



## College of Basic Education Research Journal

<https://berj.uomosul.edu.iq/>



### Evaluating the organizational culture of the Olympic Committee's representative office in Nineveh Governorate from the perspective of the sub-federations' members

Yasser Bazel Mohammed<sup>1</sup>      Ahmed Raad Ibrahim Al-Saqi<sup>2</sup>  
 Mohammed Khaled Ahmed<sup>3</sup>      Montaser Maayouf Dhunoun<sup>4</sup>  
 Rasha Qaidar Abdel<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup>University of Mosul, College of Basic Education, Department of Physical Education and Sports Sciences, Mosul, Iraq

<sup>4</sup>University of Mosul, College of Physical Education and Sports Sciences, Mosul, Iraq

<sup>5</sup>University of Mosul, College of Education for Women, Department of Physical Education and Sports Sciences, Mosul, Iraq

#### Article Information

##### Article history:

Received: October 25 ,2025

Reviewer: January 15, 2026

Accepted: January 15, 2026

Available online: June, 2026

##### Keywords:

Organizational Culture,  
 Olympic Committee,  
 Sub-unions

##### Correspondence:

Ahmed Raad Ibrahim Al-Saqi

Email:

[ahmedalsaqi@uomosul.edu.iq](mailto:ahmedalsaqi@uomosul.edu.iq)

#### Abstract

Administrative organizations, in general, possess unique characteristics that distinguish them from others. This is naturally due to the differences in intellectual and cultural patterns that govern organizational behavior. Consequently, each organization has a distinct personality, and this distinctiveness, as an administrative concept, is called the organization's culture.

The current research aims to identify the level of organizational culture among representatives of the Olympic Committee in Nineveh Governorate from the perspective of members of the sub-federations.

The researchers used the descriptive survey method, as it is suitable for the nature of this research.

The research population consisted of (85) members of the Olympic sub-federations. The research sample comprised (77) members of the sub-federations who fully completed the research scale, leaving no item unanswered. The Organizational Culture Scale by Alian (2012) was used, and the researchers employed the SPSS statistical package and the percentage formula. The researchers reached the following conclusions:

- 1 -The level of organizational culture among the representatives of the Olympic Committee in Nineveh Governorate was identified from the perspective of the members of the sub-federations.
- 2 -The representatives of the Olympic Committee in Nineveh Governorate possess a high (very good) level of organizational culture from the perspective of the members of the sub-federations.

The researchers recommend the following:

- 1 -Implementing the scale used in this research by the representatives of the Olympic Committee as a benchmark for continuous development and improvement.
- 2- Emphasizing such research and studies and involving representatives of the Olympic Committee in seminars, courses, and conferences that support creativity and contribute to raising and developing their organizational culture.

## تقييم الثقافة التنظيمية لممثلة اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الإتحادات الفرعية

ياسر بازل محمد الحديدي<sup>1</sup>

أحمد رعد إبراهيم الساقى<sup>2</sup>

محمد خالد احمد الدباغ<sup>3</sup>

منتصر معيوف ذنون حنتوش<sup>4</sup>

رشا قيدار عبد الحميد النائب<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup> جامعة الموصل، كلية التربية الأساسية، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، الموصل، العراق

<sup>4</sup> جامعة الموصل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، الموصل، العراق

<sup>5</sup> جامعة الموصل، كلية التربية للبنات، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، الموصل، العراق

### المستخلص:

هدف البحث الحالي الى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لممثلة اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية.

وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة البحث الحالي.

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الاتحادات الفرعية الاولمبية البالغ عددهم (85) عضوا، اما عينة البحث فقد اشتملت على اعضاء الاتحادات الفرعية الذين أجابوا عن المقياس الخاص بالبحث بصورة كاملة وعدم ترك اية فقرة بدون اجابة والبالغ عددهم (77) عضوا، وتم الاعتماد على مقياس الثقافة التنظيمية ل(عليان، 2012)، واستخدم الباحثون الحقيبة الاحصائية SPSS وكذلك قانون النسبة المئوية.

وتوصل الباحثون الى الاستنتاجات الآتية:

1- تم التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لممثلة اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية.

2- يتمتع ممثلي اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى بمستوى عالي (جيد جدا) من الثقافة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية.

ويوصي الباحثون بما يلي:

1- تطبيق المقياس الذي استخدم في هذا البحث من قبل ممثلي اللجنة الاولمبية كمرجع للتطور والتحسين المستمر.

2- التأكيد على هكذا بحوث ودراسات واشراك ممثلي اللجنة الاولمبية في الندوات والدورات والمؤتمرات التي تدعم الابداع وتساهم في رفع وتطور ثقافتهم التنظيمية.

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة التنظيمية، اللجنة الأولمبية، الإتحادات الفرعية.

## 1-1 المقدمة واهمية البحث

إن التغيرات النسبية والعامية التي تطرأ على كافة المجالات، والتي تلقى بضررها وتأثيراتها على مجتمعاتنا بكافة مؤسساتها الخدمية والإدارية، والذي أنتج عنه العديد من التحديات والصعوبات لها ما دفعها إلى التغيير والاستعداد للتكيف السريع وفق خطط جديدة وأفكار حديثة لم يتم التطرق لها ضمن المستويات الإدارية والتنفيذية التي تسهم في الوصول إلى أهداف المؤسسات.

إن المنظمات الإدارية بوجه عام تمتلك خصوصيات وسمات تميزها عن غيرها، وهذا يرجع بالطبع إلى الاختلاف في الأنماط الفكرية والثقافية التي تحكم سلوك المنظمات، وبالتالي فإن لكل منظمة شخصية تميزها عن بقية المنظمات، وهذا التميز كمفهوم إداري يطلق عليه الثقافة التنظيمية للمنظمة. فالثقافة التنظيمية هي مجموعة من القواعد والأنظمة والقيم التي تنظم عمل وطبيعة تصرفات الأشخاص العاملين ضمن المنظمات وأسلوب حديثهم وطبيعة العلاقات فيما بينهم وبين الموظفين والمراجعين. وتأثير هذه الثقافة يشمل طريقة الكلام وطريقة اللباس وطريقة وأسلوب التعامل مع أدق المواضيع. إن لكل منظمة أسلوب تعتمد عليه وطريقة معينة للتعامل وضبط التصرفات في الحالات المختلفة، وهذا ما تلقنه للأشخاص العاملين لديها، حيث تضع لسلوكهم الحدود والمبادئ والتي يجب أن يلتزموا بها. (عبد الرحمن، 2003، 279)

وتختلف الثقافة التنظيمية لكل منظمة وذلك تبعاً لتوجهاتها وأعمالها ومعتقداتها لها أهمية في تحديد القواعد والمعايير التي يجب على الأشخاص العاملين ضمن المنظمة عدم اختراقها، وتساعد الثقافة التنظيمية المنظمات على التعريف بها، وتحقيق الاستقرار لها والذي بدوره يعكس إيجابي على طبيعة العمل ضمنها وعلى استمرارية الموظفين العاملين معها وغيرهم من الأشخاص الذين يتعاملون مع المنظمة. (أبو بكر، 2000، 131).

إن الثقافة التنظيمية تساعد المنظمات على النمو بشكل كبير ومن جميع الجوانب، ومن أهمية الثقافة التنظيمية دورها الأساسي في التحفيز والتشجيع على العمل، من خلال دعم الموظفين، ودعم مشاعر الرضا تجاه أداءهم حتى يحافظوا على روح الحماس أثناء العمل ومن خلال الثقافة التنظيمية تصل المنظمات إلى أهدافها، حيث تنتقل ثقافة المنظمة من الأشخاص الملتزمين بها إلى الأشخاص الغير ملتزمين، ومن خلال تمكين الثقافة التنظيمية ضمن المنظمات تم التوصل إلى سلوك أفضل من خلال انتقال السلوك الجيد للموظفين المنضبطين إلى الموظفين الغير منضبطين، والذي بدوره يصنع ثقافة أفضل لسلوك أفضل حيث كان للثقافة التنظيمية دور كبير وأساسي في تنمية إحساس الثقة والتفرد، وأهمية دور كل شخص ضمن العمل التشاركي ضمن المنظمة. (عياشي، وآخرون، 2017، 627)

وتعد اللجنة الاولمبية الوطنية مؤسسة رياضية عليا تهتم بتنظيم وتطوير العمل الرياضي وتمارس مهامها من خلال هياكل تنظيمية تمتد الى المحافظات عبر الممثلات والتي تضطلع بدور التنسيق مع الاتحادات الفرعية وتنفيذ السياسات والبرامج الرياضية. وتمثل الثقافة التنظيمية داخل هذه الممثلات عاملاً مؤثراً في طبيعة العلاقات الادارية ومستوى التعاون وفاعلية الاداء المؤسسي.

ومن هنا تنطلق اهمية البحث الحالي في التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لممثلي اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى وتقييمها علمياً لدعم التطوير المؤسسي ومحاولة تعريفهم وتعزيز هذا المصطلح المهم لتطوير الرياضة في محافظة نينوى.

### 1-2 مشكلة البحث

تعد الثقافة الرياضية احد المرتكزات الاساسية لنجاح المؤسسات الرياضية وقدرتها على تحقيق الاهداف بكفاءة وفاعلية، اذ تشكل الاطار القيمي والمعياري الذي يوجه السلوك التنظيمي ويحدد انماط التفاعل بين العاملين فيها، وفي ظل تنامي الدور الذي تؤديه اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى في الاشراف على الانشطة الرياضية وتحسين مستوى الاداء الاداري والفني في الاتحادات الفرعية تبرز الحاجة الملحة الى وجود ثقافة تنظيمية ناضجة تعزز قيم العمل الجماعي والشفافية والمساءلة وروح المبادرة والانتماء المهني، الا ان الواقع الميداني يشير الى وجود تفاوت ملموس في مستوى تبني ممثلي اللجنة الاولمبية لمبادئ الثقافة التنظيمية واساليب تطبيقها الامر الذي قد ينعكس على طبيعة العلاقات بين اللجنة والاتحادات الفرعية وقد يؤثر على مستوى التنسيق الاداري وانسيابية العمل، فضلاً عن امكانية ظهور فجوات في القيم والسلوكيات المهنية بين الاطراف ذات العلاقة.

وتتبلور مشكلة البحث من خلال ضعف التواصل بين اللجنة الاولمبية والاتحادات الفرعية من خلال ضعف التواصل وعدم وضوح الادوار وتذبذب القرارات الادارية ما يثير التساؤل حول السلامة الداخلية للجنة الاولمبية في محافظة نينوى، وانطلاقاً من ذلك تتحدد مشكلة البحث بالتساؤل التالي:

- ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى ممثلي اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية؟

### 1-3 هدف البحث

- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لممثلي اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية.

#### 1-4 مجالات البحث

المجال البشري: اعضاء الاتحادات الفرعية في محافظة نينوى.  
المجال المكاني: مقرات الاتحادات الفرعية في محافظة نينوى.  
المجال الزمني: 2025/10/30 لغاية 2025/12/1.

#### 1-5 مصطلحات البحث

الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القواعد والأنظمة والقيم التي تنظم عمل وطبيعة تصرفات الأشخاص العاملين ضمن المنظمات وأسلوب حديثهم وطبيعة العلاقات فيما بينهم وبين الموظفين والمراجعين (أبو بكر, 2000, 21).

#### 2-1 منهج البحث

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة البحث الحالي.

#### 2-2 مجتمع عينة البحث

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الاتحادات الفرعية البالغ عددهم (85) عضواً، أما عينة البحث فقد اشتملت على اعضاء الاتحادات الفرعية الذين أجابوا عن المقياس الخاص بالبحث بصورة كاملة وعدم ترك اية فقرة بدون اجابة والبالغ عددهم (77) عضواً، بعد استبعاد (3) استمارات غير مكتملة الاجابة، وتم استبعاد (5) اعضاء كونهم يمثلون عينة التجربة الاستطلاعية للمقياس، وبذلك بلغت نسبة عينة البحث (90.5%) من المجتمع الكلي للبحث، وكما مبين في الجدول (1).

#### جدول (1)

يبين مجتمع البحث وعينته

ت	العينة	العدد	النسبة المئوية
1	عينة البحث	77	90.5%
2	التجربة الاستطلاعية	5	5.8%
4	المستبعدون	3	3.5%
	المجموع الكلي	85	100%

#### 2-3 وسائل جمع البيانات والمعلومات

#### 2-3-1 مقياس الثقافة التنظيمية

تم الاعتماد على مقياس الثقافة التنظيمية لـ(عليان, 2012) الذي تم تطبيقه في البيئة العراقية حيث يتألف المقياس من (30) فقرة يجيب عنها العضو ويتم تصحيحه وفق مقياس خماسي التدرج وبهذا تنحصر درجة المقياس (30-150) درجة.

## 2-4 المعاملات العلمية للمقياس المستخدم

### 2-4-1 الصدق الظاهري للمقياس

اذ قام الباحثون بتوزيع المقياس على عدد من السادة الخبراء والمختصين في التربية الرياضية (الملحق 1) وذلك لاستخراج الصدق الظاهري للمقياس من وجهة نظر السادة الخبراء، وقد طلب منهم تعديل او اضافة او حذف الفقرات المعدلة، ونتج عن هذه العملية قبول جميع فقرات المقياس وبنسبة اتفاق (100%) للسادة الخبراء على جميع فقرات المقياس، وبهذا يكون قد تم التحقق من الصدق الظاهري للفقرات، وأصبح من الممكن استخدامه على عينة البحث الحالي.

### 2-4-2 ثبات المقياس

لأجل إستخراج معامل ثبات مقياس الثقافة التنظيمية لممثلة اللجنة الأولمبية العراقية، لجأ الباحثون إلى طريقة اعادة الاختبار حيث تم تطبيق مقياس الثقافة التنظيمية على (30) من الأعضاء (من ضمن عينة البحث)، حيث تم تطبيق هذا الإجراء بتاريخ (2025/11/5) وتم إعادة تطبيق الاختبار بتاريخ (2025/11/15)، وبعد استخراج قيمة معامل الارتباط بين الاختبارين، توصل الباحثون إلى قيمة معامل ثبات البالغ (0,89)، وبهذا يكون المقياس مكتمل من جميع الجوانب العلمية وجاهز للتطبيق.

### 2-5 التجربة الاستطلاعية للمقياس

تم إجراء التطبيق الاستطلاعي للمقياس في 2025/11/4 على (5) اعضاء، وتم خلالها التعرف على مدى تفهمهم للمقياس ومدى وضوح التعليمات والتغلب على الصعوبات التي من الممكن حدوثها من اجل الاستعداد للتطبيق الرئيسي للمقياس وتبين مدى ملائمة الوقت المخصص للإجابة عن المقياس فقد كان بواقع (10) دقائق.

### 2-6 التطبيق النهائي للمقياس

قام الباحثون بتطبيق المقياس (مقياس الثقافة التنظيمية) بصيغته النهائية على اعضاء الاتحادات الفرعية البالغ عددهم (77) عضواً خلال الفترة الممتدة من 2025/11/17 لغاية 2025/11/27.

### 2-7 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحثون الحقيبة الاحصائية SPSS وكذلك قانون النسبة المئوية.

## 3- عرض النتائج ومناقشتها

## جدول (2)

يبين المعالم الاحصائية لمقياس الثقافة التنظيمية لعينة البحث

المعنوية	النسبة المئوية	قيمة T	المتوسط الفرضي	الالتواء	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
0.000	%80.06	26.3	90	0.69-	9.3	120.5

يتبين من الجدول (2) الى ان ممثلي اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية يتمتعون بمستوى عالي من الثقافة التنظيمية في ممارساتهم الادارية بشكل مرن ومجدي ويعزو الباحثون ذلك الى ان ممثلي اللجنة الاولمبية اعتبروا الثقافة التنظيمية هدفا استراتيجيا في تطوير النشاطات الرياضية وعملوا بعدة طرق واساليب من اجل تحقيق ذلك فقد عمدوا في غالبا الى الاجتماع والمداولة وتبادل الافكار بكل حرية ومرونة ومحاولتهم المستمرة الى الوصول الى اكبر عدد من الافكار الجديدة والاساليب الحديثة والتي تساعد في تطوير الرياضة وكذلك في ايجاد الحلول للمشكلات الادارية التي تواجههم مما يؤدي الى الاستقبال الفعال لكافة المعلومات والمقترحات والحلول العملية التي يسعون اليها والتي تتم عن اظهار اكبر قدر من الخبرات الادارية لكل ما هو جديد وحديث لإدارة وتطوير الرياضة في المحافظة اذ يشير (خيرى، 2012) "ان المؤسسات والادارات الابداعية هي التي تزيد من فرص التفاهم والعمل الجماعي لتطوير الافكار واظهار ابداع مميز وبلورة المقترحات لتحسين ظروف العمل وفتح المجالات للعطاء وبذل الجهود لتحسين الاداء المميز لهم". (خيرى، 2012، 47)

ويرى الباحثون ايضا سبب هذا التميز لممثلي اللجنة الاولمبية الى انهم من خلال فترة توليهم المنصب اكتسبوا الخبرات العملية والعلمية والتي تمكنهم من تشخيص الاخطاء وتحديد مواقع الخلل والاسباب المؤدية اليه والتي تؤثر بشكل كبير ومباشر على واقع الرياضة ، وكذلك قدرتهم على التعامل مع المتغيرات الطارئة ومحاولة التكيف مع الظروف في ضوء الامكانيات المتاحة وهذا ما اكده (السكرانة، 2008) حيث يشير الى "القدرة على تجميع الافكار والمعلومات وتحديد الغايات والمستويات والهدف المطلوب وتقديم الحلول بأكثر من اتجاه وبأبعاد متعددة الاشكال واختيار الغير مألوف وربط الاجزاء واكتمال الهدف وفق قراءة تحليلية للحاجات والتوقعات والرؤية الخلاقة لاكتشاف ما هو جديد ومؤثر واظهار ما يشكل الواجهة الحقيقية كل ذلك يؤدي الى زيادة كفاءة الاداء المميز". (السكرانة، 2008، 56)

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات

##### 4-1 الاستنتاجات

1. تم التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى ممثلي اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية.
2. تمتع ممثلي اللجنة الاولمبية في محافظة نينوى بمستوى عالي (جيد جدا) من الثقافة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية.

##### 4-2 التوصيات

1. تطبيق المقياس الذي استخدم في هذا البحث من قبل ممثلي اللجنة الاولمبية كمرجع للتطور والتحسين المستمر.
2. التأكيد على هكذا بحوث ودراسات للإدارات الرياضية في المحافظة واشراكهم في الندوات والدورات والمؤتمرات التي تدعم الابداع والتطور الاداري.

#### المصادر

- ابو بكر، مصطفى محمود (2000): دليل التفكير الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.
- عبد الرحمن، توفيق (2003): الجودة الشاملة \_ الدليل المتكامل \_ سلسلة اصدار بميك، القاهرة، مصر.
- عياشي، سهام ودفاس، محمد (2017): أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق، الجزائر.
- السكرانة، بلال خلف (2008): الريادة وادارة منظمات الاعمال، دار المسيرة للنشر، عمان، الاردن.
- خيري، محمد اسامة (2012): ادارة الابداع والابتكارات، ط1، دار الراية للنشر، عمان، الاردن.

Abu Bakr, Mustafa Mahmoud, 2000, Dalil al-Tafkir al-Istratiji wa l'dad al-Khutta al-Istratijiyya, al-Dar al-Jami'iyya, al-Iskandariyya, Misr.  
Abdul Rahman, Tawfiq, 2003, al-Jawda al-Shamila - al-Dalil al-Mutakamil - Silsilat Isdar BIMIC, al-Qahira, Misr.

Ayashi, Siham wa Daffas, Muhammad, 2017, Athar al-Thaqafa al-Tanzimiyya 'ala al-Rida al-Wazifi, Risalat Majستير Ghayr Manshura, Jami'at Muhammad al-Siddiq, al-Jaza'ir.

Al-Sakarna, Bilal Khalaf, 2008, al-Riyada wa Idarat Munazzamat al-A'mal, Dar al-Masira lil-Nashr, Amman, al-Urdun.

Khairi, Muhammad Osama, 2012, Idarat al-Ibda' wa al-Ibtikarat, T1, Dar al-Raya lil-Nashr, Amman, al-Urdun.

(ملحق 1)

اسماء السادة الخبراء

ت	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د وليد خالد همام	الادارة والتنظيم	كلية التربية الاساسية
2	أ.د سعد فاضل عبد القادر	القياس والتقويم	جامعة الحدباء
3	أ.د ثابت حمودات	الادارة والتنظيم	كلية التربية للبنات
4	أ.م.د خالد محمود عزيز	الادارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	أ.م.د احمد مؤيد حسين	القياس والتقويم	كلية التربية الاساسية
6	أ.م.د احمد هشام	القياس والتقويم	كلية التربية الاساسية
7	م.د بسام علي محمد	القياس والتقويم	كلية التربية الاساسية

(الملحق 2)

مقياس الثقافة التنظيمية بصورته النهائية

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1.	يحرص ممثل اللجنة الاولمبية على تعزيز قيم الروح الرياضية داخل الاتحاد الفرعي					
2.	يلتزم ممثل اللجنة الاولمبية بمعايير النزاهة والشفافية في التعامل مع الاتحادات الفرعية					

					3. يشجع ممثل اللجنة الاولمبية السلوكيات الايجابية التي تعزز الانتماء للمؤسسة الرياضية
					4. يظهر ممثل اللجنة الاولمبية احتراما للرأي المختلف ويتعامل معه بمرونة
					5. يدعم ممثل اللجنة الاولمبية المبادرات التي تعزز المسؤولية الاجتماعية في الوسط الرياضي
					6. يتواصل ممثل اللجنة الاولمبية بوضوح مع ادارات الاتحادات الفرعية حول التعليمات والقرارات
					7. يوفر ممثل اللجنة الاولمبية قنوات متعددة لتسهيل التواصل مع الاتحادات الفرعية
					8. يستمع ممثل اللجنة الاولمبية الى آراء ومقترحات اعضاء الاتحادات باهتمام
					9. يظهر ممثل اللجنة الاولمبية استعداد لحل مشكلات العمل بالتواصل المباشر
					10. يتعامل ممثل اللجنة الاولمبية باحترام وبلا تسلط عند التواصل مع العاملين في الاتحادات
					11. يتخذ ممثل اللجنة الاولمبية قراراته بناء على بيانات ومعلومات واضحة
					12. يشجع ممثل اللجنة الاولمبية مشاركة الاتحادات في اتخاذ القرارات الرياضية.
					13. يظهر ممثل اللجنة الاولمبية قدرة على ادارة الخلافات بين الاتحادات بحيادية
					14. يوفر ممثل اللجنة الاولمبية بيئة تمكن الاتحادات من اداء مهامها بفاعلية
					15. يلتزم ممثل اللجنة الاولمبية بالعدالة في توزيع الدعم او الفرص بين الاتحادات
					16. يشجع ممثل اللجنة الاولمبية العمل بروح الفريق

					بين الاتحادات الفرعية	
					17. يدعم ممثل اللجنة الاولمبية الانشطة المشتركة التي تجمع أكثر من اتحاد	
					18. يتعاون مع الاتحادات لحل المشكلات المشتركة	
					19. يعزز الشعور بوحدة الهدف بين اللجنة الاولمبية والاتحادات الفرعية	
					20. يساهم في بناء علاقات ايجابية وطويلة الامد مع الاتحادات الفرعية	
					21. يشجع على تبني اساليب تدريب وادارة حديثة داخل الاتحادات	
					22. يدعم برامج التطوير المهني والاداري للعاملين في الاتحادات	
					23. يسعى الى ادخال تحسينات مستمرة في اليات العمل الرياضي	
					24. يظهر مرونة عالية تجاه الافكار الجديدة والتغيرات الادارية	
					25. يتابع مستوى الاداء في الاتحادات بهدف التطوير وليس الرقابة فقط	
					26. يلتزم بتنفيذ اللوائح والتعليمات بوضوح ودقة	
					27. يحافظ على مواعيد الاجتماعات والفعاليات الرياضية المحددة	
					28. يتعامل بجدية مع أي تجاوزات تؤثر على الاداء الرياضي	
					29. يشجع الاتحادات على الالتزام بالمعايير التنظيمية المعتمدة	
					30. يظهر الانضباط والالتزام امام الاتحادات الفرعية	