	27	75	3.71	0.00	معنوي
2	المكافآت والحوافز المادية	28.31	3.78	27	75	3.05	0.00	معنوي
3	الاتصال الفعال والحوافز المعنوية	29.59	4.62	27	75	4.89	0.00	معنوي
الدرجة الكلية للمقياس		86.83		81	75		0.00	معنوي

يبيّن الجدول نتائج اختبار (t) لعينة واحدة للكشف عن مستوى تحقق أبعاد التحفيز الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية تجاه أصحاب القرار في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، من خلال مقارنة الأوساط الحسابية المحسوبة مع الوسط الفرضي البالغ (27)، وبدرجة حرية (75) أظهرت نتائج متغير الأساليب الإدارية أن الوسط الحسابي بلغ (28.93) بانحراف معياري قدره (4.56)، وهو أعلى من الوسط الفرضي، وقد بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.71) وبمستوى دلالة إحصائية(Sig = 0.00) ، مما يشير إلى وجود فرق معنوي لصالح الوسط الحسابي. ويعكس ذلك أن الأساليب الإدارية المتبعة من قبل أصحاب القرار تُسهم بدرجة إيجابية في تحفيز أعضاء الهيئة التدريسية، رغم وجود تباين نسبي في الاستجابات، وهو ما يدل على اختلاف الخبرات والتجارب الإدارية التي يتعرض لها التدريسيون داخل القسم.

(Abd Alwahab & Ali,2000)

وفيما يخص متغير المكافآت والحوافز المادية، فقد بلغ الوسط الحسابي (28.31) بانحراف معياري (3.78)، متجاوزًا الوسط الفرضي، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (3.05) عند مستوى دلالة (0.00)، وهو ما يؤكد وجود دلالة إحصائية معنوية. وتشير هذه النتيجة إلى أن الحوافز المادية المقدمة تُعد مقبولة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، إلا أن

انخفاض قيمة (t) نسبيًا مقارنة ببقية المتغيرات قد يعكس أن هذا البعد أقل تأثيرًا في التحفيز مقارنة بالأبعاد المعنوية والإدارية (Salam Hantous et al.,2016).

أما متغير الاتصال الفعال والحوافز المعنوية، فقد حقق أعلى وسط حسابي بلغ (29.59) بانحراف معياري (4.62)، مع قيمة (t) محاسبة مرتفعة بلغت (4.89) ودلالة إحصائية (0.00)، مما يدل على وجود فرق معنوي عالٍ لصالح الوسط الحسابي. وتبرز هذه النتيجة الأهمية الكبيرة للاتصال الإداري الفعال والتقدير المعنوي في تعزيز دافعية أعضاء الهيئة التدريسية، وهو ما يتوافق مع طبيعة العمل الأكاديمي الذي يعتمد على الاحترام المهني، والثقة، والمشاركة، أكثر من اعتماده على الحوافز المادية وحدها.

وفيما يتعلق بـ الدرجة الكلية للمقياس، فقد بلغ مجموع الأوساط الحسابية (86.83) مقارنة بالوسط الفرضي الكلي (81)، مع دلالة إحصائية معنوية(Sig = 0.00) ، مما يشير إلى أن مستوى التحفيز الوظيفي العام لدى أعضاء الهيئة التدريسية تجاه أصحاب القرار جاء أعلى من المستوى المتوسط الفرضي. ويعكس ذلك وجود بيئة تنظيمية إيجابية نسبيًا داخل القسم، إلا أنها ما تزال بحاجة إلى تعزيز وتطوير مستمر، ولاسيما في جانب المكافآت والحوافز المادية (Abd Alwahab & Ali,2000).

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن القادة الأكاديميين يعتمدون بدرجات متفاوتة على أسلوب التخويف والتلويح بالعقوبات الإدارية كوسيلة لضبط الأداء الوظيفي.
2. يتضح وجود تباين في الأساليب الإدارية القيادية داخل الكلية، إذ يجمع بعضها بين التوجيه والمتابعة العادلة.
3. تشير النتائج إلى أن الحوافز المادية تمثل عاملًا تحفيزيًا مهمًا، ولاسيما في مجالات النشر العلمي، وتأليف الكتب.
4. بيّنت الدراسة أن الاتصال الفعال والحوافز المعنوية يُعدان من أكثر الأبعاد تأثيرًا في تحفيز أعضاء الهيئة التدريسية.
5. أظهرت النتائج أن تحقيق التوازن بين متطلبات الكلية واحتياجات أعضاء الهيئة التدريسية.

4-2 التوصيات:

1. ضرورة تقليل الاعتماد على أسلوب التخويف والعقوبات الإدارية في إدارة أعضاء الهيئة التدريسية.
2. اعتماد سياسات إدارية واضحة وشفافة في توزيع الأعباء والمسؤوليات والمكافآت.
3. تعزيز منظومة الحوافز المادية من خلال ربطها بشكل مباشر بالأداء الأكاديمي والبحثي المتميز.
4. تطوير مهارات القادة الأكاديميين في الاتصال الفعال عبر برامج تدريبية متخصصة، تركز على أساليب الحوار الإيجابي.
5. توفير بيئة عمل أكاديمية داعمة من خلال تحسين البنية التحتية التقنية، ولاسيما خدمات الإنترنت ووسائل الاتصال الإلكترونية.

References

Abdel-Wahab, & Ali. (2000). Effective motivation strategy: Toward distinguished human performance. Islamic Distribution and Publishing House.

Al-Juraish, S. bin M. (2001). Work incentives. Al-Jazirah Newspaper, (10397). Saudi Arabia.

Hantoush, S. (2016). Sports management between theory and practice (1st ed.). Dar Dijlah for Printing and Publishing.

Jawad, K. A.-H. (2022). Motivational management of academic leaders and its relationship with the quality of performance of faculty members in colleges of physical education and sports sciences in Baghdad [Unpublished master's thesis]. University of Baghdad.

Mahmood, A. (2021). Studying the method of leadership according to the theory of a great man and its relation to the quality of decision making for the Scout leaders in Sulaymaniyah governorate. Journal of Studies and Researches of Sport Education, 31(4), 377–383. https://jsrse.edu.iq/index.php/home/article/view/38

Soares, J., Correia, A., & Rosado, A. (2010). Political factors in the decision-making process in voluntary sports associations. European Sport Management Quarterly, 10(1), 5–29.

Williams, A. M., Thomas, J. L., Jordet, G., & Ford, P. R. (2023). Anticipation and decision-making. In Science and Soccer (pp. 124–140). Routledge.

Zhao, J., Gu, Q., Zhao, S., & Mao, J. (2022). Effects of video-based training on anticipation and decision-making in football players: A systematic review. Frontiers in Human Neuroscience, 16, 945067.