

دراسة مقارنة في القيادة الذكية بين اللجنة الاولمبية والبارالمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر اعضاء اتحاداتها الرياضية

علي عبداللطيف علي⁽¹⁾، عمار دروش رشيد⁽²⁾

تأريخ تقديم البحث: (2019/12/23)، تأريخ قبول النشر (2020/1/15).

المستخلص

تكمن أهمية البحث في دراسة الجانب القيادي من خلال رؤية الاتحادات المركزية لقيادات اللجنة الاولمبية والبارالمبية ومقارنة النتائج التي تم التوصل اليها من خلال مقياس القيادة الذكية والذي يشمل على المجالات وهي (الذكاء الشخصية – ذكاء الشعوري – ذكاء العقلاني – ذكاء الروحي) وما تواجهه اللجنة الاولمبية والبارالمبية من متغيرات متعددة على المستوى الاداري مما يتطلب منها إيجاد قيادة فاعلة لتلافي الاخطاء او الامرات التي من الممكن ان يتلافها القائد الذكي. لذا وضع الباحثان بعض الأسئلة الآتية: ما مدى امتلاك اللجنة الاولمبية و البارالمبية لقيادات ذكية تحمل مؤهلات القيادة، ما هي الذكاءات القيادية التي يحملها قادة اللجنة الاولمبية او البارالمبية ؟ هل قادة اللجنة الاولمبية والبارالمبية لديهم القدرة على تحسين انفسهم بحيث يعملون على الجمع بين انواع القيادة الذكية وبلورتها بشكل عملي يخدم الاتحادات والموظفين للارتقاء بالعمل الاداري وصنع القرار الرياضي . تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي وبطريقة العلاقات الارتباطية والمقارنة وتم اختيار عينة البحث من اعضاء الاتحادات المركزية للجنة الاولمبية والبارالمبية بواقع (50) عضوا لكل لجنة ، حيث تم توزيع (100) استمارة اي بنسبة (50) استمارة لاتحادات اللجنة الاولمبية و(50) استمارة لاتحادات اللجنة البارالمبية ، وقد اعتمد الباحثان على استبانته جاهزة لقياس متغيرات القيادة الذكية التي تم الحصول عليها من دراسة (علي عبد اللطيف علي 2019)، وتم عرض الوصف الأحصائي لبيانات مقياسي القيادة الذكية للجنة الاولمبية والبارالمبية ومناقشتها فضلا عن عرض نتائج الفروق بين الاولمبية والبارالمبية في مقياس القيادة الذكية ومناقشتها، واستنتج الباحثان أن اعضاء الاتحادات المركزية البارالمبية التي تمثل عينة البحث تتمتع ببعض الخصائص القيادية لتحقيق الأهداف المطلوبة منها إلا أن السياسات التي تتبعها اللجنة البارالمبية قد أبعدتهم عن ممارسة دورهم القيادي أو مشاركتهم الفعلية في اتخاذ القرارات واكتفت بدورها في الاتحادات مما انعكس ذلك على أن يكون دورهم سلبياً أكثر مما يكون ايجابياً في حدوث أزمة. ووصى الباحثان العمل على تطوير المهارات للقيادة العليا ، وتعزيز ما تمتلكه من مهارات قيادية عن طريق تحسين قدراتهم ومهاراتهم في مجال الذكاء الشعوري والذكاء العقلاني والذكاء الروحي. وأن تساهم اللجنة الاولمبية والبارالمبية في زج اعضاء الاتحادات الخاصين في دورات القيادة لتكون لديهم المعرفة بالقيادة الإدارية (وخاصة القيادة الذكية)، إدارة الأزمات، نظريات القيادة، المسؤولية الاجتماعية، نظم التحفيز، حيث لمس الباحثان أن القيادات الإدارية التي شملها البحث لديهم خبرة فنية في مجال عملهم دون الثقافة الإدارية الكافية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الذكية، اللجنة الاولمبية، اللجنة البارالمبية، الاتحادات المركزية.

ABSTRACT

A Comparative Study of Intelligent Leadership between Iraqi National Olympic and Paralympic Committees from Federation members' Point Of View

The importance of the research lies in studying leadership from central federations of Paralympic and Olympic point of view as well as comparing the results using Intelligent leadership scale that include (personality intelligence – emotional intelligence – cognitive intelligence – and spiritual intelligence). The researchers designed questions like does Paralympic and Olympic committees have intelligent leadership that have all leadership qualifications, what kind of leadership intelligence does Olympic and Paralympic committees' leaders possess? Do the leaders of Olympic and Paralympic committees have the ability to improve themselves by obtaining all types of leadership to better serve federations and their employees and to make athletic decision? The researchers used the descriptive method on a subjects of (50) members from each national Olympic and Paralympic committees. They distributed the questionnaire for measuring intelligent leadership from Ali Abdul Lateef dissertation 2019. The results showed that Paralympic committee members have some leadership characteristics yet the policies followed by the committee does not allow them to perform their leadership role which was negative thus created problems. The researchers recommended developing higher leadership skills by improving their skills and abilities in emotional, cognitive and spiritual intelligence as well as holding courses for intelligent leadership.

Keywords: intelligent leadership, Olympic and Paralympic committee, federations.

(1) طالب دراسات عليا (الدكتوراه)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (Alikayak28@yahoo.com)

Ali Abdul Latif Ali, Post Graduate Student (P.HD), Baghdad of University, College of Physical Education and Sport Sciences, (Alikayak28@yahoo.com). (+964 7700693696)

(2) أستاذ، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (amar.ameen@cope.uobaghdad.edu.iq)

Ammar Darwish Rashid, Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (amar.ameen@cope.uobaghdad.edu.iq) (+9647713661391)

المقدمة:

تُعد القيادة من المواضيع التي نالت اهتماماً كبيراً من لدن الباحثين في مختلف حقول المعرفة ، وقد تعاضمت أهمية القيادة الإدارية في الوقت الحاضر نتيجة للتغيرات التي يشهدها العالم اليوم في جميع الميادين ، وان نجاح القيادة الإدارية في ظل هذه التغيرات يتطلب قادة إداريين ذوي كفاءة عالية للقيام بأدوارهم على أفضل وجه من أجل تحقيق الأهداف الموكلة إليهم.

إن المهمة الأساسية لقادة اليوم تكمن في إحداث انطباع جيد لدى المرؤوسين ، وذلك لا يحصل إلا عندما يخلق القائد نوعاً من الصدى الطيب لدى مرؤوسيه ، من خلال تحرير أفضل ما يمتلك من طاقات ، لذلك تُعد القيادة في الأساس وظيفة عاطفية ، انفعالية أو شعورية ، الأمر الذي يمكن أن يقود إلى صياغة نماذج جديدة في الإدارة تدعو القادة الإداريين إلى وقفة تأمل.

فالعهد الأخير من القرن الماضي شهد انطلاقة دراسات علمية عن الانفعالات تمثلت بإلقاء نظرات خاطفة على الدماغ وهو يقوم بنشاطه ، ومن خلال الأساليب الابتكارية أصبح لأول مرة ظاهراً للعيان ما كان يُعد لغزاً كبيراً ، هذه الانفعالات في جوهرها هي الدافع لأفعالنا ، وهي بمثابة خطط فورية غرسها التطور في كياننا الإنساني ، إذ يؤدي كل انفعال دوراً فريداً في السجل الشعوري للفرد.

لسنوات عديدة ظل الاعتقاد السائد هو أن نجاح هؤلاء القادة يتوقف على ذكائهم العادي (الأكاديمي) ومهاراتهم التقنية أو التخصصية فقط ، وفي السنوات العشر الأخيرة ظهرت العديد من الدراسات والبحوث التي أثبتت أن ذلك الذكاء وتلك المهارات غير كافية لوحدها لنجاح القادة في مختلف المجالات ومنهم القادة الإداريون ، بل أن هناك جوانب عديدة تتعلق بالنواحي الشخصية والعقلانية والشعورية والروحية.

وتكمن أهمية البحث في دراسة الجانب القيادي من خلال رؤية الاتحادات المركزية لقيادات اللجنة الاولمبية والبارالمبية ومقارنة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مقياس القيادة الذكية والذي يشمل على المجالات وهي (مجال ذكاء الشخصية – ذكاء الشعوري – ذكاء العقلاني – ذكاء الروحي) وما تواجهه اللجنة الاولمبية والبارالمبية من متغيرات متعددة على المستوى الاداري مما يتطلب منها إيجاد قيادة فاعلة لتلافي الاخطاء او الازمات التي من الممكن ان يتلافها القائد الذكي.

من هذا يستدل ان القيادة جزء مهم وأساسياً من حياة المنظمات الرياضية ومنها اللجنة الاولمبية والبارالمبية فإذا لم تكن المنظمة قادرة على اخراج قيادات ذكية تعمل بشكل يتلائم مع متطلبات العصر الحديث فالاجدر بنا الاستفادة من العالم الخارجي وكيف تعمل المنظمات العالمية خصوصاً على الجانب الرياضي والانجاز العالي ، لذا لا بد أن تتوفر قيادات واعية ذات سمات شخصية قادرة على تبني استراتيجيات تحمي المنظمة وتهيئ المنظمة بالشكل الذي يؤدي بالوصول الرياضة العراقية الى مستويات متقدمة ، لذا يمكن وضع بعض الأسئلة الآتية:

- ما مدى امتلاك اللجنة الاولمبية والبارالمبية لقيادات ذكية تحمل مؤهلات القيادة ؟
- ما هي الذكاءات القيادية التي يحملها قادة اللجنة الاولمبية او البارالمبية ؟
- هل قادة اللجنة الاولمبية والبارالمبية لديهم القدرة على تحسين انفسهم بحيث يعملون على الجمع بين انواع القيادة الذكية وبلورتها بشكل عملي يخدم الاتحادات والموظفين للارتقاء بالعمل الاداري وصنع القرار الرياضي ؟

الطريقة والأدوات:

تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي وطريقة العلاقات الارتباطية والمقارنة وتم اختيار عينة البحث من اعضاء الاتحادات المركزية للجنة الاولمبية والبارالمبية بواقع (50) عضوا لكل لجنة، إذ تم توزيع (100) استمارة اي بنسبة (50) استمارة لاتحادات اللجنة الاولمبية و(50) استمارة لاتحادات اللجنة البارالمبية.

متغيرات البحث:

- أولاً القيادة الذكية: القيادة التي تبث الحيوية والنشاط في عمليات المنظمة الرياضية من خلال إمتلاكها قدرات ذكائية تمكنها من إيجاد أو تكوين ثقافة منظمة قوية مشجعة على التعلم والإبداع والمشاركة الفعلية للتابعين (Sydänmaanlakka, 2003, p. 46) (الموظفين – الاتحادات الرياضية) في العملية القيادية والعمل كفريق واحد نحو بناء منظومة رياضية قادرة على تحقيق التميز والتكيف السريع مع تغيرت البيئة الرياضية. اما المجالات التي تم استخراجها من القيادة الذكية وهي:
 - ذكاء الشخصية: هو القدرة على متابعة وتنمية التفوق الاخلاقي للقائد بالشكل الذي يؤدي الى التمكّن الذاتي للظروف المحيطة من خلال الاصرار على التغيير والتصحيح الذاتي، وهو الشخص الذي يبدأ التغيير من نفسه بغض النظر عن الاخرين (Garcia, 2012, p. 5).
 - الذكاء الشعوري : القدرة على التصور بدقة للحالة ، والتقييم الشامل ، والقدرة على الوصول إلى تولد المشاعر عندما تكون الأفكار سهلة ، والقدرة على فهم الانفعال والمعرفة العاطفية، والقدرة على تنظيم بالطريقة التي تخدم المؤسسه (Daderman, 2013، صفحة 65)
 - الذكاء العقلاني: إن العقلانية تعني تحديد أهداف مناسبة من قبل القائد، والتحرك المناسب في ضوء أهداف المخطط لها، والاهداف تبنى على اساس الامكانيات المتوفرة، وهذا يعني تحقيق المؤسسة لأهدافها بالاستعانة بأفضل السبل الممكنة .
 - الذكاء الروحي: بأنه القدرة على استخدام نهج متعدد الحواس بما في ذلك الحدس والتأمل، والتصور للوصول إلى المعرفة المرء الداخلية من أجل حل المشاكل (Garcia, 2012, p. 5)
- وتمثلت أدوات البحث بجانبه النظري والتطبيقي بالمصادر والمراجع التي وظفت من الكتب والدراسات والبحوث والمقالات والرسائل الجامعية والانترنت، إما الجانب التطبيقي الميداني فقد اعتمد الباحث على (الزيارات الميدانية وإجراء المقابلات الشخصية) مع الخبراء والمشاهدات الميدانية إما الأداة الرئيسية في هذا الجانب هي مقياس القيادة الذكية (استمارة استبيان) التي اعتمدها الباحث في جمع البيانات الأساسية وقد اعتمدت استبانته جاهزة لقياس متغيرات القيادة الذكية (الملحق 1) الذي تم الحصول عليها من دراسة (علي عبد اللطيف علي 2019 اطروحة دكتوراه قيد الدراسة).

الجدول (1) يبين الوصف الأحصائي لعينة البحث للجنة الاولمبية لمقياس القيادة الذكية

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الألتواء	اعلى درجة	اقل درجة	قيمة T	مستوى الخطأ
اللجنة الأولمبية	192	187.4	22.685	0.365-	242	132	1.434-	0.158

قيمة الدلالة تكون معنوية اذا كانت > من 0.05

يتبين من الجدول (1) الوصف الاحصائي لاجابات اعضاء الاتحادات المركزية للقيادة الذكية للجنة الاولمبية الوطنية العراقية حيث بلغ الوسط الفرضي (192) بينماالوسط الحسابي (187.4) بينما بلغ الانحراف المعياري (22.68507) وعند حساب قيمة t ليجاد الفروق بلغت (-1.434) ولهذا تبين ان قيمة الدلالة (0.158) هي اصغر من (0.05) اي الفرق غير معنوي.

جدول (2) يبين الوصف الأحصائي لعينة البحث للجنة البارلمبية لمقياس القيادة الذكية

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الألتواء	اعلى درجة	اقل درجة	قيمة T	مستوى الخطأ
اللجنة البارلمبية	192	191.88	14.61707	0.441-	214	166	0.058-	0.954

قيمة الدلالة تكون معنوية اذا كانت > من 0.05

يتبين من الجدول (2) الوصف الاحصائي لاجابات اعضاء الاتحادات المركزية للقيادة الذكية للجنة البارلمبية الوطنية العراقية حيث بلغ الوسط الفرضي (192) بينماالوسط الحسابي (191.88) بينما بلغ الانحراف المعياري (14.61707) وعند حساب قيمة t ليجاد الفروق بلغت (-0.058) ولهذا تبين ان قيمة الدلالة (0.954) هي اصغر من (0.05) اي الفرق غير معنوي .

الجدول (3) يبين نتائج الفروق بين الاولمبية والبارلمبية في مقياس القيادة الذكية

العينة	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	قيمة T	مستوى الخطأ
الاولمبية	187.4	22.68507	-1.174-	0.244
البارلمبية	191.88	14.61707		

ومن خلال ما تقدم نلاحظ بأننا قد حصلنا على نتائج لا تشير إلى معنوية الفروق بين الاولمبية والبارلمبية بمقياس القيادة الذكية ويعزو الباحثان سبب عدم ظهور فروق معنوية بين الاولمبية والبارلمبية الى فقدان الاتحادات الى الرؤية الواضحة والشاملة لاختيار القيادات العليا التي تسير عمل اللجنة الاولمبية والبارلمبية خاصة على المستوى الشخصي (الذاتي) الذي لابد ان ينسم به كقائد من صفات قيادية (شخصية، شعورية، عقلانية، وروحية) يقوم بتسيير عجلة الرياضة الاولمبية او البارلمبية، فضلا عن تشابه طبيعة ظروف العمل الاداري ضمن المنظمات الرياضية الغير حكومية ، فاللجنة الاولمبيةاو البارلمبية يسعون دائما الى فرض لغة التكتلات الانتخابية على حساب الكفائه الادارية وهذا ماينتج عن الاتحادات المركزية بأعطاء ترشيحات انتخابية الى اشخاص هم لم يستطيعوا ادارة اتحاداتهم ، ولان التوجه الصحيح للقيادة الذكية تتبع من تحقيق التآلف والانسجام بين (الاتحادات واللجان الاولمبية) و (الموظفين واللجان البارلمبية) والذي يؤدي الى وحدة الهدف للوصول بالمنظمة الى أعلى مستوى من الإنجاز، حيث يذكر (حسن احمد وابراهيم ، 2003 ، 82) إن

الأهداف الجماعية ضمن المنظمة الرياضية لها قيمتها عندما تتطلب رؤية واضحة وأهداف واقعية ومستوى مرتفعاً من التعاون والتوافق عندئذ تمثل قيمة في تنظيم وزيادة الدافعية نحو انجاز العمل.

كما يمكن ملاحظة من خلال الجدول الى الفروق بين اللجنة الاولمبية والبارالمبية عن طريق الوسط الحسابي حيث ان الوسط الحسابي لمتغير القيادة الذكية للجنة الاولمبية فكان (187.4) بينما متغير القيادة الذكية للجنة البارالمبية (191.88) وهذا يعطي مؤشر ولو ضئيل على ان اللجنة البارالمبية هي افضل ولو بجزء بسيط من خلال اراء الاتحادات المركزية بقدرتها على تكثيف الجهود نحو اقامة البطولات واعداد اللاعبين والتركيز على المتميزين من اللاعبين وباعداد واعمار مناسبة من اجل تحقيق الانجاز المطلوب في الدورات البارالمبية.

بينما على الضفة الثانية وهي اللجنة الاولمبية وما هو معلوم للجميع وكيفية اختيار القيادات من المكتب التنفيذي وكيفية تعامل المكتب التنفيذي مع جميع المعوقات التي تمر على الاتحادات الرياضية واخرها ازمة الاموال واللجنة 140 وكل ما آلت اليه من تدني في المستوى العام للرياضة الاولمبية وهذا يمكن اعطاء اسباب منها عدم قدرة القيادة العليا المشرفة على اللجنة الاولمبية من توطيد العلاقة بينها وبين وزارة الشباب الرياضة وعدم الانصات الى الاراء المختلفة وعدم الاعتماد على الخبراء المختصين بالادارة الرياضية من هذا كله تبلور فكر لدى الاتحادات المركزية على ان الذي يقود عجلة القيادة ليس لديه فكر عقلاني يمكن من وضع حلول بديلة ومستقبلية للنهوض بالواقع الرياضي .

الاستنتاجات:

الاستنتاجات الخاصة بزيارات الباحثان ومشاهداته الميدانية:

- أن اللجنة البارالمبية التي شملها البحث والتي تمثل الجزء المهم لايتضمن هيكلها التنظيمي على أي وحدة إدارية لإدارة الأزمة على الرغم من حدوث الأزمات .
- أن اعضاء الاتحادات المركزية البارالمبية التي تمثل عينة البحث تتمتع ببعض الخصائص القيادية لتحقيق الأهداف المطلوبة منها إلا أن السياسات التي تتبعها اللجنة البارالمبية قد أبعدتهم عن ممارسة دورهم القيادي أو مشاركتهم الفعلية في اتخاذ القرارات واكتفت بدورها في الاتحادات مما انعكس ذلك على أن يكون دورهم سلبياً أكثر مما يكون إيجابياً في حدوث أزمة.

التوصيات:

- العمل على تطوير المهارات للقيادة العليا ، وتعزيز ما تمتلكه من مهارات قيادية عن طريق تحسين قدراتهم ومهاراتهم في مجال الذكاء الشعوري والذكاء العقلائي والذكاء الروحي.
- أن تساهم اللجنة الاولمبية و البارالمبية في زج اعضاء الاتحادات الخاصين في دورات القيادة لتكون لديهم المعرفة بالقيادة الإدارية (وخاصة القيادة الذكية) ، إدارة الأزمات، نظريات القيادة، المسؤولية الاجتماعية، نظم التحفيز، حيث لمس الباحثان أن القيادات الإدارية التي شملها البحث لديهم خبرة فنية في مجال عملهم دون الثقافة الإدارية الكافية.
- ضرورة اهتمام المنظمات الرياضية (اللجنة الاولمبية – البارالمبية) بغرس وتطوير القيم القيادية لدى جميع العاملين في المنظمة وخلق الانتماء والاحساس بان مصيرهم يرتبط بنجاح منظماتهم وبقائها واستمرارها في العمل

المصادر

- حسن احمد الشافعي، و ابراهيم عبد المقصود. (2003). الموسوعة العلمية للادارة الرياضية نظريات الادارة وتطبيقاتها . الاسكندرية: دار الوفاء للنشر والطباعة.
- Daderman, A. M. (2013). Managing With My Heart. Brain And Soul. : The Development of The Leadership Intelligence Questionnaire Journal of Cooperative Education And Internships, 47(1), 65.
- Garcia, J. (2012). The Four Intelligences of Leader. Leadership Advance Online, 22, 5.
- Sydänmaanlakka, P. (2003). Intelligent leadership and leadership competencies Developing a leadership framework for intelligent organisations "Dissertation for Management Degree PhD to be presented with intelligent age permission of the Department of Industrial.

الملاحق

الملحق (1) استبانة مقياس القيادة الذكية

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	تتميز اللجنة بالاستقلالية في اتخاذ القرارات					
2	تعمل اللجنة بمستوى جيد اذا تركت بدون تدخل					
3	لدى اللجنة ادراك واقعي لقدراتها وما تعجز عن عمله					
4	لا تهتم اللجنة بالعمل المبني على اسس علمية					
5	تستند اللجنة على توجيه الاتحادات ونفسها باستمرار					
6	تصرح اللجنة بشكل واضح عن كل ما تشعر به ازاء الظروف المحيطة بها وبدون تكتم					
7	اللجنة قادره على الاستفادة من النجاح والفشل خلال العمل					
8	لدى اللجنة القدره على التأمل والتفكير العميق فيما تتوصل اليه من المعلومات					
9	تعمل اللجنة على استقبال المعلومات وتحليلها ومعالجتها وربطها وفقاً للقانون والمنطق					
10	مجمل الانشطة والقرارات المهمة تربطها اللجنة بالجوانب العلمية والعملية					
11	تغيير اللجنة ردود افعالها حسب المواقف المختلفه					
12	لدى اللجنة القدره على وضع الاهداف الواقعيه					
13	اعداد البدائل وفق التفكير العميق يمكن اللجنة من اتخاذ القرارات					
14	تهتم اللجنة بالاراء من خلال الاجتماعات التي تساعد على للتوصل الى القرار الجيد					
15	تبتعد اللجنة عن الانطوائية والانفراد بالقرارات كونها تهتم بالاراء والمقترحات					
16	لدى اللجنة تراكم للخبرات الادارية يمكنها من توليد افكار متجددة باستمرار					
17	لدى اللجنة سجلات خاصة للجوانب المالية والادارية التي تمكنها من اتخاذ قرارات صعبة وضرورية					
18	تتفاعل اللجنة مع رؤساء الاقسام والموظفين و اعضاء الاتحاد بسهولة					
19	تظهر اللجنة تفهما للحاجات الماديه والمعنويه للاتحادات					
20	يستند عمل اللجنة على معلومات شاملة للاقسام والموظفين					

21	تقود اللجنة الاقسام والموظفين لتحقيق الابداع في العمل الاداري
22	قرارات اللجنة تستمد من رؤساء الاقسام والاتحادات ذو الخبرة والمعرفة
23	تهتم اللجنة بمصالحها الشخصية عند تحديد اهداف المؤسسه
24	تسمح اللجنة بتدخل مؤسسات خارجيه في العمل وتحديد الاهداف
25	تضع اللجنة استراتيجيه بعيدة المدى لدقائق الامور في العمل
26	توفر اللجنة للموظفين جوا مريحا للعمل
27	تتقبل اللجنة اراء الموظفين باستمرار كي تجعل العمل محببا لهم
28	تسعى اللجنة باستمرار لجعل الموظفين يراقبون انفسهم بأنفسهم بشكل طبيعي
29	تفسح اللجنة المجال ليتصل بها الموظفين في اطار تبادل لمنفعة المؤسسة
30	تشجع اللجنة موظفيها على تقييم انفسهم على اساس مبدأ تحقيق اعلى مستوى رضا لديهم
31	تعتمد اللجنة مبدأ الثواب والعقاب مع الموظفين
32	تعمل اللجنة على التعرف على اسباب حدوث اخطاء العمل مع الاتحادات
33	تعالج اللجنة الصدامات والنزاعات التي تحدث بين الموظفين عن طريق معاقبتهم
34	تتفهم اللجنة نزاعات الاتحادات وتحاول معالجتها من خلال تقريب وجهات النظر
35	تضع اللجنة اهداف مستقبلية قابلة للتحقيق
36	تتابع اللجنة كيفية تحقيق الاهداف المخطط لها بشكل مستمر
37	تعتمد اللجنة استراتيجيه خاصة لتحقيق الاهداف الموضوعه
38	اللجنة تكون شديده في متابعة القرارات التي وضعت في برنامجها الانتخابي
39	تتميز اللجنة بالاستعانة بالخبرات العلميه الخارجيه
40	تجارب الاخرين في النجاح هي محل دراسة اهتمام اللجنة
41	يرتكز عمل اللجنة بالاعتماد على اصحاب الشهادات العليا لرسم استراتيجيات المستقبل
42	لا تتمتع اللجنة بالعلاقات مع المؤسسات الرياضيه الأخرى
43	هناك توجه عميق وتفكير واضح من قبل اللجنة نحو الترابط والتفاعل مع المؤسسات الساندة
44	عدم وضع الحواجز من قبل اللجنة لمشاركة الكفاءات في اتخاذ القرار
45	باب اللجنة مفتوح للاكاديميين المبدعين والمتميزين
46	اللجنة تعطي اهتمام اكثر للاتحادات صاحبة الانجاز
47	تهتم اللجنة باتحادات الالعاب ذات الشعبيه الواسعه في المجتمع العراقي
48	تعتبر اللجنة اخفاقها في عمل معين هو ذو فائدة لتصحيح المسارات المستقبلية التي يمكن الاستفادة منها
49	ان اكثر القرارات التي يتم اتخاذها بشكل علمي بعيداً عن العاطفه
50	تعتمد اللجنة في حل المشاكل على الدراسة والتحليل والتدقيق وليس التسرع في حلها
51	تتحمل اللجنة المسؤوليه الكامله عن الاعمال في حال الاخفاق
52	لدى اللجنة الاستعداد التام للتعلم من اخطائها
53	لا تهتم اللجنة بالنظر في افكارها لاتخاذ القرارات
54	تؤكد اللجنة على المدخل الاخلاقي في العمل
55	تتصرف اللجنة وفقا للقيم التي تؤمن بها
56	تتحكم اللجنة في افكارها حسب المواقف المختلفه

					لدى اللجنة فهم عميق لدور الابداع والابتكار	57
					من اهداف اللجنة التضامن مع الاتحادات وما تحتاجه في انشطتها اليومية	58
					تنوع اللجنة اساليب العمل اليومي لغرض الابتعاد عن الروتين	59
					لدى اللجنة القناعة بان المنصب هو واجب ومسؤولية	60
					اللجنة على مستوى من الوعي للضمير والحكمة التي بداخلها بحيث يجعلها نبراسا مرشدا لعملها	61
					اعمال اللجنة تتفق مع اهدافها العليا	62
					تتخذ اللجنة الدروس والعبر من المحن التي تواجهها	63
					تسترشد اللجنة بألهامها وحدها عند اتخاذ القرارات الهامة	64