



The reality of job motivation for managers of formations of the Iraqi Ministry of Youth and Sports from the point of view of its employees

Abstract

The aim of the research was to create a special model of questions that would identify the point of view of employees and management on job motivation, as well as identify the point of view of employees and management on job motivation in the Iraqi Ministry of Youth and Sports. The research areas were among the employees in the Iraqi Ministry of Youth and Sports, and for the time period: 2024/7/3 to 2024/1/6, this policy was applied in the structure of the Iraqi Ministry of Youth and Sports. The researcher determined the structure of the community through a comprehensive census of all employees in the departments, including (496) in the Iraqi Ministry of Youth and Sports, and (10) in the Statistics Department, at a rate of %50 of the original community. The research sample was (248) employees, which were divided into (3) samples, with (40) employees from multiple departments, at a rate of (%8) of the total research community, and the remaining sample became the application sample for the research, which was at a rate of %10. The researcher suggested that managers try to directly influence employees by communicating with them in a way that makes them enthusiastic. He also suggested that managers of the Iraqi Ministry of



Youth and Sports be aware of the issue by issuing administrative penalties in the event of a defect or negligence in the job work or lack of guidance from the researchers. He also suggested that courses and workshops should be held for employees in order to understand the job correctly and understand their duties and rights.

Keywords: Job motivation, Formation managers, Ministry of Youth and Sports



واقع التحفيز الوظيفي لمديري تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية

من وجهة نظر العاملين فيها

- 1- أ.م.د. بهاء حيدر فليح / جامعة القادسية / كلية التربية للبنات/قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
 2- م.م انوار حيدر فليح / مديرية تربية القادسية
 3- ا.د خالد اسود لايف / جامعة المثنى كلية التربية الرياضية وعلوم الرياضة

bahaa.flayeh@qu.edu.iq

noonheadr@gmail.com

Khalid-swd@mu.edu.iq

مستخلص البحث

هدف البحث إلى إنشاء نموذج خاص من الأسئلة من شأنه التعرف على وجهة نظر العاملين والإدارة حول الدافع الوظيفي، وكذلك التعرف على وجهة نظر العاملين والإدارة حول الدافع الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة العراقية، وكانت مجالات البحث من ضمن العاملين في وزارة الشباب والرياضة العراقية، وللفترة الزمنية: 2024/3/7 إلى 2024/6/1، تم تطبيق هذه السياسة في تركيبة وزارة الشباب والرياضة العراقية، وقد حدد الباحث تركيبة المجتمع من خلال إحصاء شامل لجميع العاملين في الدوائر، بما في ذلك (496) في وزارة الشباب والرياضة العراقية، و(10) في دائرة الإحصاء، بنسبة 50% من المجتمع الأصلي، وكانت عينة البحث (248) موظفاً، والتي تم تقسيمها إلى (3) عينات، بواقع (40) موظفاً من دوائر متعددة، وبنسبة (8%) من إجمالي مجتمع البحث، وأصبحت العينة المتبقية هي عينة التطبيق للبحث، والتي كانت بنسبة 10%. واقترح الباحث أن يحاول المدراء التأثير المباشر على العاملين من خلال التواصل معهم بطريقة تجعلهم متحمسين، كما اقترح أن يكون مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية على دراية بالموضوع من خلال إصدار عقوبات إدارية في حالة وجود خلل أو تقصير في العمل الوظيفي أو عدم وجود توجيه من الباحثين، وكذلك ضرورة إقامة دورات وورش عمل موجهة للعاملين من أجل فهم الوظيفة بشكل صحيح وفهم واجباتهم وحقوقهم.

الكلمات المفتاحية : التحفيز الوظيفي ، مدراء التشكيلات ، وزارة الشباب والرياضة



1-التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث :

يعد موضوع التحفيز الوظيفي من المواضيع المهمة جدا من اجل العمل على تقييم الاداء لدى المؤسسات بشكلها العام والعمل على تحسين بيئة العمل الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة العراقية. حيث ان التحفيز الوظيفي يعد من اهم المتغيرات والاساليب من اجل تحسين الإنتاجية الوظيفية للعاملين وزيادة رضاهم الوظيفي بالشكل الصحيح . حيث ان بيئة التشجيع الوظيفي تساعد بشكل كبير على زيادة الابداع والابتكار لدة العاملين وخاصة في المؤسسات التي تدعم الرياضة وتطوير الشباب من خلال التحفيز المالي كالرواتب والمكافآت والحوافز. وكذلك يتم ذلك من خلال التحفيز الغير مالي كفرص التدريب والتقدير المعنوي، والعمل على توفير البيئة الصحية المشجعة للعمل حيث ان هنالك الكثير من التحديات التي تواجه وتقلل بيئة التحفيز في وزارة الشباب والرياضة العراقية من خلال قلة الموارد المالية أو التوزيع غير العادل للحوافز. وضعف القنوات الرسمية للتواصل بين المدراء والعاملين. وكذلك قلة الاستثمارات في تنمية المهارات للعاملين ورفع كفاءتهم الوظيفي.

ونتيجة لذلك فإن أهمية البحث الحالي تكمن في التعرف على حقيقة الأمر فيما يتعلق بالدافعية الوظيفية في إدارة وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر العاملين فيها.

1-2 مشكلة البحث:

لقد حدد الباحث مشكلة البحث من خلال التساؤل الآتي (ما حقيقة الدافعية الوظيفية لدى المدراء في وزارة الشباب والرياضة العراقية تجاه العاملين لديهم؟

1-3 أهداف البحث:

1. تكييف استبانة خاصة للتعرف على واقع التحفيز الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيها .



2. التعرف على واقع التحفيز الوظيفي لمدرء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر العاملين فيها .

4-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: المدرء العاملين في تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية.

2-4-1 المجال الزمني: 2024/3/7 لغاية 2024/6/1

3-4-1 المجال المكاني: تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

1-2 منهج البحث :

من اجل حل مشكلة البحث الحالي وتحقيق أهدافه استخدم الباحثون لحل المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لكون هذا الأسلوب يلائم طبيعة حل المشكلة (1:44).

2-2 مجتمع البحث والعينة :

قام الباحثون بتحديد مجتمع بحثة من خلال الحصر الشامل لجميع العاملين في دوائر والبالغ عددهم (496) والموزعين على تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية والبالغ عددها (10) دوائر وبنسبة مئوية بلغت (30%) من المجتمع الاصيلي للبحث حيث بلغت عينة البحث (248) من العاملين حيث قام الباحثون بتقسيم عينة البحث الى (3) عينات حيث تم اخذ (40) من العاملين من دوائر متعددة وبنسبة مئوية بلغت (8%) للعينة الاستطلاعية وكذلك تم جمع عينة لبيان الثبات وكانت الكمية (30%) والنسبة المئوية (10%) والعينة المتبقية اصبحت عينة تطبيق للبحث والبالغ عددها (188) وبنسبة مئوية بلغت (76%) كما في الجدول والشكل (1) .

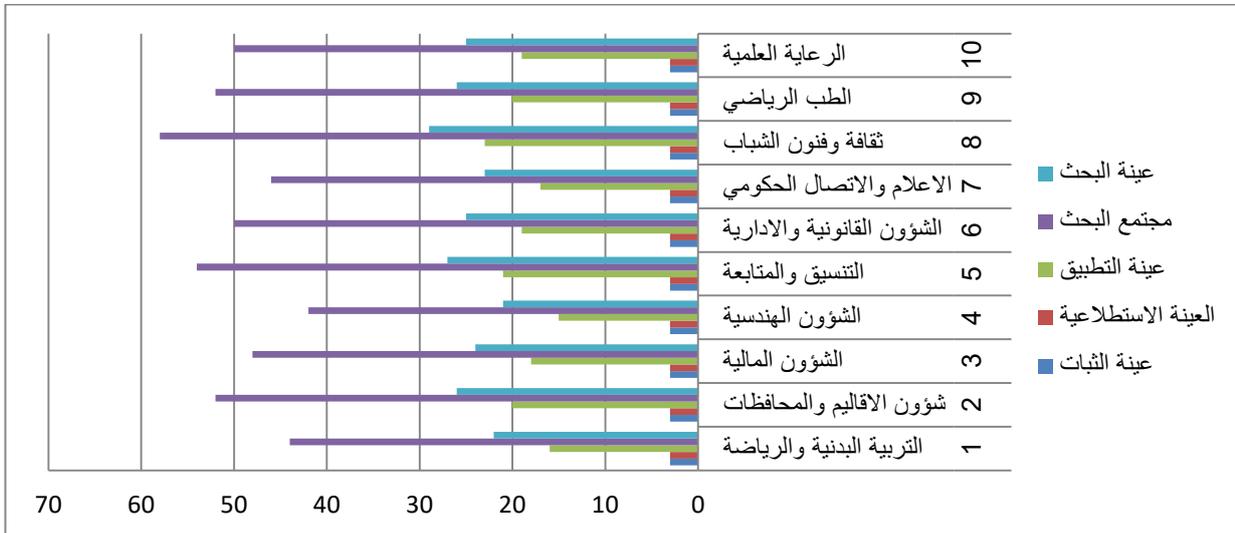
الجدول (1)

يبين مجتمع وعينة البحث والعينات الثلاث (استطلاعية, ثبات, تطبيق) تشكيلات وزارة الشباب

والرياضة العراقية



ت	المدرء	مجتمع البحث	عينة البحث	عينة الثبات	العينة الاستطلاعية	عينة التطبيق
1	التربية البدنية والرياضة	44	22	3	3	16
2	شؤون الاقاليم والمحافظات	52	26	3	3	20
3	الشؤون المالية	48	24	3	3	18
4	الشؤون الهندسية	42	21	3	3	15
5	التنسيق والمتابعة	54	27	3	3	21
6	الشؤون القانونية والادارية	50	25	3	3	19
7	الاعلام والاتصال الحكومي	46	23	3	3	17
8	ثقافة وفنون الشباب	58	29	3	3	23
9	الطب الرياضي	52	26	3	3	20
10	الرعاية العلمية	50	25	3	3	19
المجموع		496	248	30	30	188
		%100	%50	%12	%13	%76
		%100				



شكل (1)

يوضح بيّن مجتمع وعينة البحث والعينات الثلاث (استطلاعية, ثبات, تطبيق)

3.2 الادوات المستخدمة في التجربة الميدانية :

1. الموارد والاستنتاجات



2. نموذج رأي الخبراء

3. المحادثات الشخصية

4. حاسبة

5. نموذج المقياس

4.2 أداة الدراسة وخطوات إعدادها:

قام الباحثون بتكييف استبانة خاصة وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات المشابهة والمترابطة لموضوع البحث حيث اعتمد الباحث على استبانة (خمائل عبد الحسين جواد) (2:60) وهي مطبقة على البيئة العراقية وهي مترابطة مع موضوع البحث (التحفيز الوظيفي) حيث ان الاستبانة تتكون من (3) مجالات ومن (16) عبارة، حيث تم عرض الاستبانة على (9) خبراء في مجال الادارة الرياضية وذلك من صلاحية المجالات والعبارات المرتبطة بالمجالات حيث تم اعادة صياغة الفقرات بشكل كامل وملائمة لطبيعة البحث الحالي كما في الجدول (2).

جدول (2)

يبين عدد المجالات والعبارات لمقياس التحفيز الوظيفي للعاملين

ت	المجال	عدد العبارات
1	الأساليب الإدارية المبتع من قبل المدراء	6
2	الحوافز والمكافاة المادية	5
3	الاتصال الفعال والحوافز المعنوية	5
	المجموع	16



جدول (3)

يبين درجة اتفاق الخبراء من خلال النسبة المئوية لاستبانة التحفيز الوظيفي

%	غير موافقين	%	موافقين	العبارات	
الأساليب الإدارية المتبعة من قبل المدراء					
0	0	100	9	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل دائم على استخدام اسلوب التخويف بين العاملين	1
23	2	77	7	يقوم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل دائم على تحذيرنا من وقوع الاخطاء في العمل الوظيفي	2
12	1	88	8	يقوم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بتبليغنا وتنبهنا بين الحين والآخر من خلال اعطائنا التحذيرات والتوجيهات بشكل جيد .	3
0	0	100	9	دائما ما يمارس مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية اساليب التخويف بشكل مفرط بدل من اعطائنا النصائح والتحفيز	4
23	2	77	7	دائما ما يلوح مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية من خلال إصدار العقوبات الادارية اذا كان خلل او تقصير بالعمل الوظيفي	5
12	1	88	8	يقوم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية باستخدام الثواب للمتميزين من العاملين المتميزين والعمل على استخدام العقاب لمعاقبة المقصرين منهم	6
الحوافز والمكافاة المادية					
12	1	88	8	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على ان تكون حجم الحوافز مناسبة وموازية للعمل الوظيفي المقدم من قبل العاملين في التشكيلات .	1
23	2	77	7	يقوم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بتكريم العاملين المتميزين والذين يمتلكون صيغة عمل منفردة ونادرة في اداء الواجبات المكلفين بها .	2
12	1	88	8	يشجع مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين على المشاركة في الدورات التأهيلية لتطوير قابلياتهم الادارية والوظيفية في التشكيلات .	3
23	2	77	7	يشجع مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين على التفكير خارج الصندوق والخروج عن المألوف من خلال افكارهم الجدية لخدمة العمل الوظيفي لوزارة الشباب والرياضة العراقية .	4
12	1	88	8	يكافاه مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين بمبالغ مادية كحوافز عندما يكتشفون اخطاء ادارية كبيرة في عملهم الوظيفي .	5
الاتصال الفعال والحوافز المعنوية					
0	0	100	9	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على التأثير بشكل مباشر على العاملين من خلال التواصل معهم بشكل صحيح لأثارة دافعاتهم .	1
0	0	100	9	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على مخاطبة عقل العاملين وفهم متطلباتهم بشكل صحيح	2
12	1	88	8	يستخدم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية وسائل الاتصال الفعال في التعامل مع العاملين في التشكيلات .	3
23	2	77	7	يمتلك مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية المهارة الكبيرة في فهم	4



				لغة الجسد وطريقة التعامل مع العاملين .	
12	1	88	8	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على استثارة افكارهم الايجابية من خلال تقديم الدعم الايجابي لهم من خلال الحوافز المعنوية .	5

5-2 الشروط العلمية للاستبانة:

1.5.2 صدق الاستبانة :

تم تحقيق صدق المقياس من خلال التعرف على الصدق الظاهري للمقياس وذلك بعرضه على مجموعة من الخبراء لتحديد درجة ملائمة العبارات للمحاور وسؤال البحث، وقد تم تحديد العبارات والمحاور من قبل الخبراء (9) مجتمعين، مما أدى إلى حصول المقياس على درجة صدق ظاهرية.

2.5.2 ثبات الأدوات:

حصل الباحثون على ثبات المقياس من خلال تطبيقه على عينة مكونة من (40) موظفاً من مختلف الدوائر في وزارة الشباب والرياضة العراقية، وبلغت هذه النسبة (12%)، وقد اختار الباحثون هؤلاء الأفراد بطريقة عشوائية من مجتمع البحث، وقد حصل الباحث على درجة ارتباط قوية وبلغت قيمة الثبات (0.93).

6-2 التجربة الاستطلاعية:

أجرى الباحثون تجربة صغيرة على المقياس حددت الأخطاء التي يمكن أن تقع عند استخدام المقياس على العينة. وقد طبق الباحث عليه (40) موظفاً من مختلف دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية وبنسبة (12%) وقد تم اختيار هؤلاء الموظفين عشوائياً من المجتمع الأكبر وتم استبعادهم من العينة الأولية وذلك للتعرف على مدى وضوح عبارات المقياس وقد كان الوقت المطلوب للإجابة (14) دقيقة.

7-2 تطبيق المقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة من المدراء في وزارة الشباب والرياضة العراقية مستلهمين المقياس المعد مسبقاً حيث تم تطبيقه على عينة مكونة من (188)



موظفياً وبنسبة (76%) وذلك في يوم الأحد (16-5-2024) وقد تم الحصول على (160) استمارة صحيحة واستبعاد (28) استمارة غير صحيحة.

2-8 طريقة التحليل الإحصائي:

استخدم الباحثون الحزمة الإحصائية Spss للتحليل الإحصائي.

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج :-

من اجل تحقيق هدفي البحث فقد تحقق الهدف الاول من خلال تكيف استبانة التحفيز الوظيفي لعاملين في دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية وقد قام الباحثون باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجالات الثلاثة من خلال مناقشة المجال الاول (الأساليب الإدارية المتبعة من قبل المدراء) ومن خلال المعطيات التالية باستخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لهذا المجال وكما في

جدول (4)

جدول (4)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستبانة التحفيز الوظيفي (الأساليب الإدارية المتبعة من قبل المدراء)

الترتيب	انحراف معياري	وسط حسابي	العبارات	ت
1	0.83	4.08	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل دائم على استخدام اسلوب التخويف بين الموظفين	1
4	0.93	3.81	يقوم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل دائم على تحذيرنا من وقوع الاخطاء في العمل الوظيفي	2
5	0.97	3.89	يقوم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بتبليغنا وتنبهنا بين الحين والآخر من خلال اعطائنا التحذيرات والتوجيهات بشكل جيد .	3
2	0.97	3.96	دائماً ما يمارس مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية اساليب التخويف بشكل مفرط بدل من اعطائنا النصائح والتحفيز	4
6	1.06	3.85	دائماً ما يلوح مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية من خلال إصدار العقوبات الادارية اذا كان خلل او تقصير بالعمل الوظيفي	5
3	0.86	3.92	يقوم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية باستخدام الثواب للمتميزين من العاملين المتميزين والعمل على استخدام العقاب لمعاقبة المقصرين منهم	6



ومن الجدول (4) يمكن للباحث أن يستنتج أن العبارات المرتبطة بالمجال (المديرين الذين يتبعون الأسلوب الإداري المتبع من قبل الباحثين) والتي كانت متوسطاتها محصورة بين (3.85 - 4.08) وكانت درجة الانحراف المعياري محصورة بين (0.83 - 1.06)، ولاحظ الباحث أن درجة الاستجابة لهذا المجال من قبل أفراد العينة كانت جديّة إلى حد ما من حيث المتوسطات العددية، كما جاء في العبارة (1) والتي تصف (يحاول مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل مستمر استخدام أسلوب الترهيب تجاه العاملين)، وقد حصلوا على المرتبة الأولى بمتوسط (4.08) وانحراف (0.83)، ولاحظ الباحثون أن أسلوب الترهيب هذا من أكثر أساليب الإدارة السلبية شيوعاً وله تأثير كبير على بيئة العمل، ونظراً لاعتماد مديري الدوائر في وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل كبير على هذا الأسلوب فيما يتعلق بموظفيهم فإن ذلك يؤدي إلى عواقب سلبية عديدة تؤثر على كل من العاملين والمنظمة ككل.



المجال الثاني الحوافز والمكافأة المادية :

جدول (5)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستبانة التحفيز الوظيفي(الحوافز والمكافأة المادية)

الترتيب	انحراف معياري	وسط حسابي	العبارات	ت
4	1.1	3.55	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على ان تكون حجم الحوافز مناسبة وموازيه للعمل الوظيفي المقدم من قبل العاملين في التشكيلات .	1
2	1.12	3.65	يقوم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بتكريم العاملين المتميزين والذين يمتلكون صيغة عمل منفردة ونادرة في اداء الواجبات المكلفين بها .	2
5	1.04	3.49	يشجع مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين على المشاركة في الدورات التأهيلية لتطوير قابلياتهم الادارية والوظيفية في التشكيلات .	3
3	1.02	3.62	يشجع مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين على التفكير خارج الصندوق والخروج عن المألوف من خلال افكارهم الجدية لخدمة العمل الوظيفي لوزارة الشباب والرياضة العراقية .	4
1	1.09	3.79	يكافاه مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين بمبالغ مادية كحوافز عندما يكتشفون اخطاء ادارية كبيرة في عملهم الوظيفي .	5

ومن الجدول (5) يتبين للباحثون أن العبارات المرتبطة بمجال (الحوافز والمكافآت المادية) كانت محدودة ما بين (3.49 – 3.79) وانحراف معياري ما بين (1.09 – 1.04)، ولاحظ الباحث أن درجة الاستجابة لهذا المجال من قبل أفراد العينة كانت جدية إلى حد ما من حيث المتوسطات الحسابية، إذ ينص مجال (5) على أن (مدراء الدوائر المرتبطة بوزارة الشباب والرياضة العراقية يكافأون بمبالغ مادية كحوافز عندما يكتشفون أخطاء إدارية كبيرة في عملهم). وقد احتلت (مدراء الدوائر المرتبطة بوزارة الشباب والرياضة العراقية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (1.09)، وهذا يشير إلى أنه إذا كانت قيادات وزارة الشباب والرياضة العراقية تعتمد على المكافآت المادية للعاملين عندما يكتشفون أخطاء إدارية كبيرة في عملهم فإن الأسلوب له نتائج إيجابية وسلبية في سياق وطريقة استخدامه.



المجال الثالث الاتصال الفعال والحوافز المعنوية:

جدول (6)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستبانة التحفيز الوظيفي (الاتصال الفعال والحوافز المعنوية)

الترتيب	انحراف معياري	وسط حسابي	العبارات	ت
4	0.95	3.72	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على التأثير بشكل مباشر على العاملين من خلال التواصل معهم بشكل صحيح لأثارة دافعاتهم .	1
1	0.95	4.01	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على مخاطبة عقل العاملين وفهم متطلباتهم بشكل صحيح	2
5	1.3	3.70	يستخدم مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية وسائل الاتصال الفعال في التعامل مع العاملين في التشكيلات .	3
3	0.93	3.74	يمتلك مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية المهارة الكبيرة في فهم لغة الجسد وطريقة التعامل مع العاملين .	4
2	0.91	3.99	يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على استثارة افكارهم الايجابية من خلال تقديم الدعم الايجابي لهم من خلال الحوافز المعنوية .	5

من خلال جدول (6) يتضح لدى الباحثون ان العبارات لمجال (الاتصال الفعال والحوافز المعنوية) ان الاوساط الحسابية كانت محصورة بين (3.70 - 4.01) ودرجة الانحراف المعياري محصورة بين (0.95 - 1.35) حيث يرى الباحثون ان درجة الاستجابة لهذا المجال من قبل العينة كانت جديّة نوعاً ما من حيث الاوساط الحسابية حيث حصلت العبارة (2) والتي تنص على (يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على مخاطبة عقل العاملين وفهم متطلباتهم بشكل صحيح.) على الترتيب الاول بوسط حسابي بلغ (4.01) وبدرجة انحراف بلغت (0.95) وهذا يدل بشكل صحيح، على ان المدراء يعملون بشكل صحيح ونهج اداري حديث وايجابي في التعامل بالشكل المطلوب من اجل تحقيق افضل النتائج فهذا يشير إلى اتباع نهج إداري إيجابي يُسهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية للعاملين في التشكيلات التابعة لوزارة الشباب والرياضة العراقية (3:12) .



4. الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات :

1. يمتلك مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية القدرة على مخاطبة عقل العاملين وفهم متطلباتهم بشكل صحيح .
2. يعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية على تكريم العاملين المتميزين والذين يمتلكون صيغة عمل منفردة ونادرة في اداء الواجبات المكلفين بها .
3. يمتلك مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية اساليب التخويف بشكل مفرط بدل من اعطائنا النصائح والتحفيز ويعمل مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل دائم على استخدام اسلوب التخويف بين العاملين .

2-4 التوصيات :

1. ضرورة ان يعمل المدراء على التأثير بشكل مباشر على العاملين من خلال التواصل معهم بشكل صحيح لأثارة دافعاتهم .
2. ضرورة ان يلوح مدراء تشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية من خلال إصدار العقوبات الادارية اذا كان خلل او تقصير بالعمل الوظيفي
3. العمل الصحيح من قبل المدراء بتشكيلات وزارة الشباب والرياضة العراقية بتبليغنا وتبنيها بين الحين والآخر من خلال اعطائنا التحذيرات والتوجيهات بشكل جيد .
4. ضرورة عقد دورات وورش عمل للعاملين في فهم العمل الوظيفي بشكل صحيح ومعرفة الواجبات والحقوق لهم .



المصادر

1- عبد الله عبد الرحمن الكندي ومحمد أحمد عبد الدايم : مدخل إلى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية , ط2 , الكويت , مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع , 1999 .

2- خمائل عبد الحسين جواد: الإدارة بالتحفيز للقيادات الأكاديمية وعلاقته بجودة الأداء لأعضاء الهيئة التدريسية لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد, رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة بغداد, 2022.

3- Salam Hantosh Rashed; Administrative possibilities of academic institutions and their correlation with sports tendencies of students and attitudes towards practicing sports. Journal of Global Pharma Technology .Volume 10 Issue

ملحق (1)

يبين عدد الخبراء الذين تم عرض عليهم المقياس

مكان العمل	الدرجة العلمية	اسم الخبير	ت
جامعة القامبية كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	استاذ	ساجت مجيد جعفر	1
جامعة المثنى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	استاذ	عماد نشمي عزيز	2
جامعة القامبية كلية التربية للبنات	استاذ مساعد	نبيل حسين عباس	3
جامعة القامبية كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	استاذ مساعد	حيدر محمد مصلح	4