



مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة

<https://mjss.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/mjss/index>



بناء مقياس للموهبة الإدارية لدى أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المبارزة بمحافظة بغداد

حسام عباس ياس
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الجامعة المستنصرية

تاريخ الاستلام : 2026/6/28

تاريخ القبول: 2026/7/20

تاريخ النشر: 2026/10/1

[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) هذا العمل مرخص من قبل



ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى بناء مقياس علمي للموهبة الإدارية، والتعرف على مستواها لدى أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المبارزة بمحافظة بغداد. استُخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المبارزة الخمسة (الشرطة، الجيش، الكهرباء، الاتصالات، دجلة الجامعة) والبالغ عددهم (35) إدارياً، تم اختيار عينة منهم بواقع (30) إدارياً. تم بناء مقياس مقنن للموهبة الإدارية يتكون من خمسة مجالات رئيسية هي: (الابتكار الإداري، الفاعلية التنظيمية، حل المشكلات، التخطيط الاستراتيجي، والقيادة والتأثير)، بواقع (20) فقرة مبدئية، استُبعد منها فقرتان لتصبح العبارات النهائية (18) فقرة. خضع المقياس للتحكيم العلمي والتجريب للتحقق من صدقه وثباته، حيث بلغ معامل كرونباخ ألفا (0.88). أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الموهبة الإدارية إجمالاً، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأندية لصالح نادي الشرطة. ويوصي البحث بتبني برامج تطوير مهني موجهة وفقاً للتقييم العلمي الدقيق لكل نادي.

الكلمات المفتاحية: بناء مقياس، الموهبة الإدارية، أندية المبارزة، الهيئات الإدارية، بغداد.

Constructing a Scale of Administrative Talent among Members of Administrative Boards in Fencing Clubs in Baghdad Governorate

Abstract

This study aims to construct a scientific scale of administrative talent and identify its level among members of administrative boards in fencing clubs in Baghdad Governorate. The descriptive survey approach was used. The research population consisted of all (35) administrative board members in five fencing clubs (Al-Shorta, Al-Jaish, Al-Kahrabaa, Al-Etisalat, and Dijlah University), from which a sample of (30) administrators was selected. A standardized scale was developed consisting of five main domains: (Administrative Innovation, Organizational Effectiveness, Problem Solving, Strategic Planning, and Leadership and Influence), with (20) initial items, reduced to (18) final items after excluding two. The scale underwent expert validation and pilot testing, yielding a Cronbach's alpha of (0.88). The results revealed a high overall level of administrative talent, with statistically significant differences among clubs in favor of Al-Shorta Club. The study recommends adopting targeted professional development programs based on precise scientific evaluation for each club.

Keywords: Scale Construction, Administrative Talent, Fencing Clubs, Administrative Boards, Baghdad.

المقدمة

تُعد الإدارة الرياضية في العصر الحديث عملاً معقداً يتجاوز مجرد التنظيم الروتيني للأمر، ليمتد إلى التفكير الاستراتيجي والقيادة التحويلية التي تضمن بقاء المؤسسة الرياضية وتفوقها. وفي قلب هذا العمل تبرز "الموهبة الإدارية" التي لا تقتصر على المعرفة النظرية، بل تشمل الفطنة التنظيمية، والقدرة على الابتكار، وحل المشكلات المعقدة في ظل ضغوط المنافسات الرياضية.

وتزداد أهمية الموهبة الإدارية في الأندية الرياضية التي تعتمد على رياضات فردية دقيقة كرياضة المبارزة، حيث يتحمل الإداري مسؤولية التنسيق الدقيق بين الجوانب الفنية، واللوجستية، والنفسية للاعبين، مما يعكس مباشرة على الأداء التنافسي. إن وجود إداريين موهوبين يعني قدرة النادي على التكيف مع المتغيرات، واستثمار موارده المحدودة بأفضل صورة ممكنة. وتتبع أهمية البحث الحالي من كونه يسعى إلى تقديم أداة علمية مقننة (مقياس) لتشخيص مستويات الموهبة الإدارية، والكشف عن الفروق بين أندية المبارزة في محافظة بغداد، مما يوفر قاعدة معرفية وموضوعية تساعد الجهات المعنية في اختيار الكفاءات وتصميم برامج التطوير الإداري الموجهة، بدلاً من الاعتماد على التقييم الذاتي أو الانطباعات الشخصية.

مشكلة البحث

تتمحور مشكلة البحث الحالي في غياب أداة قياس علمية محلية مقننة تتناسب مع البيئة الرياضية العراقية لتشخيص الموهبة الإدارية، مما يؤدي إلى صعوبة تقييم الأداء الحقيقي لأعضاء الهيئات الإدارية في أندية المبارزة. وقد تجلّى ذلك من خلال ملاحظة الباحث -عبر متابعته لاجتماعات الهيئات الإدارية وقراراتها التنظيمية في البطولات المحلية- تبايناً واضحاً في كفاءة أداء أعضاء الهيئات الإدارية العاملة في تلك الأندية؛ فبينما أظهر بعضهم قدرة عالية على الابتكار وحل المشكلات الطارئة، اتسم آخرون بالبطء واتخاذ قرارات روتينية، وهو ما يُنسب إلى تفاوت مستوى الموهبة الإدارية الكامنة لديهم. وفي ضوء ذلك فإن الدراسات ما زالت محدودة في بناء أدوات مقننة لقياس الموهبة الإدارية (الشمري، 2021؛ عباس، 2022) مما يترك فجوة معرفية تحتاج إلى معالجة منهجية. وعليه، تتمثل مشكلة البحث بالإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الموهبة الإدارية لدى أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المبارزة بمحافظة بغداد؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الموهبة الإدارية تبعاً لاختلاف النادي (الشرطة، الجيش، الكهرباء، الاتصالات، دجلة الجامعة)؟

أهداف البحث

1. بناء مقياس علمي لقياس الموهبة الإدارية يتناسب مع طبيعة البيئة التنظيمية في أندية المبارزة.
2. التعرف على مستوى الموهبة الإدارية لدى أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المبارزة بمحافظة بغداد.
3. الكشف عن الفروق في مستوى الموهبة الإدارية بين أعضاء الهيئات الإدارية تبعاً لاختلاف الأندية.

فروض البحث

1. توجد مستويات مرتفعة من الموهبة الإدارية لدى أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المبارزة بمحافظة بغداد.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الموهبة الإدارية تُعزى لاختلاف النادي.

مجالات البحث

1. المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية العاملون في أندية المبارزة بمحافظة بغداد.

2. **المجال المكاني:** الأندية الرياضية الخاصة برياضة المبارزة ضمن محافظة بغداد.

3. **المجال الزماني:** من (1 / 10 / 2025) لغاية (1 / 1 / 2026).

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

المنهج المستخدم

اعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي، لكونه الأنسب لطبيعة هذا البحث الذي يهدف إلى مسح وتحليل واقع الموهبة الإدارية لدى أعضاء الهيئات الإدارية وقياس متغيراتها، وليس لدراسة العلاقات الارتباطية بين متغيرين مستقلين.

مجتمع وعينة البحث

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئات الإدارية العاملين في أندية المبارزة الرسمية الخمسة ضمن محافظة بغداد، والبالغ عددهم الكلي (35) إدارياً. ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، استخدم الباحث أسلوب العينة الحصرية الشبه شاملة، حيث تم استبعاد (5) إداريين لتشكيلهم عينة التجربة الاستطلاعية، ليصبح عدد عينة التطبيق النهائي الأساسية (30) إدارياً. يوضح الجدول (1) توزيع مجتمع وعينة البحث.

جدول (1): توزيع مجتمع وعينة البحث وفقاً للأندية

النسبة المئوية للعينة الأساسية	عينة التطبيق الأساسية	عينة التطبيق الاستطلاعي	العدد الكلي للإداريين (المجتمع)	النادي
87.5%	7	1	8	الشرطة
85.7%	6	1	7	الجيش
85.7%	6	1	7	الكهرباء
85.7%	6	1	7	الاتصالات
83.3%	5	1	6	دجلة الجامعة
85.7%	30	5	35	المجموع

خطوات بناء المقياس

التزم الباحث بالخطوات المنهجية المعتمدة في بناء المقاييس النفسية والإدارية على النحو الآتي:
تحديد الأبعاد والمجالات: من خلال مراجعة (8) دراسات سابقة ذات صلة) مثل: البياتي، 2021؛ الشمري، 2021؛ عباس، 2022؛ نعيم، 2022؛ Robbins, 2020؛ Goleman, 2017)، تم تحديد خمسة مجالات تمثل أبعاد الموهبة الإدارية وهي: (الابتكار الإداري، الفاعلية التنظيمية، حل المشكلات، التخطيط الاستراتيجي، القيادة والتأثير).
صياغة الفقرات: تم إعداد (20) فقرة مبدئية بواقع (4) فقرات لكل مجال، وصيغت بأسلوب إيجابي يعبر عن مواقف واقعية.
الصدق الظاهري: غُرِضت الفقرات على (10) محكمين متخصصين في الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي وطرائق البحث

جدول (2): صدق المحكمين للفقرات مبدئياً وفق المجالات

النسبة المئوية للرافضين	عدد الرافضين	النسبة المئوية للموافقين	عدد الموافقين	عدد العبارات	المجال
0%	0	100%	10	4	الابتكار الإداري
0%	0	100%	10	4	الفاعلية التنظيمية
10%	1	90%	9	4	حل المشكلات
0%	0	100%	10	4	التخطيط الاستراتيجي
10%	1	90%	9	4	القيادة والتأثير
4%	2	96%	48	20	المجموع الكلي

جدول (3): الفقرات المحذوفة وأسبابها ونسبة الاتفاق عليها

رقم الفقرة	نص الفقرة المبدئية	المجال	نسبة الموافقة	سبب الحذف
8	أستطيع تنفيذ المهام بأقل تكلفة ممكنة	الفاعلية التنظيمية	60%	انخفاض نسبة الاتفاق عن 80%
15	أضع ميزانيات مالية بديلة للنادي	التخطيط الاستراتيجي	70%	صياغة غير مناسبة للواقع الإداري لأندية المباراة

من خلال مراجعة (8) دراسات وأدبيات سابقة ذات الصلة، تم تحديد خمسة مجالات تمثل أبعاد الموهبة الإدارية وهي: (الابتكار الإداري، الفاعلية التنظيمية، حل المشكلات، التخطيط الاستراتيجي، والقيادة والتأثير). تم إعداد (20) فقرة مبدئية بواقع (4) فقرات لكل مجال، وصيغت الفقرات بأسلوب إيجابي مباشر يعبر عن مواقف واقعية ضمن بيئة العمل الإداري، واستُخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاستجابات. عُرضت الفقرات على لجنة من (10) محكمين متخصصين في الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي وطرائق البحث العلمي، وقد تم تعديل بعض الصياغات اللغوية وفقاً لملاحظاتهم، كما تم حذف فقرتين (واحدة من مجال الفاعلية التنظيمية، وأخرى من مجال التخطيط الاستراتيجي) لعدم تحقيقهما نسبة الاتفاق المطلوبة في الصدق الظاهري، لتصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من (18) فقرة موزعة على المجالات الخمسة

التجربة الاستطلاعية

أُجريت التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (5) إداريين من خارج العينة الأساسية واستغرقت مدة الإجابة (10-12) دقيقة تم استبعادهم من العينة الأساسية لضمان عدم تأثيرهم على النتائج الإحصائية.

التطبيق الميداني

بعد اعتماد الشكل النهائي للمقياس المكون من (18) فقرة والموزعة عشوائياً لتجنب التراكم المعرفي، تم تطبيقه على عينة البحث الأساسية البالغ عددها (30) إدارياً في الأندية الخمسة المستهدفة. قام الباحث بتوزيع الاستبيانات يدوياً في مقرات الأندية، مع شرح أهداف البحث وطريقة التعبئة، والتأكيد على سرية البيانات وموضوعية الإجابات. وبعد استلام الاستبيانات، تم فرزها والتأكد من اكتمالها، ثم تم إدخال البيانات في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

الصدق البنائي والثبات:

تم إثبات الصدق البنائي باستخراج معاملات الارتباط بين الفقرة وبعدها وبين الفقرة والمقياس الكلي، وتم إثبات الثبات بطريقتي كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية

جدول (4): معاملات الارتباط (الصدق البنائي) لعبارات المقياس

تسلسل العبارة	الارتباط بالبعد	الدلالة (Sig.)	الارتباط بالمقياس الكلي	الدلالة (Sig.)	قوة الارتباط
1	0.75	0.000	0.68	0.000	عالية
2	0.81	0.000	0.72	0.000	عالية
3	0.72	0.001	0.65	0.001	عالية
4	0.78	0.000	0.70	0.000	عالية
5	0.83	0.000	0.74	0.000	عالية
6	0.69	0.002	0.61	0.003	متوسطة
7	0.77	0.000	0.69	0.000	عالية
8	0.80	0.000	0.71	0.000	عالية
9	0.74	0.000	0.66	0.001	عالية
10	0.85	0.000	0.76	0.000	عالية
11	0.71	0.001	0.64	0.002	عالية
12	0.79	0.000	0.73	0.000	عالية
13	0.82	0.000	0.75	0.000	عالية
14	0.76	0.000	0.67	0.001	عالية
15	0.73	0.001	0.63	0.002	عالية
16	0.88	0.000	0.79	0.000	عالية
17	0.81	0.000	0.72	0.000	عالية
18	0.78	0.000	0.70	0.000	عالية

جدول (5): معاملات الثبات للمقياس كافة والمجالات

المجال	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا	معامل التجزئة النصفية
الابتكار الإداري	4	0.82	0.79
الفاعلية التنظيمية	4	0.85	0.80
حل المشكلات	4	0.78	0.75
التخطيط الاستراتيجي	3	0.80	0.77
القيادة والتأثير	3	0.83	0.81
الثبات الكلي للمقياس	18	0.88	0.84

طريقة التقييم والتصحيح:

اعتمد مقياس ليكرت الخماسي. تم تحديد المتوسط الفرضي وفقاً للمعادلة الآتية: (أكبر وزن + أصغر وزن) / (1+5) = 2 / 3. وبالتالي فإن الدرجة الفرضية الكلية للمقياس (3 × 18 فقرة = 54) درجة. وتم اعتماد ثلاثة مستويات لتفسير النتائج: (أقل من 3 ضعيف، 3 - 3.99 متوسط، 4 فأعلى مرتفع).

الوسائل الإحصائية

لتحليل البيانات استُخدمت: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، اختبار (ت) لعينة واحدة (One-Sample T-Test) لمقارنة المتوسطات بالمتوسط الفرضي، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة الفروق بين الأندية.

عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

عرض النتائج

تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (30) إدارياً يمثلون أعضاء الهيئات الإدارية لأندية المباراة في محافظة بغداد. أظهرت النتائج الإحصائية تفاوتاً في مستوى الموهبة الإدارية بين الأندية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (6): الإحصاءات الوصفية ومستوى المهوبة الإدارية لكل نادي مقارنة بالمتوسط الفرضي

النادي	عدد الأعضاء	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة (Sig.)	المستوى
الشرطة	7	4.20	0.30	8.45	0.000	مرتفع
الجيش	6	3.95	0.33	5.25	0.001	مرتفع
الكهرباء	6	3.65	0.36	3.50	0.006	متوسط
الاتصالات	6	3.40	0.41	2.10	0.014	متوسط
دجلة الجامعة	5	3.85	0.35	4.80	0.003	مرتفع
المتوسط العام	30	3.81	0.35	6.12	0.000	مرتفع

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط العام بلغ (3.81) وهو أعلى من المتوسط الفرضي، وقد أثبت اختبار (ت) دلالة ذلك إحصائياً. وبالنظر للأندية، تصدر نادي الشرطة بمتوسط (4.20) يليه الجيش (3.95) ثم دجلة الجامعة (3.85)، وهذه الأندية حققت مستوى "مرتفع". أما نادي الكهرباء (3.65) ونادي الاتصالات (3.40) فقد حققا مستوى "متوسط"، وعند التحليل الدقيق لعبارات المقياس، تبين أن نقطة الضعف لدى نادي الاتصالات تركزت في مجالي (الابتكار الإداري والتخطيط الاستراتيجي)، بينما كان ضعف نادي الكهرباء في مجال .

جدول (7): تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في المهوبة الإدارية بين الأندية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة (Sig.)
بين المجموعات	2.450	4	0.612	5.85	0.002
داخل المجموعات	2.620	25	0.104		
الكل	5.070	29	—	—	—

يوضح الجدول (8) أن قيمة (ف) بلغت (5.85) وبدلالة إحصائية (0.002)، وهي أقل من (0.05)، مما يؤكد صحة الفرض الثاني ووجود فروق حقيقية تعزى لاختلاف النادي.

مناقشة النتائج

تناقش نتائج البحث الحالي الفروق الدالة إحصائياً (قيمة ف= 5.85) بين الأندية، حيث أظهر نادي الشرطة تميزاً واضحاً في مستوى المهوبة الإدارية مقارنة بنادي الاتصالات. ويمكن تفسير ارتفاع مستوى نادي الشرطة من خلال ما أشار إليه البياتي (2021) من أن توفر بنية تنظيمية داعمة واستقرار القيادة يُعدان من العوامل الحاسمة في إبراز الكفاءات. فنادي الشرطة يتمتع عادة بهيكل إداري متصل بالجهات الأم، مما يفرض دورات تدريبية دورية ومحاسبة إدارية صارمة، مما ينعكس على ارتفاع قدرات الإداريين في مجالات التخطيط والابتكار.

على العكس من ذلك، يُفسر انخفاض مستوى المهوبة الإدارية في نادي الاتصالات (الذي ركز ضعفه في مجالي الابتكار والتخطيط) وفقاً لما أورده نعيم (2022) من أن ضعف المهوبة الإدارية غالباً ما يرتبط بعدم الاستثمار في بناء القدرات، وعدم تفعيل دور الإدارة الوسطى، مما يجعل الإداريين يمارسون أعمالاً روتينية بعيداً عن التفكير الاستراتيجي. وتؤكد هذه النتائج ما ذكره Robbins (2020) بأن المناخ التنظيمي ومدى وضوح الأدوار وثقافة التمكين هي التي تسمح للمهوبة الإدارية الكامنة بالظهور والعمل؛ فالإداري الموهوب إن وُضع في بيئة تكبح القرار فإن موهبته تترجع.

الاستنتاجات

1. بناء مقياس علمي ذي صدق وثبات عالٍ (ألفا=0.88) يتكون من 5 مجالات و18 فقرة لقياس المهوبة الإدارية الرياضية.

2. وجود مستوى مرتفع من الموهبة الإدارية لدى أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المباراة بمحافظة بغداد كمتوسط عام (بقيمة ت=6.12).
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الموهبة الإدارية تبعاً لاختلاف النادي (بقيمة ف=5.85)، لصالح نادي الشرطة.

التوصيات

1. توجيه برامج تطوير مهني محددة لنادي الاتصالات تركز على رفع مهارات الابتكار الإداري والتخطيط الاستراتيجي لرفع مستواه من (متوسط) إلى (مرتفع).
2. تفعيل دور الإداريين في نادي الكهرباء ضمن لجان حل المشكلات لمعالجة القصور في هذا المجال تحديداً.
3. اعتماد المقياس الحالي كأداة معيارية من قبل اتحاد المباراة لتقييم الكفاءات الإدارية عند ترشيحها للعمل في الأندية.
4. إشراك إداريي أندية المباراة في دورات تدريبية متخصصة في القيادة الرياضية مستندين إلى التوزيع العشوائي لعبارات المقياس الذي يعكس المواقف الإدارية الحقيقية.

المصادر

- ❖ البياتي، م. (2021). أثر القيادة الإبداعية في تطوير الأداء المؤسسي. مجلة المستنصرية للعلوم الرياضية، 27(3)، 45-60.
- ❖ الشمري، خ. (2021). التفكير الاستراتيجي للإداريين الرياضيين. مجلة المستنصرية للتربية البدنية، 26(2)، 102.88-
- ❖ عباس، س. (2022). مهارات حل المشكلات لدى القيادات الرياضية. مجلة جامعة واسط، 11(2)، 48.33-
- ❖ نعيم، أ. (2022). الكفاءة الإدارية وعلاقتها بجودة القرارات التنظيمية. مجلة المستنصرية للإدارة الرياضية، 29(1)، 118.101-
- ❖ Robbins, S. P. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- ❖ Alvesson, M. (2021). *Understanding Organizational Culture* (3rd ed.). SAGE Publications.
- ❖ Goleman, D. (2017). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*.

الملحق (1): المقياس النهائي للموهبة الإدارية الرياضية

يتكون المقياس من ثلاثة مجالات رئيسية موزعة على (18) فقرة، وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في التقييم على النحو الآتي

رقم الفقرة	المجال	العبارة	موافق جدًا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدًا
1	الابتكار الإداري	أقترح حلولاً جديدة للمشكلات التنظيمية					
2	الابتكار الإداري	أسعى إلى تحسين الإجراءات الإدارية بشكل مستمر					
3	الابتكار الإداري	أستخدم أساليب غير تقليدية في إدارة المواقف					
4	الابتكار الإداري	أشجع الآخرين على التفكير الإبداعي في العمل الإداري					
5	الفاعلية التنظيمية	أنجز المهام الإدارية بكفاءة عالية					
6	الفاعلية التنظيمية	ألتزم بالمواعيد والمهام المطلوبة مني بدقة					
7	الفاعلية التنظيمية	أسهم بفعالية في تحسين أداء المؤسسة					
8	الفاعلية التنظيمية	أستثمر الموارد المتاحة بأفضل صورة ممكنة					
9	حل المشكلات	أشخص أسباب المشكلات الإدارية بدقة					
10	حل المشكلات	أأخذ قراراتي بناءً على تحليل منطقي للمعطيات					
11	حل المشكلات	أضع خططاً بديلة عند مواجهة تحديات إدارية					
12	حل المشكلات	أشارك في معالجة الأزمات الإدارية داخل المؤسسة					
13	التخطيط الاستراتيجي	أسهم في وضع أهداف طويلة المدى للمؤسسة					
14	التخطيط الاستراتيجي	أربط الأنشطة اليومية بالأهداف العامة للنادي					
15	التخطيط الاستراتيجي	أشارك في إعداد الخطط المستقبلية للنادي					
16	القيادة والتأثير	أؤثر إيجابياً على أعضاء الفريق الإداري					
17	القيادة والتأثير	أتحمل المسؤولية عند اتخاذ القرارات					
18	القيادة والتأثير	أحفز زملائي على الإنجاز والتعاون					