

دراسة فاعلية الأداء الإداري للاتحادات المركزية بألعاب المضرب من وجهة نظر أعضاء الاتحادات

الفرعية في العراق

نبيل عباس اتويه¹ ا.د صلاح وهاب شاكر²

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/الجامعة المستنصرية¹

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بغداد²

(¹ nwtaen63@yahoo.com, ² salahalkindi62@gmail.com)

المستخلص: هدف البحث إلى تفصيلات فاعلية الأداء الإداري للاتحادات المركزية بألعاب المضرب من وجهة نظر أعضاء الاتحادات الفرعية في العراق، وأُعيد المنهج الوصفي بأسلوب المسح على (60) فرد يمثلون ما نسبته (46.512%) من مجتمعهم المتمثل بأعضاء الاتحادات الفرعية بألعاب المضرب لكل من ألعاب (التنس، والريشة الطائرة، وتتنس الطاولة، والإسكواش) المُستمرين في تشكيلاتهم الإدارية في الموسم الرياضي 2021/2022 البالغ عددهم (129) فرد، كما أُختير منهم للعيننة الاستطلاعية (6) أفراد يمثلون ما نسبته (4.651%) منهم، وبعد تحديد أداة القياس وتوصيفها وتطبيقها عليهم جمعت البيانات وتمت معالجة النتائج بنظام (SPSS) كانت الاستخلاصان والتطبيقات بأنه لدى اتحادات ألعاب المضرب مستوى مقبولاً من فاعلية الأداء الإداري من وجهة نظر الاتحادات الفرعية في العراق، وحققت وجهة نظر الاتحادات الفرعية ألعاب المضرب في العراق مستوى متقدماً من الرضا الإداري والفني التي ترفع من مستوى فاعلية الأداء الإداري لدى الاتحادات المركزية، ويحتاج رفع مستوى فاعلية الأداء الإداري لدى الاتحادات المركزية ألعاب المضرب إلى الاهتمام بالفاعلية الإدارية من وجهة نظر الاتحادات الفرعية في العراق، ولابد اعتماد نتائج الدراسات الأكاديمية التخصصية بالإدارة الرياضية، ودعم جهود الباحثين الأكاديميين في التشكيلات الادارية لاتحادات ألعاب المضرب لما لها من دور في رفع مستويات فاعلية الأداء الإداري لمستويات مستحسنة أعلى.

الكلمات المفتاحية: فاعلية الأداء الإداري، اتحادات مركزية، ألعاب مضرب.

1-المقدمة:

مشكلة البحث: " أن الإدارة الرياضية من أهم العناصر في تحقيق النجاحات والفوز بالبطولات في مجال الرياضة والعلم اكتب فيها من اختلاف في وجهات نظر الكتاب جاء ليفسر مدى حاجة اي مؤسسة رياضية الى ادارة رياضة ممتاز الفكر الاداري الجيد والتخطيط للمستقبل للفريق وتباين نظرية الادارة الرياضية في هذا المجال ظهور مدارس الفكر الاداري الرياضي". (أحمد، 2019: 22) وتُعد إدارة المؤسسة مفتاحاً لفاعليتها، فالإدارة العليا بحكم مستواها التنظيمي يتوقع منها تقديم معدلات من الترابط التنسيقي بين العاملين معها لرفع وتحسين العملية الإدارية وتطوير الأداء العام وتحقيق الأهداف المرسومة وأهمها ما تحققه من مكانة تتميز بها عن مثيلاتها من الهيئات الأخرى، إذ إنّ الفاعلية هي درجة بلوغ الهدف من الأطراف المؤثرة والمتأثرة بالمنظمة بموارد متاحة وأحياناً أخرى تكون محدودة وفق النظم الإدارية الصحيحة للعمل في الهيئات الرياضية كافة، ومن ضمن تلك الهيئات الرياضية اتحادات ألعاب المضرب، كما إن الاتحادات الرياضية الوطنية تؤدي دوراً مهماً وكبيراً في تطوير الفعاليات الرياضية وعلى المستويات كافة، فهي المسؤولة عن الالعب الرياضية وكيفية تطويرها ابتداء من قواعدها في (المدارس، الأندية الرياضية، والمراكز التخصصية)، وما لهذه المسؤولية من حاجة ملحة لمستلزمات النجاح في جوانب متنوعة ومُدخلات أساسية للفعالية الرياضية المسؤولة عنها تتمثل بالجهود الإدارية والفنية والخطط الاستراتيجية التي تُعدها، فضلاً عن تأمين الموارد البشرية و المادية المؤهلة و المناسبة حتى تضمن مخرجات أداء مُنافس وإنجاز مُتميز في المفاصل الإدارية و التنظيمية ضمن تشكيلاتها كافة وصولاً لمستويات منتخباتها الوطنية وحضورها المُشرف محلياً وأقليمياً وقارياً ودولياً، من خلال اطلاع الباحثان على الدراسات والبحوث الادارية والتربوية والنفسية ونتائجها، فضلاً عن متابعة التاريخ الرياضي والنتائج المُتحققة لاتحادات ألعاب المضرب (تنس الطاولة، الريشة الطائرة، التنس الأرضي، والإسكواش)، لاحظا إن مستوى الاداء لهذه الاتحادات لا يتسم بالفاعلية المرجوة منهما مقارنة مع تاريخها و إنجازاتها السابقة، الذي قد يعود

بالأساس الى مستوى التراجع في فاعلية الاداء لإدارات هذه الاتحادات، كونها احد اهم المهارات الادارية في تحديد السياسات والبرامج و خلق البيئة التنظيمية المناسبة ودراسة التحديات وإمكانية استثمار الفرص المتاحة لضمان تحقيق الأهداف بتجدد وإبداع.

ليهدف بذلك البحث إلى: التعرف على تفصيلات فاعلية الأداء الإداري للاتحادات المركزية بألعاب المضرب من وجهة نظر أعضاء الاتحادات الفرعية في العراق.

منهج البحث: أَعتمدُ منهج البحث الوصفي الذي يُعرّف بأنه "بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها بالأرقام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة" (عدنان وعبدالله: 2020، 272)

مجتمع البحث وعينته: يشمل بأعضاء الاتحادات الفرعية بألعاب المضرب لكل من ألعاب (التنس، والريشة الطائرة، وتنس الطاولة، والإسكواش) المُستمرين في تشكيلاتهم الإدارية في الموسم الرياضي 2022/2021 البالغ عددهم (129) فرد، اختير منهم عشوائياً للعينة الاستطلاعية (6) أفراد يمثلون ما نسبته (4.651%) من مجتمعهم الأصل، ولعينة التطبيق اختير عشوائياً (60) فرد يمثلون ما نسبته (46.512%) من المجتمع الأصل، وهم يحققون أغراض البحث وإجراءاته المختلفة.

أدوات القياس والإجراءات: تبنى الباحثان مقياس نبيل عباس حمادي (نبيل، 2022) الأداء الإداري لدى اتحادات ألعاب المضرب، الذي يضم مجالات سبعة موزع عليها (49) فقرة، بدرجة كلية تتراوح (49-245)، وبوسطٍ فرضي (147) كما موضح في ملحق (1) وهذا المقياس خاص بالعينة المستهدفة للقياس نفسها واجريت له معاملات إحصائية عدة، ولم يمض على بناءه مدة طويلة، عمد الباحثان إلى مسح آراء وميول واتجاهات وجهة نظر الاتحادات الفرعية في العراق عن فاعلية الأداء الإداري للاتحادات المركزية بألعاب المضرب بواسطته، وهم الممثلين لعينة التطبيق المحددة مُسبقاً بـ(60) فرد، بإجراء الدراسة المسحية الرئيسة عليهم باستمارات ورقية لإدلة القياس بقياس مباشر لهم وبطريقة جمعية وفردية، إذ أستمّر هذا المسح في العاصمة بغداد للمدة الزمنية الممتدة من يوم 2022/4/12

مجال من مجالات المقياس بالمقارنة مع الوسط الفرضي لكل منها، وكما مبين في الجدول (2):

جدول (2) يبين نتائج مجالات مقياس فاعلية الأداء الإداري لدى اتحادات ألعاب المضرب بالمقارنة مع الوسط الفرضي لكل مجال وحدة القياس (الدرجة) $n = 60$ درجة الحرية (59) مستوى الدلالة (0.05) دال إذ كانت (Sig) $> (0.05)$

تبين نتائج الجدول (2) أنه بمقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي لكل مجال يتبين أن أعضاء الاتحادات الفرعية تعدوا في درجات وجهة نظرهم الوسط الفرضي للمجالات الخاصة بمقياس فاعلية الأداء الإداري لدى اتحادات ألعاب المضرب والتي تؤكد هذه النتائج بتوافر الظاهرة لديهم وبمستويات متفاوتة بين مجالاتها، إذ كانت الفروق الإحصائية دالة جميعها، على

أسم المقياس	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق بين الوسطين	(ت)	(Sig)	الدالة
فاعلية الأداء الإداري لدى اتحادات ألعاب المضرب	49	245	147	170.72	53.576	23.717	3.429	0.001	دال

وفق دلالة قيم (t-test) لعينة واحدة بين الوسطين الحسابي والفرضي لكل مجال، كما جاءت نتائج إجابات العينة لمجال الرضا الإداري والفني في المرتبة الأولى عن باقي المجالات السبعة، وجاءت نتائج إجابات العينة لمجال الفاعلية الإدارية في المرتبة الأخيرة منها، ويعزو الباحثان ظهور هذه النتائج إلى انجذاب أعضاء وجهات نظر أعضاء الاتحادات الفرعية حول توافر فاعلية الأداء الإداري بهذا المستوى إلى تقدير وتثمين الاتحاد المركزي الأداء الإداري الذي يقدمه العاملون في الاتحادات الفرعية، وإلى طبيعة علاقات الاحترام والتقدير بين العاملين في بيئة العمل ضمن تشكيلات الاتحاد كافة، ومشاركتهم في صنع القرار، وملامحة طبيعة الأعمال المناطة بالعاملين إلى قدراتهم وتحملهم، مما يشعرون بتحقيق الاتحاد المركزي لهم المكانة الاجتماعية اللائقة لتحقيق الذات، ويضمن العمل مع الاتحاد المركزي للعاملين حياة كريمة في المستقبل، كما يدعم الاتحاد المركزي الاتحادات الفرعية مشاركتهم في المؤتمرات والدورات والمعسكرات الداخلية والخارجية، كما إن الاتحادات المركزية بألعاب المضرب الأربعة بحاجة إلى رفع مستوى الالتزام بمحددات خدمة المصلحة العامة

أسم المقياس	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق بين الوسطين	(ت)	(Sig)	الدالة	الترتيب
الفاعلية الإدارية	8	40	24	26.53	7.491	2.533	2.62	0.011	دال	الخامس
الكفاءة المالية والاستثمار	7	35	21	25.15	7.631	4.15	4.213	0.000	دال	الثاني
الانتماء والولاء الوظيفي	7	35	21	24.47	8.087	3.467	3.32	0.002	دال	الرابع
المعاملات الاجتماعية	6	30	18	20.47	6.55	2.467	2.917	0.005	دال	السادس
الدمج والتشجيع الأداء	7	35	21	25.03	8.153	4.033	3.832	0.000	دال	الثالث
المعاملات العامة والإعلام	7	35	21	23.62	8.441	2.617	2.401	0.020	دال	السادس
الرضا الإداري والفني	7	35	21	25.45	8.117	4.45	4.247	0.000	دال	الأول

ولغاية يوم 2022/5/7، والتي كانت في مقر هذه التشكيلات الإدارية في مختلف محافظات العراق والعاصمة بغداد، وبعد انتهاء كل فرد مستجيب من إجابته؛ تم سحب استمارات المقياس الورقيتين منه وتم تبويب البيانات في استمارات خاصة تمهيداً لمعالجتها إحصائياً، تتحقق الباحثان من معالجة نتائجهما باستعمال نظام الحقيبة الإحصائية الاجتماعية (SPSS) الإصدار (V28) لمعالجة البيانات لكل من قيم النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (t-test) لعينة واحدة.

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

جدول (1) يبين المعالم الإحصائية لمقياس فاعلية الأداء الإداري لدى اتحادات ألعاب المضرب بالمقارنة مع الوسط الفرضي للمقياس وحدة القياس (الدرجة) $n = 60$ درجة الحرية (59) مستوى الدلالة (0.05) دال إذ كانت (Sig) $> (0.05)$

تبين نتائج الجدول (1) بأن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي لمقياس فاعلية الأداء الإداري لدى اتحادات ألعاب المضرب حسب آراء أعضاء الاتحادات الفرعية، وأن هذا الفرق الإحصائي بين هذين الوسطين دال حسب دلالة قيمة (t-test) لعينة واحدة، لمعرفة ظهور نتائج الدرجة الكلية لهذا المقياس بهذا المستوى ولغرض أعزاء أسباب ظهور نتيجته الكلية، يعرض الباحث مستوى استجابات عينة التطبيق تفصيلاً لكل

وفي الوقت نفسه يكون غير راضي عن واحد أو أكثر من مكونات معينة من عمله، وربما يدرك الشخص أن عمله الفعلي الذي يؤديه قد يكون مجدياً وممتعاً، ولكنه يهتم قليلاً بزملائه الذين يعمل معهم، وقد يكون الموظف راضياً جداً عن فرص الترقية داخل التشكيل الإداري، ولكنه يتلقى أجراً أقل بكثير مما يعتقد أنه مناسب لعمله وقدراته "(Patterson, 2014: 167) ويرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا، وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين وبعضهم البعض، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف الذي يخضعون له، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا (راوية حسن: 2004، 4).

4-الخاتمة:

- 1- لدى اتحادات ألعاب المضرب مستوى مقبولاً من فاعلية الأداء الإداري من وجهة نظر الاتحادات الفرعية في العراق.
- 2- حققت وجهة نظر الاتحادات الفرعية ألعاب المضرب في العراق مستوى متقدماً من الرضا الإداري والفني التي ترفع من مستوى فاعلية الأداء الإداري لدى الاتحادات المركزية.
- 3- يحتاج رفع مستوى فاعلية الأداء الإداري لدى الاتحادات المركزية ألعاب المضرب إلى الاهتمام بالفاعلية الإدارية من وجهة نظر الاتحادات الفرعية في العراق.
- 4- لا بد اعتماد نتائج الدراسات الأكاديمية التخصصية بالإدارة الرياضية، ودعم جهود الباحثين الأكاديميين في التشكيلات الإدارية لاتحادات ألعاب المضرب لما لها من دور في رفع مستويات فاعلية الأداء الإداري لمستويات مستحسنة أعلى.

المصادر:

- [1] احمد قباقي؛ مدخل الى الاديرة الرياضية، ط1، 2019.
- [2] أسعد لعنزي، وعرب السعيد؛ فاعلية المنظمة في فلسفة ابرز منظري الفكر الإداري: جامعة بغداد، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، مجلد (15)، العدد (53)، 2009.
- [3] راوية حسن؛ السلوك التنظيمي المعاصر: الاسكندرية، الدار الجامعية، 2004.
- [4] عدنان يوسف العتوم وعبدالله فلاح المنيزل؛ مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية، ط(3): الأردن، دار إثراء للنشر والتوزيع، 2020.

فقط عن أداء واجباته، وبحاجة إلى توطيد علاقات يسودها الحب والاحترام بين العاملين، و رفع الروح المعنوية للعاملين لضمان أداء مثمر، فضلاً عن تأكيد مبدأ المعاملة العادلة بين العاملين جميعهم لتنمية عامل الثقة المتبادلة بينهم، ونشر قيم المحبة بتعاون ونكران للذات، مما أدت وجهات النظر هذه باختلافها وتباينها بين أعضاء الاتحادات الفرعية إلى ظهور فاعلية الأداء الإداري لدى اتحادات ألعاب المضرب بهذا المستوى. إذ " أن فاعلية إنجاز الأفراد لما يُناط إليهم من مهمات تعتمد على تنسيقات الاداء الاداري للتشكيل الاداري، باعتماد زيادة التفاعل وتوزيع المهام بعدالة، وتنظيم إطلاع العاملين على واجباتهم وواجبات أقرانهم بشكل دوري واضح يسوده أجواء العدالة، وبذلك تنثر لديهم عوامل تحقيق النجاح في التشكيل الإداري المنسوبين إليه "(Armstrong, 2012: 143). كما أنه "تحصل على فاعلية الجماعة من خلال فاعلية عمل الفرد ضمن مجموعة، إذ أن فاعلية الجماعة لا يمكن ان تساوي مجموع فاعليات المشاركين فيها، بل هي اكبر من ذلك نتيجة التفاعلات المستمرة التي تحصل بين الافراد "(أسعد ويعرب: 2009، 117) فضلاً عن ذلك فإن " زيادة مستوى فاعلية الاداء الاداري للتشكيل الإداري يعد مؤشراً عن حسن نجاح إدارتها، وضمان لتحقيق رؤيتها ورسالتها، كما أنه يعد مؤشراً عن سلامة خططها، وتحقيق أهدافها على يسر "(Armstrong:2014، 167)، كما " أن نجاح التشكيل الإداري يعتمد على فاعلية إدارتها في اتخاذ القرارات، وما يميز الإدارة الكفوة عن غيرها هو قدرتها على التصرف بنجاح حيال المشكلات المطروحة أمامها، فبسبب التغيرات البيئية المتسارعة أصبحت هذه المشكلات والتحديات التي تواجهها الإدارة أكثر تعقيداً مما يتطلب كفاية أكثر في اتخاذ القرارات الصائبة والسريعة "(غسان وقاسم: 2009، 87) كذلك " يعد الافراد هم الحلقة الاله في تحسين وتطوير الاداء ويتطورون مع تطور التشكيل الإداري، وقد بدأت التشكيلات الإدارية تركز على مجموعة من الافراد ممن يمتلكون المهارات المتكاملة وتسعى للحفاظ عليهم ويدعى هؤلاء بالقرارات الجوهرية ممن يساهمون في وصول التشكيل الإداري الى مستويات عالية من الاداء "(يوسف وآخرون: 2004، 4). إذ " الممكن أن يكون الموظف راضياً عن وظيفته بالمعنى الشامل،

- [8] Armstrong, Michael; **Performance Management: Key strategies and Practical Guidelines**, 3th, Ed: Kogan Page Limited, U.S.A.2012.
- [9] Armstrong, Michael ; **A Hand Book of Management Techniques**, 3th, Ed: Kogan Page Limited, U.S.A.2014.
- [10] Patterson, Colema; **Business Briefs: Business Theory Made Simple**. Coleman Patterson & Ventus Publishing APS, 2010

- [5] غسان فيصل عبد وقاسم احمد حنظل؛ أثر عناصر المعلومات الإدارية في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية: مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت المجلد (5) العدد (13)، 2009.
- [6] نبيل عباس حمادي؛ دراسة لفاعلية الأداء الإداري لدى اتحادات ألعاب المضرب وعلاقته بالميزة التنافسية من وجهة نظر الاتحادات الفرعية في العراق: رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، الجامعة المستنصرية، 2022.
- [7] يوسف حبيب الطائي وآخرون؛ **نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية والخدمية**: عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2004.

الملاحق

الملحق (1) مقياس فاعلية الأداء الإداري لاتحادات ألعاب المضرب

ت	أولاً: مجال الفاعلية الإدارية:	اتفق تماماً	اتفق	اتفق نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يرسم الاتحاد أهدافه في الموسم الرياضي بوضوح؟.					
2	يحدد الاتحاد التوقيعات الزمنية اللازمة لتحقيق الأهداف المرسومة؟.					
3	يتابع الاتحاد تذليل عقبات معوقات الأداء الإداري؟.					
4	ينجز الاتحاد الأهداف المرسومة بموارد محدودة؟.					
5	يؤمن الاتحاد الاتصال الفاعل مع العاملين كافة؟.					
6	يوضح الاتحاد المهام والواجبات المطلوب تحقيقها من لدن العاملين؟.					
7	يستمتع الاتحاد لأراء العاملين التي تزيد من فاعلية الاداء الإداري؟.					
8	يتخذ الاتحاد القرارات التي تُيسر تنفيذ تحقيق الأهداف المرسومة؟.					
ت	ثانياً: مجال الكفاءة المالية والاستثمار	اتفق تماماً	اتفق	اتفق نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يعتمد الاتحاد سياسة التخطيط الاستراتيجي المالي المدروس لتسيير الأعمال بتجنب الضائقة المالية؟.					
2	يلتزم الاتحاد بقوانين حماية الأموال والاستثمار في مختلف المجالات؟.					
3	يُنسق الاتحاد مع الممولين لضمان توافر السيولة النقدية؟.					
4	يتبع الاتحاد سياسة الشفافية المالية بخطط واضحة للعاملين جميعهم؟.					
5	يتوافر لدى الاتحاد خبراء متخصصين بالإدارة المالية؟.					
6	ينوع الاتحاد بمجالات الاستثمارات لتضخيم موارده المالية؟.					
7	يضع الاتحاد في الاعتبار خطط التأمين مع شركات التأمين المتخصصة وإبرام العقود معها ليتمكن من مواجهة المخاطر الطارئة؟.					
ت	ثالثاً: مجال الانتماء والولاء الوظيفي:	اتفق تماماً	اتفق	اتفق نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يعتمد الاتحاد مبادئ القيم المجتمعية النبيلة في تعاملاته؟.					
2	يُركز الاتحاد في إنجاز واجباته على احترام إدارة الوقت وتجنب هدره؟.					
3	يمنح الاتحاد المكافآت والحوافز التشجيعية لإتجاز الأداء المُبدع بتميز لمختلف العاملين؟.					
4	يُثقف الاتحاد على تعزيز الانتماء المؤسسي وديمومته؟.					
5	يُثقف الاتحاد على مبدأ النجاح يشمل الجميل؟.					
6	تتق إدارة الاتحاد بقدرة وكفاءة العاملين؟.					
7	يدعم الاتحاد تطوير إمكانات العاملين المخلصين بواجباتهم؟.					
ت	رابعاً: مجال العلاقات الاجتماعية والإنسانية:	اتفق تماماً	اتفق	اتفق نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يدعم الاتحاد توطيد علاقات بين العاملين يسودها الحب والاحترام؟.					
2	يُعزز الاتحاد من رفع الروح المعنوية للعاملين لضمان أداء مُثمر؟.					
3	يؤكد الاتحاد على مبدأ المعاملة العادلة بين العاملين جميعهم؟.					
4	يُثقف الاتحاد على تنمية الثقة المتبادلة بين العاملين ومسؤوليهم كافة؟.					
5	يبنى الاتحاد ثقافة كون العاملين هو قيمة عليا وأساسية في تشكيلات الاتحاد كافة؟.					

6	ت	يهتم الاتحاد بالتواصل الاجتماعي بين الأفراد ونشر قيم المحبة بتعاون ونكران للذات ؟.	أتفق تماماً	أتفق نوعاً ما	لا أتفق تماماً	لا أتفق تماماً
1	ت	خامساً: مجال الدعم وتشجيع الأداء:	أتفق تماماً	أتفق نوعاً ما	لا أتفق تماماً	لا أتفق تماماً
1		يؤدي الاتحاد واجباته بمحددات خدمة المصلحة العامة فقط؟.				
2		يضمن الاتحاد حقوق العاملين ومكتسباتهم؟.				
3		يكافئ الاتحاد العاملين المتميزين في أداء المهام الإدارية ؟.				
4		يضع الاتحاد لوائح داخلية تحدد تميز وإبداع والعاملين؟.				
5		يتابع الاتحاد السلوكيات غير السوية وغير الأخلاقية، بحساسية مرتكبيها؟.				
6		يُنمي الاتحاد الصفات الفاضلة والسلوكيات المعتمدة للأخلاق الحميدة؟.				
7		يسمّع الاتحاد للشكاوي والانتقادات التي يقدمها العاملون؟.				
1	ت	سادساً: مجال العلاقات العامة والإعلام:	أتفق تماماً	أتفق نوعاً ما	لا أتفق تماماً	لا أتفق تماماً
1		يتوافر متخصصين بالعلاقات العامة والإعلام في الاتحاد؟.				
2		تغطي وسائل الإعلام المختلفة نشاطات الاتحاد المختلفة؟.				
3		تقوم العلاقات العامة والإعلام في الاتحاد بدراسة وتحليل الرأي العام لتصحيح الأفكار والأبناء غير الدقيقة عنه؟.				
4		تعتمد العلاقات العامة والإعلام في الاتحاد معلومات البيانات الموثقة؟.				
5		تعمل العلاقات العامة والإعلام في الاتحاد على نشر الوعي الأولمبي الرياضي لدى الجمهور؟.				
6		تعقد العلاقات العامة والإعلام في الاتحاد المؤتمرات الصحفية لإبصار المعلومات الصحيحة لجمهورها الداخلي والخارجي؟.				
7		تتابع العلاقات العامة والإعلام في الاتحاد الاجتماعات نشاطات الاتحادات الفرعية بشكل دوري؟.				
1	ت	سابعاً: مجال الرضا الإداري والفني:	أتفق تماماً	أتفق نوعاً ما	لا أتفق تماماً	لا أتفق تماماً
1		يقدر الاتحاد المركزي الأداء الإداري الذي يقدمه العاملون في الاتحادات الفرعية؟.				
2		تسود علاقات الاحترام و التقدير بين العاملين في بيئة العمل ضمن تشكيلات الاتحاد كافة ؟.				
3		يُنّجح الاتحاد المركزي الفرصة للعاملين ضمن تشكيلات الاتحاد كافة المشاركة في صنع القرار ؟.				
4		تتناسب الأعمال التي تكلف بها مع يتوازن قدراتها وتحملها ؟.				
5		يحقق العمل مع الاتحاد المركزي لنا المكانة الاجتماعية اللائقة لتحقيق الذات ؟.				
7		يدعم الاتحاد المركزي الاتحادات الفرعية مشاركتهم في المؤتمرات والدورات والمعسكرات الداخلية والخارجية ؟.				
8		يضمن عملي مع الاتحاد المركزي لي حياة كريمة في المستقبل ؟.				