واقع بيئة العمل الاداري للعاملين بمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم

م.د صفاء صاحب نايف /مدير البرامج و الانشطة / وزارة الشباب والرياضة

123s23safaa@gmail.com

ملخص البحث

هدف البحث الى معرفة واقع بيئة العمل الاداري للعاملين بمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم وكانت مجالات البحث من المجال البشري : العاملين في مديريات وزارة الشباب الرياضة العراقية والمجال الزماني :18-1-2022 / 15-3-2022 والمجال المكاني : مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية .تم تحديد لمجتمع البحث الحالي من جميع العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية حيث كان عدد العاملين للمديريات العشرة (345) وموزعين على(10) مديريات حيث تم اخذ نسبة (80%) من المجتمع وقد بلغت عينة البحث (276) من العامين حيث تم اخذ من عينة البحث التجربة الاستطلاعية والبالغة (10) من العاملين وبنسبة (4%) من وعينة للثبات تبلغ (30) من العاملين وبنسبة (9%) وبذلك تبقى (241) بنسبة (87%) من العاملين كعينة تطبيق كانت استنتاجات البحث من خلال انه يمتلك مدراء المديريات روح التعاون الديمقراطي مع العاملين وبعيد عن الدكتاتورية في التعامل وهنالك دقة في الهيكل التنظيمي لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل واضح من قبل العاملين ويوجد تهاون بالالتزام بالنظم والمعلومات الخاصة بالمديرية بشكل كبير . والتأكيد على تدريب العاملين بشكل كبير من اجل تحفيزهم بالشكل الصحيح والمتميز وهنالك رؤية واسعه لعملية اتخاذ القرار المبنية على اسس علمية صحيحة

The reality of the administrative work environment of the Ministry of Tourism in their view

Abstract

The aim of the research is to know the reality of the administrative work environment for workers in the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports from their point of view. Iraqi youth and sports. The current research community was identified from all workers in the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports, where the number of workers for the ten directorates was (345) and distributed over (10) directorates, where (80%) was taken from the community, and the research sample reached (276). From the two years, where the research sample was taken from the exploratory experiment, amounting to (10) fromThe workers, with a rate of (4%), and a sample of stability amounting to (30) workers, with a rate of (9%), thus remaining (241) with a rate of (87%) of the workers as an application sample. Dictatorship in dealing, and there is a clear accuracy in the organizational structure of the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports by the workers, and there is a great deal of negligence in adhering to the systems and information of the directorate. And the emphasis on training workers in a large way in order to motivate them in the right and distinguished way, and there is a broad vision for the decision-making process based on sound scientific foundations

المقدمة واهمية البحث :

تعمل المؤسسات بشكل عام على نجاحها من خلال استمرارها وبقائها مؤثرة وقوية على الساحة ويتم ذلك من خلال عدم التوقف عند حد ما بل تكون مستمرة لمواكبة كافة المتغيرات التي تحدث في تلك المؤسسات ومن خلال البيئة التي تحيط بها تعمل على التكيف معها من خلال اقتناعها بالأعمال التي تقوم بها بشكل صحيح مما تؤدي الى تحقيق الاهداف المرجوة منها من خلال التأقلم مع البيئة المحيطة بها وبيئة العمل الاداري

التي تسود تلك المنظمة بالشكل الصحيح وجميع تلك المتغيرات تعمل وتؤدي الى وصول العاملين داخل المؤسسات داخل وزارة الشباب والرياضة الى الوصول الى التكييف التنظيمي لدى العاملين داخل تلك المديريات وماله من تاثير على كبير على سير العمل الاداري والوظيفي للعاملين داخل مديريات وزارة الشباب والرياضة مما يساعد على تطوير الانتاجية الوظيفية وتحسين مستوى العمل الاداري للعاملين في المؤسسات حيث تدرك الفهم لبيئة العمل الاداري ومعرفة الأسلوب في التعامل الأمثل الى التعرف إلى اهم المؤشرات التي تؤثر بشكل مباشر في السلوك الانساني ودوافعه وأدائه الصحيح من اجل الوصول الى الوسيلة الرئيسة لتحسين التكييف التنظيمي للعاملين من خلال التلبية للحاجات الاساسية العاملين ومنها النفسية والاجتماعية والمادية. ومن هنا تكمن اهمية البحث الحالي في معرفة واقع دور بيئة العمل الاداري في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية للعاملين من وجهة نظرهم .

مشكلة البحث :

تم التحديد لمشكلة البحث من خلال رؤية الباحث من خلال عملة في وزارة الشباب والرياضية والعمل الاتحادي الرياضي والاسيوي من خلال السؤال التالي (ما واقع بيئة العمل الاداري للعاملين بمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم)

هدف البحث :

معرفة واقع بيئة العمل الاداري للعاملين بمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم .

مجالات البحث :

المجال البشري : العاملين في مديريات وزارة الشباب الرياضة العراقية .

المجال الزماني :18-1-2022 / 21-3-2022 .

المجال المكاني : مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية .

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

منهج البحث :

تـم استخـدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك من لطبيعة مشكلة البحث .

مجتمع وعينة البحث :

تـم تحديـد لمجتمـع البحـث الحـالي مـن جميـع العـاملين فـي مـديريات وزارة الشـباب والرياضـة العراقيـة حيـث كـان عـدد العـاملين للمـديريات العشـرة (345) ومـوزعين علـى(10) مـديريات حيـث تـم اخـذ نسـبة (80%) مـن المجتمـع وقـد بلغـت عينـة البحـث (276) مـن العـامين حيـث تـم اخـذ مـن عينـة البحـث التجربـة الاسـتطلاعية والبالغـة (10) مـن العـاملين وبنسـبة (4%) مـن وعينـة للثبـات تبلـغ (30) مـن العـاملين وبنسـبة (9%) وبـذلك تبقـى (241) بنسبة (87%) من العاملين كعينة تطبيق كما في جدول (1) وشكل (1) .

جدول (1)

يبين المجتمع البحث والعينات (الاستطلاعية – الثبات – التطبيق)

ت	اسم المديريـــة	مجتمع البحث	عينة البحث	العينة الاستطلاعية	عينة الثبات	عينة تطبيق
1	مديرية التربية البدنية والرياضة	33	27	1	3	23
2	مديرية شؤون الاقاليم والمحافظات	35	24	1	3	21
3	مديرية الشؤون المالية	35	23	1	3	20
4	مديرية الشؤون الهندسية	30	25	1	3	21
5	مديرية التنسيق والمتابعة	36	31	1	3	25

6	مديرية الشؤون القانونية والادارية	33	25	1	3	21
7	مديرية الاعلام والاتصال الحكومي	38	34	1	3	30
8	مديرية ثقافة وفنون الشباب	36	30	1	3	26
9	مديرية الطب الرياضي	34	27	1	3	23
10	مديرية الرعاية العلمية	34	30	1	3	26
المجموع		345	276	10	30	241
		%100	%80	%4	%11	%87

أداة البحث :

قام الباحث بأعداد مقياس (بيئة العمل الاداري) من خلال تحديد المجالات وعرض العبارات على خبراء في مجال تخصص الادارة الرياضية والبالغ عددهم(7) خبراء حيث تكون مقياس (بيئة العمل الاداري) من (4) مجالات و (20) عبارة حيث تم قبول بعض العبارات ورفض البعض الاخر من العبارات كما في جدول (2).

جدول (2)

يبين مقياس (بيئة العمل الاداري) وعبارته من وجهة نظر الخبراء

ت	العبـــــارات	النسبة المئوية للاتفاق
	مجال الهيكل التنظيمي	
1	دقة الهيكل التنظيمي لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل واضح من قبل العاملين	%75
2	وضوح الأدوار والمسؤوليات التي يمتلكها العاملين داخل المديريات بشكل واضح ودقيق	%88
3	هنالك جهة رقابية شديدة من قبل القيادات على العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية	%90

4	يمتلك مدراء المديريات روح التعاون الديمقراطي مع العاملين وبعيد عن الدكتاتورية في التعامل	%78
5	تشجيع روح العمل الجماعي بين العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية	%86
مجال الانظمة والتعليمات		
1	سهولة الانظمة والمعلومات الادارية والتعليمات من قبل مدراء المديريات مع العاملين في المديرية	%90
2	هنالك انظمة رقابية مشددة من قبل الوزارة على المديريات لحيلولة دون الوقع في الاخطاء الادارية	%97
3	هنالك ارباك في عدم دقة المعلومات والانظمة الخاصة بالمديرية بشكل منطقي وصحيح .	%80
4	تمتلك الانظمة والتعليمات مرونة كبيرة في التعامل مع العاملين داخل المديرية	%82
5	يوجد تهاون بالالتزام بالنظم والمعلومات الخاصة بالمديرية بشكل كبير .	%85
مجال التدريب		
1	توكد على تدريب العاملين بشكل كبير من اجل تحفيزهم بالشكل الصحيح والمتميز	%88
2	لا يوجد تفرقه بالحصول على التدريب فالكل مشمول بالتدريب دون تميز بين الاخرين	%81
3	يتم توجيه العاملين الى التدريب بشكل جماعي دون الانفراد بالتدريب لحساب شخص على الاخر	%84
4	يسود روح المحبة والتعاون بين العاملين والتي من شانها تزيد روح العمل الجماعي بينهم	%80
5	تهتم المديرية باشراك العاملين في الدورات التدريبية والتطويرية للعاملين	%87
مجال المشاركة في اتخاذ القرار		
1	تعمل المديريات على اشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات الادارية بطريقة ديمقراطية	%77
2	اتخاذ القرارات بشكل جماعي دون الاعتماد على راي واحد فقط في اختيار القرار	%87
3	هنالك احترام كبير لآراء العاملين عند اتخاذ القرارات مجتمعه مع بعضهم البعض	%80
4	هنالك رؤية واسعه لعملية اتخاذ القرار المبنية على اسس علمية صحيحة	%78
5	هنالك تقدير كبير من قبل العاملين لرؤسائهم في العمل خصوصا في اتخاذ القرارات	%77

الاسس العلمية للاستبانة :

صدق الاستبانة :

تم الحصول على الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضة على الخبراء كما في جدول (2).

ثبات الاستبانة :

تم التأكد من ثبات المقياس من خلال تطبيقه على (30) من العاملين ومن خلال استخدام الفاكرونباخ وقد حصلت الاستبانة على نسبة ثبات مقبولة (71%) وهي درجة يمكن الاعتماد عليها .

التجربة الاستطلاعية :

من اجل التغلب على صعوبات المقياس ودقة ووضوح العبارات من عدمه تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من (10) من العاملين وبنسبة وقد تم اختيارهم عشوائيا من خارج عينة البحث وذلك للتعرف على معامل السهولة والصعوبة للعبارات.

التجربة الرئيسية :

قام الباحث بتطبيق التجربة الرئيسية على عينة البحث البالغة (241) من العاملين وبنسبة مئوية بلغت (87%) ومن ثم قام الباحث بالتوزيع للاستبانة الخاصة بالبحث في يوم الاربعاء (15/3/ 2022) وقد تم توزيع الاستبانات وقد تحصل الباحث على (240) استمارة صالحة للعمل الاحصائي .

الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية SPSS لمعالجة البيانات .

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

جدول (3)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والتقدير لاستبانة بيئة العمل الاداري

ت	مجال الهيكل التنظيمي	س-	ع-	ترتيب
1	دقة الهيكل التنظيمي لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل واضح من قبل العاملين	3.305	0.721	2
2	وضوح الأدوار والمسؤوليات التي يمتلكها العاملين داخل المديريات بشكل واضح ودقيق	3.109	1.843	4
3	هنالك جهة رقابية شديدة من قبل القيادات على العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية	3.010	1.976	5
4	يمتلك مدراء المديريات روح التعاون الديمقراطي مع العاملين وبعيد عن الدكتاتورية في التعامل	3.987	0.532	1
5	تشجيع روح العمل الجماعي بين العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية	3.213	0.961	3
	المجموع	3.22	1.206	
	مجال الانظمة والتعليمات			
1	سهولة الانظمة والمعلومات الادارية والتعليمات من قبل مدراء المديريات مع العاملين في المديرية	3.309	0.302	2
2	هنالك انظمة رقابية مشددة من قبل الوزارة على المديريات لحيلولة دون الوقع في الاخطاء الادارية	2.974	0.945	5
3	هنالك ارباك في عدم دقة المعلومات والانظمة الخاصة بالمديرية بشكل منطقي وصحيح .	3.201	0.542	3
4	تمتلك الانظمة والتعليمات مرونة كبيرة في التعامل مع العاملين داخل المديرية	3.004	0.740	4

5	يوجد تهاون بالالتزام بالنظم والمعلومات الخاصة بالمديرية بشكل كبير .	3.754	0.212	1
	المجموع	3.248	0.548	
	مجال التدريب			
1	توكد على تدريب العاملين بشكل كبير من اجل تحفيزهم بالشكل الصحيح والمتميز	3.412	0.097	1
2	لا يوجد تفرقه بالحصول على التدريب فالكل مشمول بالتدريب دون تميز بين الاخرين	2.012	0.512	4
3	يتم توجيه العاملين الى التدريب بشكل جماعي دون الانفراد بالتدريب لحساب شخص على الاخر	3.023	0.298	3
4	يسود روح المحبة والتعاون بين العاملين والتي من شانها تزيد روح العمل الجماعي بينهم	2.000	0.898	5
5	تهتم المديرية باشراك العاملين في الدورات التدريبية والتطويرية للعاملين	3.123	0.298	2
	المجموع	2.714	0.420	
	مجال المشاركة في اتخاذ القرار			
1	تعمل المديريات على اشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات الادارية بطريقة ديمقراطية	3.198	0.390	2
2	اتخاذ القرارات بشكل جماعي دون الاعتماد على راي واحد فقط في اختيار القرار	2.260	0.991	5
3	هنالك احترام كبير لآراء العاملين عند اتخاذ القرارات مجتمعه مع بعضهم البعض	3.076	0.592	3
4	هنالك رؤية واسعه لعملية اتخاذ القرار المبنية على اسس علمية صحيحة	3.210	0.296	1
5	هنالك تقدير كبير من قبل العاملين لرؤسائهم في العمل خصوصا في اتخاذ القرارات	2.766	0.890	4
	المجموع	2.902	0.513	

من خلال الجدول اعلاه لاحظ الباحث استجابات العينة على مقياس(**بيئة العمل الاداري**) من قبل العاملين لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية (10) مديريات حيث كان الوسط الحسابي للمجال الاول (**مجال الهيكل التنظيمي**) بلغ (3.22) وبدرجة انحراف معياري بلغ (1.206) وكان الترتيب لعبارات المجال وحسب استجابات العينة حيث

حصلت العبارة (4) والتي تنص على **(يمتلك مدراء المديريات روح التعاون الديمقراطي مع العاملين وبعيد عن الدكتاتورية في التعامل)** على الترتيب الاول حيث يرى الباحث ان التهاون في عدم اعطاء اهمية كبيرة لبيئة العمل الاداري في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية حيث ان لبيئة العمل الاداري اهمية كبيرة في تحسين مستوى الالتزام الوظيفي والبيئة الادارية تكون بشكل ملائم للعمل الوظيفي ويساعد على تحسين مستوى بيئة العمل بشكل صحيح ومناسب ما يكون سبب ايجابي لتحسين البيئة بشكل صحيح (بالراشد : 2017،ص83)

وقد حصلت العبارة (2) التي تنص على **(دقة الهيكل التنظيمي لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل واضح من قبل العاملين)** على الترتيب الثاني حيث ان استجابات العينة كانت على فقرة الهيكل التنظيمي جاءت مرتفعة حيث يرى العاملين ان الانضباط بالنسبة للهيكل التنظيمي للمديريات في وزارة الشباب والرياضة العراقية حصلت على استحسان العينة المستهدفة وترى ان انضباط الهيكل التنظيمي ودقة ملاحظته بالترتيب الصحيح تعمل على تحسين مستوى الالتزام لبيئة العمل الاداري بشكل صحيح (الجساسي :2011،ص34)

وفيما يخص مجال **(مجال الانظمة والتعليمات)** فقد حصل على وسط حسابي للمجال ككل حيث بلغ الوسط الحسابي للمجال(3.248) وبانحراف معياري بلغ (0.548) وقد حصلت استجابات العينة على تفاوت فيما بينها حيث حصلت العبارة (5) والتي تنص على **(يوجد تهاون بالالتزام بالنظم والمعلومات الخاصة بالمديرية بشكل كبير)** على الترتيب الاول بوسط حسابي بلغ (3.248) وبانحراف معياري بلغ (0.212) حيث يرى الباحث ان عدم الالتزام والتهاون في تطبيق قرارات المديرية بشكل صحيح وقانوني يعتبر من انوع الضعف في البيئة الداخلية الادارية حيث ان كلما كان هنالك انضباط صحيح للبيئة يساعد على تحسين مستوى الانتاجية للعاملين بشكل صحيح وبعيد عن التذمر الذي يؤدي الى الضعف بشكل صحيح داخل المديرية (الياور :2010،ص64)

بينما حصلت العبارة (1) والتي تنص على (**سهولة الانظمة والمعلومات الادارية والتعليمات من قبل مدراء المديريات مع العاملين في المديرية**) على الترتيب الثاني بمتوسط حسابي للعبارة بلغ (3.309) وبانحراف معياري بلغ (0.548) وهنا يرى الباحث طبيعة الانظمة المستخدمة والمعلومات الادارية وطبيعة التعليمات المستخدمة من قبل المدراء العاملين في المديريات انها تنعكس بالإيجاب على عمل العاملين بالشكل الايجابي .

وفيما يخص مجال (**مجال التدريب**) فقد حصل على وسط حسابي للمجال ككل حيث بلغ الوسط الحسابي للمجال(2.714) وبانحراف معياري بلغ (0.420) وقد حصلت عبارة (1) والتي تنص على (**توكد على تدريب العاملين بشكل كبير من اجل تحفيزهم بالشكل الصحيح والمتميز**) حيث يرى الباحث ان التدريب والتأكيد عليه من قبل المدراء العاملين في المديرية حيث يرى ان اغلب العاملين ان وجود فرصة للتدريب الجيد تساعد على تحفيز العاملين بالشكل الصحيح والبعيد عن الرتابة في العمل والضعف في التحفيز الوظيفي للعاملين من قبل المدراء العاملين .

وفيما يخص مجال (**مجال المشاركة في اتخاذ القرار**) فقد حصل على وسط حسابي للمجال ككل حيث بلغ الوسط الحسابي للمجال(2.902) وبانحراف معياري بلغ (0.513) وقد حصلت عبارة (4) والتي تنص على (**هنالك رؤية واسعه لعملية اتخاذ القرار المبنية على اسس علمية صحيحة**) على الترتيب الاول حيث يرى عينة البحث ان هنالك رؤية واسعه لدى القائمين على مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية من اجل بناء الاسس العلمية لعملية اتخاذ القرار الاداري بالشكل الصحيح .

وقد حصلت العبارة (1) والتي تنص على (**تعمل المديريات على اشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات الادارية بطريقة ديمقراطية**) على الترتيب الثاني من خلال ان

المديريات تعمل على اشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات الادارية بشكل جماعي وبطريقة ديمقراطية مما يساعد على تحسين مستوى القرار الاداري بالشكل الصحيح .

الاستنتاجات والتوصيات :

الاستنتاجات :

1. يمتلك مدراء المديريات روح التعاون الديمقراطي مع العاملين وبعيد عن الدكتاتورية في التعامل
2. هنالك دقة في الهيكل التنظيمي لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل واضح من قبل العاملين
3. يوجد تهاون بالالتزام بالنظم والمعلومات الخاصة بالمديرية بشكل كبير .
4. التأكيد على تدريب العاملين بشكل كبير من اجل تحفيزهم بالشكل الصحيح والمتميز
5. هنالك رؤية واسعه لعملية اتخاذ القرار المبنية على اسس علمية صحيحة

التوصيات :

1. ضرورة تعزيز جهة رقابية شديدة من قبل القيادات على العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية
2. تحسين مستوى الانظمة الرقابية مشددة من قبل الوزارة على المديريات لحيلولة دون الوقع في الاخطاء الادارية
3. ضرورة ان يسود روح المحبة والتعاون بين العاملين والتي من شانها تزيد روح العمل الجماعي بينهم
4. ضرورة اتخاذ القرارات بشكل جماعي دون الاعتماد على راي واحد فقط في اختيار القرار

المصادر :

1. الجساسي، عبد الله حمد محمد : "أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي: سلطنة عمان، 2011
2. نبيل، بالراشد: واقع التكيف المهني لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .دراسة ميدانية بملحق مركز التوجيه المدرسي والمهني، مذكرة مقدمة الاستكمال متطلبات شهادة ماجستير أكاديمي، الشعبة: علم الاجتماع.، 2017
3. الياور، عفاف: برامج التكيف التنظيم والإرشاد المهني لعضو هيئة التدريس المستجد في كليات التربية للبنات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، نموذج مقترح الاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي.2010 .

ملحق (1)

أسماء الخبراء الذين عرض عليهم الاستبانة

ت	الاسم	اللقب	التخصص	مكان العمل
1	خالد اسود لايخ	أ.د	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى–كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	عماد عزيز نشمي	أ.د	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى–كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	سلام حنتوش رشيد	أ . د	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية–كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	شاهين رمزي رفيق	أ .م.د	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك– كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	غزوان عزيز محسن	أ.م.د	الإدارة الرياضية	جامعة واسط–كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	شاهين رمزي رفيق	أ .م.د	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك– كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	حيدر محمد مصلح	أ.م.د	الإدارة الرياضية	جامعة القادسية–كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق (2)

مقياس بيئة العمل الاداري بشكلة النهائي

ت	العبارات	درجة التوافر		
		كبيرة	متوسطة	قليلة
1	دقة الهيكل التنظيمي لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بشكل واضح من قبل العاملين			
2	وضوح الأدوار والمسؤوليات التي يمتلكها العاملين داخل المديريات بشكل واضح ودقيق			
3	هنالك جهة رقابية شديدة من قبل القيادات على العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية			
4	يمتلك مدراء المديريات روح التعاون الديمقراطي مع العاملين وبعيد عن الدكتاتورية في التعامل			
5	تشجيع روح العمل الجماعي بين العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية			
6	سهولة الانظمة والمعلومات الادارية والتعليمات من قبل مدراء المديريات مع العاملين في المديرية			
7	هنالك انظمة رقابية مشددة من قبل الوزارة على المديريات لحيلولة دون الوقع في الاخطاء الادارية			
8	هنالك ارباك في عدم دقة المعلومات والانظمة الخاصة بالمديرية بشكل منطقي وصحيح .			
9	تمتلك الانظمة والتعليمات مرونة كبيرة في التعامل مع العاملين داخل المديرية			
10	يوجد تهاون بالالتزام بالنظم والمعلومات الخاصة بالمديرية بشكل كبير .			
11	توكد على تدريب العاملين بشكل كبير من اجل تحفيزهم بالشكل الصحيح والمتميز			
12	لا يوجد تفرقه بالحصول على التدريب فالكل مشمول بالتدريب دون تميز بين الاخرين			
13	يتم توجيه العاملين الى التدريب بشكل جماعي دون الانفراد بالتدريب لحساب شخص على الاخر			
14	يسود روح المحبة والتعاون بين العاملين والتي من شانها تزيد روح العمل الجماعي بينهم			
15	تهتم المديرية باشراك العاملين في الدورات التدريبية والتطويرية للعاملين			
16	تعمل المديريات على اشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات الادارية بطريقة ديمقراطية			
17	اتخاذ القرارات بشكل جماعي دون الاعتماد على راي واحد فقط في اختيار القرار			
18	هنالك احترام كبير لآراء العاملين عند اتخاذ القرارات مجتمعه مع بعضهم البعض			
19	هنالك رؤية واسعه لعملية اتخاذ القرار المبنية على اسس علمية صحيحة			
20	هنالك تقدير كبير من قبل العاملين لرؤسائهم في العمل خصوصا في اتخاذ القرارات			