



## الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية الإدارية و الإبداع التنظيمي للهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية للكرة الطائرة في العراق

### Job satisfaction and its relationship to administrative motivation and organizational creativity of the administrative bodies of the volleyball sub- federations in Iraq

1- أ.م.د غسان محمد عبد السادة جامعة الكوفة – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

**Prof. Dr. Ghassan Muhammad Abdel-Sada**

[ghassanm.almawashi@uokufa.edu.iq](mailto:ghassanm.almawashi@uokufa.edu.iq)

2- أ.م.د محمود ناصر راضي جامعة الكوفة – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

**Prof. Dr. Mahmoud Nasser Radhi**

[mahmoudns.radi@uokufa.edu.iq](mailto:mahmoudns.radi@uokufa.edu.iq)

3- أ.م.د غيث محمد كريم جامعة الكوفة – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

**Prof. Dr. Ghaith Muhammad Karim**

[ghaithm.karim@uokufa.edu.iq](mailto:ghaithm.karim@uokufa.edu.iq)

تاريخ النشر: 2024/12/22

تاريخ القبول: 2024/06/28

تاريخ الاستلام: 2024/05/05

#### الملخص :

إن الاهتمام الواضح من قبل الكتاب والعاملين في مجال الإدارة بموضوع كفاءة العاملين في المؤسسات ومدى قدرة أولئك العاملين على بذل أفضل ما لديهم من طاقات وإمكانات بُغية نجاح المؤسسة وتنميتها ، والتنمية بمفهوم مبسط (هي الانتقال من حال إلى حال أفضل) ، وبالتالي فإن العمل داخل المؤسسة يجب أن ينال حب ورغبة العاملين لغرض بقائهم فيه أولاً والعمل على زيادة كفاءتهم للعمل من جهة أخرى ، أي أن الفرد يجب أن يكون راضياً عن دوره ووظيفته التي يعمل فيها حتى يتمكن من إعطاء أقصى ما لديه من قدرة على العمل ، فالرضا عن العمل يُعدّ حافزاً ودافعاً نحو العطاء فكلما كان العاملين يمتلكون رضا وظيفياً عن أدوارهم ووظائفهم في المؤسسات التي ينتمون لها كلما زادت دافعيتهم للعمل الإداري مما ينتج عنه إبداع وابتكار في أعمالهم التي يقومون بها . والمؤسسة الرياضية بالذات تُعد من أهم المؤسسات المؤثرة والمتأثرة في المجتمع ، كون الرياضة والثقافة بها للمجتمع تُعد من المحفزات على التطور ، والعمل مع الأفراد الرياضيين يوجب استخدام طرائق وأساليب إبداعية في عملية التدريب الرياضي لإنجاح العمل والوصول إلى أفضل النتائج ، ومن هنا جاءت أهمية البحث .

الكلمات الدالة : الرضا الوظيفي , الدافعية الإدارية , الإبداع التنظيمي , الاتحادات الفرعية للكرة الطائرة.

#### Abstract:

The clear interest of writers and management workers in the issue of the efficiency of workers in institutions and the extent of the ability of those workers to exert their best energies and capabilities for the success and development of the institution, and development in a simplified concept (it is the transition from one state to a better state), and therefore the work within the institution He must gain the love and desire of the workers for the purpose of them remaining there first and working to increase their efficiency for work on the other hand, that is, the individual must be satisfied with his role and the job in which he works so that he can give the maximum of his ability to work. Satisfaction with work is considered An incentive and motivation towards giving. The more job satisfaction employees have with their roles and jobs in the institutions to which they belong, the greater their motivation for administrative work, which results in creativity and innovation in the work they do. The sports institution in particular is considered one of the most important and influential institutions in society, because sports and the culture it brings to society are considered catalysts for development, and working with individual athletes necessitates the use of creative methods and methods in the sports training process to make the work successful and reach the best results, hence the importance of research.

**Keywords:** Job satisfaction, administrative motivation, organizational creativity, for volleyball sub-federations

#### 1- التعريف بالبحث :

##### 1-1 مقدمة البحث وأهمية:

كانت ومازالت الإدارة هي الشريان النابض للحياة , إذ دخلت في أركان المؤسسات الاجتماعية جميعها كأساس تثبت عليها البنى التحتية لتلك المؤسسات . والمؤسسة الاجتماعية هي "من التنظيمات الأساسية التي تساعدنا على فهم الفرد بعد فهم طبيعة سلوكه وعلاقته مع الآخرين" (إحسان محمد الحسن , 2005, 33) , لذا أصبحت الإدارة هي القائد المسؤول عن معرفة مهارات الأفراد وقدراتهم وسلوكياتهم , ومدى اندماج الأفراد فيما بينهم وبين رؤسائهم, كذلك كيفية تسخير طاقات الأفراد جميعهم العاملين في المؤسسة لخدمتها, فالإدارة تقف وراء كل نجاح يحققه أي نشاط أو اكتشاف أو خدمة أو إنتاج وبالإدارة يمكن قيادة المجتمع وبها أيضا يُفسر تقدم أو تخلف أي مجتمع.

وكما هو معروف أن البناء الاجتماعي يتكون من مجموعة من المؤسسات الاجتماعية تحدد طبيعة المجتمع , ومن بين المؤسسات الاجتماعية المؤسسات الرياضية, إذ أصبح المجال الرياضي ومؤسساته واحدا من أهم المجالات الحياتية في البلدان المتقدمة والنامية, كونه يمثل عاملا مهما من عوامل التنمية والازدهار والتقدم وذلك من خلال المشاركة في البطولات الدولية والعالمية والقارية وتنظيم المهرجانات الرياضية الكبيرة وغيرها لما لها من مردودات سياسية واجتماعية وثقافية ومادية تسهم في نمو تلك البلدان. والاتحادات الرياضية واحدة من المؤسسات الرياضية المهمة التي تلعب دوراً بارزاً في التطور والتنمية , إذ يجب الاهتمام بالرياضيين وتوفير ما يلزم لهم ليتمكنوا من العطاء. وهذا ما أكده (محمود الربيعي, 2010, 32) إذ قال "إنّ طبيعة رعاية الرياضيين تمتاز باستمرارها مواكبة الحركة للرياضة وإن إدارة شؤونهم تعد من أهم الوظائف الإدارية وأصعبها في أية مؤسسة تروم رعاية رياضيينها وجميع العاملين في مجالاتها وميادينها الواسعة ..... إن على جميع العاملين في المجال الرياضي أن يكونوا من ذوي الخبرة والاختصاص لألا تكون طبيعة الإدارة منقوصة ولا تحقق أهدافها المنشودة" .

### 2-1 مشكلة البحث:

تتحدد المشكلة في عدم معرفة ما إذا كان رؤساء الاتحادات الفرعية للكرة الطائرة المكلفين إدارياً راضين عن دورهم في اتحاداتهم أم لا ؟ وهل هذا الرضا سوف يُزيد من دافعيتهم الإدارية وإبداعهم في العمل الإداري الرياضي؟ الذي بالمحصلة سوف يرفع من مستوى هذه المؤسسة الرياضية بشكل عام ولعبة الكرة الطائرة بشكل خاص.

### 3-1 اهداف البحث :

- 1- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لرئيس وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية بالكرة الطائرة في العراق.
- 2- معرفة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لرئيس وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية بالكرة الطائرة في العراق ودافعيتهم الإدارية وإبداعهم التنظيمي.

#### 4-1 مجالات البحث :

1-4-1 المجال البشري : رئيس وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية بالكرة الطائرة في العراق.

2-4-1 المجال الزمني : المدة من 15 / 10 / 2023 ولغاية 1 / 3 / 2024 .

3-4-1 المجال المكاني : مقرات الاتحادات الفرعية بالكرة الطائرة في العراق.

#### 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

##### 1-2 منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي وبأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية لتحقيق أهداف البحث ولملاءمته طبيعته.

##### 2 - 2 مجتمع البحث وعينته :

وكان مجتمع البحث متمثل برئيس وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية بالكرة الطائرة في العراق والبالغ عددهم (54) عضواً وبواقع (3) أعضاء في كل اتحاد وبطريقة الحصر الشامل.

##### 3-2 الوسائل والاجهزة والادوات المستخدمة في البحث:

هي أدوات الباحث التي يستطيع بموجها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث (وجيه محجوب، 1997، 179) «لذلك استعان الباحثون بالأدوات البحثية الآتية:

##### 1-3-2 وسائل جمع البيانات

إن البحوث العلمية تعتمد اعتماداً كبيراً على وسائل جمع البيانات الخاصة بالدراسة ، وقد أستعان الباحثون بالوسائل البحثية الآتية لإيجاد الحلول لمشكلته وتحقيق أهداف بحثه .

② الملاحظة .

② المقابلة .

② المقاييس المستخدمة في الدراسة (الاستبانة) :

تعرف الاستبانة على أنها "مجموعة من الأسئلة المكتوبة , يقوم المُجيب بالإجابة عنها , وهي الأداة الأكثر استخداما في الحصول على المعلومات من المبحوثين مباشرة ومعرفة آرائهم واتجاهاتهم" (يوسف العنزي وآخرون) , 1999,135) وقد استخدم الباحثون ثلاثة أدوات وكما مبين بالآتي :

1. استخدم الباحثون الاستبانة الخاصة بالرضا الوظيفي والتي أستخدمها (ثابت إحسان أحمد, 2011, 156) على عينة من التدريسيين والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل والبالغ عددهم (245) موزعين (163) تدريسي و(82) موظف إداري, وحصل الباحث على (163) قابلة للتحليل الإحصائي موزعين (109) تدريسي و(54) موظف إداري لتشكل نسبة (66.53%) من مجتمع البحث.

2. استخدم الباحثون الاستبانة الخاصة بالدافعية الإدارية والتي أستخدمها (أحمد إبراهيم عبد الهادي, 2001, 39) وهو مقياس أعده الباحث ونشره كورقة بحثية بعنوان الإدارة / الأسس والمبادئ 2000-2001.

3. استخدم الباحثون الاستبانة الخاصة بالإبداع التنظيمي والتي استخدمها الباحث (أكرم محسن مهدي, 2006, 174) على عينة من القيادات الإدارية العليا لـ (12) شركة من شركات وزارة الإعمار والإسكان بلغ عددهم (68) مديرا.

#### 2-3-2 الأدوات والأجهزة المستعملة في البحث

قرطاسية وأدوات مكتبية متنوعة.

استمارات جمع وتفرغ البيانات.

حاسبة يدوية نوع (JOINUS) عدد (1).

الحاسبة الالكترونية الشخصية نوع (Lap Top Dell) عدد (1).

#### 4-2 إجراءات البحث الرئيسية:

كي يستطيع الباحثون تحقيق اهداف بحثهم, يجب عليهم إيفاء بعض المتطلبات, منها أخذ صلاحية المقاييس للتطبيق على عينة الدراسة, وتم له ذلك عند اتخاذ الخطوات الاتية:

#### 1-4-2 تحديد صلاحية المقاييس الثلاث:

من أجل التعرف على مدى صلاحية المقاييس الثلاث (الرضا الوظيفي ، الدافعية الإدارية ، الإبداع التنظيمي) تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين ملحق (1) والبالغ عددهم (10) خبراء، وبعد الأخذ بملاحظات الخبراء والمتخصصين و تحليل آراءهم إحصائياً ومن خلال استخدام اختبار (كا2) للاستقلالية لمعرفة دلالة الفرق بين آراء الخبراء عند مستوى دلالة (0.05) وعند درجة حرية (1) تم قبول المقاييس، وكما مبين في الجدول (1) جدول (1) يبين صلاحية المقاييس الثلاث (الرضا الوظيفي ، الدافعية الإدارية ، الإبداع التنظيمي) ودرجة كا2 المحسوبة والمستخرجة بناء على اجابات السادة الخبراء

ت	المقياس	تصلح	لا تصلح	قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة	النتيجة
1	الرضا الوظيفي	9	1	9.26	يصلح
2	الدافعية الإدارية	10	صفر	10	يصلح
3	الإبداع التنظيمي	10	صفر	10	يصلح

(\* القيمة الجدولية ل(كا2) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) تساوي (3,84)

#### 2-5- التجربة الاستطلاعية:

"هي استطلاع الظروف المحيطة في الظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها" (نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح فتحي ، 88,2003).. لذا قام الباحثون بإجراء التجربة الاستطلاعية للأهداف الآتية:

- أ- معرفة الصعوبات والمشاكل التي قد تواجه الباحثون.
- ب- التعرف على الوقت المستغرق في ملئ استمارة الاستبانة.
- ت- التأكد من كفاءة فريق العمل المساعد وأدوات البحث.
- ث- التأكد من مدى صلاحية العينة، ومدى إمكانية القيام بالدراسة.

وبعد انتهاء الباحثون من إعداد استمارة الاستبيان الخاصة بالرضا الوظيفي والدافعية الإدارية والإبداع التنظيمي ، والذي اخذ الباحثون آراء الخبراء ومقترحاتهم ومدى ملاءمة الاستبيان للتطبيق على عينة البحث ، قام الباحثون بإجراء تجربته الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث البالغ عددهم (9) بنسبة (16.66%) من عينة البحث ، وطلب من أفراد العينة أن يدونوا ملاحظاتهم تحريراً على الفقرات التي لا يتم فهمها ، وبعد مناقشة الفقرات والتعليمات مع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية أتضح أنها مفهومة ولا تحتاج إلى تعديل ، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (25-30) دقيقة ، وأجريت التجربة الاستطلاعية يوم 2023/11/3 ولغاية 2023/11/10.

## 2- 6 التجربة الرئيسية :-

يهدف الباحثون من إجراء التجربة الرئيسية إلى تطبيق الاستبانة الخاصة بمتغيرات البحث بصيغتهم النهائية على عينة البحث، وبعد جمع الاستمارات تفرغ البيانات لتخضع للتحليل الإحصائي لمعرفة النتائج التي توصل إليها الباحثون، وقام الباحثون بإجراء تجربته الرئيسية للفترة يوم 2024/2/1 المصادف (الخميس) ولغاية يوم المصادف 2024/2/29(الخميس).

## 3- 7 الوسائل الإحصائية

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) واستخراج ما احتاجه الباحثون في بحثهم (محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة، 2000، 191).

## 3 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

تضمن هذا الباب عرضاً لجميع نتائج الاختبارات المستخدمة بالبحث ، وقد تم تحليل هذه النتائج على ضوء القوانين الإحصائية المستخدمة بالبحث والمناسبة لهذه البيانات لكي يتم لنا تحقيق فروض وأهداف البحث .

جدول (2) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقاييس الرضا الوظيفي والدافعية الإدارية .

الدلالة	معامل الارتباط الجدولية	معامل الارتباط المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسائل الإحصائية متغيرات البحث
معنوي	0,19	0,25	6,67	134,75	الرضا الوظيفي
			5,09	88,55	الدافعية الإدارية

من الجدول (2) يتبين لنا ان قيمة (ر) المحسوبة هي اكبر من الجدولية مما يدل ان هناك علاقة ارتباط معنويه بين الرضا الوظيفي و الدافعية الإدارية.

جدول (3) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقايي الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي

الدلالة	معامل الارتباط الجدولية	معامل الارتباط المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسائل الإحصائية متغيرات البحث
معنوي	0,22	0,40	6,67	134,75	الرضا الوظيفي
			14,22	39,09	الإبداع التنظيمي

من الجدول (3) يتبين لنا ان قيمة (ر) المحسوبة هي أكبر من الجدولية مما يدل ان هناك علاقة ارتباط معنويه بين الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي.

مناقشة النتائج:

لتحقيق هدف البحث في معرفة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية الإدارية والإبداع التنظيمي لدى الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية للعبة الكرة الطائرة تم

حساب معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والدافعية الإدارية لدى أفراد عينة البحث البالغ عددهم (54) عضواً ، وبلغت قيمته (0,25) ، تم حساب معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والدافعية الإدارية وبلغت قيمته (0,40) وكلتا القيمتين كانتا أكبر من القيم الجدولية لمعامل ارتباط وهذا دال على معنوية الارتباط بين متغيرات البحث .

بعد ما تم عرض النتائج وتحليلها في الجدولين رقم (2-3) تبين ان هنالك علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي والدافعية الإدارية حيث ان للرضا الوظيفي أثر كبير للوصول إلى الابداع في العمل بتفاني و إخلاص حيث ان التكيف ومرونة وحرية التفكير والابتكار من دون التأثير بالضغوط النفسية كي يمكن إيصال الرياضي إلى أداءه الأمثل خلال عمله فكلما كانت الإدارة التي تعمل على توفير كافة مستلزمات التطور والنجاح تتمتع برضا وظيفي سوف تعمل بشكل ابداعي وابتكاري.

وكلما كان لدى عضو الهيئة الإدارية رضا وظيفي في عمله مما يؤدي الى تميزه في إدارة الاتحاد أو التأثير في إدارته وقيادة دفة النجاح بأفضل صورة.

عليه نقول أن مدى تأثير الرضا الوظيفي على الدافعية الإدارية والإبداع التنظيمي يكون تأثير كبير كون أن اعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية للعبة الكرة الطائرة الذين يتمتعون برضا وظيفي يكون هذا حافزاً ودافعاً للعمل الإداري الدؤوب والمحافظة على مستوى الاتحاد والعمل على تطويره وذلك عن طريق استخدام الاساليب الإبداعية وتنظيم عمل الاتحادات بشكل مبدع.

#### 4 – الاستنتاجات والتوصيات:

##### 1-4 الاستنتاجات:

توصل الباحثون عن طريق النتائج التي حققها من بحثه إلى استنتاج ما يأتي:

1-تمتع أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية الفرعية للعبة الكرة الطائرة في العراق بالرضا الوظيفي والدافعية الإدارية والابداع التنظيمي ولكن بنسب تكاد تصل للمتوسط وحسب نتائج قياس هذه المتغيرات.

2- هناك علاقة ارتباط بين مقاييس البحث (الرضا الوظيفي والدافعية الإدارية والابداع الوظيفي) لدى أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية الفرعية للعبة الكرة الطائرة في العراق.

#### 2-4-التوصيات :

في ضوء الاستنتاجات التي ذكرها الباحثون فقد أوصوا بما يأتي :

1- ضرورة تفعيل الدورات التدريبية الإدارية لتطوير السمات الإدارية ومنها متغيرات البحث .

2- معرفة أسباب عدم الرضا الوظيفي أو نسبته القليلة ومحاولة العمل على معالجتها.

3- إجراء دراسات اخرى على عينة البحث تتضمن متغيرات أخرى لأهميتها للعينة وعملها الإداري.

#### المصادر والمراجع:

1- إحسان محمد الحسن (2025): علم الاجتماع الرياضي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

2- أكرم محسن مهدي (2006): القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي وتأثيرهما في تحقيق الميزة التنافسية، بحث منشور، مجلة جامعة كربلاء العلمية، العدد الأول، المجلد الأول، السنة الثالثة، نيسان 2006، العراق.

3- ثابت إحسان أحمد (2011): الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل بحث منشور مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، المجلد 17، العدد 57، 2011، العراق.

4- محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة (2000): النظام الإحصائي (spss) فهم وتحليل البيانات الإحصائية، عمّان، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن.

5- وجيه محجوب (1993): طرائق البحث العلمي ومناهجه ، دار الحكمة، بغداد، العراق.

يوسف العنزي (وآخرون): مناهج البحث التربوي بين النظرية والتطبيق ، ط 1: (الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر، 1999 م .

## ملحق (1)

جامعة الكوفة

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الرياضية

م/ استبيان

إلى السيد الاستاذ .....المحترم

تحية طيبة...

يروم الباحثون إجراء بحثهم الموسوم (الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية الإدارية و الإبداع التنظيمي للهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية للكرة الطائرة في العراق ) ، ونظرا لما تتمتعون به من خبرات علميه في هذا المجال ، لذا يرجو الباحث إبداء رأيكم حول صلاحية المقاييس والمرفقة طيا والخاصة بموضوع البحث ، هل هي صالحة أم غير صالحة أو بحاجة إلى تعديل .

..مع فائق الاحترام وجزيل الشكر والتقدير..

التوقيع :

الاسم :

اللقب العلمي :

الاختصاص :

مكان العمل :

التاريخ :

الباحثون

مقياس الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي : محصلة لمجموعة من الظروف الفسيولوجية والنفسية والبيئية التي تدعو الفرد بأنه راض عن عمله وهو حاصل التفاعل بين حاجات الفرد المتغير باستمرار وإدراكه لوظيفته من ناحية وبيئة الوظيفة من ناحية أخرى .

ت	الفقرة	راضٍ تماماً	راضٍ نوعاً ما	لا أدري	غير راضٍ تماماً	غير راضٍ على الإطلاق
1	تناسب ساعات العمل مع طبيعة وظيفتي .					
2	يتيح لي الأمن السائد في (الاتحاد) فرص الاستقرار الوظيفي .					
3	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي .					
4	تعتمد مهام تقييم البرامج التدريبية في (الاتحاد) على أسس علمية .					
5	تتلاءم وظيفتي مع سياسة العمل المعتمدة في (الاتحاد) .					
6	تسهم وظيفتي في تحقيق أهدافي المختلفة .					
7	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع المستوى المعيشي لي .					
8	يتسم توزيع المتدربين في (الاتحاد) بالعدالة .					

				9	تتيح لي وظيفتي إمكانيات الترقية الوظيفية .
				10	يوفر نجاحي فرص الثناء والتقدير من قبل زملائي في (الاتحاد) .
				11	أحصل على حوافز مالية لقاء العمل الإضافي الذي أقدمه .
				12	تضم (الاتحاد) مراكز تدريب العاملين .
				13	تناسب صيغ التوزيع الوظيفي المعتمدة في (الاتحاد) مع طبيعة وظيفتي .
				14	توفر لي وظيفتي المكانة الاجتماعية المناسبة لي .
				15	تتيح (الاتحاد) لي إمكانية تطوير مهاراتي المختلفة .
				16	تتيح (الاتحاد) إمكانية المشاركة في المؤتمرات العلمية وورشات العمل الداخلية والخارجية .
				17	تتسم علاقتي مع زملائي في (الاتحاد) بالملاءمة .
				18	تتوافر العدالة في تقييم أداء الأفراد في (الاتحاد) بغض النظر عن المستوى .
				19	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي .
				20	تدعم عمادة (الاتحاد) البرامج التدريبية .
				21	تتيح (الاتحاد) للعاملين فرص المشاركة في صنع القرار .
				22	تحظى وظيفتي برضا عائلي .

				يتسنى لي حصولي على حوافز معنوية نتيجة عملي الجيد .	23
				تنسجم برامج التدريب التي شاركت فيها وطبيعة عملي .	24
				تتلاءم وظيفتي مع مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي .	25
				أسعى لوظيفة أخرى متى تسنى لي .	26
				تضم (الاتحاد) كفاءات تدريبية متنوعة .	27
				تتيح التقارير المعتمدة في (الاتحاد) بإمكانية التفاعل .	28
				تقدم لي الجامعات خدمات صحية مناسبة .	29
				تهتم الجامعة بإرسال المتدربين إلى الخارج .	30
				تسهم التوجيهات الوظيفية في إغناء وظيفتي .	31
				تزودني (الاتحاد) بكل ما أحتاجه في مكنتي لأداء عملي .	32
				تتكفل الجامعة بالتغطية المالية لبرامج التدريب .	33
				يسهم الاتصال ما بين الإدارة والموظفين إيجابياً في دعم وظيفتي .	34
				أشعر بالمسؤولية تجاه الجامعة (الاتحاد) التي أنتهي إليها .	35
				تتلاءم أوقات البرامج التدريبية مع أوقات العمل .	36
				الرقابة تثرى مستوى أداء وظيفتي .	37

38	تهتم إدارتي في حل مشاكل الموظفين .				
----	------------------------------------	--	--	--	--

### مقياس الدافعية الإدارية

ت	الفقرة	موافق جداً	موافق	لا أدرى	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	تحقيق أهداف العمل يعتبر تحقيقاً لأهدافي .					
2	عملي يتيح الفرصة للمشاركة في السياسات .					
3	عملي يشبع الرغبة في الحصول على السلطة الوظيفية .					
4	عملي يتيح الفرصة للتفاعل مع الآخرين .					
5	التدريب أمر هام للنجاح في العمل .					
6	عملي يتيح الفرصة للترقية والتقدم مستقبلاً .					
7	عملي يمكنني من الاستفادة بقدراتي ومهاراتي .					
8	يمكنني تحمل مسئوليات عمل أكثر .					
9	عملي يتيح الفرصة لتنمية المهارات الإدارية .					
10	عملي يحقق لي قدراً من الرضا .					
11	عملي يحقق لي الاستقلالية في الفكر .					
12	أشعر بالأمان والاستقرار في عملي الحالي .					
13	أشعر بتحقيق ذاتي خلال عملي الحالي .					
14	التنافس مع الآخرين هام لتحقيق تقدم					

					وظيفي .
15					أتمنى أن أكون مكان رئيسي يما .
16					أضع الخطط لتحقيق تقديمي الوظيفي .
17					أفضل المهام التي تتميز بالصعوبة أو المخاطرة .
18					النجاح في العمل يكون على حساب الأسرة .
19					أضحى باستقراري العائلي لأحقق تقدماً وظيفياً .

### مقياس الإبداع التنظيمي

ت	الفقرة	أتفق تماماً	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا تماماً
1	أتمكن من اتخاذ قرار حاسم خلال فترة قياسية نسبياً .					
2	أقوم بتجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشاكل .					
3	أتابع المشاكل التي يعاني منها الآخرون في العمل .					
4	أقوم بإيجاد طرق جديدة في استخدام المعدات الحالية أو تنفيذ العمل .					
5	أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة أو طريقة جديدة .					
6	أخصص وقتاً لمتابعة أفكارى أو مشاريعي الخاصة .					
7	أرغب العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة .					

					8	أخصص الأموال لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطرة عالية .
					9	أميل إلى القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية .
					10	أقوم بنقد الأفكار الجديدة بشكل علي.
					11	أشجع المقترحات المقدمة من الآخرين لتطوير عمل الاتحاد.
					12	أقدم التسهيلات لجذب اللاعبين المبدعين والحرص على استمرارهم في العمل .