



ORGANIZATIONAL TRUST AND ITS EFFECT ON THE DECENTRALIZED WORK OF OFFICIALS IN ORGANIZING AND MANAGING LOCAL CHAMPIONSHIPS AFFILIATED WITH THE IRAQI ATHLETICS FEDERATION

Assist. Prof. Dr. Saba Qays Ghadban

University of Baghdad- College of Physical Education & Sports Sciences - Individual Games Branch
sabaa@uobaghdad.edu.iq

Abstract:

The aim of the study is to identify the stage of both decentralized performance and organizational confidence with through those responsible the decentralized work of officials in organizing and managing local championships affiliated with the Iraqi Athletics Federation from their perspective. The study employed a descriptive approach using a correlational method on a sample of those managing local championships of the Iraqi Athletics Federation, including members , coaches, referees, and the president of the central administrative board, as well as the members and presidents of the subfederations for the sports (2020/2021).

Keywords: Organizational trust, decentralized performance, members and presidents.

الثقة التنظيمية وأثرها بالاداء الامرکزي للقائمين على إدارة البطولات المحلية لاتحاد ألعاب القوى العراقي

أ.م.د صبا قيس غضبان
جامعة بغداد/جامعة بغداد - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - فرع الألعاب الفردية

sabaa@uobaghdad.edu.iq

ملخص البحث

هدف البحث إلى التعرف على مستوى كل من الثقة التنظيمية والاداء الامرکزي لدى القائمين على إدارة البطولات المحلية لاتحاد ألعاب القوى العراقي، والتعرف على اثر الثقة التنظيمية بالاداء الامرکزي من وجهة نظرهم، وأعتمد المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية على عينة من القائمين على ادارة البطولات المحلية للأتحاد العراقي بألعاب القوى المتمثلين بكل من (المدربيين، والحكام، وأعضاء ورئيس وأعضاء الهيئة الأدارية) فرد، اختيروا عمدياً جميعهم بنسبة 260 (للاتحاد المركزي، ورئيس أعضاء الاتحادات الفردية) للموسوم الرياضي (2020/2021)، أفراد منهم لتجريب هاتين الاداتين 10 (فرد منهم للتحقق من الأساسes والمعاملات العلمية لاداتي قياس الظاهرتين، و(30)، إذ حدد (100%) فرد منهم لعينة البحث الرئيسية اعتمدت الباحثة اداتي القياس لكل ظاهرة مبحوثة، وإجراء المسح الميداني للأفراد المستهدفين 219 يستطلاعاً، ليتبقى () لتكون SPSS-v26، وتحقق الباحثة من معالجة نتائج بحثها باستعمال حقيقة (18/1/2021) اغایة (2020/12/27)للتقياس المدة الممتدة من (الاستخلاصات والتطبيقات في أن يحتاج القائمون على إدارة البطولات المحلية بألعاب القوى في العراق إلى تحسينات لرفع مستوى الثقة التنظيمية والأداء الامرکزي لما لهم من مردودات إيجابية في تمكينهم من حسن ادارة هذه البطولات على أتم وجه، وأن للثقة التنظيمية دور مؤثر يسهم بعلاقة معنوية في الاداء الامرکزي للقائمين على إدارة البطولات المحلية لاتحاد ألعاب القوى العراقي، كلما زاد من مستوى اهانعكل، إيجاباً على زيادة مستوى الاداء الامرکزي لديهم، ومن الضروري أيجاد آلية تعاون بين الاتحاد العراقي بألعاب القوى وبين القائمين على ادارة البطولات الدولية وتعزيز هذه الآلية لتطوير امكانات القائمين على ادارة البطولات المحلية والوصول بقدراتهم لما يؤهلهم من المشاركة في ادارة الاولمبياد الدولي.

الكلمات المفتاحية : الثقة التنظيمية، الاداء الامرکزي، الأعضاء والرؤساء.



لتهدف بذلك الدراسة إلى : التعرف على مستوى كل من الثقة التنظيمية والإداء اللامركزي لدى القائمين على إدارة البطولات المحلية لأنتحاد ألعاب القرى العراقي، والتعرف على اثر الثقة التنظيمية بالإداء اللامركزي من وجهة نظرهم، على إفتراض من الباحثة بأنه : للثقة التنظيمية علاقة بأسهام ودور مؤثر في الإداء اللامركزي للقائمين على إدارة البطولات المحلية لأنتحاد ألعاب القوى العراقي.

منهجية الدراسة: - أعتمد أسلوب الدراسات الارتباطية والذي يُعرف بأنه "ذلك النوع من البحوث الذي يمكن بواسطته إكتشاف ما إذا كان هناك تَّعْلُقٌ بين متغيرين أو أكثر من المتغيرات، ومن ثم معرفة قوَّة وأتجاه هذه العلاقة" (فريال، 2015)

مجتمع الدراسة وعيتها: أن ملاحظة الباحثة لكل من الظاهرتين المبحوثتين في مشكلة بحثها فرضاً بأن تقتيد بحدود مجتمع البحث المتمثل القائمين على إدارة البطولات المحلية للاتحاد العراقي بألعاب القوى الممثلين بكل من (المدربين، والحكام، وأعضاء ورئيس وأعضاء الهيئة الأدارية للاتحاد

Proximus Journal of Sports Science and Physical Education

Volume 3, Issue 1, January, 2026

<https://proximusjournal.com/index.php/PJSSPE>

ISSN (E): 2942-9943



(100%) فرد، أختيروا عمدياً جميعهم بنسبة (260) البالغ عددهم (2021/2020) المركزي، ورئيس أعضاء الاتحادات الفرعية) للموسوم الرياضي (من هذا المجتمع المبين توصيفه في الجدول (1).

جدول (1) يُبيّن توصيف مجتمع البحث

المجموع	توصيف التفصيلات								مجتمع البحث
	مدربو الاندية ومساعديهم والاداريون	الحكام المحيطون	لجنة الأعلام المراكزية	لجنة المسابقات المراكزية	لجنة الحكم المراكزية	رئيس أعضاء الاتحادات الفرعية	رئيس أعضاء الاتحاد المركزي		
259	140	44	4	5	5	54	7	القائمون على ادارة البطولات	
100%	54.054%	16.988 %	1.544 %	1.931 %	1.931 %	20.849 %	2.703%	النسبة المئوية	

قربت بعض قيم النسبة المئوية

(أفراد منهم لتجريب هاتين الادتين 10) فرد منهم للتحقق من الأسس والمعاملات العلمية لاداتي قياس الظاهرتين، و(30) إذ حددت الباحثة (فرد لعينة البحث الرئيسة 219) استطلاعياً، ليتبقي منهم ()

اداتي القياس والإجراءات :-

اعتمدت الباحثة أداتي القياس لكل ظاهرة مبحوثة، التي كانت مقياس الققة التنظيمية (سيفات وأوزغ ،2012)، ومقياس الاداء الامرکزي (أيمن،2010)، إذ أنه كلما زادت الدرجة كلما كان مستوى الظاهرة أفضل بوساطة القياس بكل منهما، والجدول (2) يبيّن هيكليتها:-

() يبيّن تفاصيل هيكلية أداتي القياس جدول 2

الوسط الفرضي	حدود الدرجة الكلية	مقاييس التصحيح	بدائل إجابة الفقرات	عدد الفقرات	المجالات والمقياس الكلي
36	12-60	5، 4، 3، 2، 1	تنطبق على دائمًا ، تنطبق على غالباً ، تنطبق على أحياناً ، تنطبق على نادراً ، لا تنطبق على	12	الثقة بفريق العمل
33	11-55			12	الثقة بالعمل
36	12-60			11	الثقة بالإدارة
105	35-175	5	خمسى	35	المقياس الكلى
60	20-100	5، 4، 3، 2، 1	دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً	20	مجال واحد لقياس الاداء الامرکزي
		5	خمسى	20	المقياس الكلى

Proximus Journal of Sports Science and Physical Education

Volume 3, Issue 1, January, 2026

<https://proximusjournal.com/index.php/PJSSPE>

ISSN (E): 2942-9943



تطلب خصوصية هذا البحث في مجال الادارة الرياضية إجراء تعديلات على عبارات فقرات كل من المقاييس لتلائم خصوصية العينة المستهدفة (%) فأكثر على هذا الإعداد لاستحصال الصدق الظاهري، كما طبقت 80 للفياس، وباعتماد خطوات المعالجات الاحصائية أتقى الخبراء بنسبة (%) استمار تيهموا الورقيتين على عينة التحليل الاحصائي المحددة لتحقق من صدق البناء التكويني بالمعالجات الإحصائية والخطوات المنهجية المتسلسلة، كما تم التحقق من الثبات بطريقة النجزة النصفية الذي بلغ بمعادلة (Guttman L.A) (Horst) لمقياس الثقة التنظيمية وبلغ بمعادلة 0.857 (0.893)، كما تم التتحقق من الثبات بطريقة النجزة النصفية الذي بلغ بمعادلة (0.893)، كما تم تجريب كل مقياس إستطلاعاً لاستكمال قبول الاداتين 28 (0.05) لمقياس الاداء الامركي، عند مستوى دلالة (0.05)، فرد في الدورة التدريبية والتحكيمية الدولية التي استمرت مدة ثلاثة أيام في محافظة 219 أكاديمياً، وطبقت هاتين الاداتين على العينة الرئيسية البالغة (27/12/2020) وأستمر التطبيق السليمانية في شمال العراق وبمشاركة القائمين على ادارة البطولات المحلية من مختلف محافظات العراق في (SPSS-V26)، وتحقق الباحثة من معالجة نتائج البحث بنظام الحقيقة الإحصائية (18/1/2021) للمتبقيين في بقية هذه المحافظات لغاية (2021)، واختبار Guttman L.A، ومعامل إرتباط جتمان (person) بالنسبة المئوية، وألوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الإرتباط البسيط (t-test) لحسن مطابقة إنموذج الأنحدار، والقانون F لعينة واحدة، ومعامل (الأنحدار) الخطى، ونسبة الإسهام، وخطأ التقدير المعياري، واختبار (t-test) الخاص بأثر الإنحدار T.

النتائج ومناقشتها :-

(يُبين مستوى الظاهرتين بالمقارنة مع الوسط الفرضي لكل منها3 جدول)

اسم المقياس	نوع المقارنة	الدرجة الكلية للمقياس	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المحسوبة (t)	الدلالة	درجة (Sig)
الثقة التنظيمية	دالة إذ t (219ن=)	35	175	105	7.503	3.485	دال	0.001
الاداء الامركي	دالة إذ t (218 حرية (القياس (الدرجة))	20	100	60	10.633	4.341	دال	0.000

معامل الارتباط البسيط والإنحدار الخطى

المؤثر	المتأثر	معامل الارتباط البسيط (R)	معامل الإنحدار الخطى (R ²) (معامل التحديد)	نسبة المساهمة	الخطأ المعياري للتقدير
الثقة التنظيمية	الاداء الامركي	0.861	0.742	0.741	5.416

(لفحص جودة توفيق إنموذج الأنحدار الخطى F) يُبين اختبار (5 جدول)

المؤثر	المتأثر	التبالين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	درجة الحرية	قيمة(F) المحسوبة	درجة (Sig)	ن = دالة (F) قيمة إذا كانت قيمة درجة (Sig) > 0.05 * (مستوى الدلالة 0.05)
الثقة التنظيمية	الاداء الامركي	الانحدار	18279.139	18279.139	1	29.335	623.109	0.000	دال

(يُبين قيم تقديرات الحد الثابت والميل (الأثر) لنتائج 6 جدول)



المعنوية	درجة (Sig)	قيمة (t) المحسوبة	الخطأ المعياري	ßبيتا	المتغيرات	المتأثر
معنوي	0.000	12.839	5.233	67.179	الحد الثابت	الاداء الامرکزي
معنوي	0.000	24.962	0.049	1.22	الثقة التنظيمية	

(0.05) عند مستوى الدلالة (> 0.05) معنوية إذا كانت درجة (t) قيمة

يلاحظ من نتائج إنمودج الانحدار لعلاقة الثقة التنظيمية بالاداء الامرکزي لدى القائمين على ادارة بطولات العاب القوى محلياً بأن العلاقة تسهم بتأثير معنوي، وتعزو الباحثة ظهور هذه النتائج إلى أن الثقة المتباينة ما بين القائمين على ادارة البطولات وما بين الادارة وما بين ثقهم بعملهم زاد من مستوى الثقة التنظيمية إلا انه بحاجة إلى دعم أكثر ليلائم متطلبات الاداء الامرکزي إذ أن استجاباتهم بينت بأنهم يشعرون بتمتع اداري الاتحاد بدرجة من الاستقلالية والحرية في اتخاذ القرارات، وتميل القيادات العليا في الادارة بالمشاركة، كما يوفر اداري الاتحاد قدرًا كافياً من الحرية لممارسة المهام والأنشطة لمرؤوسيهم، وتوجد لدى الادارة العليا استعداد لتقويض السلطات حسب الاختصاص دائمًا، تتجزء معظم المهام في الاتحاد بدون الرجوع للمستويات الادارية العليا، فضلاً عن شعورهم بأن القوانين والأنظمة المعمول بها تسهل من تطبيق الامرکزية في ادارة البطولات المحلية. "إن التعقيد المتزايد والقوى التنافسية للأعمال رفعت أهمية وأهداف وسياسات واستراتيجيات ادارة الموارد البشرية، وأن التغيير السريع ضمن التشكيلات الإدارية الرياضية والهيكل التنظيمية الأكثر تسطحاً والامتداد الواسع للرقابة والإدارة الذاتية لمجموعات العمل واندماج Compton, 2005)، كما اكدت على اهمية الربط بين الحواجز والنتائج المحققه التي تعد معيار لتحديد ما يستحقه الفرد من محفزات مادية ومعنى ونلاحظ من هذا بأن التطورات التي مرت بها عملية التحفيز لم تفلح بوضع مفهوم محدد الى العملية بشكل نهائي كما انها لم تؤدي الى وضع اليات تحفيز امام المنظمات يمكن المفاضلة بينهما وتختر ما هو مناسب لها" (طاهر، 2011). كما أشارت بعض الإثباتات التطبيقية بأن الثقة العمودية (الثقة بالرئيس المباشر والإدارة العليا) تلعب دور مهم في تحسين الاداء الوظيفي، فالثقة بالقيادة والإدارة العليا تجعل العاملين أكثر استعداد للسعى نحو تحقيق أهداف التشكيل الإداري، وكذلك الحال بالنسبة للثقة بين الأئداد فأنها أيضا تحفز العاملين على توجيه جهودهم أتجاه الأهداف المشتركة" (Yang, 2005).

الاستخلاصات والتطبيقات :-

- 1- يحتاج القائمون على إدارة البطولات المحلية بالألعاب القوى في العراق إلى تحسينات لرفع مستوى الثقة التنظيمية والأداء الامرکزي لما لهم من مردودات إيجابية في تمكينهم من حسن ادارة هذه البطولات على أتم وجه.
- 2- أن للثقة التنظيمية دور مؤثر يسهم بعلاقة معنوية في الاداء الامرکزي للقائمين على إدارة البطولات المحلية لاتحاد ألعاب القوى العراقي، كلما زاد من مستواها أنعكس إيجاباً على زيادة مستوى الاداء الامرکزي لديهم.
- 3- من الضروري أيجاد آلية تعاون بين الاتحاد العراقي بألعاب القوى وبين القائمين على إدارة البطولات الدولية والوصول بقدراتهم لما يؤهلهما من المشاركة في أدارة الأولمبياد الدولي.

المصادر:

- 1- ايمن عبد الرحيم راضي ، دور الامرکزية في فاعلية ادارة الصراع التنظيمي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية – قطاع غزة: رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية – غزة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، 2010.
- 2- حنان ناظم محمد نوري؛ دور القيادات الإدارية في إدارة ازمة الطلبة النازحين وعلاقتها بالإدارة الإداري لكليات التربية البدنية وعلو الرياضة في بعض جامعات العراق: رسالة ماجستير، جامعة المستنصرية ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2017، ص 20.
- 3- رمضان سعد كريم وخديجة أحمد عثمان؛ التأثيرات المحتملة لعناصر الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي وسلوك المواطن التنظيمية لمعلمى مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي ، مجلة نقد وتنوير، العدد 4، كلية الآداب ، جامعة بنغازي، ليبيا، 2016، ص 198.
- 4- سيفات سلسلي وأوزغ أرل يلماتورك؛ العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي المتعدد الابعاد والدعم التنظيمي المتصور في المؤسسات التعليمية: تركي، ازمير، جامعة كوجالي، مجلة العلوم الاجتماعية والسلوكية، المجلد (46)، 2012 ، ص (5763 - 5776).
- 5- طاهر محمود الكلالدة؛ الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية: عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2011.
- 6- عطية الافندى؛ تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر: القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2003، ص 25.
- 7- علي السلمي؛ ادارة الموارد البشرية والاستراتيجه: القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، 2001، ص 137.
- 8- فريال محمد أبو عواد: أصول البحث النفسي والتربوي، عمان، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، 2015، ص 112.

Proximus Journal of Sports Science and Physical Education

Volume 3, Issue 1, January, 2026

<https://proximusjournal.com/index.php/PJSSPE>

ISSN (E): 2942-9943



9- نجاح مباركي ؛ سلوك المواطنـة التنظيمية لدى أستاذـة التعليم المستمرـ دراسـة ميدانـية لمتوسطـي بلـدية ابوـشـقـرون ؛ رسـالة ماجـستـير كـلـية العـلوم الإنسـانية والـاجـتمـاعـية، جـامـعـة خـيـضـر، بـسـكـرـة، 2017، صـ45

- 10- Adams , S., (2004). **The relationships among adult attachment** , general self-disclosure , and perceived organizational trust , Unpublished dissertation of doctor of human development , Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University .
- 11- Compton, Robert, (2005), **Performance Management** : Panacea or Corporate Outcast, Journal of Research and Practice in Human Resource Management, Vol.13, No.1.p:47.
- 12- Lima, S. & Caetano, A. , (2006). **How to develop trust in organizations? To trust why?** , ISCTE Business School , Lisbon , Portugal.
- 13- Mondy, R. Wayne & Mondy, Judy, (2008), **Human Resource management**: Pearson education Inc, New Jersey, USA.
- 14- Ozgan, H. (2011). The Relationships between Organizational Justice, Confidence, Commitment, and Evaluating the Manager and the Perceptions of Conflict Management at the Context of Organizational Behavior. **Educational Sciences: Theory & Practice**, 11(1): 241-247.
- 15- Yang , J. (2005). **The role of trust in organizations : do foci and bases matter ?** , Unpublished dissertation of doctor of business administration , Faculty of the Louisiana State University .

ملحق (1) مقياس الثقة التنظيمية

ت	عبارات الفقرات	الثقة بفريق العمل	لا تطبق على نادراً	تطبق على أحياناً	تطبق على غالباً	تطبق على دائماً
1	أعتقد بأن زملائي يقومون بعملهم بشكل جيد.					
2	أعتقد بأن زملائي على استعداد لتبادل أي معلومات أححتاج إليها في وظيفتي.					
3	يعتقد العاملون في الاتحاد بأن زملائهم يمكن الاعتماد عليهم.					

Proximus Journal of Sports Science and Physical Education

Volume 3, Issue 1, January, 2026

<https://proximusjournal.com/index.php/PJSSPE>

ISSN (E): 2942-9943



					يشعر العاملون في الاتحاد بأن الإنجازات هي موضع تقدير.	4
					أعتقد بأن زملائي صادقون حول مشاعرهم تجاهي.	5
					يعتقد معظم العاملون في الاتحاد بأنهم سيحصلون على الدعم من زملائهم عندما يحتاجون لذلك.	6
					أعتقد بأن زملائي يهتمون حقاً بأفكاري.	7
					أعتقد بأن زملائي على استعداد لتقديم الدعم لي عندما تكون لدي مشكلة.	8
					أعتقد بأن زملائي يمكن الاعتماد عليهم حتى في بيئات مختلفة.	9
					أشعر بالامان عندما يقدر زملائي إنجازاتي.	10
					أعتقد بأن زملائي يتصرفون بشكل أخلاقي في كل وقت.	11
					أعتقد بأن زملائي يظهرون الاحترام ولا يشاركون المعلومات الشخصية.	12
					الثقة بالعمل :	
					اعتقد بأنه يتم تثمين ومكافأة قدرات وإنجازات العاملون في الاتحاد.	13
					أشعر بالدعم للقيام بعملي بصورة افضل.	14
					يعتقد زملائي بأنهم يعاملون بشكل عادل إلى حد ما.	15
					أشعر بایجابية بشأن مستقبل بطولات الاتحاد.	16
					اعلم بان اعمالی ستكون موضع تقدير في كل وقت.	17
					اعتقد بان المعرفة والمعلومات دائماً يتم المشاركة بها في الاتحاد.	18
					اعلم بان الاتحاد يعمل وفقاً لخطط وضع مسبقأ.	19
					يعتقد الجمهور الرياضي عموماً بان إدارة بطولاتنا تتحسن.	20
					اعتقد بان افكار الجمهور الرياضي تقدر في هذا الاتحاد وهذا يجعلني اعبر عن افكري دون تردد.	21
					تلaci افكار الجمهور الرياضي قيمة في هذا الاتحاد.	22
					اعتقد بان الاتحاد يوفر بيئة داعمة.	23
					الثقة بالادارة	
					اعتقد بان الادارة تتصرف وفقاً للوعد التي اعطتها سابقاً.	24
					يثق معظم العاملون في الاتحاد بأداراته للبطولات.	25
					اعتقد بان اداري الاتحاد يتصرفون بشكل منتناسق.	26
					اعتقد بان اداري الاتحاد يتصرفون بحسن نية.	27
					يعتقد العاملون في الاتحاد بان الادارة تقدم حلولاً واقعية للمشاكل.	28
					اعتقد بان اداري الاتحاد يقدرون جهودي الاضافية.	29
					اعتقد بان اداري الاتحاد يحافظون على سرية القرارات.	30
					اعتقد بان اداري الاتحاد يوفرون بوعدهم.	31
					اعلم بان اداري الاتحاد جاهزون ويمكن الوصول اليهم عندما اكون بحاجة إليهم.	32
					أشعر بان اداري الاتحاد على استعداد للاستماع لي متى ما احتاج لذلك.	33
					اعتقد بان اداري الاتحاد يرون بان العاملين في الاتحاد هم اشخاص مسؤولين ولا يحتاج متابعتهم.	34
					تتم مكافأة العاملون في الاتحاد ذوي الاداء الجيد.	35



ملحق (2) مقياس الأداء الامركزي

ت	عبارات الفقرات	١ أ م ل ب ا ح ن آ ب د
1	يتمتع أداريًّا الاتحاد بدرجة من الاستقلالية والحرية في اتخاذ القرارات.	
2	يتم اشراك المرؤوسين في وضع الخطط وتحديد سياسات الاتحاد.	
3	تميل القيادات العليا في الاتحاد إلى اسلوب الادارة بالمشاركة.	
4	يوفر أداريًّا الاتحاد قدرًا كافياً من الحرية لممارسة المهام والأنشطة لمروءوسيتهم.	
5	تتمتع الادارات العليا والدوائر استقلالية بممارسة اختصاصاتها الادارية.	
6	تحرص الادارة العليا على العمل بروح الفريق في انجاز العمل.	
7	توجد مشاركة جماعية في حل المشكلات والتعامل مع قضايا العمل.	
8	معظم القرارات المتعلقة بإنجاز العمل تتخذ في المستويات الدنيا.	
9	توجد لدى الادارة العليا استعداد لتفويض السلطات حسب الاختصاص.	
10	يتم اشراك المديرين في وضع وتحديد موازنة الاتحاد.	
11	يوجد تنسيق ما بين مديرى الدوائر والادارات العليا فيما يخص التعيين والترقية وتقييم الاداء.	
12	أرى بأن خطوط السلطة للرؤساء والمرؤوسين واضحة في الاتحاد.	
13	يوجد وضوح لحدود المسؤوليات وجهات المسئالة.	
14	يتطلب حجم عمل الاتحاد تفويض للسلطات وتوزيع للاختصاصات في المستويات الادارية.	
15	غياب المديرين والمسؤولين لا يتسبب في اعاقة العمل.	
16	تنجز المهام في الاتحاد بدون الرجوع للمستويات الادارية العليا.	
17	يتوفر لدى أداريًّا الاتحاد التسهيلات والامكانيات اللازمة لانجاز اعمالهم.	
18	تهتم الادارة العليا بالاقتراحات والمبادرات التي يقدم بها المرؤوسين في الاتحاد.	
19	يعدم الاتحاد إلى تحديد نقاط القوة والضعف في الادارات والعمل على تطويرها.	
20	أشعر بأن القوانين والأنظمة المعمول بها تُسهل من تطبيق الامركزية في ادارة البطولات المحلية.	