



## Building the Administrative Competency Scale of the Iraqi Central Basketball Federation for Clubs Participating in the Professional League

\*Maytham Abdel Wahid Kabayan<sup>1</sup>✉ Hamid Ahmed Mohamed<sup>2</sup>✉

Tikrit University/ College of Physical Education And sports Science

### ARTICLE

Received: 13/ 6/ 2026

Revised: 5/ 7 / 2026

Accepted: 7/ 7/ 2026

Available online: 1/ 8/ 2026

### Keywords

- Scale
- Administrative Competencies
- Iraqi Federation
- Basketball
- Professional League

### ABSTRACT

The research aimed to build the scale of administrative competencies of the Iraqi Central Basketball Federation, and to identify the level of administrative competencies of the Iraqi Central Basketball Federation, and the researcher used the descriptive method in a survey method in order to suit the nature of the problem, the research population identified the members of the administrative bodies of the clubs participating in the professional basketball league for the sports season (2024-2025) of the Iraqi Central Basketball Federation, which are (110) members representing (11) clubs with (10) members for each club, and a construction sample was formed. The scale consists of (60) members from the total research community of (110) individuals, while the sample of the application of the scale reached (50) members, and the researcher conducted the scientific steps to build the scale, which consists of (40) items distributed over five fields, and to reach the results, he processed the data through the statistical program (SPSS), and the researcher reached a number of conclusions, which are that The Iraqi Central Basketball Federation obtained an average level of administrative competencies, according to the opinions of the members of the administrative board of the clubs participating in the professional basketball league, the Iraqi Central Basketball Federation obtained an intermediate level of the areas of the administrative competency scale, that the levels of the members of the administrative board of the clubs participating in the professional basketball league do not meet the ambition and are not satisfactory.



## بناء مقياس الجدارات الإدارية للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة للأندية المشاركة في دوري المحترفين

ميثم عبد الواحد كبيان<sup>1</sup> حميد احمد محمد<sup>2</sup>

جامعة تكريت/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

### الخلاصة

### تفاصيل المقال

هدف البحث الى بناء مقياس الجدارات الإدارية للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة، والتعرف على مستوى الجدارات الإدارية للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة، واستعمل الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسحي وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة، حدد مجتمع البحث بأعضاء الهيئات الإدارية للأندية المشاركة في دوري المحترفين بكرة السلة للموسم الرياضي (2024-2025) التابعة للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة والبالغ عددهم (110) عضواً يمثلون (11) نادياً واقع (10) أعضاء لكل نادي، وتكونت عينة بناء المقياس من (60) عضواً من مجتمع البحث الكلي البالغ عدده (110) فرداً، أما عينة التطبيق للمقياس فبلغت (50) عضواً، وقام الباحثان بإجراء الخطوات العلمية لبناء المقياس والذي تكون من (40) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وللتوصل للنتائج قام بمعالجة البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصل الباحثان لعدد من الاستنتاجات وهي أن حصل الاتحاد العراقي المركزي بكرة السلة على مستوى متوسط من الجدارات الإدارية، وذلك حسب آراء أعضاء الهيئة الإدارية للأندية المشاركة في دوري المحترفين لكرة السلة، حصل الاتحاد العراقي المركزي بكرة السلة على مستوى متوسط من مجالات مقياس الجدارات الإدارية، أن مستويات أعضاء الهيئة الإدارية للأندية المشاركة في دوري المحترفين لكرة السلة لا تلبي الطموح وليست مرضية.

تاريخ الاستلام: 2026 / 6/ 13  
النسخة المعدلة : 2026 / 7/ 5  
تاريخ القبول: 2026/ 7 / 7  
متوفر على الانترنت : 2026/ 8 / 1

### الكلمات المفتاحية

- مقياس
- الجدارات الإدارية
- الاتحاد العراقي
- كرة السلة
- دوري المحترفين



## 1- التعريف بالبحث

### 1-1 المقدمة وأهمية البحث

تُعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية للتنمية والمحرك الأول للمؤسسات الساعية لتحقيق أهدافها فالعنصر البشري هو المسؤول عن عمليات التخطيط والتنفيذ والوصول إلى النتائج المنشودة. بناءً على ذلك، يرتبط تطور أي مؤسسة وتقدمها بمدى كفاءة موظفيها والارتقاء بقدراتهم، مما يستدعي توفير كافة السبل والوسائل التي تضمن تعزيز معارفهم وتنمية مهاراتهم المتنوعة بما يخدم مصلحة العمل.

ومن هذا المنطلق، يتعين على المؤسسات تحديد احتياجاتها بدقة من الكفاءات، واستقطاب الكوادر البشرية واختيارها وفقاً لمعايير ومواصفات خاصة تتوافق مع رؤية المؤسسة ورسالتها. كما ينبغي تصميم البرامج التدريبية وآليات تقييم الأداء بناءً على جدارات واضحة ومحددة للموظفين.

ختاماً، يتجلى الدور المحوري لإدارة الموارد البشرية في تمكين المؤسسات المصرفية من تحقيق التميز، وتبؤ مكانة مرموقة بين نظيراتها، وذلك عبر تبني أفضل الممارسات الإدارية التي تضمن الارتقاء بالأداء على كافة المستويات الوظيفية.

ونتيجة للمنافسة الكبيرة بين المؤسسات، فقد هدفت هذه المؤسسات إلى الاعتماد على الجدارات الإدارية والتي تمثل مجموعة المهارات والمعارف والسلوك التي تطلبها الوظيفة.

ومن هنا تكمن أهمية البحث في تحقيق المنظمات للميزة التنافسية عن غيرها، إذ ستساعد الدراسة في تهيئة المعرفة في كيفية إنجاز المهام المطلوبة بأعلى مستويات الكفاءة والفاعلية، الأمر الذي سيساهم في تمييز الموظفين (الجديرين) عن غيرهم، فضلاً عن تطبيق حلول تطويرية أيضاً لسد الفجوات ما بين الجدارات الموجودة فعلياً وما تتطلبه الوظيفة.

### 1-2 مشكلة البحث

من خلال خبرة الباحثان كونهما لاعبا كرة السلة وقد مثلوا العديد من الأندية الرياضية والمنتخبات الوطنية، فضلاً عن كونهما تدريسيين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ومهتمان بمجال الإدارة الرياضية، وإطلاعهما على مجريات الإدارة الرياضية في الاتحاد لذا أرتأى الباحثان إلى دراسة الجدارات الإدارية بالاتحادات الرياضية ومحاولة معرفة أثرها على تطور اللعبة، ونظراً لعدم وجود دراسات أخرى (على حد علم الباحثان) تبحث في الجدارات الإدارية لاتحاد كرة السلة لذا فقد

حاول الباحثان من خلال هذه الدراسة التعرف على مستوى الجدارات الإدارية في الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة، ومن هنا برزت مشكلة البحث في مجموعة تساؤلات وهي:

❖ ما مستوى الجدارات الإدارية لدى الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة؟

### 3-1 أهداف البحث

- ❖ بناء مقياس الجدارات الإدارية للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة.
- ❖ التعرف على مستوى الجدارات الإدارية للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة.

### 4-1 فروض البحث

- ❖ يتمتع الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة بمستوى متوسط من الجدارات الإدارية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية للأندية المشاركة في دوري المحترفين.

### 5-1 مجالات البحث

- المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري المحترفين لكرة السلة.
- المجال الزمني: للمدة من 2025/10/26 ولغاية 2026/12/7.
- المجال المكاني: المقرات الخاصة بالأندية الرياضية المشاركة بدوري المحترفين لكرة السلة.

### 6-1 تحديد المصطلحات

- ❖ الجدارات الإدارية: مجموعة من العوامل الإيجابية التي تجعل الفرد المناسب جدير بالعمل في المكان المناسب، وهذه العوامل منها شخصية ومنها مكتسبه بالخبرة العملية، لها تأثير مباشر وغير مباشر على كفاءة وفعالية كلا من العمل والعاملين والعملاء (طه، 2010، صفحة 9).

### 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

#### 1-2 منهجية البحث

استعمل الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسحي وذلك لملاءمته طبيعة البحث من حيث عدد العينة وإجراءاته في بناء المقياس وتطبيقه.

#### 2-2 مجتمع البحث وعينته

حدد مجتمع البحث الحالي من أعضاء الهيئات الإدارية للأندية المشاركة في دوري المحترفين لكرة السلة للموسم الرياضي (2024-2025) التابعة للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة وهي (الدفاع الجوي، دجلة الجامعة، الشرطة، الكرخ، الحشد الشعبي، الكهرباء، غاز الشمال، زاخو، دربندخان، الحلة، التجارة) والبالغ عددهم (110) عضواً يمثلون (11) نادياً بواقع (10) أعضاء لكل نادي، هذا يمثل نسبة (100%) من مجتمع البحث، إذ تم اختيارهم بالطريقة العمدية.

## 2-2-1 التجربة الاستطلاعية للمقياس

تم إجراء التجربة الاستطلاعية يوم الأحد المصادف 2025/10/26 على (22) عضواً يمثلون نسبة (20%) من مجتمع البحث الكلي البالغ عدده (110) فرداً، إذ تم تطبيقها على عينة عشوائية بمعدل عضوين من كل نادي.

## 2-2-2 عينة البناء والتطبيق للمقياس

تكونت عينة بناء المقياس من (38) عضواً يمثلون نسبة (34.54%) من مجتمع البحث الكلي البالغ عدده (110) فرداً، علماً أن الباحثان قام بضم نتائج التجربة الاستطلاعية بعد إجراء معاملاتها العلمية والتأكد من صلاحيتها إلى نتائج عينة البناء، فتصبح النتائج النهائية للبناء مكونة من (60) عضواً تمثل نسبة (54.54%)، أما عينة التطبيق للمقياس فبلغت (50) عضواً يمثلون نسبة (45.45%) من مجتمع البحث الكلي البالغ عدده (110) فرداً، والجدول (1) يبين التفاصيل المذكورة أعلاه.

## الجدول (1)

## يبين عينة البناء والتطبيق والاستطلاع

| العينة                     | العدد | النسبة المئوية |
|----------------------------|-------|----------------|
| أ- عينة الاستطلاع          | 22    | 20%            |
| ب- عينة البناء             | 38    | 34.54%         |
| 1- نتائج الاستطلاع والبناء | 60    | 54.54%         |
| 2- عينة التطبيق            | 50    | 45.45%         |
| المجموع                    | 110   | 100%           |

## 2-3 أدوات البحث والوسائل والأجهزة المستخدمة في الدراسة

يعنى بالأداة هي الوسيلة التي يجمع الباحثان بواسطتها البيانات المطلوبة، والأدوات التي استعملها الباحثان في بحثه الحالي هي: مقياس الجدارات الإدارية، ملحق (1)، المراجع والمصادر العربية والأجنبية، شبكة المعلومات العالمية (الأنترنت)، فريق العمل المساعد.

## 4-2 إجراءات البحث الميدانية

### 2-4-1 تحديد الظاهرة المطلوب دراستها

وتعد هذه الخطوة أولى الخطوات التي يجب القيام بها والتي تتمثل برغبة الباحثان واتجاهه وأهمية الظاهرة ووضوحها ومدى قياسها، إذ إن ذلك يتيح لباني المقياس التعرف على الأفكار الأساسية التي يعتمد عليها في بناء المقياس (أحمد، 2006، صفحة 114)، وتم تحديد الظاهرة وتعريفها نظرياً والمتمثلة بـ(الجداريات الإدارية) في الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة.

### 2-4-2 تحديد ادوات القياس قيد الدراسة

إن المقاييس أحد أهم الوسائل والادوات المستخدمة في البحوث الوصفية المسحية، إذ يتم بواسطتها الحصول على البيانات والمعلومات التي يتم من خلالها دراسة الظاهرة المبحوثة، وبعد تحديد متغير الدراسة وإطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات المشابهة ذات العلاقة بموضوعات البحث وإجراء الزيارات الميدانية لذوي الاختصاص تم الاتفاق على بناء مقياس (الجداريات الإدارية) على أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية التابعة للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة.

### 2-4-3 خطوات بناء المقياس

#### 2-4-3-1 تحديد هدف المقياس

تتمثل هذه الخطوة أن يكون للمقياس هدف محدد وواضح وهذا الهدف قابلاً للتحقق ومنسجم مع طبيعة المقياس وخصائصه لأن للمقياس خصائص مرتبطة بالغرض منه، والهدف سيكون من هذا المقياس هو قياس الجداريات الإدارية في الأندية وهيئاتها الإدارية التابعة للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة.

#### 2-4-3-2 تحديد الإطار النظري للمقياس

وهذه الخطوة تختص بالجانب النظري للسمة أو المفهوم الخاص بالمقياس من مراجع ومصادر ودراسات، فباني المقياس لابد أن يكون لديه معرفة نظرية بالسمة المطلوب قياسها من حيث مفهومها وطبيعتها وكل ما يرتبط بها لكي تكون هذه المعرفة النظرية إطار مرجعي له في تحديدها وتحديد محاورها وتعريفات المحاور وصياغة العبارات، إن الإطار النظري للمقياس يعد الأساس في عملية بناء المقاييس فمن خلاله يتم تحديد المحاور التي يتضمنها المقياس وتعريف كل محور (أحمد، 2006، صفحة 115)، وقام الباحثان بتحديد محاور المقياس وإعطاء تعريف لكل محور.

## 2-4-3-3 تحديد أبعاد المقياس

على وفق التعريف النظري الذي افترضه الباحثان بعدة محاور مع تعريفاتهم، والذي يرى أنها تغطي مفهوم (الجداريات الإدارية) في الأندية وهيئاتها الإدارية التابعة للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة، إذ تم عرضها في استبيان على الخبراء الـ(25) لأخذ آرائهم في التعريف النظري لمفهوم المقياس في الأندية وهيئاتها الإدارية ومدى تغطية المحاور لمفهوم الدراسة وصلاحيّة التعريفات النظرية لكل محور، كما سيطلب منهم إضافة أي محور آخر، واعتمد الباحثان نسبة (75%) فأكثر من موافقة الخبراء كنسبة للإبقاء على المحاور (Hastings, J. T & G. F. Madaus & B. S. Bloom, 1971, p. 126)، والجدول (2) يبين هذه النسب، وقد اعتمد الباحثان على المصادر والمراجع التي اطلع عليها والخاصة بمفهوم (الجداريات الإدارية) (Al-Dabbagh, 2020, p. 24) (سلام، 2024، صفحة 154) (ياسر بازل محمد ووليد خالد وسعد فاضل، 2022) (S. Demarie & F. Guidotti) (L. Capranica, 2023 & S. Ciaccioni & الفقرات بشكل علمي ودقيق بعد أن يتم عرضه على الخبراء في مجالات الإدارة والاختبارات وعلم النفس الرياضي.

## الجدول (2)

يبين نسبة اتفاق الخبراء الـ(25) على مجالات المقياس

| المقياس            | المجالات                           | الموافقون | نسبة الاتفاق (%) | قيمة كا <sup>2</sup> | (Sig) كا <sup>2</sup> |
|--------------------|------------------------------------|-----------|------------------|----------------------|-----------------------|
| الجداريات الإدارية | 1- الجدارة القيادية.               | 21        | 84.00            | 11.56                | 0.001                 |
|                    | 2- الجدارة التخطيطية.              | 20        | 80.00            | 9.00                 | 0.003                 |
|                    | 3- الجدارة التنظيمية.              | 22        | 88.00            | 14.44                | 0.000                 |
|                    | 4- الجدارة الاتصالية.              | 23        | 92.00            | 17.64                | 0.000                 |
|                    | 5- الجدارة الرقابية واتخاذ القرار. | 20        | 80.00            | 9.00                 | 0.003                 |

• معنوي عندما تكون قيمة (Sig) > (0.050).

## 2-4-3-4 إعداد الصيغة الأولية لعبارات المقياس

## ❖ أولاً/إعداد فقرات المقياس

كان اهتمام الباحثان أن تكون كل عبارة ذات معنى واحد محدد وواضحة التفسير وأن يكون بعضها سلبية والبعض الآخر إيجابية أو (عكسية)، وتم اعتماد طريقة (Likert) ليكرت في عملية

الإجابة على العبارات، والتي تتضمن وجود عدة بدائل للإجابة على كل عبارة تتوزع بالتدرج بين الموافقة الكاملة والرفض الكامل، واقترح الباحثان بدائل إجابة خماسي، وعلى النحو الآتي (اتفق بشدة، اتفق، أحياناً، لا اتفق، لا اتفق بشدة).

#### ❖ ثانياً/تحديد أسلوب وأسس صياغة عبارات المقياس

اعتمد الباحثان في وضع عبارات المقياس على أن تكون العبارة معبرة عن فكرة واحدة قابلة لتفسير واحد، وأن تصاغ العبارات بصيغة المتكلم، وأن تخلو العبارة من أي تلميح غير مقصود بالإجابة الصحيحة، وأن تقيس العبارات أحد مكونات الدراسة، وقد بلغت عبارات المقياس في صورته الأولية (55) فقرة موزعة على (5) مجالات كل مجال (11) عبارة بواقع (3) عبارات سلبية لكل مجال.

#### ❖ ثالثاً/التحليل المنطقي للعبارات

قام الباحثان يوم الأحد 2025/11/9 بعرض العبارات على الخبراء والمختصين وطلب من كل خبير إبداء الرأي في مدى صلاحية كل عبارة في قياس مفهوم الدراسة وصلاحيتها في المحور الذي وضعت فيه وتعديل أو إضافة أي عبارة وفي جميع المحاور، فضلاً عن إبداء الرأي بصلاحية بدائل الإجابة الخماسي وتأشير العبارات الإيجابية والسلبية أو العكسية، واعتمدت نسبة (75%) فما فوق لقبول العبارة، والجدول (3) يبين نسبة اتفاق الخبراء (25) على فقرات المقياس.

#### الجدول (3)

يبين نسبة اتفاق الخبراء (25) على فقرات المقياس

| المحاور                                   | الفقرات                  | الموافقون | نسبة الاتفاق (%) | قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة | (Sig) كا <sup>2</sup> |
|-------------------------------------------|--------------------------|-----------|------------------|-------------------------------|-----------------------|
| 1- الجدارة القيادية (11-1)                | (1، 4، 5، 6، 7)          | 23        | 92.00            | 17.64                         | 0.000                 |
|                                           | (3، 8، 10)               | 21        | 84.00            | 11.56                         | 0.001                 |
| 2- الجدارة التخطيطية (22-12)              | (12، 13، 14، 16)         | 22        | 88.00            | 14.44                         | 0.000                 |
|                                           | (20، 21، 22)             | 21        | 84.00            | 11.56                         | 0.001                 |
| 3- الجدارة التنظيمية (33-23)              | (25، 27، 28، 29، 30)     | 20        | 80.00            | 9.00                          | 0.003                 |
|                                           | (32، 33)                 | 22        | 88.00            | 14.44                         | 0.000                 |
| 4- الجدارة الاتصالية (44-34)              | (36، 37، 40، 41، 43، 44) | 23        | 92.00            | 17.64                         | 0.000                 |
|                                           | (34)                     | 20        | 80.00            | 9.00                          | 0.003                 |
| 5- الجدارة الرقابية واتخاذ القرار (55-45) | (45، 47)                 | 23        | 92.00            | 17.64                         | 0.000                 |
|                                           | (48، 50، 51، 53، 54)     | 21        | 84.00            | 11.56                         | 0.001                 |

• معنوي عندما تكون قيمة (Sig) > (0.050).

## 5-3-4-2 المقياس بعد موافقة وتعديل الخبراء

بعد الخطوات والإجراءات الآتية الذكر، تم حذف (15) فقرة من الـ (55) فقرة والفقرات هي (2، 9، 11) من المحور الأول و(15، 17، 18) من المحور الثاني و(24، 26، 31) من المحور الثالث و(35، 38، 39) من المحور الرابع و(46، 49، 52) من المحور الخامس، لتصبح فقرات المقياس (40) فقرة موزعة على (5) مجالات بواقع (8) عبارات لكل مجال.

## 2-4-3-6 مفتاح التصحيح

قسمت على تدرج خماسي (اتفق بشدة، اتفق، أحياناً، لا اتفق، لا اتفق بشدة) وتعطى الدرجات للعبارات الإيجابية كالاتي (5 - 4 - 3 - 2 - 1) وللعبارات السلبية (1 - 2 - 3 - 4 - 5)، اذ تكون درجات المقياس من (40-200).

## 2-4-3-7 التحليل الإحصائي للعبارات

تعد عملية إخضاع العبارات للتحليل الإحصائي من أهم الإجراءات التي يجب القيام بها في بناء المقياس، والتي يتم من خلالها التأكد من توافر الأسس العلمية للعبارات وهي الصدق والثبات ومن أجل ذلك قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة البناء البالغة (60) عضواً من الهيئات الإدارية للأندية التابعة للاتحاد المركزي العراقي لكرة السلة وكالاتي:

## الجدول (4)

## يبين وصف عينة البناء

| مقياس الجدارات الإدارية ومجالاته | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الالتواء | أقل قيمة | أعلى قيمة |
|----------------------------------|---------------|-------------------|----------------|----------|-----------|
| 1- الجدارات الإدارية             | 118.3         | 28.91             | -0.745         | 54.00    | 166.00    |
| 2- القيادية                      | 23.13         | 6.024             | -0.442         | 12.00    | 35.00     |
| 3- التخطيطية                     | 24.75         | 5.766             | -0.441         | 10.00    | 36.00     |
| 4- التنظيمية                     | 23.43         | 7.452             | -0.697         | 8.00     | 33.00     |
| 5- الاتصالية                     | 23.00         | 6.042             | -0.489         | 10.00    | 36.00     |
| 6- الرقابية                      | 24.02         | 6.182             | -0.563         | 10.00    | 35.00     |

## 2-4-3-7-1 الصدق

استعمل الباحثان المؤشرات الآتية لصدق مقياس هذه الدراسة:

## أولاً/صدق المحتوى:

ويتضمن الصدق المنطقي وصدق البناء ويتم توافرها كالاتي:

1. **الصدق المنطقي:** قام الباحثان بتعريف مفهوم الجداريات الإدارية وتحديد محاوره وإعداد عباراته كما مر ذكره.

2. **صدق البناء:** للتحقق من مدى توافره من مقياس هذه الدراسة تم استخدام طريقتين القوة التمييزية والاتساق الداخلي وكالاتي:

#### أ- القدرة التمييزية للعبارات

هي طريقة إحصائية تعتمد على قدرة كل عبارة في التمييز بين الأشخاص الذين يحصلون على درجات عالية والأشخاص الذين يحصلون على درجات منخفضة وللتحقق من ذلك تم تطبيق المقياس بعباراته على عينة البناء البالغة (60) عضواً وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة وبعدها ترتب درجات الإجابات بصورة تنازلية وتم تحديد نسبة (27%) من الدرجات العليا أي (16) عبارة والنسبة والعدد نفسه من الدرجات الدنيا، ثم تخضع درجات المجموعتين للتحليل الإحصائي وباستخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين للتعرف على القدرة التمييزية للعبارات عند مستوى خطأ (Sig) اصغر من (0.05).

#### الجدول (5)

##### يبين القدرة التمييزية لعبارات مقياس الجداريات الإدارية

| ت | المجاميع<br>(الجداريات الإدارية) | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | الوسط<br>الحسابي<br>للفروق | الانحراف<br>المعياري<br>للفروق | قيمة T<br>المحسوبة | المعنوية |
|---|----------------------------------|------------------|----------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------|----------|
| 1 | قيم دنيا                         | 1.44             | 0.727                | -2.94                      | 0.221                          | 13.31              | 0.000    |
|   | قيم عليا                         | 4.38             | 0.500                |                            |                                |                    |          |
| 2 | قيم دنيا                         | 1.31             | 0.479                | -2.50                      | 0.222                          | 11.24              | 0.000    |
|   | قيم عليا                         | 3.81             | 0.750                |                            |                                |                    |          |
| 3 | قيم دنيا                         | 1.13             | 0.342                | -3.25                      | 0.151                          | 21.47              | 0.000    |
|   | قيم عليا                         | 4.38             | 0.500                |                            |                                |                    |          |
| 4 | قيم دنيا                         | 1.38             | 0.500                | -2.81                      | 0.161                          | 17.52              | 0.000    |
|   | قيم عليا                         | 4.19             | 0.403                |                            |                                |                    |          |
| 5 | قيم دنيا                         | 1.25             | 0.447                | -3.19                      | 0.170                          | 18.75              | 0.000    |
|   | قيم عليا                         | 4.44             | 0.512                |                            |                                |                    |          |
| 6 | قيم دنيا                         | 1.56             | 0.727                | -2.81                      | 0.221                          | 12.74              | 0.000    |
|   | قيم عليا                         | 4.38             | 0.500                |                            |                                |                    |          |
| 7 | قيم دنيا                         | 1.25             | 0.447                | -3.13                      | 0.168                          | 18.63              | 0.000    |
|   | قيم عليا                         | 4.38             | 0.500                |                            |                                |                    |          |

|       |       |       |       |       |      |          |    |
|-------|-------|-------|-------|-------|------|----------|----|
| 0.000 | 20.44 | 0.141 | -2.88 | 0.447 | 1.25 | قيم دنيا | 8  |
|       |       |       |       | 0.342 | 4.13 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 8.770 | 0.264 | -2.31 | 0.929 | 2.06 | قيم دنيا | 9  |
|       |       |       |       | 0.500 | 4.38 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 9.309 | 0.275 | -2.56 | 0.981 | 1.81 | قيم دنيا | 10 |
|       |       |       |       | 0.500 | 4.38 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 7.441 | 0.277 | -2.06 | 1.00  | 2.25 | قيم دنيا | 11 |
|       |       |       |       | 0.479 | 4.31 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 18.75 | 0.170 | -3.19 | 0.447 | 1.25 | قيم دنيا | 12 |
|       |       |       |       | 0.512 | 4.44 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 16.97 | 0.173 | -2.94 | 0.500 | 1.38 | قيم دنيا | 13 |
|       |       |       |       | 0.479 | 4.31 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 7.441 | 0.277 | -2.06 | 1.00  | 2.25 | قيم دنيا | 14 |
|       |       |       |       | 0.479 | 4.31 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 7.441 | 0.277 | -2.06 | 1.00  | 2.25 | قيم دنيا | 15 |
|       |       |       |       | 0.479 | 4.31 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 7.603 | 0.280 | -2.13 | 1.02  | 2.13 | قيم دنيا | 16 |
|       |       |       |       | 0.447 | 4.25 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 26.35 | 0.119 | -3.13 | 0.250 | 1.06 | قيم دنيا | 17 |
|       |       |       |       | 0.403 | 4.19 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 11.82 | 0.233 | -2.75 | 0.816 | 1.50 | قيم دنيا | 18 |
|       |       |       |       | 0.447 | 4.25 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 7.736 | 0.283 | -2.19 | 1.02  | 2.13 | قيم دنيا | 19 |
|       |       |       |       | 0.479 | 4.31 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 7.736 | 0.283 | -2.19 | 1.02  | 2.13 | قيم دنيا | 20 |
|       |       |       |       | 0.479 | 4.31 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 49.00 | 0.063 | -3.06 | 0.000 | 1.00 | قيم دنيا | 21 |
|       |       |       |       | 0.250 | 4.06 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 26.84 | 0.128 | -3.44 | 0.000 | 1.00 | قيم دنيا | 22 |
|       |       |       |       | 0.512 | 4.44 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 29.07 | 0.112 | -3.25 | 0.000 | 1.00 | قيم دنيا | 23 |
|       |       |       |       | 0.447 | 4.25 | قيم عليا |    |
| 0.000 | 14.81 | 0.198 | -2.94 | 0.683 | 1.25 | قيم دنيا | 24 |
|       |       |       |       | 0.403 | 4.19 | قيم عليا |    |

|    |          |      |       |       |       |       |       |
|----|----------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 25 | قيم دنيا | 2.38 | 0.957 | -2.00 | 0.270 | 7.407 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.38 | 0.500 |       |       |       |       |
| 26 | قيم دنيا | 1.44 | 0.727 | -2.94 | 0.221 | 13.31 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.38 | 0.500 |       |       |       |       |
| 27 | قيم دنيا | 1.31 | 0.479 | -2.50 | 0.222 | 11.24 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 3.81 | 0.750 |       |       |       |       |
| 28 | قيم دنيا | 1.13 | 0.342 | -3.25 | 0.151 | 21.47 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.38 | 0.500 |       |       |       |       |
| 29 | قيم دنيا | 1.38 | 0.500 | -2.81 | 0.161 | 17.52 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.19 | 0.403 |       |       |       |       |
| 30 | قيم دنيا | 1.25 | 0.447 | -3.19 | 0.170 | 18.75 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.44 | 0.512 |       |       |       |       |
| 31 | قيم دنيا | 1.00 | 0.000 | -3.38 | 0.125 | 27.00 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.38 | 0.500 |       |       |       |       |
| 32 | قيم دنيا | 1.25 | 0.447 | -2.44 | 0.209 | 11.69 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 3.69 | 0.704 |       |       |       |       |
| 33 | قيم دنيا | 1.13 | 0.342 | -3.25 | 0.151 | 21.47 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.38 | 0.500 |       |       |       |       |
| 34 | قيم دنيا | 1.38 | 0.500 | -2.81 | 0.161 | 17.52 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.19 | 0.403 |       |       |       |       |
| 35 | قيم دنيا | 1.25 | 0.447 | -3.19 | 0.170 | 18.75 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.44 | 0.512 |       |       |       |       |
| 36 | قيم دنيا | 1.56 | 0.727 | -2.81 | 0.221 | 12.74 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.38 | 0.500 |       |       |       |       |
| 37 | قيم دنيا | 1.31 | 0.479 | -3.06 | 0.173 | 17.70 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.38 | 0.500 |       |       |       |       |
| 38 | قيم دنيا | 1.25 | 0.447 | -2.88 | 0.141 | 20.44 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.13 | 0.342 |       |       |       |       |
| 39 | قيم دنيا | 2.31 | 0.873 | -2.06 | 0.252 | 8.199 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.38 | 0.500 |       |       |       |       |
| 40 | قيم دنيا | 1.94 | 0.998 | -2.44 | 0.279 | 8.735 | 0.000 |
|    | قيم عليا | 4.38 | 0.500 |       |       |       |       |

• درجة الحرية = 30 .... معنوي عند (Sig) > (0.05).

ومن خلال جدول القدرة التمييزية للمقياس الذي أبقى على جميع العبارات بعدد الفقرات الـ(40)، إذ بلغت جميع فقرات المقياس معنوية عند مستوى خطأ (Sig) أصغر من (0.050).

#### ب- الاتساق الداخلي للعبارات:

ويعني التحقق من مدى تجانس عبارات المقياس في قياس الظاهرة أو المفهوم المطلوب قياسه ومن أجل التحقق بأن عبارات مقياس هذه الدراسة تتصف بالاتساق والتجانس، تم استخراج علاقة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس وذلك من خلال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لأفراد عينة البناء، وبيان أن جميع العبارات لها علاقة ارتباط معنوية بالدرجة الكلية للمقياس، إذ بلغت جميعها معنوية عند مستوى خطأ (Sig) أصغر من (0.050).

#### الجدول (6)

يبين الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الجدارات الإدارية

| ت  | الارتباط | المعنوية | ت  | الارتباط | المعنوية | ت  | الارتباط | المعنوية | ت  | الارتباط | المعنوية |
|----|----------|----------|----|----------|----------|----|----------|----------|----|----------|----------|
| 1  | 0.704**  | 0.000    | 11 | 0.640**  | 0.000    | 21 | 0.743**  | 0.000    | 31 | 0.717**  | 0.000    |
| 2  | 0.372**  | 0.002    | 12 | 0.628**  | 0.000    | 22 | 0.748**  | 0.000    | 32 | 0.459**  | 0.000    |
| 3  | 0.654**  | 0.000    | 13 | 0.415**  | 0.000    | 23 | 0.819**  | 0.000    | 33 | 0.654**  | 0.000    |
| 4  | 0.599**  | 0.000    | 14 | 0.653**  | 0.000    | 24 | 0.785**  | 0.000    | 34 | 0.599**  | 0.000    |
| 5  | 0.684**  | 0.000    | 15 | 0.578**  | 0.000    | 25 | 0.667**  | 0.000    | 35 | 0.684**  | 0.000    |
| 6  | 0.648**  | 0.000    | 16 | 0.619**  | 0.000    | 26 | 0.704**  | 0.000    | 36 | 0.648**  | 0.000    |
| 7  | 0.559**  | 0.000    | 17 | 0.544**  | 0.000    | 27 | 0.372**  | 0.002    | 37 | 0.563**  | 0.000    |
| 8  | 0.573**  | 0.000    | 18 | 0.561**  | 0.000    | 28 | 0.654**  | 0.000    | 38 | 0.573**  | 0.000    |
| 9  | 0.505**  | 0.000    | 19 | 0.658**  | 0.000    | 29 | 0.599**  | 0.000    | 39 | 0.553**  | 0.000    |
| 10 | 0.642**  | 0.000    | 20 | 0.660**  | 0.000    | 30 | 0.684**  | 0.000    | 40 | 0.721**  | 0.000    |

• معنوي عند (Sig)  $\geq (0.05)$ .

#### الجدول (7)

يبين الاتساق الداخلي لمجالات مقياس الجدارات الإدارية

| مجلات الجدارات الإدارية | الارتباط | المعنوية |
|-------------------------|----------|----------|
| 1- القيادية             | 0.950**  | 0.000    |
| 2- التخطيطية            | 0.855**  | 0.000    |
| 3- التنظيمية            | 0.905**  | 0.000    |
| 4- الاتصالية            | 0.947**  | 0.000    |
| 5- الرقابية             | 0.937**  | 0.000    |

## 2-4-3-7-2 الثبات

قام الباحثان بإيجاد الثبات كونه من الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها في المقياس وللتحقق أن مقياس هذه الدراسة يتصف بالثبات، قام الباحثان باستعمال الطرائق الآتية:

## 1. طريقة ألفا كرونباخ:

لإيجاد ثبات المقياس بهذه الطريقة تم تطبيق المقياس بعباراته وباستخدام (Cronbach-Alpha)، وتبين أن قيمة معامل الثبات لعينة البناء قد بلغت (0.959).

## 2. طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس على جزئين أو قسمين بعدد العبارات، الجزء الأول يشمل العبارات الفردية والجزء الثاني العبارات الزوجية، إذ قام الباحثان بهذا الإجراء لعبارات المقياس لتبيان معامل الثبات، وقد ظهرت التجزئة النصفية لعينة البناء كما في الجدول (8).

## الجدول (8)

يبين معاملات الثبات لمقياس الجدارات الإدارية

| الجدارات الإدارية |                                        |
|-------------------|----------------------------------------|
| 0.912             | ثبات عبارات فردية                      |
| 0.934             | ثبات عبارات زوجية                      |
| 0.897             | الارتباط بين العبارات الفردية والزوجية |
| 0.946             | Spearman-Brown Coefficient             |
| 0.940             | Guttman Split-Half Coefficient         |

## 2-4-3-7-3 الموضوعية

امتاز المقياس بأن فقراته صيغت بطريقة الاختيار من البدائل الخمس المتعددة إذ لا تقبل إجابتين، وليس فيه فقرات ذات الإجابة المقالية المفتوحة ولا يتأثر التصحيح بذاتية المصحح.

## 2-5 المقياس بصورته النهائية

بعد الإجراءات التي مر ذكرها تكون المقياس من (40) فقرة موزعة على (5) مجالات، بلغت أعلى درجة (200) وأدنى درجة (40)، واحتوى على (11) فقرة (سالبة) من مجموع الفقرات (40) هي (5، 7، 13، 15، 20، 23، 27، 30، 35، 38، 40).

## 2-6 التجربة الرئيسية

بعد الإجراءات الأنفة الذكر قام الباحثان يوم الأحد بتاريخ 2025/12/7 بإجراء تطبيق المقياس على (50) عضواً من الهيئات الإدارية للأندية التابعة للاتحاد المركزي لكرة السلة العراقي، وبعد

الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث، قام الباحثان بجمع البيانات الخاصة بالمقياس المطبق على عينة التطبيق جميعهم وترتيبها في جداول تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية لاستكمال تحقيق أهداف البحث.

## 2-7 الوسائل الإحصائية

استعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS) وتم استخراج الوسائل الإحصائية التالية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، قانون كا<sup>2</sup>، معامل الارتباط البسيط، معامل الارتباط سبيرمان، معادلة جيتمان، اختبار (T.test) للعينات المستقلة، معامل الالتواء، معادلة الفا كرونباخ.

## 3- عرض النتائج ومناقشتها

### 3-1 نتائج الهدف الأول للدراسة (بناء مقياس الجدارات الإدارية للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة)

توصل الباحثان إلى الهدف الأول بعد القيام بالخطوات العلمية لبناء المقياس التي تم ذكرها بالتفصيل في إجراءات البحث والتي نتج عنها بناء مقياس الجدارات الإدارية للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة:

- تكون المقياس من (40) فقرة موزعة على خمسة محاور وكالاتي:

- أ- المجال الأول (القيادية) يتكون من (8) فقرة.
  - ب- المجال الثاني (التخطيطية) يتكون من (8) فقرة.
  - ت- المجال الثالث (التنظيمية) يتكون من (8) فقرة.
  - ث- المجال الرابع (الاتصالية) يتكون من (8) فقرة.
  - ج- المجال الخامس (الرقابية) يتكون من (8) فقرة.
- وأن بدائل الإجابة عن المقياس هي (اتفق بشدة، اتفق، أحياناً، لا اتفق، لا اتفق بشدة) وتعطى درجات لكل فقرة ب(5، 4، 3، 2، 1) لل فقرات الإيجابية و(1، 2، 3، 4، 5) لل فقرات السلبية، بلغت أعلى درجة (200) وأدنى درجة (40)، واحتوى على (11) فقرة (سالبة) من مجموع الفقرات الـ(40) هي (5، 7، 13، 15، 20، 23، 27، 30، 35، 38، 40)

### 2-3 نتائج الهدف الثاني للدراسة (التعرف على مستوى الجدارات الإدارية للاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة):

من أجل التعرف على مستويات مقياس الجدارات الإدارية قام الباحثان بتحديد المستويات للمقياس بثلاث فئات وهي كالآتي:

منخفض (40-93.33)، متوسط (93.34-146.66)، عال (146.67-200) وبالنسبة للمجالات فقد حددت:

منخفض (8-18.67)، متوسط (18.68-29.34)، عال (29.35-40)

وبعد تطبيق المقياس على عينة التطبيق ومعالجة النتائج توصل الباحثان إلى النتائج للمقياس بالوصف الإحصائي لها والجدول (9) يبين وصف عينة التطبيق.

#### الجدول (9)

##### يبين وصف عينة التطبيق

| مقياس الجدارات الإدارية ومجالاته | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الالتواء | اقل قيمة | اعلى قيمة |
|----------------------------------|---------------|-------------------|----------------|----------|-----------|
| 1- الجدارات الإدارية             | 112.4         | 27.80             | -0.684         | 54.00    | 142.00    |
| 2- القيادة                       | 21.96         | 5.775             | -0.401         | 12.00    | 32.00     |
| 3- التخطيطية                     | 23.50         | 5.281             | -0.651         | 10.00    | 33.00     |
| 4- التنظيمية                     | 22.34         | 7.582             | -0.509         | 8.00     | 33.00     |
| 5- الاتصالية                     | 21.76         | 5.677             | -0.590         | 10.00    | 30.00     |
| 6- الرقابية                      | 22.84         | 5.988             | -0.485         | 10.00    | 32.00     |

يبين الجدول (8) أن قيم معامل الالتواء البالغة بين (-0,684 - -0,401) نستدل أن المقياس ومجالاته ملائمة لمستوى العينة وتقرب من التوزيع الطبيعي.

يُلاحظ عند تحديد مستويات عينة الدراسة أنها تمتلك مستوىً متوسطاً في المقياس بشكل عام، وينطبق ذلك أيضاً على جميع مجالات المقياس؛ مما يشير إلى أن أعضاء الهيئات في الاتحاد المركزي لكرة السلة يتمتعون بمستوى متوسط من الجدارات الإدارية، بما تشمله من جدارات قيادية، وتخطيطية، وتنظيمية، واتصالية، ورقابية.

ويرى الباحثان أن الارتقاء بهذا المستوى نحو الأفضل يتطلب من الاتحاد العمل على تشكيل لجان متخصصة ورقابية مستقلة؛ إذ إن أغلب اللجان الحالية لا تعدو كونها إجراءات إدارية شكلية تقتصر للاستقلالية، وتتميز صلاحياتها بالغموض أو المحدودية الشديدة. وتمثل هذه الوضعية مشكلة حرجة تستدعي وجود لجان تدقيق أكثر فاعلية، والتي ستشكل بدورها أداة جوهرية للتطوير والتحسين

إذا ما فُعل دورها بالشكل الصحيح. وعلاوة على ذلك، يبرز الاحتياج إلى وضع نظام يحدد فترات عضوية مجالس الإدارة؛ حيث إن غياب القيود على مدة الولاية في الاتحاد يعزز من مخاطر احتكار السلطة وتراكمها بشكل سلبي، ويفتح الباب أمام سوء استخدامها، فضلاً عن إضعاف آليات المساءلة وتقويض الديمقراطية الداخلية (Y. Hu & S. Shu , 2024) (adhushani, 2019)، فمع الأهمية تزداد قوة السلطة، فالأشخاص الذين يشغلون مناصب لديهم فرصة أكبر لإعادة انتخابهم، ولكن إذا كان من المؤكد أن شخصاً معيناً سيعاد انتخابه، فهناك خطر من أن يفقد أعضاء الاتحاد اهتمامهم بالعمليات الديمقراطية وأن يفقد كبار المسؤولين الاتصال بناخبهم، فقد يؤدي غياب تحديد مدة ولاية الرؤساء إلى بقاء عدد منهم في مناصبهم لسنوات طويلة (LL. Kasale & M. Winand & L. Robinson , 2018) (Krieger, 2019) .

### الاستنتاجات والتوصيات

#### الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحثان يستنتج الباحثان ما يلي:

1. حصل الاتحاد العراقي المركزي بكرة السلة على مستوى متوسط من الجدارات الإدارية، وذلك حسب آراء أعضاء الهيئة الإدارية للأندية المشاركة في دوري المحترفين لكرة السلة.
2. حصل الاتحاد العراقي المركزي بكرة السلة على مستوى متوسط من مجالات مقياس الجدارات الإدارية.
3. أن مستويات أعضاء الهيئة الإدارية للأندية المشاركة في دوري المحترفين لكرة السلة لا تلي الطموح وليست مرضية.
4. أن هناك وعياً أو خواص مشتركة مقبولة بين غالبية الأعضاء حول مفاهيم الجدارات، وليس هناك تشتت عشوائي ضخم، مما يسهل عملية التطوير نحو الأفضل.

#### التوصيات

1. ترسيخ أسس الجدارات الإدارية عند اختيار العاملين في الاتحاد العراقي المركزي بكرة السلة.
2. إجراء دورات تطويرية لاكتساب الجدارات الإدارية للعاملين في الاتحاد العراقي المركزي بكرة السلة.
3. اعتماد الجدارات الإدارية كمعيار لانتخاب أعضاء الاتحاد العراقي المركزي بكرة السلة.
4. إجراء بحوث أخرى للتعرف على تأثير الجدارات الإدارية على متغيرات مرتبطة بعمل الاتحاد.
5. إجراء بحوث أخرى للتعرف على تأثيرات الجدارات الإدارية في مؤسسات أدارية أخرى.

## References

1. Ahmed, M. L. (2006). *Personality measurement*. Cairo, Egypt: Egyptian International Printing and Publishing.
2. Salam, M. (2024). Leadership competencies and their role in improving the performance of administrative personnel in sports clubs and academies in the Jazan region. *Journal of Physical Education Research*, 154.
3. Taha, A. A. (2010). *The role of leadership and organizational support in employee empowerment*. Amman, Jordan: Dar Safaa for Publishing and Distribution.
4. Mohammed, Y. B., Khalid, W., & Fadel, S. (2022). Developing a scale of administrative competencies for presidents of sports clubs in Iraq from the perspective of administrative boards. *Journal of the College of Basic Education Research*, 3.
5. Al-Dabbagh, Z. A. (2020). Administrative competencies and performance evaluation for the heads of Iraqi clubs from the point of view of members of the administrative bodies: A survey. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24.
6. Bloom, B. S., Madaus, G. F., & Hastings, J. T. (1971). *Handbook on formative and summative evaluation of student learning*. New York, NY: McGraw-Hill.
7. Guidotti, F., Demarie, S., Ciaccioni, S., & Capranica, L. (2023). Relevant sport management knowledge, competencies, and skills. *Sustainability*, 15(12), 9515. <https://doi.org/10.3390/su15129515>
8. Adhushani, A. (2019). Challenges in integrity of sport: Current practices and preventive approaches of sport corruption in Sri Lanka. *Problems of Education in the 21st Century*, 77(6), 756–770.
9. Krieger, J. (2019). No progress: The historical significance of the governance structure reform of the International Association of Athletics Federations. *Journal of Global Sport Management*, 4(1), 61–78. <https://doi.org/10.1080/24704067.2018.1486031>
10. Kasale, L. L., Winand, M., & Robinson, L. (2018). Performance management of national sports organisations: A holistic theoretical model. *Sport, Business and Management: An International Journal*.
11. Hu, Y., & Shu, S. (2024). Exploring the dynamics of governance: An examination of traditional governance and governance innovation in the United States professional sports leagues. *Heliyon*, 10(13), e32883. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32883>

## الملحق (1)

## مقياس الجدارات الإدارية بصيغته النهائية

| ت- | المجال الأول: الجدارة القيادية (1-8)                                                              | اتفق بشدة | اتفق | احيانا | لا اتفق | لا أتفق بشدة |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|--------|---------|--------------|
| 1  | يملك قادة الاتحاد القدرة على توجيه إدارات الأندية نحو تحقيق أهداف تطوير كرة السلة لدوري المحترفين |           |      |        |         |              |
| 2  | يتسم مسؤولو الاتحاد بالعدالة والموضوعية في تعاملهم مع الأندية                                     |           |      |        |         |              |
| 3  | عمل الاتحاد على تحفيز المبادرات الإدارية التطويرية داخل الأندية                                   |           |      |        |         |              |
| 4  | سعى قادة الاتحاد إلى تعزيز روح العمل الجماعي بين الأندية المشاركة في الدوري                       |           |      |        |         |              |
| 5  | يفتقر قادة الاتحاد إلى رؤية استراتيجية واضحة لتطوير كرة السلة العراقية (-)                        |           |      |        |         |              |
| 6  | يتمتع مسؤولو الاتحاد بقدرة قيادية تسهم في دعم الاستقرار الإداري للأندية                           |           |      |        |         |              |
| 7  | يتجنب قادة الاتحاد تحمل المسؤولية عند مواجهة الأزمات الإدارية (-)                                 |           |      |        |         |              |
| 8  | يحرص الاتحاد على تنمية الكفاءات القيادية ضمن هيكله الإداري                                        |           |      |        |         |              |
| ت  | المجال الثاني: الجدارة التخطيطية (9-16)                                                           | اتفق بشدة | اتفق | احيانا | لا اتفق | لا أتفق بشدة |
| 9  | يضع الاتحاد خططاً استراتيجية واضحة المعالم لتطوير دوري المحترفين                                  |           |      |        |         |              |
| 10 | شرك الاتحاد إدارات الأندية في عملية إعداد الخطط السنوية                                           |           |      |        |         |              |
| 11 | تستند خطط الاتحاد إلى أسس علمية تتلاءم مع واقع كرة السلة العراقية                                 |           |      |        |         |              |
| 12 | يراعي الاتحاد الإمكانات البشرية والمادية للأندية عند التخطيط                                      |           |      |        |         |              |
| 13 | تسم خطط الاتحاد بالغموض وعدم الوضوح في بعض جوانبها (-)                                            |           |      |        |         |              |
| 14 | يحدد الاتحاد أهدافاً مرحلية قابلة للتنفيذ ضمن أطر زمنية محددة                                     |           |      |        |         |              |
| 15 | لا يقوم الاتحاد بتحديث خطته بما ينسجم مع المتغيرات المحلية والدولية (-)                           |           |      |        |         |              |
| 16 | يملك الاتحاد تنظيمًا إداريًا يحقق الانسيابية في العمل                                             |           |      |        |         |              |
| ت  | المجال الثالث: الجدارة التنظيمية (17-24)                                                          | اتفق بشدة | اتفق | احيانا | لا اتفق | لا أتفق بشدة |
| 17 | يملك الاتحاد هيكلًا تنظيميًا واضحاً ومعلنًا لجميع الجهات ذات العلاقة                              |           |      |        |         |              |

|    |                                                                                 |           |      |         |         |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|---------|
| 18 | يحدد الاتحاد الصلاحيات والمسؤوليات الإدارية بدقة ووضوح                          |           |      |         |         |
| 19 | يسهم التنظيم الإداري للاتحاد في تسهيل عمل الهيئات الإدارية للأندية              |           |      |         |         |
| 20 | يعاني الاتحاد من ضعف في توزيع المهام الإدارية بين لجانته المختلفة (-)           |           |      |         |         |
| 21 | يلتزم الاتحاد بالأنظمة واللوائح المعتمدة في إدارة شؤونه                         |           |      |         |         |
| 22 | حقق التنظيم الإداري المعتمد في الاتحاد انسيابية في إنجاز الأعمال                |           |      |         |         |
| 23 | توجد ازدواجية في الصلاحيات داخل البناء التنظيمي للاتحاد (-)                     |           |      |         |         |
| 24 | يعمل الاتحاد على تطوير أساليبه التنظيمية بما يواكب متطلبات العمل الرياضي الحديث |           |      |         |         |
| ت  | المجال الرابع: الجدارة الاتصالية (25-32)                                        | اتفق بشدة | اتفق | أحياناً | لا اتفق |
| 25 | يعتمد الاتحاد قنوات اتصال فعالة مع إدارات الأندية                               |           |      |         |         |
| 26 | يحرص الاتحاد على إيصال قراراته وتعليماته بوضوح وفي الوقت المناسب                |           |      |         |         |
| 27 | يعاني الاتصال الإداري بين الاتحاد والأندية من ضعف مستمر (-)                     |           |      |         |         |
| 28 | يولي الاتحاد اهتماماً بملاحظات ومقترحات الهيئات الإدارية للأندية                |           |      |         |         |
| 29 | يسود الاحترام المتبادل في عملية الاتصال بين الاتحاد والأندية                    |           |      |         |         |
| 30 | يتأخر الاتحاد في الاستجابة لاستفسارات ومخاطبات الأندية (-)                      |           |      |         |         |
| 31 | يستخدم الاتحاد وسائل اتصال حديثة تسهم في تحسين العمل الإداري                    |           |      |         |         |
| 32 | يسهم الاتصال الفعال في تقليل المشكلات الإدارية بين الاتحاد والأندية             |           |      |         |         |
| ت  | المجال الخامس: الجدارة الرقابية واتخاذ القرار (33-40)                           | اتفق بشدة | اتفق | أحياناً | لا اتفق |
| 33 | يمارس الاتحاد دوراً رقابياً فاعلاً لمتابعة تنفيذ قراراته داخل الأندية           |           |      |         |         |
| 34 | يتخذ الاتحاد قراراته الإدارية استناداً إلى معلومات دقيقة وموضوعية               |           |      |         |         |
| 35 | تتسم بعض قرارات الاتحاد بالعشوائية وعدم الدقة (-)                               |           |      |         |         |
| 36 | يطبق الاتحاد مبدأ العدالة والشفافية في رقابته على الأندية                       |           |      |         |         |
| 37 | يراجع الاتحاد قراراته في ضوء النتائج الواردة من مصادر موثوقة                    |           |      |         |         |
| 38 | يتأخر الاتحاد في اتخاذ القرارات الحاسمة في القضايا المهمة (-)                   |           |      |         |         |
| 39 | تسهم الرقابة الإدارية للاتحاد في تحسين الأداء العام للأندية                     |           |      |         |         |
| 40 | لا يشارك الاتحاد إدارات الأندية في عملية اتخاذ القرار (-)                       |           |      |         |         |