مجلة الثقافة الرياضية
SPORT CULTURE
Vol.17, Spec. Issue, (2026): 469-488.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة تكريت
Tikrit University
IRAQI
Iraqi Academic Journals
DOI : https://doi.org/10.25130/sc.2026.17.24
ISSN: 2073 – 9494/ E - ISSN: 2664 - 0988

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

*Maytham Abdel Wahid Kabayan[1] Hamid Ahmed Mohamed[2]
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.

Corresponding Author; Maytham Abdel Wahid Kabayan
Tikrit University/ College of Physical Education And sports Science
Email: mailto:mythmkbyan@gmail.com

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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

ميثم عبد الواحد كبيان [1] حميد احمد محمد[2]

جامعة تكريت/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تفاصيل المقال

تاريخ الاستلام: 13 /6/ 2026

النسخة المعدلة : 5/7/ 2026

تاريخ القبول: 7 / 7/2026

متوفر على الانترنت : 1/ 8/2026

الكلمات المفتاحية

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

الخلاصة

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 بواقع (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.

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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، وتبوُّؤ 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 تنافسية 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 أيضا 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، واطلاعهما على مجريات الإدارة الرياضية في الاتحاد لذا أرتاى 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

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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

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

1-3 أهداف البحث

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

1-4 فروض البحث

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

1-5 مجالات البحث

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

1-6 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 وفاعلية كلا من العمل والعاملين والعملاء (طه، 2010، صفحة 9).

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

2-1 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 بكرة 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.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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) عضوا تمثل نسبة (54.54%)، أما عينة التطبيق للمقياس فبلغت (50) عضوا يمثلون نسبة (45.45%) من مجتمع البحث الكلي البالغ عدده (110) فردا، 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.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

2-4 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(الجدارات 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 بوساطتها الحصول علي البيانات والمعلومات التي يتم من خلالها دراسة الظاهرة المبحوثة، وبعد تحديد متغير الدراسة واطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات المشابهة ذات العلاقة بموضوعات البحث وإجراء الزيارات الميدانية لذوي الاختصاص تم الاتفاق علي بناء مقياس (الجدارات 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 الجدارات 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.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

2-4-3-3 تحديد أبعاد المقياس

على وفق التعريف النظري الذي افترضه الباحثان بعدة محاور مع تعريفاتهم، والذي يرى أنها تغطي مفهوم (الجدارات 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 وصلاحية 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 (الجدارات 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) وبما يتناسب مع متطلبات الدراسة اذ تم صياغة 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^2 المحسوبة	(Sig) كا^2
الجدارات 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

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الإجابة على العبارات، والتي تتضمن وجود عدة بدائل للإجابة على كل عبارة تتوزع بالتدريج 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 او العكسية، واعتمدت نسبة (75%) فما فوق لقبول العبارة، والجدول (3) يبين نسبة اتفاق الخبراء الـ(25) على فقرات المقياس.

الجدول (3)

يبين نسبة اتفاق الخبراء الـ(25) على فقرات المقياس

المحاور	الفقرات	الموافقون	نسبة الاتفاق (%)	قيمة كا^2 المحسوبة	(Sig) كا2
1- الجدارة القيادية (1-11)	(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 (12-22)	(12، 13، 14، 16)	22	88.00	14.44	0.000
	(20، 21، 22)	21	84.00	11.56	0.001
3- الجدارة التنظيمية (23-33)	(25، 27، 28، 29، 30)	20	80.00	9.00	0.003
	(32، 33)	22	88.00	14.44	0.000
4- الجدارة الاتصالية (34-44)	(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 (45-55)	(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).**

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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

بعد الخطوات والإجراءات الآنفة 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 كالآتي (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 وكالآتي:

الجدول (4)

يبين وصف عينة البناء

مقياس الجدارات الإدارية ومجالاته	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	اقل قيمة	اعلى 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:

أولا/صدق المحتوى:

ويتضمن الصدق المنطقي وصدق البناء ويتم توافرهما كالآتي:

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

1. **الصدق المنطقي:** قام الباحثان بتعريف مفهوم الجدارات 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 وكالآتي:

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 الجدارات الإدارية

ت	المجاميع (الجدارات الإدارية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي للفروق	الانحراف المعياري للفروق	قيمة T 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				

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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	

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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

- **درجة الحرية= 30 .... معنوي عند (Sig) < (0.05).**

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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	ت
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) ≤ (0.05).

الجدول (7)

يبين الاتساق الداخلي لمجالات مقياس الجدارات الإدارية

مجالات 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

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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

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 ولايتأثر 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 الـ(40) هي (5، 7، 13، 15، 20، 23، 27، 30، 35، 38، 40).

2-6 التجربة الرئيسة

بعد الإجراءات الآنفة 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

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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 كا2، معامل الارتباط البسيط، معامل الارتباط سبيرمان، معادلة جيثمان، 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 وكالآتي:

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 بـ(5، 4، 3، 2، 1) للفقرات الإيجابية و(1، 2، 3، 4، 5) للفقرات 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)

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

3-2 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- القيادية	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 وتقترب 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 تفتقر 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

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

إذا ما فُعِّل 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 الأقدمية تزداد قوة السلطة، فالأشخاص الذين يشغلون مناصب لديهم فرصة أكبر لإعادة انتخابهم، ولكن إذا كان من المؤكد أن شخصًا معينًا سيعاد انتخابه، فهناك خطر من أن يفقد أعضاء الاتحاد اهتمامهم بالعمليات الديمقراطية وأن يفقد كبار المسؤولين الاتصال بناخبيهم، 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 تلبي 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.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الملحق (1)

مقياس الجدارات الإدارية بصيغته النهائية

ت-	المجال الأول: الجدارة القيادية (1-8)	اتفق بشدة	اتفق	احيانا	لا اتفق	لا أتفق بشدة
1	يمتلك 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 تحمّل 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 خططًا 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 أهدافًا مرحلية قابلة للتنفيذ ضمن أطر زمنية محددة					
15	لا يقوم الاتحاد بتحديث خططه بما ينسجم مع المتغيرات المحلية والدولية (-)					
16	يمتلك الاتحاد تنظيما اداريا يحقق الانسيابية في العمل					
ت	المجال الثالث: الجدارة التنظيمية (17-24)	اتفق بشدة	اتفق	احيانا	لا اتفق	لا أتفق بشدة
17	يمتلك الاتحاد هيكلًا تنظيميًا واضحاً ومعلناً لجميع الجهات ذات العلاقة					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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 لجانه 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	احيانا	لا اتفق	لا أتفق بشدة
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 اهتمامًا 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	احيانا	لا اتفق	لا أتفق بشدة
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 يشرك الاتحاد إدارات الأندية في عملية اتخاذ القرار (-)					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0