



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*¹ 

¹ Maysan Alwhab University – Faculty Education, Iraq.

*Corresponding author: www.azhar.abdulwahab@uomisan.edu.iq

Received: 04-05-2024

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

<https://doi.org/10.33170/jocope.v17i3.221-237>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-Noncommercial-No Derivative Works 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

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 2024/8/16

تاريخ استلام البحث 2024/4/5

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 (347) فرداً موزعين على (49) 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 (16) فقرة، وموزع بمجالاته هي (الاندماج الوظيفي، التدريب، التحفيز، المكافآت، دعم تكنولوجيا العمل)، ومقياس العمل الجماعي على (24) 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

1-1 مقدمة البحث وأهميته

ان نجاح وتطور اي مؤسسة رياضية ومنها الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية ، تحتاج الى إدارة رياضية ناجحة تحتوي أعضاءها 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 الامريكية 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:2010ص178)",

ويتم هذ من خلال العمل الجماعي والذي هو " مشاعر الود والانسجام والتعاون السائدة بين أفراد المؤسسة الرياضية التي تؤثر بصورة إيجابية في دافعيتهم وعطاءهم"(فائق حسوني:2004ص201),

1-2 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.

1-3 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.

4-1 مجالات الدراسة

- **المجال البشري:** أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق.
 - **المجال الزمني:** 2024/5/5- 2024/12/5.
 - **المجال المكاني:** مقرات الاتحادات المركزية الرياضية في العراق / منصات التواصل الاجتماعي.
2. منهج البحث واجراءاته الميدانية:

1-2 **منهج البحث:** اتبعت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته طبيعة المشكلة وأهدافها.

2-2 **مجتمع البحث وعينته:** قامت الباحثة بتحديد مجتمع الدراسة والتي تمثلت بأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق، البالغ عددهم (250) عضواً.

3-2 **وسائل جمع المعلومات وأدوات البحث:** شملت الوسائل البحثية (المصادر والمراجع العربية والأجنبية، المقابلات الشخصية، الملاحظة، استبانة الخبراء والمختصين، مواقع التواصل الاجتماعي، استمارة تفرغ البيانات).

3-2-1 أدوات البحث

قامت الباحثة باعتماد مقياس إدارة الاحتواء المعد من قبل (نور خليل العبيدي: 2010) كونه الاقرب للدراسة ولعينة البحث، اذ يتكون المقياس 14 فقرة موزعة على اربع مجالات هي (الاندماج الوظيفي - التدريب- التحفيز والتعويضات- دعم تكنولوجيا العمل) , وبدائل (اتفق تماماً, اتفق, غير متأكد, لا اتفق, لا اتفق تماماً), واعتمدت ايضا مقياس المعد من قبل (حسين خميس حسين: 2017) كونه الأكثر حداثة والاقرب للدراسة ولعينة البحث، اذ يتكون المقياس من 41 فقرة موزعة على اربعة مجالات هي (التعاون- المحبة- النفسي- الاجتماعي) , واعتمد المقياس في بدائل اجابته على مقياس ليكرت الرباعي، وبدائل (موافق بشدة, موافق, غير موافق, غير موافق بشدة).

4-2 إجراءات البحث الميدانية

قامت الباحثة بعرض مقياسي الدراسة (إدارة الاحتواء والعمل الجماعي) على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (10) خبير بعد ان قامت بتعديل فقرات المقياسين, فضلاً عن تعديل بدائل الإجابة الخاصة بمقياس العمل الجماعي وجعله وفق مقياس ليكرت الخماسي بدل

الرابعي، 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 1-4-2 التجربة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بأجراء تجربتها الاستطلاعية برفقة فريق العمل المساعد عينة مكونة من (10) اعضاء تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ومن ضمن مجتمع البحث.

2-4-2 تطبيق المقياس على عينة الاعداد:

بعد تأكد الباحثة من صلاحية كلا المقياس وفقراتهم واجراء التجربة الاستطلاعية، أصبح المقياسين جاهزان لتطبيقه على عينة الاعداد البالغ عددهم(120)، 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 2/4/2024، ولغاية 2024/3/5، وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسية قامت الباحثة بترتيب استمارات مقياسي الدراسة وتصحيحها وتدوين كافة النتائج لأجل لتحليلها.

4-4-2 الأسس العلمية للمقياس

ولاً: القدرة التمييزية: الجدول(1) يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس إدارة الاحتواء بين

المجموعتين العليا والدنيا

إدارة الاحتواء						
مستوى الدالة sig	قيمة (t)المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		انحراف	وسط	انحراف	وسط	
0.000	21.199	0.492	1.629	0.509	4.518	1
0.000	21.915	0.509	1.418	0.509	4.518	2
0.000	14.062	0.780	1.925	0.506	4,444	3
0.000	20.349	0.572	1.407	0.465	4.296	4
0.000	21.891	0.266	1.074	.0697	4.222	5
0.000	20.809	0.500	1.592	0.506	4.444	6
0.000	15.959	0.758	2.037	0.446	4.740	7
0.000	26.701	0.500	1.407	0.423	4.777	8
0.000	22.388	0.480	1.666	0.492	4.629	9
0.000	21.500	0.423	1.777	0.509	4.518	10

0.000	21.199	0.509	1.481	0.492	4.370	11
0.000	22.244	0.509	1.481	0.506	4.555	12
0.000	23.180	0.446	1.740	0.480	4.666	13
0.000	19.058	0.500	1.592	0.554	4.333	14
0.000	21.204	0.465	1.703	0.509	4.518	15
0.000	14.422	0.480	1.333	0.832	4.000	16

الجدول (2) يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس العمل الجماعي بين المجموعتين العليا والدنيا

العمل الجماعي						
مستوى الدالة sig	قيمة المحتسبة (t)	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		انحراف	وسط	انحراف	وسط	
0.000	21.199	0.492	1.629	0.509	4.518	1
0.000	21.915	0.509	1.418	0.509	4.518	2
0.000	20.492	0.492	1.629	0.480	4.333	3
0.000	21.172	1.509	1.518	0.506	4.444	4
0.000	20.349	0.572	1.407	0.465	4.296	5
0.000	21.891	0.266	1.074	.0697	4.222	6
0.000	22.014	0.500	1.592	0.500	4.592	7
0.000	18.227	0.636	1.592	0.506	4.444	8
0.000	15.959	0.758	2.037	0.446	4.740	9
0.000	26.701	0.500	1.407	0.423	4.777	10
0.000	21.500	0.423	1.777	0.509	4.518	11
0.000	21.199	0.509	1.481	0.492	4.370	12
0.000	17.007	0.649	1.963	0.492	4.629	13
0.000	20.653	0.446	1.740	0.500	4.407	14
0.000	14.272	0.729	2.074	0.509	4.518	15

0.000	15.593	0.697	1.888	0.509	4.481	16
0.000	21.169	0.480	1.666	0.509	4.518	17
0.000	17.517	0.813	2.259	0.000	5.000	18
0.000	18.433	0.706	2.037	0.362	4.851	19
0.000	12.623	0.500	1.407	0.747	3.592	20
0.000	13.910	0.480	1.333	0.693	3.592	21
0.000	12.491	0.506	1.444	0.863	3.851	23
0.000	18.433	0.622	1.814	0.492	4.629	23
0.000	21.915	0.509	1.481	0.509	4.518	24

من خلال جداول (1) و(2) والذي يتضح ان مقياس إدارة الاحتواء(16), ومقياس العمل الجماعي(24), 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(3).

ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد	درجة sig
1	0.845	0.000
2	0.832	0.000
3	0.855	0.000
4	0.828	0.000
5	0.355	0.002
6	0.832	0.000
7	0.656	0.000
8	0.734	0.000
9	0.287	0.005
10	0.866	0.000

0.000	0.845	11
0.000	0.863	12
0.000	0.834	13
0.000	0.733	14
0.000	0.856	15
0.000	0.838	16

جدول رقم(4).يبين معاملات الارتباط بيرسون البسيط للاتساق الداخلي بين الفقرة و الدرجة الكلية لمقياس العمل الجماعي والدالة الإحصائية

ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد	درجة sig
1	0.811	0.000
2	0.833	0.000
3	0.821	0.000
4	0.811	0.000
5	0.308	0.002
6	0.822	0.000
7	0.666	0.000
8	0.765	0.000
9	0.299	0.005
10	0.877	0.000
11	0.843	0.000
12	0.878	0.000
13	0.866	0.000
14	0.757	0.000
15	0.823	0.000

0.000	0.876	16
0.001	0.743	17
0.000	0.814	18
0.000	0.817	19
0.000	0.788	20
0.000	0.723	21
0.000	0.834	22
0.000	0.793	23
0.000	0.598	24

ت	المقياس	بيرسون	سبيرمان	الفاكرونباخ
1	العمل الاجتماعي	0.678	0.766	0.788
2	إدارة الاحتواء	0.766	0.811	0.876

2-4-5 مقياس الدراسة بصورته النهائية

بعد قيام الباحثة بأعداد مقياسي الدراسة وتطبيقية وإيجادها للأسس العلمية، أصبح مقياس إدارة الاحتواء بصورته النهائية ويحوي على (16) فقرة وبذلك أصبحت الدرجة الكلية للمقياس (80) والدرجة الدنيا هي (16) فيما كان الوسط الفرضي له (48)، أما فيما يخص مقياس العمل الجماعي فقد أصبح المقياس بصورته النهائية يضم (24) فقرة وبذلك تكون الدرجة الكلية للمقياس (120) والدرجة الدنيا هي (24) فقرة، فيما يبلغ الوسط الفرضي (72) درجة.

2-5 تطبيق مقياس الدراسة على عينة التطبيق

بعد اكتمال كافة الأسس العلمية والتأكد من ان مقياس الدراسة قد أصبح جاهزاً للتطبيق على عينة التطبيق، تم تطبيق المقياس على عينة التطبيق والبالغ عددها (120) عضواً من ضمن مجتمع البحث وخارج عيني الأعداد والتجربة الاستطلاعية وهم كل من أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات ولمدة شهريوم ابتداءً من تاريخ 2024/3/15 الى 2024/4/15.

2-5 الوسائل الاحصائية: تم استخدام نظام spss لمعالجة البيانات

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

1-3 عرض نتائج مقياس الدراسة (إدارة الاحتواء) لدى عينة التطبيق

الجدول (9) 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	120	16	80	49.5	10.5	-0.411	48

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 2009،ص88)"، وهذا يعني وجود ادارة تحتوي وتنظم عمل الأعضاء باستخدام افضل الأساليب المعلومات والتي تكنولوجيا وهذا ما أكد عليه " (Armstrong;2009,p117) إدارة الاحتواء هي هندسة معمارية تنظيمية تجمع العمل والافراد وتكنولوجيا والمعلومات في أسلوب يحسن التطابق 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 .

2-3 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	120	24	120	75.1	16.5	-0.416	72

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 و رغبتهم في ابداء الدعم وقدرتهم على القيام بذلك, وان هذه العلاقة مهمه 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).

3-3 عرض نتائج العلاقات الارتباطية بين إدارة الاحتواء والعمل الجماعي لدى عينة التطبيق.

الجدول (10) قيم معامل الارتباط بين إدارة الوقت والقيادة الابداعية لدى أفراد عينة التطبيق

الجدول رقم (8)

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
0.000	0.749	10.5	49.5	16.5	75.1

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:2001ص13), ونجاح عمل أي إدارة يحتاج روح التعاون والمشاركة والمساندة بين اعضائها, وهذا ما اكد عليه"(فوزي وبدر الدينص2001ص17) يقولاً نقلاً عن فيدلر Fiedler ان التعاون والاعتماد المتبادل

بين أعضائها فهي مجموعة متعاونة من الأفراد يواجهون مصيراً مشتركاً ويعتمدون اعتماداً متبادلاً على بعضهم بعضاً".

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

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

4-2 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، ط1، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004، ص201.
- 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، 2010، ص180.
- 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، 2017، ص195 .
- سعد علي العنزي، هاشم فوزي العبادي: "انظمة عمل الأداء العالي وأداء المنشأة الصناعية العامة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الادارة والاقتصاد- جامعة بغداد، العدد (54)، 2009، ص88.
- حسن احمد الشافعي؛ الموسوعة العلمية في إدارة فلسفة التربية الرياضية، ط1(القاهرة، دار الفكر العربي، 2001)، ص13.
- احمد امين فوزي وطارق محمد بدر الدين؛ سيكولوجية الفريق الرياضي، ط1:(القاهرة، دار الفكر العربي، 2001)، ص17.
- 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 ق	غير متأكد د	لا اتفق ق	لا اتفق تماما
1	تسهم الاجراءات الادارية وممارسات العمل في تحقيق الاندماج الوظيفي داخل الاتحاد .					
2	لا تسهم الاجراءات الادارية في تحقيق التناغم بين الاعضاء داخل الاتحاد					
3	تحفزنا مشاركة الادارة افراننا واحزاننا نحو الالتزام بتحقيق اهداف الاتحاد.					
4	تتصف الإجراءات الادارية بتناقض الآراء بين الاعضاء عند التطبيق.					
ت	فقرات مجال(التدريب)					
1	فرص التدريب في الدورات لكسب المهارات الجديدة منخفضة جداً					
2	لا يستلم عضو الهيئة في الاتحاد مسؤولية اعلى الا بعد حصوله على فرصة تدريبية مناسبة .					
3	ممارسات وسياسات ادارة الموارد البشرية المتعلقة بتطوير لذاته وتحسين مهاراته تناسب والخطة الموضوعه لهذا الغرض .					
4	الورش والدورات التدريبية ان وجدت لا تنسجم مع اهداف الاتحاد.					
ت	فقرات مجال(التحفيز والمكافآت).					
1	الحوافز والمكافآت الحالية التي تمنح لأعضاء في الاتحاد لا تنسجم وبناء نظام عمل الاداء العالي والناجح					

					ترتبط عملية دفع الاجور والرواتب مع الاداء الذي يقدمه عضو الاتحاد	2
					يتمتع أعضاء الاتحاد ويثنى على جهودهم القيمة بشكل متساوي دون تفرقة .	3
					تمنح الحوافز والمكافئات حسب العلاقات الشخصية.	4
					فقرات مجال (دعم تكنولوجيا العمل).	ت
					تعد التكنولوجيا المستخدمة حالياً في الاتحاد جزءاً مهماً ومساعداً في التطور التنظيمي.	1
					تقدم التكنولوجيا في هذا حلول تقنية فقط دون الاهتمام بالجوانب الانسانية لأعضاء الاتحاد .	2
					الاستثمارات في التكنولوجيا المستخدمة في اتحادنا ضعيفة ولا تدعم جهود العاملين نحو الاداء الجيد	3
					يعمل الاتحاد على استخدام احدث الطرق والأساليب الحديثة بتكنولوجيا المعلومات لتطويل العمل.	4

مقياس العمل الجماعي.

غير موافق بشدة	محايد	غير موافق	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					تتصف اجتماعات اتحادنا بتناقض الآراء بين الاعضاء .
					نتحاور في الاتحاد بروح أخوية، والعمل بروح الجماعة.
					تلعب العلاقات الشخصية دور مهم في اتخاذ القرار.
					يفضل جميع اعضاء الاتحاد المصلحة العامة على مصلحته الشخصية
					المودة هي الساندة في علاقاتنا داخل الاتحاد، لأننا نعمل بروح العانلة
					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
					الصراحة مبدأ أساسي في علاقاتنا داخل الاتحاد ، ونستخدم النقد البناء بصورة دائمة.
					أشعر بعدم الراحة أثناء حضوري الاجتماعات الدورية للاتحاد، لان مناقشاتنا تتسم بالعصبية.
					دافعتي ضعيفة بعلمي بالاتحاد، لشعوري بالقلق الدائم.
					ظموحي كبير بتحقيق أهداف اتحادنا .
					أشعر أن الثقة المتبادلة هي الساندة بين أعضاء الاتحاد.
					أحظى بالتشجيع من زملائي بالاتحاد.
					الاعلام الرياضي يشكل ضغط كبير على عملنا .
					علاقتي الشخصية مع أعضاء الاتحاد تتصف بعدم الاستقرار
					العلاقات الاجتماعية داخل الاتحاد ظاهرها عكس باطنها!