



Containment management and its relationship to enhancing the teamwork of members of the administrative bodies of central sports federations in Iraq.

Dr. Azhar Abid Mohammed

Maysan Alwhab University – Faculty Education

www.azhar.abdulwahab@uomisan.edu.iq

Received: 4-05-2024

Publication: 16-08-2024

Abstract

The study aimed to identify the management of containment and its relationship to enhancing teamwork among members of the administrative bodies of the central sports federations in Iraq, and the researcher used the descriptive approach in the survey method and correlation relations, and the researcher identified the research sample, which was represented by members of the administrative bodies of the central sports federations in Iraq, and their number (347) individuals distributed over (49) federations in Iraq, then the researcher followed all scientific procedures of honesty, stability, discriminatory ability and internal consistency in (building a containment management scale), And (the preparation of the collective work scale), which resulted in the two study scales in their final form, as the containment management scale contained (16) items, and distributed in its fields are (job integration, training, motivation and rewards, support for work technology), and the scale of teamwork on (24) items, and distributed in its fields It is cooperation, love, psychological, social, after that the researcher applied the two scales of the study on the sample of application and conduct all statistical means related to the objectives and variables of the research, and the most important conclusions of the research is the enjoyment of the administrative bodies of the central sports federations in Iraq enjoy the sports federations good management of containment, mixed with the spirit of teamwork, and the existence of a good correlation between the management of containment and teamwork, which helps to speed up the completion of all administrative tasks in the central sports federations in Ira

Keywords: containment management, teamwork, sports federations



إدارة الاحتواء وعلاقتها بتعزيز العمل الجماعي لأعضاء الهيئات الادارية للاتحادات

الرياضية المركزية في العراق

أ.م. د ازهار عبد الوهاب محمد جبر

جامعة ميسان / كلية التربية

www.azhar.abdulwahab@uomisan.edu.iq

تاريخ نشر البحث ٢٠٢٤/٨/١٦

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/٤/٥

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على إدارة الاحتواء وعلاقتها بتعزيز العمل الجماعي لدى أعضاء الهيئات الادارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، وحددت الباحثة عينة البحث التي تمثلت بأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق، والبالغ عددهم (٣٤٧) فرداً موزعين على (٤٩) اتحاد في العراق، ثم قامت الباحثة باتباع كافة الإجراءات العلمية من صدق وثبات وقدرة تمييزية واتساق داخلي في (بناء مقياس إدارة الاحتواء)، و(اعداد مقياس العمل الجماعي)، والتي نتج منها مقياسا الدراسة بصيغتهما النهائية، إذ احتوى مقياس إدارة الاحتواء على (١٦) فقرة، وموزع بمجالاته هي (الاندماج الوظيفي، التدريب، التحفيز والمكافئات، دعم تكنولوجيا العمل)، ومقياس العمل الجماعي على (٢٤) فقرة، وموزع بمجالاته هي (التعاون، المحبة، النفسي، الاجتماعي)، بعد ذلك قامت الباحثة بتطبيق مقياسي الدراسة على عينة التطبيق وإجراء كافة الوسائل الإحصائية ذات العلاقة بأهداف ومتغيرات البحث، وكانت اهم استنتاجات البحث هو تمتع الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق تمتع الاتحادات الرياضية بحسن إدارة الاحتواء، ممزوجة بروح العمل الجماعي، ووجود علاقة ارتباطية جيدة بين إدارة الاحتواء والعمل الجماعي، التي تساعد على سرعة انجاز كافة المهام الإدارية في الاتحادات الرياضية المركزية في العراق.

الكلمات المفتاحية: إدارة الاحتواء ، العمل الجماعي ، الاتحادات الرياضية



١ - ١ مقدمة البحث وأهميته

ان نجاح وتطور اي مؤسسة رياضية ومنها الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية ، تحتاج الى إدارة رياضية ناجحة تحتوي أعضائها وتخلق جو تعاوني من اجل تحقيق الأهداف، وان الإدارة الناجحة لكل مؤسسة رياضية بتحقيق الأهداف من خلال الاعتماد على الوظائف الإدارية التي تضمن وضع الأهداف والآليات والمسارات الاجرائية وتحديدها لتحقيقها على وفق تقسيم الأعمال والموارد، وإدارة الأفراد وتوجيههم وتأهيلهم بما يخدم عمل المؤسسة وأهدافها، إذ لا يمكن إتمام هذا العمل الا بوجود منظومة إدارية تتقن فيها الوظائف الخاصة بنجاح العمل الإداري وتحقيق الهدف المطلوب وقد " ظهرت إدارة الاحتواء العالي الى الوجود في ثمانينيات القرن الماضي، وكان رائدها العالم النفسي الاميركي (Lawler)، وفي أواخر التسعينيات استعملت الجمعية الاميركية للتدريب والتطوير (ASTD) مصطلح أنظمة العمل العالية الأداء للإشارة الى تلك المنظمات التي نظمت تدفق العمل حول عمليات العمل الرئيسية، وأنشأت الفرق لتنفيذ تلك العمليات(نور العبيدي:٢٠١٠ص١٧٨)،"

ويتم هذا من خلال العمل الجماعي والذي هو " مشاعر الود والانسجام والتعاون السائدة بين أفراد المؤسسة الرياضية التي تؤثر بصورة إيجابية في دافعيتهم وعطاءهم"(فائق حسوني:٢٠٠٤ص٢٠١)،

١-٢ مشكلة البحث

تسعى المؤسسات الرياضية ومنها الاتحادات الرياضية المركزية عن بيئة ملائمة، لغرض تحفيز الافراد العاملين لتحقيق افضل أداء، وتشجيع الممارسات الإدارية التي تستعملها الإدارات لتكون مدخل للاحتواء، وبناء علاقات عمل متوازنة ، وهذا لا يتم الا من خلال إدارة تعمل على احتواء أعضائها ومساعدتهم على تبادل الخبرات والمهارات الإدارية، والابتعاد عن العزلة والتكتل من اجل المشاركة فيما بينهم من اجل اتخاذ القرار المناسب، ، فحاولت ان تجمع ما بين هذين المتغير والتعرف على العلاقة بينهما عن طريق اجراء هذه الدراسة ووفقاً للتساؤلات الآتية

- هل هناك إدارة احتواء في الهيئات الادارية للاتحادات المركزية الرياضية في العراق.
- هل هناك روح العمل الجماعي لدى أعضاء الهيئات الإدارية .
- هل هناك علاقة ارتباط بين إدارة الاحتواء والعمل الجماعي لأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق.

١-٣ اهداف الدراسة

- بناء مقياس إدارة احتواء للاتحادات الإدارية الرياضية المركزية في العراق.
- اعداد مقياس للعمل الجماعي للأعضاء الهيئات الإدارية الرياضية المركزية في العراق.



- التعرف على درجة إدارة الاحتواء والعمل الجماعي للأعضاء الهيئات الإدارية الرياضية المركزية في العراق.
- التعرف على العلاقة بين إدارة الاحتواء والعمل الجماعي لأعضاء الهيئات الإدارية الرياضية المركزية في العراق.

١-٤ مجالات الدراسة

- **المجال البشري:** أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق.
- **المجال الزمني:** ٢٠٢٤/١٢/٥ - ٢٠٢٤/٥/٥.
- **المجال المكاني:** مقرات الاتحادات المركزية الرياضية في العراق / منصات التواصل الاجتماعي.

٢. منهج البحث وإجراءاته الميدانية:

١-٢ **منهج البحث:** اتبعت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته طبيعة المشكلة وأهدافها.

٢-٢ **مجتمع البحث وعينته:** قامت الباحثة بتحديد مجتمع الدراسة والتي تمثلت بأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق، البالغ عددهم (٢٥٠) عضواً.

٢-٣ **وسائل جمع المعلومات وأدوات البحث:** شملت الوسائل البحثية ب(المصادر والمراجع العربية والأجنبية، المقابلات الشخصية، الملاحظة، استبانة الخبراء والمختصين، مواقع التواصل الاجتماعي، استمارة تفرغ البيانات).

٢-٣ أدوات البحث

قامت الباحثة باعتماد مقياس إدارة الاحتواء المعد من قبل (نور خليل العبيدي: ٢٠١٠) كونه الأقرب للدراسة ولعينة البحث، إذ يتكون المقياس ١٤ فقرة موزعة على أربع مجالات هي (الاندماج الوظيفي -التدريب- التحفيز والتعويضات- دعم تكنولوجيا العمل) ، وبدائل (اتفق تماماً، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق تماماً)، واعتمدت أيضاً مقياس المعد من قبل (حسين خميس حسين: ٢٠١٧) كونه الأكثر حداثة والأقرب للدراسة ولعينة البحث، إذ يتكون المقياس من ٤١ فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (التعاون- المحبة- النفسي- الاجتماعي) ، واعتمد المقياس في بدائل اجابته على مقياس ليكرت الرباعي، وبدائل (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة).

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية

قامت الباحثة بعرض مقياسي الدراسة (إدارة الاحتواء والعمل الجماعي) على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (١٠) خبير بعد ان قامت بتعديل فقرات المقياسين، فضلاً



عن تعديل بدائل الإجابة الخاصة بمقياس العمل الجماعي وجعله وفق مقياس ليكرت الخماسي بدل الرباعي، وبعد الاطلاع على فقرات الفقرات وبدائل الإجابة ومدى وملاءمتها وصلاحياتها تم الموافقة على مقياس إدارة الاحتواء باتفاق تام للفقرات فيما تم تعديل عدد من الفقرات ودمج فقرات أخرى ليصبح المقياس ٢-٤-١ التجربة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بأجراء تجربتها الاستطلاعية برفقة فريق العمل المساعد عينة مكونة من (١٠) اعضاء تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ومن ضمن مجتمع البحث.

٢-٤-٢ تطبيق المقياس على عينة الاعداد:

بعد تأكد الباحثة من صلاحية كلا المقياس وفقراتهم واجراء التجربة الاستطلاعية، أصبح المقياسين جاهزين لتطبيقه على عينة الاعداد البالغ عددهم (١٢٠)، اذ قامت الباحثة بتطبيق المقياس على افراد عينة الاعداد والذي تم اختيارهم بصورة عشوائية ، اذ تم تطبيق المقياس على مدار شهر كامل ابتداءً من يوم ٢/٤ / ٢٠٢٤، ولغاية ٣/٥ / ٢٠٢٤، وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسية قامت الباحثة بترتيب استمارات مقياسي الدراسة وتصحيحها وتدوين كافة النتائج لأجل تحليلها.

٢-٤-٤ الأسس العلمية للمقياس

اولاً: القدرة التمييزية: الجدول (١) يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس إدارة الاحتواء بين المجموعتين العليا والدنيا

إدارة الاحتواء						ت
مستوى الدالة sig	قيمة (t) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		
		انحراف	وسط	انحراف	وسط	
٠,٠٠٠	٢١,١٩٩	٠,٤٩٢	١,٦٢٩	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	١
٠,٠٠٠	٢١,٩١٥	٠,٥٠٩	١,٤١٨	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	٢
٠,٠٠٠	١٤,٠٦٢	٠,٧٨٠	١,٩٢٥	٠,٥٠٦	٤,٤٤٤	٣
٠,٠٠٠	٢٠,٣٤٩	٠,٥٧٢	١,٤٠٧	٠,٤٦٥	٤,٢٩٦	٤
٠,٠٠٠	٢١,٨٩١	٠,٢٦٦	١,٠٧٤	٠,٦٩٧	٤,٢٢٢	٥



٠,٠٠٠	٢٠,٨٠٩	٠,٥٠٠	١,٥٩٢	٠,٥٠٦	٤,٤٤٤	٦
٠,٠٠٠	١٥,٩٥٩	٠,٧٥٨	٢,٠٣٧	٠,٤٤٦	٤,٧٤٠	٧
٠,٠٠٠	٢٦,٧٠١	٠,٥٠٠	١,٤٠٧	٠,٤٢٣	٤,٧٧٧	٨
٠,٠٠٠	٢٢,٣٨٨	٠,٤٨٠	١,٦٦٦	٠,٤٩٢	٤,٦٢٩	٩
٠,٠٠٠	٢١,٥٠٠	٠,٤٢٣	١,٧٧٧	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	١٠
٠,٠٠٠	٢١,١٩٩	٠,٥٠٩	١,٤٨١	٠,٤٩٢	٤,٣٧٠	١١
٠,٠٠٠	٢٢,٢٤٤	٠,٥٠٩	١,٤٨١	٠,٥٠٦	٤,٥٥٥	١٢
٠,٠٠٠	٢٣,١٨٠	٠,٤٤٦	١,٧٤٠	٠,٤٨٠	٤,٦٦٦	١٣
٠,٠٠٠	١٩,٠٥٨	٠,٥٠٠	١,٥٩٢	٠,٥٥٤	٤,٣٣٣	١٤
٠,٠٠٠	٢١,٢٠٤	٠,٤٦٥	١,٧٠٣	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	١٥
٠,٠٠٠	١٤,٤٢٢	٠,٤٨٠	١,٣٣٣	٠,٨٣٢	٤,٠٠٠	١٦

الجدول (٢) يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس العمل الجماعي بين المجموعتين العليا والدنيا

العمل الجماعي						
مستوى الدالة sig	قيمة (t) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		انحراف	وسط	انحراف	وسط	
٠,٠٠٠	٢١,١٩٩	٠,٤٩٢	١,٦٢٩	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	١
٠,٠٠٠	٢١,٩١٥	٠,٥٠٩	١,٤١٨	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	٢
٠,٠٠٠	٢٠,٤٩٢	٠,٤٩٢	١,٦٢٩	٠,٤٨٠	٤,٣٣٣	٣
٠,٠٠٠	٢١,١٧٢	١,٥٠٩	١,٥١٨	٠,٥٠٦	٤,٤٤٤	٤



٠,٠٠٠	٢٠,٣٤٩	٠,٥٧٢	١,٤٠٧	٠,٤٦٥	٤,٢٩٦	٥
٠,٠٠٠	٢١,٨٩١	٠,٢٦٦	١,٠٧٤	٠,٦٩٧	٤,٢٢٢	٦
٠,٠٠٠	٢٢,٠١٤	٠,٥٠٠	١,٥٩٢	٠,٥٠٠	٤,٥٩٢	٧
٠,٠٠٠	١٨,٢٢٧	٠,٦٣٦	١,٥٩٢	٠,٥٠٦	٤,٤٤٤	٨
٠,٠٠٠	١٥,٩٥٩	٠,٧٥٨	٢,٠٣٧	٠,٤٤٦	٤,٧٤٠	٩
٠,٠٠٠	٢٦,٧٠١	٠,٥٠٠	١,٤٠٧	٠,٤٢٣	٤,٧٧٧	١٠
٠,٠٠٠	٢١,٥٠٠	٠,٤٢٣	١,٧٧٧	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	١١
٠,٠٠٠	٢١,١٩٩	٠,٥٠٩	١,٤٨١	٠,٤٩٢	٤,٣٧٠	١٢
٠,٠٠٠	١٧,٠٠٧	٠,٦٤٩	١,٩٦٣	٠,٤٩٢	٤,٦٢٩	١٣
٠,٠٠٠	٢٠,٦٥٣	٠,٤٤٦	١,٧٤٠	٠,٥٠٠	٤,٤٠٧	١٤
٠,٠٠٠	١٤,٢٧٢	٠,٧٢٩	٢,٠٧٤	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	١٥
٠,٠٠٠	١٥,٥٩٣	٠,٦٩٧	١,٨٨٨	٠,٥٠٩	٤,٤٨١	١٦
٠,٠٠٠	٢١,١٦٩	٠,٤٨٠	١,٦٦٦	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	١٧
٠,٠٠٠	١٧,٥١٧	٠,٨١٣	٢,٢٥٩	٠,٠٠٠	٥,٠٠٠	١٨
٠,٠٠٠	١٨,٤٣٣	٠,٧٠٦	٢,٠٣٧	٠,٣٦٢	٤,٨٥١	١٩
٠,٠٠٠	١٢,٦٢٣	٠,٥٠٠	١,٤٠٧	٠,٧٤٧	٣,٥٩٢	٢٠
٠,٠٠٠	١٣,٩١٠	٠,٤٨٠	١,٣٣٣	٠,٦٩٣	٣,٥٩٢	٢١
٠,٠٠٠	١٢,٤٩١	٠,٥٠٦	١,٤٤٤	٠,٨٦٣	٣,٨٥١	٢٢
٠,٠٠٠	١٨,٤٣٣	٠,٦٢٢	١,٨١٤	٠,٤٩٢	٤,٦٢٩	٢٣
٠,٠٠٠	٢١,٩١٥	٠,٥٠٩	١,٤٨١	٠,٥٠٩	٤,٥١٨	٢٤



من خلال جداول (١) و(٢) والذي يتضح ان مقياس إدارة الاحتواء (١٦)، ومقياس العمل الجماعي (٢٤)، يتمتعان بقدرة تمييزية
ثانياً: الاتساق الداخلي للمقياس:

يبين معاملات الارتباط بيرسون البسيط للاتساق الداخلي بين الفقرة و الدرجة الكلية لمقياس إدارة الاحتواء

والدالة الإحصائية جدول رقم (٣).

ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد	درجة sig
١	٠,٨٤٥	٠,٠٠٠
٢	٠,٨٣٢	٠,٠٠٠
٣	٠,٨٥٥	٠,٠٠٠
٤	٠,٨٢٨	٠,٠٠٠
٥	٠,٣٥٥	٠,٠٠٢
٦	٠,٨٣٢	٠,٠٠٠
٧	٠,٦٥٦	٠,٠٠٠
٨	٠,٧٣٤	٠,٠٠٠
٩	٠,٢٨٧	٠,٠٠٥
١٠	٠,٨٦٦	٠,٠٠٠
١١	٠,٨٤٥	٠,٠٠٠
١٢	٠,٨٦٣	٠,٠٠٠
١٣	٠,٨٣٤	٠,٠٠٠
١٤	٠,٧٣٣	٠,٠٠٠
١٥	٠,٨٥٦	٠,٠٠٠
١٦	٠,٨٣٨	٠,٠٠٠



جدول رقم (٤). يبين معاملات الارتباط بيرسون البسيط للاتساق الداخلي بين الفقرة و الدرجة الكلية لمقياس العمل الجماعي والدالة الإحصائية

درجة sig	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد	ت
٠,٠٠٠	٠,٨١١	١
٠,٠٠٠	٠,٨٣٣	٢
٠,٠٠٠	٠,٨٢١	٣
٠,٠٠٠	٠,٨١١	٤
٠,٠٠٢	٠,٣٠٨	٥
٠,٠٠٠	٠,٨٢٢	٦
٠,٠٠٠	٠,٦٦٦	٧
٠,٠٠٠	٠,٧٦٥	٨
٠,٠٠٥	٠,٢٩٩	٩
٠,٠٠٠	٠,٨٧٧	١٠
٠,٠٠٠	٠,٨٤٣	١١
٠,٠٠٠	٠,٨٧٨	١٢
٠,٠٠٠	٠,٨٦٦	١٣
٠,٠٠٠	٠,٧٥٧	١٤
٠,٠٠٠	٠,٨٢٣	١٥
٠,٠٠٠	٠,٨٧٦	١٦
٠,٠٠١	٠,٧٤٣	١٧
٠,٠٠٠	٠,٨١٤	١٨
٠,٠٠٠	٠,٨١٧	١٩
٠,٠٠٠	٠,٧٨٨	٢٠
٠,٠٠٠	٠,٧٢٣	٢١
٠,٠٠٠	٠,٨٣٤	٢٢
٠,٠٠٠	٠,٧٩٣	٢٣
٠,٠٠٠	٠,٥٩٨	٢٤



ت	المقياس	بيرسون	سبيرمان	الفكرونباخ
١	العمل الاجتماعي	٠,٦٧٨	٠,٧٦٦	٠,٧٨٨
٢	إدارة الاحتواء	٠,٧٦٦	٠,٨١١	٠,٨٧٦

٢-٤-٥ مقياسا الدراسة بصورته النهائية

بعد قيام الباحثة بأعداد مقياسي الدراسة وتطبيقية وإيجادها للأسس العلمية، أصبح مقياس إدارة الاحتواء بصورته النهائية ويحوي على (١٦) فقرة وبذلك أصبحت الدرجة الكلية للمقياس (٨٠) والدرجة الدنيا هي (١٦) فيما كان الوسط الفرضي له (٤٨)، أما فيما يخص مقياس العمل الجماعي فقد أصبح المقياس بصورته النهائية يضم (٢٤) فقرة وبذلك تكون الدرجة الكلية للمقياس (١٢٠) والدرجة الدنيا هي (٢٤) فقرة، فيما يبلغ الوسط الفرضي (٧٢) درجة.

٢-٥ تطبيق مقياسا الدراسة على عينة التطبيق

بعد اكمال كافة الأسس العلمية والتأكد من ان مقياسا الدراسة قد أصبح جاهزاً للتطبيق على عينة التطبيق، تم تطبيق المقياس على عينة التطبيق والبالغ عددها (١٢٠) عضواً من ضمن مجتمع البحث وخارج عيني الاعداد والتجربة الاستطلاعية وهم كل من أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات ولمدة شهريوم ابتداءً من تاريخ ٢٠٢٤/٣/١٥ الى ٢٠٢٤/٤/١٥

٢-٥ الوسائل الاحصائية: تم استخدام نظام SPSS لمعالجة البيانات

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

٣-١ عرض نتائج مقياس الدراسة (إدارة الاحتواء) لدى عينة التطبيق

الجدول (٩) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لعينة التطبيق

المقياس	عدد العينة	عدد الفقرات	الدرجة الكلية للمقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسط الفرضي
إدارة الاحتواء	١٢٠	١٦	٨٠	٤٩,٥	١٠,٥	-٠,٤١١	٤٨

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عن طريق الأوساط الحسابية والمقارنة مع الوسط الفرضي نجد ان هناك تفوق لصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على ان تمتع الهيئات الإدارية الرياضية المركزية يتمتعون



بوجود إدارة احتواء، والتي هي "ممارسات تسهل مشاركة الفرد وتعزيز المهارة والتحفيز للأفراد في العمل (العنزي والعبادي ٢٠٠٩، ص ٨٨)"، وهذا يعني وجود ادارة تحتوي وتنظم عمل الأعضاء باستخدام افضل الأساليب المعلومات والتي تكنولوجيا وهذا ما اكد عليه "(Armstrong;2009,p117) إدارة الاحتواء هي هندسة معمارية تنظيمية تجمع العمل والافراد وتكنولوجيا والمعلومات في أسلوب يحسن التوافق بينهما لكي ينسج أداء عالي متطور من ناحية الاستجابة الفعالة لمتطلبات الفرد ومتطلبات فرص البيئة الأخرى"، ووجودها معناه اشراك جميع الافراد في العمل وهذا ما أشار اليه "(Gollan;2010,p28) ان اشراك الافراد والاحتواء من خلال تقديم الفرق المدارة ذاتيا والتي تخلق الافضل بين الأقسام مع تسجيل الافراد في عملية احتواء الافراد في عملية اتخاذ القرار، نتيجة لذلك، فان الزيادة في التخصص والدعم العاطفي يحصل كجزء من بيئة عمل الفريق، ويؤدي الى زيادة الرضاء الوظيفي ومعدلات غياب اقل"، وهذا يعني ان الهيئة الإدارية الرياضية المركزية يتوفر فيها التدريب المناسب للأعضاء لزيادة مهارتهم الإدارية والفنية لكي تكون لديهم القدرة على حل المشكلة، وكذلك توفر لهم المكافئات والحوافز لتحسين دوافعهم ورفع معنوياتهم، وان الإدارة تحتوي جميع العاملين والعمل بروح الفريق الواحد .

٢-٣ يبين النتائج الاحصائية لمقياس (العمل الجماعي) لدى عينة التطبيق.

المقياس	عدد العينة	عدد الفقرات	الدرجة الكلية للمقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسط الفرضي
العمل الجماعي	١٢٠	٢٤	١٢٠	٧٥,١	١٦,٥	-٠,٤١٦	٧٢

من خلال جدول أعلاه والذي يبين عن طريق الأوساط الحسابية والمقارنة مع الوسط الفرضي هناك تفوق لصالح الوسط الحسابي، ان أعضاء الهيئات الإدارية بالاتحادات الرياضية المركزية يتمتعون بروح العمل الجماعي، لان "العلاقة بين الافراد والذي يتكون من عدد معين منهم في شبكة العمل ورغبتهم في ابداء الدعم وقدرتهم على القيام بذلك، وان هذه العلاقة مهمة جدا لأنها تعزز المنظمة واداء الفرد بطريقتين: اولاً: تسهيل الوصول الى المعلومات والموارد وثانياً: المساعدة في تنسيق مهمة الاعتماد المتبادل. ويستطيع هنا الافراد معرفة أنفسهم كجزء من شبكة العمل، وتضمن شبكة من الروابط والعلاقات التي يمتلكها أعضاء المجموعة، وان علاقات الافراد والروابط الشخصية المتبادلة تؤدي دوراً فاعلاً في تدفق وتبادل المعلومات " (Evans & Carson, 2005:309).



٣-٣ عرض نتائج العلاقات الارتباطية بين إدارة الاحتواء والعمل الجماعي لدى عينة التطبيق.
الجدول (١٠) قيم معامل الارتباط بين إدارة الوقت والقيادة الابداعية لدى أفراد عينة التطبيق

الجدول رقم (٨)

يبين علاقة الارتباط بين مقياس إدارة الاحتواء والعمل الجماعي

قيمة sig	علاقة الارتباط	إدارة الاحتواء		العمل الجماعي	
		انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي
٠,٠٠٠	٠,٧٤٩	١٠,٥	٤٩,٥	١٦,٥	٧٥,١

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح ان هناك علاقة ارتباط خطية موجبة بين كل المتغيرين (الإدارة الاحتواء والعمل الجماعي)، اذ كلما كان هناك إدارة تحتوي وتحضن الأعضاء فيما بينهم ، وتسعى الى تطوير مهاراتهم الإدارية من اهم مؤشرات الأداء الإداري الجيد، ان تميز أي مؤسسة رياضية تعتمد وجود إدارة تحتوي أعضاءها لذا "عدت الإدارة محوراً للفعاليات وتوعية الإداريين للتعامل الايجابي مع القرارات وتطبيقها، فهي الأساس في إيجاد الحلول للمعوقات والمشكلات وتذليلها عبر خطوات تنظيمية متفق عليها في إطار علمي دقيق وعلى وفق معايير ترتقي من خلالها بالواقع الاداري العام للمؤسسات الرياضية"(حسن الشافعي:٢٠٠١ص١٣)، ونجاح عمل أي إدارة يحتاج روح التعاون والمشاركة والمساندة بين اعضائها ،وهذا ما اكد عليه"(فوزي وبدر الدينص٢٠٠١ص١٧) يقولان نقلاً عن فيدلر Fiedler ان التعاون والاعتماد المتبادل بين أعضائها فهي مجموعة متعاونة من الأفراد يواجهون مصيراً مشتركاً ويعتمدون اعتماداً متبادلاً على بعضهم بعضاً".

٤ - الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات

- تمتع الهيئات الادارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق بحسن إدارة الاحتواء.
- تمتع الهيئات الادارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق بروح العمل الجماعي.
- هناك علاقة ارتباط إيجابية بين إدارة الاحتواء وروح العمل الجماعي.

٤-٢ التوصيات

- توصي الباحثة الفهم الكامل لمكونات الإدارة الاحتواء وروح العمل الجماعي.



- توصي الباحثة اجراء البحث الحالي على عينات أخرى من المؤسسات الرياضية في العراق ومقارنه النتائج الحالية.

المصادر .

- فائق حسين أبو حليلة: الحديث في الإدارة الرياضية، ط١، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع ٢٠٠٤، ص٢٠١.
- نور خليل ابراهيم العبيدي: بناء نموذج ادارة الاحتواء العالي في اطار معالجات تنوع الموارد البشرية ومقدرات تطوير راس المال الاجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة اعمال، ٢٠١٠، ص١٨٠.
- خميس حسين خميس: علاقة الإدارة بالأهداف في العمل الجماعي لدى الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، ٢٠١٧، ص ١٩٥ .
- سعد علي العنزي، هاشم فوزي العبادي: "انظمة عمل الأداء العالي وأداء المنشأة الصناعية العامة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الادارة والاقتصاد- جامعة بغداد، العدد (٥٤)، ٢٠٠٩، ص٨٨.
- حسن احمد الشافعي؛ الموسوعة العلمية في إدارة فلسفة التربية الرياضية، ط١(القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠١)، ص١٣.
- احمد امين فوزي وطارق محمد بدر الدين؛ سيكولوجية الفريق الرياضي، ط١:(القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠١)، ص١٧.
- Armstrong Micah; , performance ,Manga ement ,Key strategies and practical Guidelines ,Claysltd lves pic Brtish2009,p117.
- Evans, W. Randy & Carson, Chrles M,(2005), "A Social Capital Explanation Of The Relationship Between Functional Diversity And Group Performance", Team Performance Management, Vol.11,No.7/8.
- Gollan, paul ,High Involvement, Management, and Human Res0urce Line sustainabilitg' Hand b00k of Business strategy,2010,p28.



الملاحق

مقياس إدارة الاحتواء .

ت	فقرات مجال (الاندماج الوظيفي).	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	تسهم الاجراءات الادارية وممارسات العمل في تحقيق الاندماج الوظيفي داخل الاتحاد .					
٢	لا تسهم الاجراءات الادارية في تحقيق التناغم بين الاعضاء داخل الاتحاد					
٣	تحفزنا مشاركة الادارة افراننا واحزاننا نحو الالتزام بتحقيق اهداف الاتحاد.					
٤	تتصف الإجراءات الادارية بتناقض الآراء بين الاعضاء عند التطبيق.					
ت	فقرات مجال (التدريب)					
١	فرص التدريب في الدورات لكسب المهارات الجديدة منخفضة جداً					
٢	لا يستلم عضو الهيئة في الاتحاد مسؤولية اعلى الا بعد حصوله على فرصة تدريبية مناسبة .					
٣	ممارسات وسياسات ادارة الموارد البشرية المتعلقة بتطوير لذاته وتحسين مهاراته تتناسب والخطة الموضوعية لهذا الغرض .					
٤	الورش والدورات التدريبية ان وجدت لا تنسجم مع اهداف الاتحاد.					
ت	فقرات مجال (التحفيز والمكافآت).					
١	الحوافز والمكافآت الحالية التي تمنح لأعضاء في الاتحاد لا تنسجم وبناء نظام عمل الاداء العالي والناجح					
٢	ترتبط عملية دفع الاجور والرواتب مع الاداء الذي يقدمه عضو الاتحاد					
٣	يتمدح أعضاء الاتحاد ويثنى على جهودهم القيمة بشكل متساوي دون تفرقة .					



					٤	تمنح الحوافز والمكافآت حسب العلاقات الشخصية.
					ت	فقرات مجال (دعم تكنولوجيا العمل).
					١	تعد التكنولوجيا المستخدمة حالياً في الاتحاد جزءاً مهماً ومساعداً في التطور التنظيمي.
					٢	تقدم التكنولوجيا في هذا حلول تقنية فقط دون الاهتمام بالجوانب الإنسانية لأعضاء الاتحاد .
					٣	الاستثمارات في التكنولوجيا المستخدمة في اتحادنا ضعيفة ولا تدعم جهود العاملين نحو الاداء الجيد
					٤	يعمل الاتحاد على استخدام احدث الطرق والأساليب الحديثة بتكنولوجيا المعلومات لتطويل العمل.

مقياس العمل الجماعي.

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق	محايد	غير موافق بشدة
١	تتصف اجتماعات اتحادنا بتناقض الآراء بين الاعضاء .					
٢	نتحاور في الاتحاد بروح أخوية، والعمل بروح الجماعة.					
٣	تلعب العلاقات الشخصية دور مهم في اتخاذ القرار.					
٤	يفضل جميع اعضاء الاتحاد المصلحة العامة على مصلحته الشخصية					
٥	المودة هي السائدة في علاقتنا داخل الاتحاد، لأننا نعمل بروح العائلة					
٦	يعمل الاتحاد بالتوفيق بين الآراء المختلفة بين الأعضاء،لقناعة أعضاء الاتحاد إن اختلاف الرأي لا يفسد الود.					



					يعتمد الاتحاد على مبدأ المرونة في حل الخلافات	٧
					الصراحة مبدأ أساسي في علاقتنا داخل الاتحاد ، ونستخدم النقد البناء بصورة دائمة.	٨
					أشعر بعدم الراحة أثناء حضوري الاجتماعات الدورية للاتحاد، لان مناقشاتنا تتسم بالعصبية.	٩
					دافعتي ضعيفة بعلمي بالاتحاد، لشعوري بالقلق الدائم.	١٠
					طموحي كبير بتحقيق أهداف اتحادنا .	١١
					أشعر أن الثقة المتبادلة هي السائدة بين أعضاء الاتحاد.	١٢
					أحظى بالتشجيع من زملائي بالاتحاد.	١٣
					الاعلام الرياضي يشكل ضغط كبير على عملنا .	١٤
					علاقتي الشخصية مع أعضاء الاتحاد تتصف بعدم الاستقرار	١٥
					العلاقات الاجتماعية داخل الاتحاد ظاهرها عكس باطنها.	١٦
					نتبادل الزيارات الشخصية خارج إطار عملنا الرسمي.	١٧
					يتفقد احدنا الآخر عند غيابه عن الاتحاد، نعمل بروح الاسرة الواحدة	١٨
					يغلب على علاقتنا داخل الاتحاد الجانب الرسمي ،لان علاقتنا علاقة عمل فقط.	١٩
					علاقتنا الاجتماعية داخل الاتحاد يشوبها الحذر، ونفتقد الى المبادرات الاجتماعية بين الأعضاء.	٢٠
					أرى أنني مقصر بواجباتي اتجاه زملائي اعضاء الاتحاد .	٢١
					أرى أن علاقتنا داخل الاتحاد نموذج يحتذى به لذا تتصف علاقتنا	٢٢



					بالقوة والتماسك.	
					من مميزات اتحادنا كثرة التقاطعات، لأننا نتحاور بدافع المصالح الشخصية.	٢٣
					يهتم أعضاء الاتحاد بالتواصل الاجتماعي، لذا نلتقي بصورة مستمرة خارج أسوار الاتحاد .	٢٤