

تقويم الاداء المتميز لمدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها

م. علاء خلف عبد الزهرة

جامعة الكرخ للعلوم

alaabdnya@gmail.com

تاريخ نشر البحث 2025/4 /1

تاريخ استلام البحث 2025/2/18

الملخص

يهدف البحث الحالي في التعرف على واقع الاداء المتميز لمدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر العاملين فيها كان المجال البشري يتكون من العاملين في دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية . وتم تطبيقه في دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية . وقد قام الباحث بتحديد مجتمع بحثه من خلال الحصر الشامل لجميع العاملين في دوائر والبالغ عددهم (496) والموزعين على دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية والبالغ عددها (10) دوائر ونسبة مئوية بلغت (50%) من المجتمع الاصلي للبحث حيث بلغت عينة البحث (248) من العاملين ، وقد اوصى بالعمل على تشجيع مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين على التفكير الابداعي للعاملين (خارج الصندوق) من اجل أداء العمل بالشكل الصحيح. وضرورة ان يكون مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية ذات كفاءة عالية ليكونوا قدوة حسنة للعاملين في الدوائر . وضرورة الاعتماد على ضوابط ومعايير عالية الدقة عند التوظيف لعاملين على اساس الشهادة والتحصيل ومقدار ما يمتلكه من مهارات ناعمة في التعامل مع الآخرين

الكلمات المفتاحية : التقويم . الاداء المتميز ، دوائر وزارة الشباب والرياضة

Evaluating the Outstanding Performance of Directors of Departments in the Ministry of Youth and Sports from the Perspective of Their Employees

Mr. Alaa Khalaf Abdul Zahra

Al-Karkh University of Science

alaabdnya@gmail.com

Research receipt date: February 18, 2025. Research publication date: April 1, 2025

Abstract

The current research aims to identify the reality of the outstanding performance of directors of departments in the Iraqi Ministry of Youth and Sports from the perspective of their employees. The human resource field consisted of employees in the departments of the Iraqi Ministry of Youth and Sports. The research was applied to departments in the Iraqi Ministry of Youth and Sports. The researcher identified his research community through a comprehensive census of all employees in the departments, totaling (496), distributed across (10) departments of the Iraqi Ministry of Youth and Sports, representing a percentage of (50%) of the original research community. The research sample consisted of (248) employees. The researcher recommended that managers of the Iraqi Ministry of Youth and Sports encourage employees to think creatively (outside the box) in order to perform their work properly. The directors of the Iraqi Ministry of Youth and Sports must be highly competent to serve as good role models for their employees. Highly precise controls and standards must be applied when hiring employees, based on qualifications, academic achievement, and the extent of their soft skills in dealing with others.

Keywords: Evaluation, Outstanding Performance, Ministry of Youth and Sports Departments

المقدمة وأهمية البحث :

يعتبر احد اهم الادوات للقياس والتقويم هو التقويم والذي يعتبر عملية فعالة من اجل تقييم الانجاز والأداء من خلال اتباع افضل الوسائل والاساليب العلمية المتطورة في عملية التقويم والتي تتم من خلال اهداف موضوعه مسبقا ومعدة بالشكل الصحيح من اجل العمل على تحسين وتطوير العملية الادارية بالشكل الصحيح حيث ان التقويم الشامل والصحيح لتقييم الافراد لعملهم الاداري بالشكل الصحيح والتميز من اجل تحقيق اهداف المؤسسة من اجل الوصول الى تحقيق الانتاجية الادارية المتميزة والعمل على تعزيز القدرات الادارية لدى مدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية بالشكل الصحيح من اجل الوصول الى اهم نقاط القوة والضعف لدى المدراء والعمل بالوصول بهم الى العمل المتميز والصحيح والبعيد عن العمل الغير دقيق والصحيح فان الاداء المتميز للمدراء يعتبر من اهم وافضل الطرق في نجاح عمل تلك المؤسسات والذي من خلاله يمكن للدوائر التي يعملون بها الى تحقيق اهداف المؤسسة بالشكل الصحيح والتميز والذي من خلاله يساعد بوصول الدوائر في وزارة الشباب والرياضة العراقية الى افضل الطرق في تحقيق اهداف المؤسسة والمتمثلة بوزارة الشباب والرياضة العراقية .

ومن هنا تكمن اهمية البحث الحالي في من خلال الوقوف على نقاط القوة والضعف من اجل تعزيز نقاط القوة لدى المؤسسة من خلال العمل بشكل اكبر لتحقيق افضل اداء للمدراء والعمل على تجاوز نقاط الضعف لدى المدراء والبحث عن اسباب الضعف والعمل على تجاوزها بالشكل الصحيح .

مشكلة البحث الحالي:

تكمن مشكلة البحث الحالي من خلال السؤال التالي (ما واقع الاداء المتميز لدى مدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر العاملين فيها)

هدف البحث الحالي :

يهدف البحث الحالي في التعرف على واقع الاداء المتميز لمدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر العاملين فيها .

مجالات البحث الحالي :

المجال البشري : العاملين في دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية .

المجال الزمني : 2024-3-7 لغاية 2024-6-16 .

المجال المكاني : دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية .

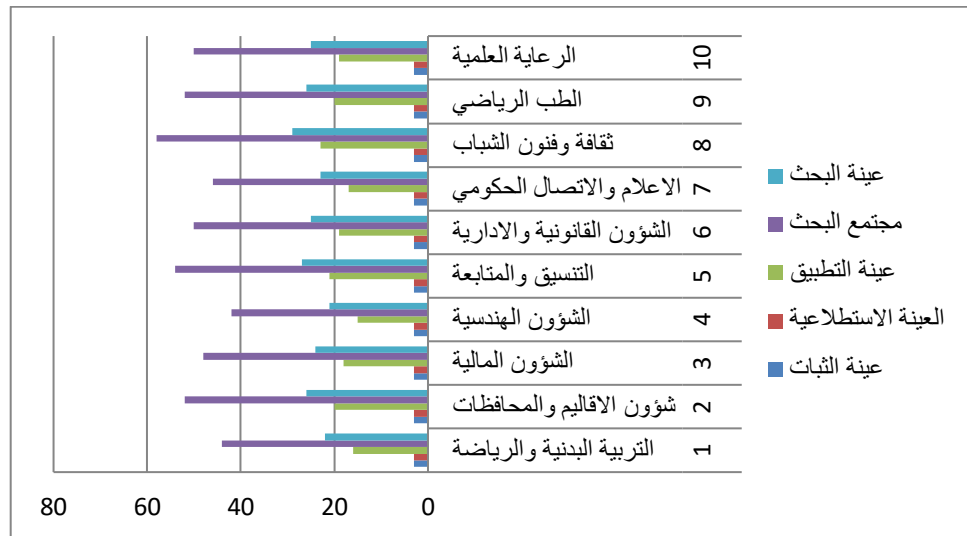
منهجية البحث واجراءاته الميدانية :**منهج البحث :** استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي .

مجتمع وعينة البحث : قام الباحث بتحديد مجتمع بحثه من خلال الحصر الشامل لجميع العاملين في دوائر والبالغ عددهم (496) والموزعين على دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية والبالغ عددها (10) دوائر وبنسبة مئوية بلغت (50%) من المجتمع الاصلي للبحث حيث بلغت عينة البحث (248) من العاملين حيث قام الباحث بتقسيم عينة البحث الى (3) عينات حيث تم اخذ (40) من العاملين من دوائر متعددة وبنسبة مئوية بلغت (8%) للعينة الاستطلاعية وكذلك تم اخذ عينة للثبات وبلغت (50) وبنسبة مئوية بلغت (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) دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية

ت	المديرية	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	%12	%76
				%100		



شكل (1)

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

ادوات البحث المستخدمة :

قام الباحث باستخدام عدة وسائل من اجل تحقيق هدف البحث حيث قام بالاطلاع على الدراسات السابقة والدراسات ذات العلاقة بالموضوع حيث قام الباحث بالاعتماد على دراسة (حنتوش : 2021) والمصمم على البيئة العراقية والذي يتكون من (21) عبارة حيث قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية والقياس والتقويم والبالغ عددهم (9) خبراء حيث ابدا جميع الخبراء على ان العبارات الموضوعية هي عبارات تنطبق على واقع البحث الحالي والتي تساعد في حل مشكلة وهدف البحث الحالي . وجدول (2) يبين درجة اتفاق الخبراء على استبانة الاداء المتميز لمدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية .

جدول (2)

يبين درجة اتفاق الخبراء من خلال النسبة المئوية لاستبانة الاداء المتميز لمدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية

العبارة	موافقين	%	غير موافقين	%
1 توجد لدى المدراء خطط عمل معده مسبقا لعمل دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية بالشكل الصحيح	9	100	0	0
2 يعمل مدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية على اشباع الحاجات الضرورية للعاملين من خلال تهيئة البيئة المناسبة للعمل	7	77	2	23
3 يعمل مدراء دوائر الوزارة على التميز في ادائهم الاداري بالشكل الصحيح .	8	88	1	12
4 يعمل مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية على استقطاب العاملين من ذوي المهارة والكفاءة العالية في العمل .	9	100	0	0
5 اعداد العاملين في دوائر وزارة الشباب والرياضة الحاليين يتناسب مع حجم الأعمال والمهام المطلوبة منهم .	7	77	2	23
6 يعمل مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية الى الاعتماد على العاملين فيها واعتبارهم مصدر تميز للدائرة.	8	88	1	12
7 تشجع مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين على التفكير الإبداعي للعاملين في أداء العمل بالشكل الصحيح.	8	88	1	12
8 تفتقر مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية لعدة معايير من خلال التوظيف المبني على اسس علمية .	7	77	2	23
9 يسعى مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية من اجل ان يكونوا قدوة حسنة يقتدي بها الآخريين .	8	88	1	12
10 يعمل مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية على المراجعة الدقيقة في تحسين خطوات العمل بصورة مستمرة.	7	77	2	23
11 يلزم مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية لمنسوبيها بالعمل على أداء اعمالهم بالشكل الصحيح .	8	88	1	12
12 يتبنى مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية ثقافة الدعم لجهود المنتسبين لديها من أجل الوصول الى تحقيق أفضل الممارسات في الأداء المتميز .	9	100	0	0
13 يسعى مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية العمل على	9	100	0	0

				توفير الثقافة التنظيمية عالية للعاملين لديها من اجل التواصل مع المتغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية للوزارة .	
12	1	88	8	يسمح مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية للعاملين في دوائر الوزارة الى استخدام الأساليب العلمية الجديدة في حل جميع المشكلات التي تواجههم في ممارسة أعمالهم .	14
23	2	77	7	يهتم مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية بتحسين طرائق العمل المتميز من خلال العاملين الاكفاء لديها .	15
12	1	88	8	يهتم مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية بالعمل على خلق نسيج مهم من العلاقات الصحيحة في العمل الذي يساعد على قبول الأفكار الجديدة .	16
12	1	88	8	تتوفر في دوائر الوزارة الفرصة الكبيرة لتطوير الخبرات لدى العاملين مما يساعد على اشعارهم برضاهم .	17
23	2	77	7	تحتضن دوائر الوزارة الى الكفاءات العالية الاداء من العاملين من اجل تحسين مستوى الانتاجية .	18
33	3	66	6	تسعى دوائر الوزارة العمل الى وضع العاملين الاكفاء في المكان الذي يتناسب مع مؤهلهم العلمي .	19
0	0	100	9	تعتمد دوائر الوزارة مبدأ العدالة في توزيع الأجور والحوافز والمكافآت على أساس نتائج الأداء المتميز للدائرة.	20
0	0	100	9	تمتاز دوائر الوزارة على الاعتماد على العلاقات ذات العمل الجيد على مستوى جماعة العمل .	21

ومن خلال جدول (2) يتضح لدى الباحث ان قبول او رفض العبارة يعتمد على مستوى مقبوليتها حيث اشار بلوم الى ان قبول العبارة يجب ان لا يقل عن (75%) . حيث تم قبول جميع العبارات ما عدا عبارة رقم (19) لحصولها على نسبة اقل من (75%) . وبذلك يتبقى (20) عبارة لاستبانة الاداء المتميز

الاسس العلمية للمقياس :

صدق المقياس :

تم التوصل الى صدق المقياس من خلال التعرف على الصدق الظاهري وذلك من خلال توزيع المقياس على مجموعة من الخبراء لمعرفة مدى ملائمة العبارات للمحاور ومشكلة البحث وقد تم الاتفاق على العبارات وعلى

المحاور من قبل الخبراء (9) خبراء وبذلك حصل المقياس على الصدق الظاهري.

ثبات المقياس :

وقد توصل الباحث الى ثبات المقياس من خلال تطبيقه المقياس على عينة قوامها (30) من العاملين في دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية وبنسبة مئوية (12%) والذين تم اختيارهم عشوائيا من مجتمع البحث وقد حصل الباحث على درجة ارتباط جيدة وكان مقدار الثبات (0,93) .

التجربة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء تجربة مصغرة عن المقياس من الوقوف على الاخطاء التي من الممكن ان تقع اثناء تطبيق المقياس على العينة حيث قام الباحث بتطبيقه على (30) من العاملين في دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية وبنسبة مئوية (12%) والذين تم اختيارهم عشوائيا من مجتمع البحث والذين تم استبعادهم من العينة الرئيسية للتعرف على وضوح عبارات المقياس حيث كان الوقت المستغرق للإجابة (14) دقيقة .

تطبيق المقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة العاملين في دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية من خلال الاعتماد على المقياس المعد مسبقا حيث تم تطبيقه على عينة تبلغ (188) من العاملين وبنسبة مئوية بلغت (76%) في يوم الاحد (2024-3-24) وقد تم استرجاع (160) استمارة صالحة وقد تم استبعاد (28) استمارة مفقودة .

الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية Spss للمعالجات الاحصائية .

عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

قام الباحث من اجل تحقيق هدف البحث والذي ينص على (التعرف على واقع الاداء المتميز لمدرء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر العاملين فيها) عمل على استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

لكل عبارة من استجابات العينة وبالاتماد على البيانات المتحصلة من كل استمارة وكما في الجدول (3) .

جدول (3)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستبانة الاداء المتميز

ت	العبارات	وسط حسابي	انحراف معياري	الترتيب
1	توجد لدى المدراء خطط عمل معده مسبقا لعمل دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية بالشكل الصحيح	4.08	0.83	1
2	يعمل مدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية على اشباع الحاجات الضرورية للعاملين من خلال تهيئة البيئة المناسبة للعمل	3.81	0.93	9
3	يعمل مدراء دوائر الوزارة على التميز في ادائهم الاداري بالشكل الصحيح .	3.89	0.97	7
4	يعمل مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية على استقطاب العاملين من ذوي المهارة والكفاءة العالية في العمل .	3.96	0.97	5
5	اعداد العاملين في دوائر وزارة الشباب والرياضة الحاليين يتناسب مع حجم الأعمال والمهام المطلوبة منهم .	3.85	1.06	8
6	يعمل مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية الى الاعتماد على العاملين فيها واعتبارهم مصدر تميز للدائرة.	3.92	0.86	6
7	تشجع مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين على التفكير الإبداعي للعاملين في أداء العمل بالشكل الصحيح.	3.55	1.1	19
8	تفتقر مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية لعدة معايير من خلال التوظيف المبني على اسس علمية .	3.65	1.12	16
9	يسعى مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية من اجل ان يكونوا قدوة حسنة يقتدي بها الآخرين .	3.49	1.04	20
10	يعمل مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية على المراجعة	3.62	1.02	17

			الدقيقة في تحسين خطوات العمل بصورة مستمرة.	
12	1.09	3.79	يلزم مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية لمنسوبيها بالعمل على أداء أعمالهم بالشكل الصحيح .	11
18	1.04	3.58	يتبنى مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية ثقافة الدعم لجهود المنتسبين لديها من أجل الوصول الى تحقيق أفضل الممارسات في الأداء المتميز .	12
10	0.96	3.85	يسعى مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية العمل على توفير الثقافة التنظيمية عالية للعاملين لديها من اجل التواصل مع المتغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية للوزارة .	13
4	0.87	3.97	يسمح مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية للعاملين في دوائر الوزارة الى استخدام الأساليب العلمية الجديدة في حل جميع المشكلات التي تواجههم في ممارسة أعمالهم .	14
11	1.01	3.8	يهتم مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية بتحسين طرائق العمل المتميز من خلال العاملين الكفاء لديها .	15
14	0.95	3.72	يهتم مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية بالعمل على خلق نسيج مهم من العلاقات الصحيحة في العمل الذي يساعد على قبول الأفكار الجديدة .	16
2	0.95	4.01	تتوفر في دوائر الوزارة الفرصة الكبيرة لتطوير الخبرات لدى العاملين مما يساعد على اشعارهم برضاهم .	17
15	1.3	3.7	تحتضن دوائر الوزارة الى الكفاءات العالية الاداء من العاملين من اجل تحسين مستوى الانتاجية .	18
13	0.93	3.74	تعتمد دوائر الوزارة مبدأ العدالة في توزيع الأجور والحوافز والمكافآت على أساس نتائج الأداء المتميز للدائرة.	19
3	0.91	3.99	تمتاز دوائر الوزارة على الاعتماد على العلاقات ذات العمل الجيد على مستوى جماعة العمل .	20

	0.16	75.97	المجموع
--	------	-------	---------

من خلال جدول (3) يتضح لدى الباحث ان مجموع الاوساط الحسابية لاستبانة الاداء المتميز هو (75.97) وكان الانحراف المعياري للاستبانة ككل بلغ (0.16) حيث يرى الباحث ان لتقييم الأداء المتميز لمدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية يعتبر من اهم الاساليب العلمية التقييمية للتعرف على واقع المدراء في دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية من خلال جمع آراء العاملين حول أداء المدراء وعن الدوائر بشكل كامل مما يساعد ويهدف إلى فهم وجهات نظر العاملين حول مدى جودة الأداء للدائرة والعمل على كيفية تحقيق التميز المؤسسي داخل الدائرة. من خلال إتاحة الفرصة للعاملين في الدوائر المعنية للتعبير عن وجهة نظرهم وآرائهم والعمل على تقديم ملاحظاتهم بحرية مطلقة وموضوعية، حيث ان العاملون في الدوائر يعتبرون مصدراً مهماً لجمع المعلومات حول واقع العمل اليومي وتحدياته، ومدى فعالية القيادة والإدارة في تحقيق الاداء المتميز للدائرة .

وقد حصلت العبارة (1) والتي تنص على (توجد لدى المدراء خطط عمل معده مسبقاً لعمل دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية بالشكل الصحيح) على الترتيب الاول بوسط حسابي بلغ (4.08) وبدرجة انحراف معياري بلغ (0.83) ويرى الباحث ان وجود الخطط للعمل المعده مسبقاً والتي يمتلكها مدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية يعتبر الخطوة الاستراتيجية المهمة في تحقيق أهداف وزارة الشباب والرياضة العراقية بكل كفاءة وفعالية عالية. من اجل ان تساهم هذه الخطط الموضوعية في عملية تنظيم العمل بالشكل الصحيح والعمل على توجيه الجهود المبذولة نحو تحقيق الأهداف المرجوة للوزارة وللدائرة التي يعمل بها العاملين ، سواء كانت تتعلق بتطوير الشباب، أو تعزيز الرياضة، أو تحسين الخدمات المقدمة.

وقد حصلت العبارة (17) والتي تنص على (تتوفر في دوائر الوزارة الفرصة الكبيرة لتطوير الخبرات لدى العاملين مما يساعد على اشعارهم برضاهم) على الترتيب(2) بوسط حسابي بلغ (4.01) وبدرجة انحراف بلغت(0.95) ويرى الباحث ان توفير دوائر وزارة

الشباب والرياضة العراقية فرصاً كبيرة وواسعة للعمل على تطوير الخبرات لدى العاملين في الوزارة، يساعد ويساهم بشكل كبير وفعال للعمل في زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين والعمل على رفع مستوى الأداء في الدائرة. ويعتبر تطوير الكادر البشري من أهم الاستثمارات التي تركز عليها الوزارة لتحسين كفاءة العاملين لديها بالشكل الصحيح والعمل على تلبية احتياجاتهم المهنية، وهذا ما ينعكس بالإيجاب على البيئة الداخلية للعمل وعلى أهمية الجودة المقدمة من الخدمات التي تقدمها الوزارة.

وقد حصلت العبارة (9) والتي تنص على (يسعى مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية من اجل ان يكونوا قدوة حسنة يقتدي بها الآخريين) على الترتيب الاخير (20) بوسط حسابي بلغ (3.49) وبدرجة انحراف بلغت (1.04) حيث يرى الباحث ان سعى المدراء لدوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية للعمل بجهد اكبر من اجل ان يكونوا القدوة الحسنة والفعالة داخل الدائرة من اجل يقتدي بهم العاملون، "حيث من الضروري ان يعتبرون نموذجاً يستمد منه الإلهام في الالتزام، والإبداع، والاحترافية." حيث ان استجابات العينة كانت ضعيفة لهذا العبارة مما يدل على الى افتقار دوائر الوزارة الى العمل على هذا الموضوع من اجل كسب رضا وقبول لدى العاملين حيث ان القائد او المدير الناجح يجب ان يكون مثالا يحتذى به امام الآخرين او العاملين .

وقد حصلت العبارة (7) والتي تنص على (تشجع مدراء وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين على التفكير الإبداعي للعاملين في أداء العمل بالشكل الصحيح) على الترتيب (19) بوسط حسابي بلغ (3.55) وبدرجة انحراف معياري بلغت (1.1) ويرى الباحث ان التشجيع الصحيح من قبل مدراء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية للعاملين من اجل التفكير الإبداعي في العمل الوظيفي يعتبر كأحد الاساليب المهمة للعمل من اجل تحقيق الأداء المتميز والعمل على إيجاد الحلول المبتكرة للتحديات التي تواجه العمل. حيث ان اغلب المدراء يفتقرون لمثل هذا الاسلوب في العمل ولعملية التحفيز للعاملين بالشكل الصحيح مما جاء بالاستجابات الضعيفة للعينة .

الاستنتاجات والتوصيات :

الاستنتاجات :

1. هنالك خطط معدة مسبقا لمدرء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية لمواجهة التحديات مستقبلا .
2. يعمل مدرء دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية على استخدام افضل الوسائل العلمية الجديدة من اجل حل اي مشكلة ممكن ان تواجههم .
3. تمتلك دوائر الوزارة اليه كبيرة في توفير الفرص من اجل التطور والتطوير لمرافق الوزارة من خلال العاملين فيها .
4. تمتلك دوائر الوزارة علاقات واسعة مع بقية دوائر الوزارات المرتبطة بوزارة الشباب والرياضة من اجل العمل على تطوير وتحسين مستوى الجماعة .

التوصيات :

1. العمل على تشجيع مدرء وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين على التفكير الإبداعي للعاملين (خارج الصندوق) من اجل أداء العمل بالشكل الصحيح.
2. ضرورة ان يكون مدرء وزارة الشباب والرياضة العراقية ذات كفاءة عالية ليكونوا قدوة حسنة للعاملين في الدوائر .
3. ضرورة الاعتماد على ضوابط ومعايير عالية الدقة عند التوظيف لعاملين على اساس الشهادة والتحصيل ومقدار ما يمتلكه من مهارات ناعمة في التعامل مع الآخرين .
4. ضرورة ان يتبنى مدرء وزارة الشباب والرياضة العراقية الثقافة العامة للعالمين من اجل الوصول الى تحقيق أفضل الممارسات في الأداء المتميز .

المصادر :

1. Blom B.S. and others ؛ Hand Book formative and Samative Education of Student Learning ،new yorkmc graw-hill،1981،p126
2. 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 09S



3. SALAM HANTOUSH RASHEED: Effective administration of the talent care centers of sports directors in the Ministry of Youth and Sports of employees' point of view, Supplementary Issue: Spring Conferences of Sports Science. Costa Blanca Sports Science Events, 21-22 June 2021. Alicante, Spain.p11.
4. SALAM HANTOUSH RASHEED: Supervisory management quality effectiveness of sports and scholastic activities supervisors from the sports activities teachers' viewpoint, Supplementary Issue: Spring Conferences of Sports Science. Costa Blanca Sports Science Events, 21-22 June 2021. Alicante, Spain.p12