



## القدرة القيادية لرؤساء اقسام الانشطة الطلابية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين في اقسام الانشطة الطلابية لجامعات المنطقة الوسطى والجنوبية

خالد اسود لايخ  
جامعة المثني - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
[Khalid\\_swd@yahoo.com](mailto:Khalid_swd@yahoo.com)

بهاء حيدر فليح  
جامعة القادسية - قسم الانشطة الطلابية

### الملخص

القيادة بصفتها جوهره العملية الادارية وتنبع أهميتها من كونها تؤدي دوراً في المنظمات الادارية وماله من تأثير على جميع جوانب العملية الادارية لتجعلها اكثر فاعلية في تحقيق أهدافها وأن فاعلية اقسام الانشطة الرياضية في الجامعات يعود بالدرجة الاساس الى القدرة القيادية التي يمارسها رئيس القسم في تفاعله مع الاخرين ومنهم العاملين وتبرز مشكلة البحث الحالي في الاجابة على التساؤل الاتي هل للقدرة القيادية لرؤساء اقسام الانشطة الطلابية علاقة بالولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعات المنطقة الوسطى والجنوبية التعرف على مستوى القدرة القيادية لرؤساء أقسام الانشطة الطلابية لدى العاملين في جامعات المنطقة الوسطى والجنوبية والتعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعات المنطقة الوسطى والجنوبية واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي بأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة مشكلة البحث تم تحديد مجتمع البحث ب(130 من العاملين ) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية حيث بلغت العينة الاستطلاعية (6 اشخاص ) اما عينة بناء المقاييس فقد بلغت ( 100 شخصا اما عينة التطبيق فقد بلغت ( 90 شخصا). رؤساء اقسام الانشطة الطلابية يتمتعون بقدرة قيادية من وجهة نظر العاملين من خلال تمتعهم بالقدرة في التأثير والتوجيه والقيادة. الكلمات المفتاحية: القدرة القيادية، الولاء التنظيمي

**The leadership ability of the heads of departments of student activities and their relation to the organizational loyalty of employees in the universities of the central and southern regions**

**Khalid aswad**

**Bahaa Haidar Falih**

### Abstract

Leadership as the jewel of the administrative process and stems from the importance of being a role in the administrative organizations and its impact on all aspects of the administrative process to make them more effective in achieving its objectives and that the effectiveness of the sections of sports



activities in universities is due mainly to the leadership capacity exercised by the head of the department in interaction with others and them The current research problem is the answer to the following question: Is the leadership ability of the heads of student activities related to the organizational loyalty of workers in the universities of the central and southern regions? Sam study activities of employees in the universities of the central and southern region and to identify the level of organizational loyalty among staff in the universities of the central and southern regions. The researchers relied on the descriptive approach, the survey method and the correlative relations to suit the nature of the research problem. The research community was identified as 130 workers. The sampling sample was 6 persons. The sample of the construction of the two measurements was 100 persons, while the sample of the application was 90 persons. The heads of the student activities departments have the ability to lead from the point of view of the employees through their ability in the Impact, direction and leadership.

**Key words: leadership ability, organizational loyalty**

## 1 – مقدمة البحث

### 1-1 مقدمة البحث وأهميته

القيادة بصفاتها جوهرية العملية الادارية وتتبع أهميتها من كونها تؤدي دوراً في المنظمات الادارية وماله من تأثير على جميع جوانب العملية الادارية لتجعلها اكثر فاعلية في تحقيق أهدافها وأن فاعلية اقسام الانشطة الرياضة في الجامعات يعود بالدرجة الاساس الى القدرة القيادية التي يمارسها رئيس القسم في تفاعله مع الاخرين ومنهم العاملين , وان نجاحه في القيادة يعتمد على مدى قدرته في التأثير عليهم وتوجيه جهودهم للعمل الفعال وتحسين التعاون والانسجام وجعلهم يرتبطون معاً في مجموعة واحدة لأجل تحقيق الاهداف المطلوبة , وهذا كله يعد قاعدة أساسية في تكوين الولاء للقسم عند العاملين والتزامهم بالقيم وسعيهم لبذل الجهد لصالح تحقيق أهداف القسم . ان حيوية الإدارة ودرجة أستعدادها لأنجاز المهام المناط بها تتوقف على طبيعة قيادتها التي تقوم بالفعل المنسق بالطاقات البشرية والمادية الموجهة لها والمؤثرة فيها بقصد تحقيق الأهداف المخطط لهوضرورة اختيار القيادات من الذين يتصفون بمؤهلات علمية وأدارية فيهم صفات القدرة الصالحة المؤمونه برسالة القسم ولها القدرة على التفاعل الحي الايجابي مع المرؤوسين فيها والقادرة على بناء علاقات انسانية سليمة معهم. وتظهر أهمية القيادة خاصة عند رؤساء الأقسام من خلال قدرتهم على التعامل والتفاعل والتأثير على العاملين وحثهم على أنجاز المهام والواجبات الموكلة اليهم في جو يسوده التعاون والتفاهم , وهذا التفاعل والتأثير هو قاعدة أساسية في تكوين الولاء عندهم وانعكاسه في أعمالهم والتزامهم بالقيم وسعيهم في تنفيذ



الأعمال الموكلة اليهم. والولاء التنظيمي هو المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى أنسجام أفراد التنظيم مع بعضهم من جهه وأنسجام الافراد ومنظماتهم من جهه أخرى حيث يصف البعض الولاء التنظيمي بأنه العملية التي تصبح فيها أهداف المنظمة وقيمها وأهدافها أكثر اندماجاً وتطابقاً وعليه فان الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله وبذل أعلى درجات الجهد في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله من هنا جاءت اهمية البحث. تبرز مشكلة البحث الحالي في الاجابة على التساؤل الاتي هل للقدرة القيادية لرؤساء اقسام الانشطة الطلابية علاقة بالولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعات المنطقة الوسطى والجنوبية

## 2-1 اهداف البحث

1. التعرف على مستوى القدرة القيادية لرؤساء اقسام الانشطة الطلابية لدى العاملين في جامعات المنطقة الوسطى والجنوبية .
2. التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعات المنطقة الوسطى والجنوبية.
3. التعرف على العلاقة بين القيادة لرؤساء اقسام الانشطة الطلابية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعات المنطقة الوسطى والجنوبية.

## 3-1 مجالات البحث

- 1-3-1 المجال البشري: العاملين في اقسام الانشطة الطلابية
- 2-3-1 المجال الزمني : 2018/9/15 الى 2018/11/1
- 3-3-1 المجال المكاني : اقسام الانشطة الطلابية في الجامعات

## 2 - منهج البحث واجراءته الميدانية

### 1-2 منهج البحث

أعتمد الباحثان على المنهج الوصفي بأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة مشكلة البحث والذي يُعرف بأنه، أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها بالأرقام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة (269:1)

### 2-2 مجتمع البحث.

تم تحديد مجتمع البحث ب( 130 من العاملين )، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية حيث بلغت العينة الاستطلاعية (6 اشخاص ) اما عينة بناء المقياسين فقد بلغت ( 100 شخصا ) اما عينة التطبيق فقد بلغت ( 90 شخصا )



**3-2 الاجهزة والادوات ووسائل البحث** استعان الباحثان بالأدوات والوسائل الآتية المصادر والمراجع – المقابلات الشخصية استمارة الاستبيان- شبكة المعلومات الدولية ( الانترنت ) - استمارة تفرغ البيانات-حاسوب محمول نوع (DELL).

#### 4-2 خطوات البناء والإجراءات الميدانية

##### 1-4-2 إجراءات بناء المقياسين

##### 1-1-4-2 الهدف من بناء من المقياسين

إن الهدف هو بناء مقياسي ( القدرة القيادية والالتزام التنظيمي) .

##### 2-1-4-2 تحديد مجالات وعبارات المقياسين

لغرض تحديد مجالات المقياس قام الباحثان بالإطلاع على الادبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة ومصادر الانترنت التي تخص علم الإدارة الرياضية وبعض المقاييس ولغرض تحديد المجالات الصالحة لمقياس القدرة القيادية و تضمنت الاستمارة (4) مجالات تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وبواقع ( 7 ) خبير وبعد جمع البيانات وتفرغها استخدم الباحثان اختبار ( كا2) للتعرف على المجالات الصالحة من غيرها حيث كانت قيمه ( كا2) المحسوبة لهذه المجالات كانت أكبر من قيمتها الجدولية وبالبلغة (3,84) عند درجه حرية ( 1 ) ومستوى دلالة (0,05) تبين صلاحية جميع المحاور

##### 3-1-4-2 تحديد عبارات المقياسين

أعتمد الباحثان لبناء الصيغة الأولية للمقياس بالاطلاع على المصادر العربية وبعض الدراسات السابقة ، وبعدها قام الباحثان بصياغة العبارات للمقياسين ، وقد حاول الباحثان إن يراعي سهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد العبارات بصيغتها الأولية لمقياس القدرة القيادية ( 50 ) عبارة ومقياس الالتزام التنظيمي ( 20 ) عبارة.

##### 4-1-4-2 تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات

استخدم الباحثان أسلوب ليكرت في الإجابة على عبارات المقياس وذلك حسب رأي الخبراء حيث يعد من الأساليب الشائعة في القياس لأن هذا الاسلوب يتميز بما يلي (2:67) - سهولة استعمالها.- تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة.-تعد طريقة ليكرت من أفضل الطرق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة (3:144)



## 2-1-4-2 صلاحية عبارات المقياسيين

بعد إعداد المقياسين بصيغتها الأولية والذي احتوى على (50) عبارة و20 عبارة قام الباحثان بعرض المقياسيين على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والإدارية ملحق (1) وذلك من أجل التعرف على مدى صلاحية عبارات المقياس ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت وحول استخدام أسلوب ليكرت سلماً لتقدير درجات أفراد العينة. وبعد جمع البيانات وتقريرها استخدم الباحثان اختبار (كا<sup>2</sup>) للتعرف على العبارات الصالحة من غيرها وقد أظهرت النتائج صلاحية (جميع عبارات المقياسيين). حيث كانت قيمة (كا<sup>2</sup>) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1)

## 2-4-2 التجربة الاستطلاعية

وهي تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من نفس مجتمع البحث تجري تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية الهدف منها: (4:77) التعرف على الأخطاء والمعوقات - التعرف على إمكانية الكادر المساعد- التعرف على إمكانية أفراد العينة على تطبيق الاختبار.

## 2-2-4-2 تحليل العبارات إحصائياً

ويعرف تحليل العبارات بأنه الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف وتعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه العبارات حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة (5:43)

## 2-2-4-2 استخراج القدرة التمييزية

أن الهدف الأساسي من هذه الخطوة تحليل عبارات الأداة إحصائياً للتعرف على القوة التمييزية لكل عبارة حيث بعد ترتيب نتائج درجات المستجيبين على كل عبارة تنازلياً وبعد تحديد نسبة (27%) للمجموعة العليا و(27%) للمجموعة الدنيا، لتكون مجموعتين محكيتين، حيث تطبق على عينة التحليل الإحصائي المحددة (عينة البناء) البالغ عددهم (100) فرداً فإن (27%) تعني أن عدد أفراد المجموعة المحكية العليا (27) فرداً، تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة مدى تمييز فقرات المقياس بين المجموعة العليا من الأفراد والمجموعة الدنيا، وتم الإبقاء على عبارات المقياسيين التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (ت) المحسوبة إذ كانت عند درجة حرية (52) ومستوى دلالة (0.05)، وبهذا الإجراء بقيت جميع عبارات المقياسيين

## 5-2 الاسس العلمية للمقياسيين

### 2-5-1 صدق المقياسيين

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في مجال الاختبارات والقياس، فصدق الاختبار يعرف أنه (المدى الذي تكون به أداة القياس مفيدة لهدف معين لذا عمد الباحثان الى التحقق من صدق المقياسيين).



## 2-1-5-1 صدق المحتوى

حيث يقصد به قياس مدى الاختبار للنواحي او المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه. (5:135) وتحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحثان بأعداد المقياسين وتحديد مجالاته وعباراته بالاستعانة بمجموعة من الاساتذة الخبراء في مجال الادارة الرياضة و علم النفس الرياضي والاختبارات والقياس ، وتم التعديل في ضوء ملاحظاتهم عليها ، وبذلك تم قبول العبارات التي حصل على موافقة الخبراء ، وحذفت العبارات التي لم تحصل على موافقتهم .

## 2-1-5-2 صدق التكوين الفرضي

أما صدق التكوين الفرضي ويطلق عليه أيضاً صدق البناء أو صدق المفهوم لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى مطابقة درجات المقياسيين للمفاهيم التي أعتمد عليها الباحثان في بنائه ، إن صدق البناء من أكثر أنواع الصدق أهمية في مراحل بناء المقياسيين لأنه يشكل الإطار النظري للمقياس وإن حسابه يعد أكثر تعقيداً من أنواع الصدق الأخرى لأنه يعتمد على افتراضات نظرية يتحقق منها تجريبياً. (8:68)

وقد تحقق الباحثان من صدق التكوين الفرضي أو البناء بالوسائل الآتية:

## 3-1-5-2-1 المجموعتان الطرفيتان

ويعد التميز من الخصائص السيكومترية (القياسية) التي تدل على قدرة عبارات المقياسيين على التمييز بين المفحوصين لكي تتمكن المقياسيين من الكشف عن الفروق الفردية بين الافراد في السمة المقاسة التي يقوم عليها اساساً القياس النفسي، لأنها تميز بين الافراد الذين حصلون على درجات مرتفعة في السمة التي تقيسها العبارات كلها ، عن الافراد الذين يحصلون على درجات منخفضة . (9:131) ولتحقيق ذلك اعتمد الباحثان أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القوة التمييزية للعبارات المقياسيين حيث تكون مقياس القدرة القيادية من ( 50) عبارة موزعة على مجالات ومقياس الولاء التنظيمي (20) عبارة ) باستخدام الحقيبة الاحصائية .

## 2-5-2 ثبات المقياسيين

### 2-5-3 معامل ألفا كرونباخ

استخدم الباحثان طريقة الفا كرونباخ لأنها تستخدم في اي نوع من الاسئلة المقالية والموضوعية. (6:282) ولحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ للمقياسيين اعتمد الباحثان على عينة البناء نفسها البالغ عددها (60) ، وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح انها (0.876) لمقياس القدرة القيادية و ( 0.864 ) لمقياس الولاء التنظيمي وهو معامل ثبات جيد ومقبول يمكن الاعتماد عليه

## 2-6 التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات بناء المقياس أصبح المقياسين جاهزاً للتطبيق وقام الباحثان بتطبيق المقياسيين بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها ( 90) فرداً ، حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات من العينة وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة،



## 7-2 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات

## 3 عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1-3 التعرف على القدرة القيادية لرؤساء اقسام الانشطة الطلابية ف من وجهة نظر العاملين .  
الجدول ( ) يوضح ترتيب المجالات بحسب المعدل العام

الرتبة	المجالات	الوسط المرجح	الوزن المنوي
1	الاتصال	3,438	68,768
2	المرونة	3,388	67,766
3	الموضوعية	3,348	66,969
4	استخدام السلطة	3,330	66,595
5	فهم الاخرين	3,242	64,842

من خلال ملاحظة الجدول اعلاه جاء مجال مبادئ الاتصال بالترتيب الاول اذا بلغ الوسط المرجح (3,438) , ووزن مؤوي (68,768) , وهذا يبين اي ان رئيس القسم قادر على نقل الافكار باختيار الكلمات والوسائل المناسبة التي توصل الى الفكرة المطلوبة. و في حين بلغ مجال (المرونة) بالمرتبة الثانية , اذ بلغ الوسط المرجح (3,388), ووزن مؤوي (67,766), تبين ان رئيس القسم يتمكن من تغيير او تطويرها بمرونة كافية , اما في مجال (الموضوعية) فقد جاء بالمرتبة الثالثة حيث بلغ الوسط المرجح (3,348), و وزن مؤوي (66,969), وهذا يبين ان رئيس القسم لديه قدرة على رؤية الاشياء بصفة عامه اكثر منها ذاتية والقدرة على اصدار القرارات من دون تأثيرات , في حين جاءت نتيجة مجال (استخدام السلطة) بالمرتبة الرابعة حيث بلغ الوسط المرجح (3,330), و وزن مؤوي (66,595) ويبين ان رئيس القسم يستخدم سلطته بطريقة صحيحة في المواقف المناسبة, واخيرا جاء مجال (فهم الاخرين) الذي حل بالمرتبة الخامسة حيث بلغ الوسط المرجح (3,242), و وزن مؤوي (64,842) ويبين هذا ان رئيس القسم قادر على فهم الجماعة وتفهم دوافعهم وعواطفهم وهذه النتيجة تتفق مع دراسة القره لوسي(2012) في حصول مجال الاتصال على الترتيب الاول وتباينت معها في ترتيب المجالات الاخرى وكذلك تباين هذا الهدف مع دراسة القيسي (2010) من حيث الهدف

## 2-3 : التعرف على الولاء التنظيمي لدى العاملين في اقسام الانشطة الطلابية

استخدم الباحثان الوسط المرجح والوزن المؤوي وظهرت النتائج كالآتي, جاءت الفقرة (2) في المرتبة (1) والتي تنص على (اشعر ان عملي بالقسم يشكل جزءاً من حياتي) اذ بلغ الوسط المرجح (3,835), ووزن مؤوي (76,703) وهي اعلى من الوسط الفرضي (3) وعند مقارنة الوسطين المرجح والفرضي تبين ان العاملين يشكل عمله بالقسم جزءاً من حياته , وقد حصلت الفقرة (1) التي تنص على (اشعر بالفخر لانني اعمل بهذا القسم ) على الرتبة (2) بوسط مرجح (3,776) و وزن مؤوي (75,514) وهي اعلى من الوسط الفرضي (3) وهذا يبين العاملين يشعرون بالفخر لانتمائهم هذه القسم , كما حصلت الفقرة (3) التي تنص ( اعتقد ان علاقتي بالقسم علاقة تبادل منفعة ) على الرتبة (19) بوسط مرجح (3,362) و وزن مؤوي (67,243) وهي اعلى من الوسط الفرضي (3) وعند مقارنة الوسطين المرجح والفرضي ( تبين ان عضو هيئة يعتقد ان علاقته بالقسم علاقة تبادل منفعة . كما جاءت الفقرة (17) التي



تنص على (اشعر ان للحوافز المادية أثر على ولائي للقسم ) في الرتبة (20) بوسط مرجح (3,324) و وزن منوي (66,486) وهي اعلى من الوسط الفرضي (3) وعند مقارنة الوسطين (المرجح والفرضي) تبين ان للحوافز المادية اثر كبير في حياة العاملين ,اما المعدل العام للولاء التنظيمي ,الوسط المرجح (3,574), ووزن منوي (71,481) وهذه النتيجة تتفق مع دراسة دراسة السعود وسلطان(2009) .

### الجدول (19) يبين الوسط المرجح والوزن المنوي لفقرات مقياس الولاء التنظيمي

الوزن المنوي	الوسط المرجح	نص الفقرة	الرقم	الرتبة
76,703	3,835	أشعر أن عملي بالقسم يشكل جزءاً من حياتي	2	1
75,514	3,776	أشعر بالفخر لأنني اعمل بهذا القسم	1	2
74,486	3,724	أفتخر عند حصولي على كتاب شكر على عملي بالقسم	13	3
73,622	3,681	ارى ان مهنتي في القسم أفضل المهن	18	4
73,568	3,678	أشعر باستقرار نفسي لعملي بالقسم	10	5
72,919	3,646	تدفعني الادارة العادلة للتمسك بعملي	15	6
72,649	3,632	أرى أن عملي بالقسم يحقق ذاتي	11	7
71,946	3,597	أشعر بالانسجام مع بقية الزملاء في القسم	4	8,5
71,946	3,597	أدافع عن هذه القسم حتى عند تركي للعمل فيها	14	8,5
71,622	3,581	أشعر ان نجاحي المهني هو جزء من نجاح القسم	8	10
71,405	3,570	بقائي بهذه القسم نابع من أيماني بقيمتها وأهدافها	16	11
71,243	3,562	أسعى دائماً لبذل مزيد من الجهد لتحقيق أهداف الجامعة	6	12
71,189	3,559	أفضل البقاء بهذه القسم حتى لو اتاحت لي فرصة عمل أخرى	19	13
70,216	3,511	أجد ان قيمي تتطابق مع قيم القسم	7	14
69,892	3,495	أرى ان عملي بالقسم أفضل مقارنة بالاقسام الاخرى	20	15
69,081	3,454	أشعر ان رئيس قسمي يعاملني كزميل لا كمروؤس	9	16
69,027	3,451	أشارك في الدورات التدريبية بحماس	12	17
68,865	3,443	أهدافي منسجمة مع أهداف القسم	5	18
67,243	3,362	اعتقد ان علاقتي بالقسم علاقة تبادل منفعة	3	19
66,486	3,324	أشعر ان للحوافز المادية أثر على ولائي للقسم	17	20
71,481	3,574	المعدل العام		



### الهدف الثالث : التعرف على العلاقة بين القدرة القيادية لرؤساء اقسام الانشطة الطلابية بالولاء التنظيمي للعاملين .

لغرض التحقق من هذا الهدف تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين القدرة القيادية والولاء التنظيمي حيث بلغ معامل الارتباط (0,88) واطهرت القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (0,098) بدرجة حرية (368) عند مستوى دلالة (0,05) وهي دالة اي توجد علاقة بين القدرة القيادية والولاء التنظيمي وهذه النتيجة تتفق مع دراسة القيسي (2010) ومع دراسة عبدالله بشير (2010) وتظهر أهمية القيادة عند رؤساء الأقسام من خلال قدرتهم على التعامل والتفاعل والتأثير على العاملين وحثهم على إنجاز المهام والواجبات الموكلة اليهم في جو يسوده التعاون والتفاهم وهذا التفاعل والتأثير هو قاعدة أساسية في تكوين الولاء عندهم وانعكاسه في أعمالهم والتزامهم بالقيم وسعيهم في تنفيذ الأعمال الموكلة اليهم. فقدره رئيس القسم تنعكس سلوكياً على العاملين وزيادة دافعيتهم ورغبتهم في العمل وزيادة مستوى الولاء التنظيمي عندهم.

#### 4- الخاتمة

##### استنتاج الباحثان:

1. رؤساء اقسام الانشطة الطلابية يتمتعون بقدرة قيادية من وجهة نظر العاملين من خلال تمتعهم بالقدرة في التأثير والتوجيه والقيادة.
2. ان العاملين في اقسام الانشطة الطلابية ظهر ان لديهم ولاء تنظيمي للجامعة.
3. ظهرت علاقة بين القدرة القيادية والولاء التنظيمي لدى عينة البحث ككل .

##### واوصى الباحثان

1. توفير برامج مكثفة لرؤساء الاقسام حول كيفية وتأثير القدرة القيادية التي تزيد من ولاء رؤسائهم.
2. تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين من خلال اشاعة ثقافة الحوار وتبادل الافكار والاراء المختلفة وترسيخه وما ينجم عنه من فوائد تعود عليهم بالنفع الكبير .
3. عقد دورات تدريبية لرؤساء الاقسام تسهم في زيادة معرفتهم بالقدرة القيادية وكيفية تأثيرهم على ولاء رؤسائهم

#### المصادر

1. عبدالله فلاح المنيزل، عدنان يوسف العنوم: مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية، عمان، دار إثراء للنشر والتوزيع .
2. خير الدين علي عويس وعصام الهلالي : الاجتماع الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، ط1، 1997،
3. شاكر مبدر جاسم : نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، 1990.
4. حيدر عبد الرضا الخفاجي : الدليل التطبيقي في كتابة البحوث النفسية والتربوية، بابل، ط1، 2014
5. محمد عبد السلام احمد : القياس النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة النهضة العربية، 1980، ..
6. صالح ارشد العقيلي، سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرامج spss، عمان دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، 1988،
7. محمد شحاته ربيع : قياس الشخصية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية، ط2، 1998، .



8. عامر سعيد الخيكاني : بناء مقياس للعدوانية على الرياضيين وتقنيته على لاعبي كرة القدم وتحديد مستوياته والمقارنة به حسب مركز اللعب ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد ، 2002 ، .
9. محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربيه البدنية الرياضية ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ط1 ، 2006 ،
10. فاطمة شهاب حبيب القرة لوسي : القدرة على القيادة التربوية وعلاقتها بالتفكير الاستراتيجي لدى رؤساء الاقسام في الجامعة, رسالة ماجستير, كلية التربية , الجامعة المستنصرية 2012
11. القيسي , احمد بهجت احمد القيسي : القدرة القيادية لعمداء كليات جامعات محافظة بغداد وعلاقتها بمدى استخدام استراتيجيات مواجهة الصراع التنظيمي , اطروحة دكتوراه , كلية التربية –ابن رشد , جامعة بغداد 2010
12. راتب السعود : أنماط السلوك الاداري لمديري المدارس الثانوية العامة في الاردن وفقا لنظرية رنسليركت ( نظام 1 - نظام 2 ) وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي لمعلمي مدارسهم , المجلة الاردنية في العلوم التربوية , مجلد 5 , عدد 3 , 2009.
13. سوزان سلطان :درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لاعضاء الهيئات التدريسية فيها , مجلة جامعة دمشق , المجلد 25 , العدد (2+1) , كلية الدراسات التربوية العليا , جامعة عمان العربية للدراسات العليا , الاردن.2009
14. عبدالله بشير الرشدي: الانماط القيادية المدرسية في المرحلة المتوسطة في دولة الكويت وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم , رسالة ماجستير , كلية العلوم التربوية , جامعة الشرق الاوسط 2010

### ملحق ( 1 ) يبين السادة الخبراء

ت	الاسم	التخصص	اللقب العلمي	مكان العمل
1	د. قصي فوزي خلف	الادارة الرياضية	استاذ	جامعة البصرة –كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	د. عبد الحلیم جبر نزال	الادارة الرياضية	استاذ	جامعة البصرة – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	د. نصير قاسم خلف	الادارة الرياضية	استاذ	جامعة ديالى – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	د. سلام حنتوش رشيد	الادارة الرياضية	استاذ مساعد	الجامعة المستنصرية –قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	د. جاسم جابر محمد	الادارة الرياضية	استاذ مساعد	جامعة القاسم الخضراء
6	د. ساجت مجيد جعفر	الادارة الرياضية	استاذ مساعد	جامعة القادسية – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	د. عماد عزيز نشمي	الادارة الرياضية	استاذ مساعد	جامعة المثنى – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة