

المقدرات الجوهرية لدى أعضاء الهيئات الإدارية والفنية في أكاديميات كرة القدم

بمحافظة نينوى من وجهة نظر العاملين فيها

عبدالله صالح اسماعيل الدخيل كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
abdallah.20ssp18@student.uomosul.edu.iq

بثينة حسين علي الطائي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
dr.buthaina@uomosul.edu.iq

تاريخ قبول النشر (٢٠٢٢/١١/٩)

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢٢/١٠/٢٦)

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على مستوى المقدرات الجوهرية لدى أعضاء الهيئات الإدارية والفنية في أكاديميات كرة القدم بمحافظة نينوى من وجهة نظر العاملين فيها. والتعرف على المقدرات الجوهرية في أكاديميات كرة القدم في محافظة نينوى من وجهة نظر العاملين فيها.

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث، وقد ضم مجتمع البحث أعضاء الهيئات الإدارية والفنية في أكاديميات كرة القدم المعتمدة بمحافظة نينوى، والبالغ عددهم (٢١١) موزعين على (٣١) أكاديمية، وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل العمدية، أما عينة البحث فتكونت من (١٧٩) عضواً إدارياً وفنياً يمثلون (٣١) أكاديمية كرة قدم.

وتم معالجة البيانات وفق الحقيبة الإحصائية (SPSS) من خلال النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعادلة سبيرمان براون، ومعادلة جيتمان، ومعامل ألفا كرونباخ، واختبار (t) لعينتين مستقلتين، ومستوى الدلالة (sig) ومعامل الارتباط (r). وقد توصل الباحثان إلى الاستنتاج الآتي: يمتلك أعضاء الهيئات الإدارية والفنية في أكاديميات كرة القدم بمحافظة نينوى مستوى عالٍ جداً، وعالٍ في المقدرات الجوهرية، باستثناء الفقرة (١٥) التي جاءت متوسطة. وأوصى الباحثان بما يأتي: ضرورة دعم الموارد المادية والإنشائية لدى الأكاديميات لتتواءم مع الأكاديميات النموذجية العالمية. وإجراء بحوث ودراسات أخرى عن المقدرات الجوهرية وعلاقتها بالتسويق في أكاديميات كرة القدم.

الكلمات المفتاحية (المقدرات الجوهرية، أكاديميات، كرة القدم)



Core competencies of the administrative and technical staff in football academies in Nineveh Governorate from the perspective of their employees.

The two researchers:

Abdullah Salih Ismaeel Al-Dakheel
abdallah.20ssp18@student.uomosul.edu.iq
College of Physical Education and Sport Science/
University of Mosul

Buthainah Hussein Ali Al-Tae
dr.buthiana@uomosul.edu.iq
College of Physical Education and Sport Science/
University of Mosul

Article information

Article history:

Received:26/10/2022

Accepted:09/11/2022

Published online: 15/10/2024

Keywords:

Core Competencies,
Academies, Football

Correspondence:

Abdullah Salih Ismaeel Al-
Dakheel

abdallah.20ssp18@student.uomosul.edu.iq

Abstract

The study aims to:

Identify the level of core competencies among the administrative and technical staff in football academies in Nineveh Governorate from the perspective of their employees.

The researchers used the descriptive survey method for its suitability and the nature of the study. The study community included the administrative and technical staff in accredited football academies in Nineveh Governorate, totaling 211 members distributed across 31 academies. The sample was selected using a comprehensive intentional method, consisting of 179 administrative and technical members representing 31 football academies.

The data was processed using the SPSS statistical package through percentages, mean, standard deviation, Spearman-Brown formula, Guttman formula, Cronbach's alpha, independent samples t-test, significance level (sig), and correlation coefficient (r).

The researchers concluded the following:

The administrative and technical staff in football academies in Nineveh Governorate possess a very high and high level of core competencies, except for item (15), which was moderate.

The researchers recommended the following:

A need to support the material and structural resources of the academies to keep up with international model academies.

Conducting further research and studies on core competencies and their relationship with marketing in football academies.

١- التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث:

إن الأكاديميات جميعاً والأنشطة عبر العالم أصبحت أكثر إدراكاً وإيماناً بأن المفتاح الأساس والمصدر الرئيس لكفاءة عملها وبقائها وعلى الأمد الطويل مرهون بما تمتلكه من مقدرات جوهرية والمتمثلة برأس مالها البشري، ومواردها التنظيمية والمادية، وقياداتها التي لديها الرغبة بالتعلم والرغبة فيه، والتي لديها القدرة على تشجيع الأفراد على الاستمرار في اكتساب المهارات الجديدة، وبناء المقدرات القادرة على التكيف الناجح مع التغيرات البيئية والمتجددة للنهوض بأكاديمياتهم.

(علي، ٢٠٢١، أ، ٣٧٥)

ويذكر (الزغبى، ٢٠٠٥، ١٥٦) نقلاً عن (خلف، ٢٠١٨، ١٣٦) إن جوهر المنافسة والتفوق يكمن فيما تمتلكه المنظمات من مقدرات جوهرية، تتمثل بكونها قوى استراتيجية مولدة للقيمة ومحقة للأداء المتميز. وترتبط هذه المقدرات بمحاور رئيسة تتمثل بها الموارد المتاحة للمنظمة، والمقدرة التي تنفذ من خلالها نشاطات المنظمة، والموازنة بين الموارد ونشاطات وحدات الأعمال. وإن تكامل هذه المحاور يحقق القدرة الاستراتيجية للمنظمات التي تمكنها من تحقيق ميزة تنافسية في البيئة التي تعمل فيها والتي تتسم بسرعة التغيير. إذ توفر بيئة عمل قوية عندما تجعل المقدرة تحل محل رأس المال، والميزة التنافسية المستمرة تتحقق من خلال المقدرات الجوهرية المميزة والمطورة داخل المؤسسة.

وتكمن أهمية البحث في معرفة ما يمتلكه أعضاء الهيئات الإدارية والفنية في أكاديميات كرة القدم بمحافظة نينوى من مقدرات جوهرية، حيث أنه كلما تنامت المقدرات الجوهرية فإن ذلك ينعكس إيجاباً على عمل الأكاديميات وديمومتها وتطورها.

٢-١ مشكلة البحث:

تركزت مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

- هل يمتلك العاملون في أكاديميات كرة القدم بمحافظة نينوى مقدرات جوهرية؟

٣-١ أهداف البحث:

٣-١-١ إعداد أداة المقدرات الجوهرية للعاملين في أكاديميات كرة القدم في محافظة نينوى.

٣-١-٢ التعرف على المقدرات الجوهرية في أكاديميات كرة القدم في محافظة نينوى من وجهة نظر العاملين فيها.

٤-١ مجالات البحث

٤-١-١ المجال البشري: العاملون في أكاديميات كرة القدم بمحافظة نينوى.

٤-١-٢ المجال الزمني: ابتداءً من ١١ / ٤ / ٢٠٢٢ لغاية ٩ / ٩ / ٢٠٢٢.

٤-١-٣ المجال المكاني: مقرات أكاديميات كرة القدم في محافظة نينوى.

٥-١ تحديد المصطلحات:

١-٥-١ المقدرات الجوهرية:

تعرف المقدرات الجوهرية بأنها " تشكيلة من المهارات، والمعرفة، والتكنولوجيا، والخبرات، التي إذا ما امتلكتها المنظمة وعملت على تكاملها فسوف تساعدها في أداء عملياتها بصورة أفضل من منافسيها".

(شلاش، والخفاجي، ٢٠١٤، ٢٠٦)

وعرفها (خلف، ٢٠١٨، ب، ١٣٧) نقلاً عن (Agbada, 2013, 75) بأنها " مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات والاتجاهات التي تستخدم في تحسين الأداء، وبما يساعد العاملين على إنجاز العمل بكفاءة عالية".

ويعرفها الباحثان نظرياً بأنها: جميع الامكانيات والمهارات والمعارف الناجمة من التعلم التشاركي داخل الأكاديمية، والتي تسهم في تحقيق متطلباتها بأفضل صورة ممكنة، وتساعد العاملين فيها على إتمام أعمالهم بدقة وكفاءة، الأمر الذي من شأنه أن يوفر ميزة خاصة للأكاديمية عن أقرانها.

ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها: هي درجة الاستجابة التي يحصل عليها المستجيب على أداة المقدرات الجوهرية وحسب محاور الأداة".

٢- إجراءات البحث

١-٢ منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

يعرف (الجرجري، ٢٠٢٢، ٢١) نقلاً عن (الصيرفي، ٢٠٠٢، ١٥٨) مجتمع البحث بأنه " جميع الأفراد والأحداث أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث".

وقد ضم مجتمع البحث أعضاء الهيئات الإدارية والفنية في أكاديميات كرة القدم المعتمدة بمحافظة نينوى والبالغ عددهم (٢١١) موزعين على (٣١) أكاديمية، وقد تسنى للباحثين الحصول على هذه البيانات من خلال تواصله مع رئيس اتحاد أكاديميات نينوى لكرة القدم، والاتصال برؤساء الأكاديميات، وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل العمدية، ومن أجل الحصول على بيانات ونتائج دقيقة ارتأى الباحثان اختيار الأعضاء الإداريين والفنيين في الأكاديميات المبحوثة دون الكوادر الطبية والإعلامية، وذلك لما لهم من مساهمة فعلية في إدارة الأكاديميات، وكذلك لطبيعة الأسئلة الموجهة، إذ بلغ العدد النهائي للعينة (١٧٩) عضواً إدارياً وفنياً من العاملين في أكاديميات كرة القدم المعتمدة بمحافظة نينوى، والذين يمثلون نسبة (٨٤.٨٣%) من مجتمع البحث، وقد تم استبعاد (٣٢) فرداً من

العاملين لكونهم من الكوادر الإعلامية والطبية، وبلغت عينة التجربة الاستطلاعية (١١) عضواً بنسبة (٦.١٤%) من عينة المجتمع.

٣-٢ عينة الإعداد والتطبيق:

تم تقسيم عينة البحث على عینتين: الأولى للإعداد بنسبة أكثر من (٧٠%) والثانية للتطبيق بنسبة أكثر من (٢٠%) من مجتمع البحث، وقد تم اعتماد هذه النسب لضمان أن تكون عينة الإعداد متجاوزة لـ (١٠٠) عضواً، وكذلك أن تكون عينة التطبيق ممثلة للمجتمع، إذ يشير (ملحم، ٢٠٠٠، ١٥٥) نقلاً عن (النعمي، ٢٠٢٢، ٤٠) إلى أن "حجم العينة في البحوث الوصفية يجب أن يمثل ما نسبته (٢٠%) من المجتمع الكلي إذا كان صغيراً نسبياً (بضع مئات) وفيما يأتي تفصيل ذلك.

١-٣-٢ عينة الإعداد:

تم اختيار (١٢٨) عضواً إدارياً وفنياً من مجتمع البحث بطريقة عمدية، وحصل الباحثان على

(١٢٨) استمارة قابلة للتحليل الإحصائي، وبنسبة بلغت (١٠٠%) من مجتمع البحث، والجدول (١)

يبين ذلك.

٢-٣-٢ عينة التطبيق:

تم اختيار (٤٠) عضواً إدارياً وفنياً من مجتمع البحث، وقد حصل الباحثان على (٤٠) استمارة

قابلة للتحليل الإحصائي، وبنسبة بلغت (١٠٠%) من مجتمع البحث، وكما مبين في الجدول (١).

الجدول (١) يبين مجتمع البحث وعيناته

ت	اسم الأكاديمية	المجتمع	العينة	العينة الاستطلاعية	عينة الإعداد		عينة التطبيق	
					الموزع	المستلم	الموزع	المستلم
١	برطلة	٥	٥	-	٤	٤	١	١
٢	دجلة	١٠	٥	-	٤	٤	١	١
٣	النمرود	٥	٥	-	٤	٤	١	١
٤	طارق بن زياد	٨	٨	-	٦	٦	٢	٢
٥	موصل ستي	٦	٦	-	٤	٤	٢	٢
٦	محمد عسكر	٨	٨	-	٦	٦	٢	٢
٧	الوسيم	٥	٥	-	٤	٤	١	١
٨	سومر	٥	٥	-	٤	٤	١	١
٩	الريماس	٥	٥	-	٤	٤	١	١
١٠	النعمانية	٦	٥	-	٤	٤	١	١
١١	الكرامة	٧	٦	-	٤	٤	٢	٢
١٢	زمار	٧	٧	-	٥	٥	٢	٢

١٣	ربيعة	٥	٥	-	٤	٤	١	١
١٤	القدس	٥	٥	-	٤	٤	١	١
١٥	السكر	٥	٥	-	٤	٤	١	١
١٦	الأنيق	٧	٦	-	٤	٤	٢	٢
١٧	النصر	٨	٨	-	٦	٦	٢	٢
١٨	منتدى تلعفر	٨	٨	-	٦	٦	٢	٢
١٩	الوحدة	٨	٥	-	٤	٤	١	١
٢٠	العربي	١٠	٦	٦	-	-	-	-
٢١	الزهراء	٥	٥	-	٤	٤	١	١
٢٢	الأولمبي	٦	٥	-	٤	٤	١	١
٢٣	النهروان	٥	٥	-	٤	٤	١	١
٢٤	التحرير	٥	٥	-	٤	٤	١	١
٢٥	المتنى	٧	٧	-	٥	٥	٢	٢
٢٦	أمواج الميثاق	١٠	٦	-	٤	٤	٢	٢
٢٧	منتدى الموصل	١٠	٥	-	٤	٤	١	١
٢٨	النضال	٥	٥	-	٤	٤	١	١
٢٩	سبورت الخضراء	١٠	٥	-	٤	٤	١	١
٣٠	منتدى المنصور	١٠	٨	-	٦	٦	٢	٢
٣١	القيثارة	٥	٥	٥	-	-	-	-
	المجموع الكلي	٢١١	١٧٩	١١	١٢٨	١٢٨	٤٠	٤٠
	النسبة المئوية	%١٠٠	%٤٣,٧	%٦,١٤	%١٠,٥	%١٠,٥	%٢٢,٣٤	%١٠٠

٢-٤ وسائل جمع المعلومات والبيانات:

من أجل الوصول إلى المعلومات والبيانات المطلوبة لتحقيق أهداف البحث، وجب على الباحث استخدام الأداة، والمقابلة لتحديد المحاور وصلاحيات الفقرات، والتعديلات الضرورية عليها، بالإضافة إلى المراجع والمصادر، حيث " أن الباحث قد يلتزم في المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، ويمكن أن يستعين بمقابلة ذوي الخبرة والاختصاص كوسيلة مكملة وداعمة للاستبيان " (قنديلجي، ٢٠١٠، ١٥٨).

٢-٥ أداة البحث:

نظراً لعدم وجود أداة قياس مناسبة لقياس المقدرات الجوهرية لدى أعضاء أكاديميات كرة القدم المعتمدة بمحافظة نينوى، ولتحقيق أهداف البحث تطلب الأمر إعداد أداة المقدرات الجوهرية.

٢-٥-١ إجراءات أداة المقدرات الجوهرية

٢-٥-١-١ تحديد أبعاد المقدرات الجوهرية:

من خلال اطلاع الباحثان على الأطر النظرية الخاصة بالمقدرات الجوهرية اعتماداً على الأدبيات الإدارية، والدراسات ذات العلاقة وتحديد مفاهيمها، وبعد تحليل محتوى مصادر الدراسات السابقة، فإن أبعاد المقدرات الجوهرية سوف تضم الآتي: الموارد التنظيمية والمادية، ورأس المال البشري، والإدارة بالتكنولوجيا، والتعلم التنظيمي، والقيادة. والتي حصلت على مستوى عالٍ من اهتمام الباحثين، ونسبة اتفاق اقتربت بين (٦٣.٦٣% - ٧٢.٧٢%) كما في الجدول (٢).

الجدول (٢) يبين تحليل محتوى مصادر الدراسات السابقة

ت	الأبعاد المختصين	فئة الموارد التنظيمية والمادية	كفاءة رأس المال البشري	القيادة	الإدارة بالتكنولوجيا	التعلم التنظيمي	صناعة الخدمة الجديدة	مقدرات التسويق	المقدرات الفكرية	المهارات
١	(خلف، ٢٠١٨)	✓	✓	✓						
٢	(علي، ٢٠٢١، ٣٨٢-٣٨٣)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
٣	(النجار، وشعيب، ٢٠٢١)		✓		✓	✓		✓		
٤	(النجار، وصالح، ٢٠٢٠)		✓		✓	✓				
٥	(الزبيديين، وعبدالمنعم، د. ت)	✓	✓	✓						
٦	Harrison&John,1998: 46	✓	✓	✓				✓		
٧	Secretariat du Conseil 2 du,1998: 5-12		✓	✓	✓	✓		✓	✓	
٨	Uysal, 2007: 5-6	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
٩	HU,2010:589	✓		✓	✓	✓	✓	✓		
١٠	Khan,2004:44	✓	✓		✓					
١١	Wang et al,2004:253	✓		✓	✓	✓		✓		
	المجموع		٨	٨	٧	٧	٨	٦	٢	١
	نسبة الاتفاق	%٧٢.٧٢	%٧٢.٧٢	%٦٣.٦٣	%٧٢.٧٢	%٦٣.٦٣	%٢٧.٢٧	%٥٤.٥٤	%١٨.١٨	%٩.٠٩

الجدول: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر أعلاه، كما تم الحصول على المصادر الأجنبية نقلاً عن (علي، ٢٠٢١، ٣٨١-٣٨٢).

٢-١-٥-٢ إعداد الصيغة الأولية لفقرات الأداة:

تبرز أهمية هذه الخطوة كونها الأساس الذي تحدد به مجالات المقياس إذ " يتم تحليل الصفة أو السمة للتعرف على جميع العوامل التي تتضمنها الصفة أو السمة وتؤثر فيها" (باهي، والأزهري، ٢٠٠٦، ١٠٢) نقلاً عن (نجم الدين، ٢٠٢١، ١٨٨)، بعد تحديد أبعاد أداة المقدرات الجوهرية، قام الباحثان بصياغة فقرات أبعاد الأداة الخمسة، من خلال الاطلاع على الأطر النظرية المتعلقة بالمقدرات الجوهرية ومراجعة الأدبيات والدراسات ذات العلاقة، وبما يتناسب مع كل بُعد، وقد تكونت الأداة بصيغتها الأولية من (٦٣) فقرة، موزعة على (٥) أبعاد وهي (الموارد التنظيمية والمادية، ورأس المال البشري، والإدارة بالتكنولوجيا، والتعلم التنظيمي، والقيادة) وقد بلغ عدد عبارات الأبعاد (١٥، ٨، ١٣، ٢٠، ٧) على التوالي، وتم تحديد بدائل الإجابات المقترحة للأداة وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) والتي تحمل الأوزان الآتية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) كما وقد تم مراعاة ما يأتي في صياغة الفقرات:

- أن لا تكون الفقرة طويلة.
 - أن تكون العبارة قابلة لتفسير واحد.
 - أن تكون العبارة بصيغة المتكلم
 - عدم استخدام العبارات التي يحتمل أن يجيب أو لا يجيب عنها الجميع، لكي لا تتعدم فرصة المقارنة أمام الباحث.
 - أن تكون الفقرات واضحة ومفهومة المعنى والهدف.
 - أن لا تكون الفقرات كاشفة عن نفسها.
- (كاظم، ١٩٩٠، ٩٧) نقلاً عن (الجريري، ٢٠٢٢، ٢٤).

٢-١-٥-٣ صدق أداة المقدرات الجوهرية

٢-١-٥-٣-١ صدق المحتوى:

يمكن تحقيق صدق المحتوى لأداة البحث من خلال إيضاح المفهوم والمعنى وصياغة الفقرات لكل بعد من أبعاد الاستبيان، إذ يشير (الحكيم، ٢٠٠٤، ٢٣) نقلاً عن (اسكندر، والكواز، ٢٠٢١، ٤) إلى أن " صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الاختبار".

٢-٥-١-٣-٢ الصدق الظاهري:

صدق المحكمين للخبراء نوعاً من الصدق الظاهري. (Fergson, 1981, 104) نقلاً عن (النعيمي، والأشرفي، ٢٠٢٢، ٢٤) أنه " يمكن اعتماد

وبعد إعداد فقرات أداة المقدرات الجوهرية البالغ عددها (٦٣) فقرة وصياغتها بصورتها الأولية وتم عرضها على السادة الخبراء ذوي الاختصاص في الإدارة الرياضية، والإدارة المنظمة لمعرفة آرائهم في كل بُعد من الأبعاد ومدى ملاءمة فقراته لأداة المقدرات الجوهرية من خلال وضع علامة (٧) أمام كل فقرة وتحت البديل المناسب (تصلح، لا تصلح، تصلح بعد التعديل) فضلاً عن تدوين التعديل المناسب أو أي إضافة في الحقل الخاص بـ (الملاحظات) تحت كل فقرة.

وبعد جمع الاستمارات تم استخراج الصدق الظاهري للمقياس من خلال قانون النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول فقرات المقياس وحسب المعالجة الإحصائية بقانون النسبة المئوية، حيث تم الاعتماد على نسبة اتفاق لكل فقرة (٧٥-١٠٠%) لغرض إبقائها في المقياس، إذ يشير (بلوم، وآخرون، ١٩٨٣، ١٢٦) إلى أنه " يمكن الاعتماد على موافقة آراء الخبراء بنسبة (٧٥%) فأكثر في مثل هذا النوع من الصدق". وقد تم حذف بعض الفقرات لعدم حصولها على موافقة أغلب الخبراء، إذ تقاربت نسب الاتفاق عليها بين (٢٧.٢٧%-٤٥.٤٥%) بواقع (٥) فقرات من البعد الأول التعلم التنظيمي، وحذف (٦) فقرات من البعد الثاني الموارد التنظيمية والمادية، وإضافة (٣) فقرات من قبل الخبراء، وحذف (٦) فقرات بالنسبة للبعد الثالث كفاءة رأس المال البشري، كما تم حذف (٩) فقرات من البعد الرابع القيادة؛ بينما حذفت فقرتين من البعد الخامس الإدارة بالتكنولوجيا، وكذلك حصل تعديل لبعض الفقرات، وفيما يخص بدائل الإجابة عن فقرات المقياس، فقد تم الاتفاق على النموذج الآتي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) والتي تحمل الأوزان المتتالية (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

وبموجب هذا الإجراء الإحصائي تم قبول الفقرات التي حصلت على نسبة (٧٥%) وأكثر ليصبح المقياس بواقع (٣٨) فقرة حيث تم الاعتماد عليها في عمليات إعداد الأداة لإجراء التجربة الاستطلاعية، وذلك بعد عرضها على المقوم اللغوي للتأكد من السلامة اللغوية والجدول (٣) يبين ذلك.

الجدول (٣) يبين آراء الخبراء حول صلاحية فقرات أداة المقدرات الجوهرية

ت	المقدرات الجوهرية	تسلسل الفقرات	الموافقون	غير الموافقين	النسبة المئوية
١	التعلم التنظيمي	١٠، ٩، ٨، ٧، ٥، ٤، ٣، ١	١١	-	%١٠٠
		١٤، ١٢	٥	٦	%٤٥.٤٥
		١٥، ١١، ٢	٣	٨	%٢٧.٢٧
٢	الموارد التنظيمية والمادية	٤، ١	١١	-	%١٠٠
		٧، ٦، ٣	٤	٧	%٣٦.٣٦
		٨، ٥، ٢	٢	٩	%١٨.١٨
٣	كفاءة رأس المال البشري	٩، ٨، ٧، ٦، ٥، ٢، ١	١١	-	%١٠٠
		١٣، ١٢، ١٠، ٣	٤	٧	%٣٦.٣٦
		١١، ٤	٣	٨	%٢٧.٢٧
٤	القيادة	١٤، ١٣، ١٠، ٨، ٦، ٥، ٣، ٢	١١	-	%١٠٠
		٢٠، ١٩، ١٥	٥	٦	%٤٥.٤٥
		١٦، ١٢، ٧، ٤، ١	٣	٨	%٢٧.٢٧
٥	الإدارة بالتكنولوجيا	٥، ٤، ٣، ٢، ١	١١	-	%١٠٠
		٧، ٦	٤	٧	%٣٦.٣٦

٣-٥-١-٤ التطبيق الاستطلاعي لأداة المقدرات الجوهرية:

تم إجراء التجربة الاستطلاعية في يوم الثلاثاء الموافق ٧ / ٦ / ٢٠٢٢ ولغاية ١٦ / ٦ / ٢٠٢٢ على عينة من أكاديميتين مختلفتين مكونة من (١١) عضواً إدارياً وفنياً على ضوء كتاب تسهيل المهمة الصادر من قبل اتحاد أكاديميات نينوى لكرة القدم ذو العدد ١٦ بتاريخ ٧ / ٦ / ٢٠٢٢ وتم استبعادهم من التجربة الرئيسية للبحث. وقد تبين أن التعليمات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث، فضلاً عن ملاءمة بدائل الاستجابة للأداة.

٣-٥-٢ التطبيق الأولي للأداة:

تم التطبيق الأولي لأداة المقدرات الجوهرية على عينة الإعداد البالغ عددهم (١٢٨) عضواً إدارياً وفنياً بعد تزويدهم بالتعليمات حول كيفية الاجابة عن الأداة، وامتدت مدة التطبيق

الأولي من ١٩ / ٦ / ٢٠٢٢ ولغاية ٢١ / ٧ / ٢٠٢٢، وقد حصل الباحثان على (١٢٨) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي والتي تمثل نسبة (١٠٠%) من عينة الإعداد.

٣-٥-٢-١ القوة التمييزية لل فقرات:

بعد أن تم إجراء الصدق الظاهري للمحكمن والتأكد منه قام الباحث باستخدام نوع آخر من الصدق وهو الصدق التمييزي، وكان الهدف من هذه الطريقة هو " تقدير صدق الاختبار أو السمة على أساس قدرته على التمييز بين أصحاب الدرجات المرتفعة وأصحاب الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار أو السمة" (نجم الدين، ٢٠٢١، ١٩٠) نقلاً عن (رضوان، ٢٠٠٦، ٢٢١-٢٤٤).

وقد تم إيجاد القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات الأداة باستخدام المجموعتين المتطرفتين بواقع (٢٧%) لكل منهما، إذ بلغ عدد الاستمارات (٣٥) استمارة للمجموعة العليا ومثلها للمجموعة الدنيا بوصفهم عينة التمييز النهائية، وتم إيجاد قيمة (t) بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات الأداة البالغة (٣٨) فقرة، كأساس للتمييز، وتبين للباحث أن جميعها قد تميزت، وكما مبين في الجدول (٤).

الجدول (٤) يبين القوة التمييزية لفقرات أداة المقدرات الجوهرية

القدرة التمييزية للفقرة	قيمة (sig)	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
مميزة	.000	5.991	.81787	3.9143	.38239	4.8286	١
مميزة	.000	5.573	.80753	3.7714	.48159	4.6571	٢
مميزة	.000	3.871	.95706	3.7143	.61083	4.4571	٣
مميزة	.000	7.677	1.12047	3.4571	.23550	4.9429	٤
مميزة	.000	7.388	1.03713	3.5714	.28403	4.9143	٥
مميزة	.005	2.892	1.02244	3.6857	.87255	4.3429	٦
مميزة	.000	6.627	.70651	3.9714	.35504	4.8571	٧
مميزة	.000	9.199	.65849	3.9143	.16903	4.9714	٨
مميزة	.000	6.226	.90749	4.0000	.16903	4.9714	٩
مميزة	.000	7.267	.85994	3.7143	.35504	4.8571	١٠
مميزة	.000	7.469	.94202	3.6286	.32280	4.8857	١١
مميزة	.000	4.370	.95090	3.9143	.51856	4.7143	١٢

مميّزة	.000	7.365	.78537	3.8286	.32280	4.8857	١٣
مميّزة	.000	10.639	.85994	3.2857	.28403	4.9143	١٤
مميّزة	.000	4.554	1.24144	2.6000	1.06116	3.8571	١٥
مميّزة	.000	7.880	.85209	3.5429	.40584	4.8000	١٦
مميّزة	.000	8.416	.78537	3.8286	.16903	4.9714	١٧
مميّزة	.000	8.092	.83817	3.6571	.32280	4.8857	١٨
مميّزة	.000	8.341	.88403	3.4286	.40584	4.8000	١٩
مميّزة	.000	7.668	.84316	3.6286	.38239	4.8286	٢٠
مميّزة	.000	8.831	.82503	3.7143	.16903	4.9714	٢١
مميّزة	.000	6.861	.95706	3.7143	.32280	4.8857	٢٢
مميّزة	.000	6.503	.80753	3.7714	.47279	4.8000	٢٣
مميّزة	.000	6.245	.93215	3.8857	.28403	4.9143	٢٤
مميّزة	.000	6.192	.71831	3.6857	.49705	4.6000	٢٥
مميّزة	.000	6.086	.87255	4.0571	.16903	4.9714	٢٦
مميّزة	.000	7.180	.75815	3.8857	.32280	4.8857	٢٧
مميّزة	.000	3.937	.92309	3.9714	.77024	4.7714	٢٨
مميّزة	.006	2.809	1.37627	2.4000	1.59411	3.4000	٢٩
مميّزة	.007	2.764	.80440	4.0000	.65849	4.4857	٣٠
مميّزة	.000	8.378	.53922	3.9429	.35504	4.8571	٣١
مميّزة	.000	6.302	1.05957	3.6286	.38239	4.8286	٣٢
مميّزة	.000	7.077	1.08310	3.3429	.44344	4.7429	٣٣
مميّزة	.000	10.145	.79600	3.3143	.38239	4.8286	٣٤
مميّزة	.000	4.757	1.26889	3.0857	.97274	4.3714	٣٥
مميّزة	.000	9.555	.90098	3.2000	.45282	4.8286	٣٦
مميّزة	.000	7.573	.98134	3.4857	.42997	4.8571	٣٧
مميّزة	.000	9.434	1.04520	2.7143	.55307	4.6000	٣٨

يتبين من الجدول (٤) أن قيم (t) لفقرات الأداة تباينت بين (٢.٧٦٤ - ١٠.٦٣٩) بينما قيمة (sig) تباينت بين (٠.٠٠٠٧ - ٠.٠٠٠٥) وعند مقارنتها بمستوى نسبة الاحتمالية (٠.٠٥) يتبين لنا أن جميع الفقرات قد تميزت.

٣-٥-٢-٢ الاتساق الداخلي لفقرات المقدرات الجوهرية:

تعد تقديرات الاتساق الداخلي للاختبار معاملات تجانس لفقرات الاختبار، أو بمعنى آخر أنها تعكس مدى ترابط الاستجابات على الفقرة الواحدة مع درجة الاختبار الكلية (النبهان، ٢٠٠٤، ٢٤٣) نقلاً عن (النعيمي، ٢٠٢٢، ٤٧). وقد ارتأى الباحثان تطبيق الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للأداة، وذلك لمعرفة ما إذا كان هناك اتساق بين الفقرة والأداة وتبين أن الفقرات جميعها تتميز بالاتساق مع الأداة، والجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥) يبين ارتباط الفقرة بالمقياس

Sig	ارتباط الفقرة بالمقياس	تسلسل الفقرة	Sig	ارتباط الفقرة بالمقياس	تسلسل الفقرة
.000	.764	٢٠	.000	.647	١
.000	.801	٢١	.000	.660	٢
.000	.790	٢٢	.000	.470	٣
.000	.657	٢٣	.000	.788	٤
.000	.689	٢٤	.000	.731	٥
.000	.602	٢٥	.000	.528	٦
.000	.617	٢٦	.000	.738	٧
.000	.744	٢٧	.000	.838	٨
.000	.491	٢٨	.000	.684	٩
.005	.331	٢٩	.000	.794	١٠
.000	.444	٣٠	.000	.718	١١
.000	.771	٣١	.000	.486	١٢
.000	.677	٣٢	.000	.723	١٣
.000	.766	٣٣	.000	.819	١٤
.000	.773	٣٤	.000	.482	١٥
.000	.508	٣٥	.000	.780	١٦
.000	.832	٣٦	.000	.765	١٧
.000	.715	٣٧	.000	.808	١٨
.000	.773	٣٨	.000	.714	١٩

يتبين من الجدول (٥) أن قيم معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للأداة التي تنتمي إليها قد تباينت بين (٠.٣٣١ - ٠.٨٣٨) في حين تباينت قيمة (sig) بين (٠.٠٠٠٥ - ٠.٠٠٠٥) وهي قيم أصغر من نسبة احتمالية (٠.٠٠٠٥) لذا نجد أن جميع الفقرات تتمتع بالاتساق الداخلي مع الأداة. وبالتالي استقر عدد فقرات الأداة على (٣٨) فقرة.

٣-٥-٢-٣ ثبات أداة المقدرات الجوهرية:

يعد الثبات من المؤشرات الضرورية كونه يعني " مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف إلى قياسها " (علام، ٢٠٠٠، ١٣١) نقلاً عن (الجرجري، ٢٠٢٢، ٣٩). وقد قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقتين هما:

٣-٥-٢-٣-١ طريقة التجزئة النصفية:

من أجل استخراج معامل الثبات بهذه الطريقة استخدم الباحث إجابات عينة الإعداد البالغة (١٢٨) استمارة والتي تضمنت (٣٨) فقرة لأداة المقدرات الجوهرية، وتم استخراج معامل الارتباط بينهما والذي بلغ (٠.٨٥٩) كما استكمل الباحث إجراءات الثبات للأداة بشكل كلي باستخدام معادلتى سبيرمان براون التي بلغت قيمتها (٠.٩٢٢) وجتمان التي بلغت قيمتها (٠.٩٢٢).

٣-٥-٢-٣-٢ طريقة ألفا كرونباخ:

يطلق على هذه الطريقة في حساب معامل الثبات ب (معامل ألفا) أو معامل (ألفا كرونباخ) وتستعمل في إيجاد معامل الثبات للاختبار ذي الفقرات الموضوعية وغير الموضوعية، وتشير هذه الطريقة إلى حساب الارتباط بين جميع فقرات المقياس على اعتبار أن الفقرة هي عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته، وكذلك يعد مؤشراً على الاتساق أي التجانس بين فقرات المقياس (Nunnally, 1978, 239) نقلاً عن (الجرجري، ٢٠٢٢، ٤٠). وقد بلغت قيمة الثبات بهذه الطريقة (٠.٩٦٥).

٣-٥-٢-٤ وصف أداة المقدرات الجوهرية بالصيغة النهائية:

تكونت الصيغة النهائية لأداة المقدرات الجوهرية من (٣٨) فقرة موزعة على أبعاد المقدرات الجوهرية الخمس (التعلم التنظيمي، والموارد التنظيمية والمادية، وكفاءة رأس المال البشري، والقيادة، والإدارة بالتكنولوجيا) بواقع (١٠، ٥، ٧، ١١، ٥) على التوالي، وتمثلت بدائل الإجابة بمدرج ليكرت الخماسي وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) والتي تحمل الأوزان الآتية (١، ٢، ٣، ٤، ٥) توالياً، وتم تنظيم أبعاد الأداة بشكل متسلسل ومنظم كما مبين في الجدول (٦) حيث تمثل البعد الأول التعلم التنظيمي بالفقرات العشرة الأولى (١ - ١٠) أما البعد الثاني الموارد التنظيمية والمادية فتمثل بالفقرات من (١١ - ١٥) في حين تمثل البعد الثالث كفاءة رأس المال البشري بالفقرات من (١٦ - ٢٢) وتمثل البعد الرابع القيادة بالفقرات من (٢٣ - ٣٣) أما البعد الخامس الإدارة بالتكنولوجيا فقد تمثل بالفقرات من (٣٤ - ٣٨) وبذلك يكون عدد الفقرات التي تمثل متغير المقدرات الجوهرية بأبعاده الخمس (٣٨) فقرة، وقد تم احتساب الدرجة العليا للأداة بقيمة (١٩٠) درجة، بينما احتسبت الدرجة الدنيا للأداة بقيمة (٣٨) درجة

الجدول (٦) يبين المتغيرات الرئيسية والفرعية وتسلسلاتها بالصيغة النهائية

المتغيرات الرئيسية	نوع المتغير	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
المقدرات الجوهرية	مستقل	التعلم التنظيمي	١٠	١٠ - ١
		الموارد التنظيمية والمادية	٥	١٥ - ١١
		كفاءة رأس المال البشري	٧	٢٢ - ١٦
		القيادة	١١	٣٣ - ٢٣
		الإدارة بالتكنولوجيا	٥	٣٨ - ٣٤

٣-٥-٣ التطبيق النهائي للأداة:

تم تطبيق أداة المقدرات الجوهرية على عينة التطبيق البالغ عددها (٤٠) عضواً إدارياً وفتحياً، بعد تزويد العينة بالتعليمات حول كيفية الإجابة عن الأداة، وقد امتدت مدة التطبيق النهائي من ٣١ / ٧ / ٢٠٢٢ لغاية ٢٥ / ٨ / ٢٠٢٢، وقد حصل الباحثان على (٤٠) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي والتي تمثل نسبة (١٠٠%) من عينة التطبيق النهائي.

٦-٣ الوسائل الإحصائية:

وشملت الآتي:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معادلة سبيرمان براون.
- معادلة جيتمان.
- معامل ألفا كرونباخ.
- اختبار (t) لعينتين مستقلتين.
- معامل الارتباط (r).

وقد قام الباحث باستخراج هذه المعالجات الإحصائية عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS).

٣- عرض النتائج ومناقشتها:

لغرض تحقيق أهداف البحث تم إجراء التحليلات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها وصولاً إلى النتائج الحالية وتفسيرها.

٣-١ الهدف الأول:

ينص هذا الهدف على " إعداد أداة المقدرات الجوهرية للعاملين في أكاديميات كرة القدم في محافظة نينوى" وقد تحقق هذا الهدف من خلال الاجراءات الواردة في الباب الثالث، وتم التوصل إلى الصيغة النهائية للأداة.

٣-٣ الهدف الثاني:

" التعرف على مستوى المقدرات الجوهرية في أكاديميات كرة القدم بمحافظة نينوى من وجهة نظر العاملين فيها".

جدول (٩) يبين الوسط الحسابي والنسبة المئوية والمستوى لفقرات المقدرات الجوهرية

المستوى	النسبة المئوية	الوسط الحسابي	العينة	الفقرات
عالٍ جداً	91.5%	4.575	٤٠	١
عالٍ جداً	93%	4.65		٢
عالٍ جداً	٨٩%	4.45		٣
عالٍ جداً	٨٩.٥%	4.475		٤
عالٍ جداً	٨٧%	4.35		٥
عالٍ جداً	٩٢%	4.6		٦
عالٍ جداً	٩١%	4.55		٧
عالٍ جداً	٩٠.٥%	4.525		٨
عالٍ جداً	٨٨%	4.4		٩
عالٍ جداً	٩٠%	4.5		١٠
عالٍ جداً	٩٠%	4.5		١١
عالٍ جداً	٩٢%	4.6		١٢
عالٍ جداً	٩٣%	4.65	٤٠	١٣
عالٍ جداً	٨٨%	4.4		١٤
متوسط	٦٢.٥%	3.125		١٥
عالٍ جداً	٩٠.٥%	4.525		١٦
عالٍ جداً	٩٤.٥%	4.725		١٧
عالٍ جداً	٩٣.٥%	4.675		١٨
عالٍ جداً	٩١%	4.55		١٩
عالٍ جداً	٩٣%	4.65		٢٠
عالٍ جداً	٨٨.٥%	4.425		٢١

عالٍ جداً	٩٠%	4.5	٢٢
عالٍ جداً	٨٦%	4.3	٢٣
عالٍ جداً	٩٠%	4.5	٢٤
عالٍ جداً	٨٣.٥%	4.175	٢٥
عالٍ جداً	٩٤.٥%	4.725	٢٦
عالٍ جداً	٩٠.٥%	4.525	٢٧
عالٍ جداً	٩٢%	4.6	٢٨
متوسط	٦٥.٥%	٣.٥٢٥	٢٩
عالٍ جداً	٨٨%	4.4	٣٠
عالٍ جداً	٨٧.٥%	4.375	٣١
عالٍ جداً	٨٩.٥%	4.475	٣٢
عالٍ جداً	٨١%	4.05	٣٣
عالٍ	٧٧.٥%	3.875	٣٤
عالٍ	٧٧%	3.85	٣٥
عالٍ جداً	٨٤%	4.2	٣٦
عالٍ جداً	٨٥.٥%	4.275	٣٧
عالٍ جداً	٨٧.٥%	4.375	٣٨

لتحقيق هدف البحث تم استخراج النسب المئوية لكل فقرة، إذ يشير (الحيالي، ٢٠٢١، ٥١) نقلاً عن (مصطفى، ١٩٨٧، ٧٣) إلى أن "أسلوب النسبة المئوية يمتاز بسهولة حسابه وعرضه للنتائج وقابليته للمقارنة والتحليل".

وقد اعتمدت النسب المئوية الآتية في تفسير مستوى فقرات المقدرات الجوهرية (٤٩%) فأقل مستوى منخفض جداً، ومن (٥٠-٥٩%) مستوى منخفض، ومن (٦٠-٦٩%) مستوى متوسط، ومن (٧٠-٧٩%) مستوى عالٍ، (٨٠%) فأكثر مستوى عالٍ جداً، وهذه النسب تم اعتمادها في عدد من الدراسات منها دراسة (الحيالي، ٢٠٢١، ٥١).

ويتبين من الجدول (٩) أن فقرات المقدرات الجوهرية لأعضاء الهيئات الإدارية والفنية في أكاديميات كرة القدم بمحافظة نينوى، قد جاءت بوسط حسابي يقترب بين (٤.٢ - ٤.٧٢٥) وبمستوى عالٍ جداً بالنسبة للفقرات الآتية (١ - ١٤، ١٦ - ٢٨، ٣٠ - ٣٣، ٣٦ - ٣٨) والتي اقتربت نسبها المئوية بين (٨١ - ٩٤.٥%) وقد جاءت الفقرات (٣٤، ٣٥) بوسط حسابي (٣.٨٥ - ٣.٨٧٥) وينسب مئوية (٧٧.٥ - ٧٧%) على التوالي، وبمستوى عالٍ، وجاءت الفقرة (١٥) بوسط حسابي (

(٣.١٢٥) ونسبة مئوية (٦٢.٥%) وبمستوى متوسط؛ وكذلك بالنسبة للفقرة (٢٩) التي جاءت بوسط حسابي (٣.٥٢٥) ونسبة مئوية بلغت (٦٥.٥%) وبمستوى متوسط.

وبالنظر إلى نتائج الفقرات التي جاءت بمستوى (عالٍ، وعالٍ جداً) لصالح أعضاء الهيئات الإدارية والفنية في أكاديميات كرة القدم بمحافظة نينوى، فإن الباحث يعزو ذلك إلى النظام الفعال على وفق الرؤى المتنامية، والهيكلية التنظيمية الناجحة من قبل أعضاء الهيئات الإدارية والفنية والتي تنعكس من خلال نتائج الأكاديميات ذاتها.

كما أن امتلاك هؤلاء الأعضاء للمقدرات الجوهرية يتيح لهم تكوين رؤية مستقبلية في قيادة أكاديميات كرة القدم على وفق استراتيجية واضحة والتي بدورها تؤدي إلى تحقيق التطوير المستمر والتميز في عمل الأكاديميات على المدى البعيد.

إذ يشير (علي، ٢٠٢١، ٣٨٠) نقلاً عن (Wheeln & Hunger, 2012, 186) إلى أن المقدرات الجوهرية " مجموعة من القدرات التي تنتشر عبر الوحدات الداخلية للمنظمة وتكون الشيء الذي تستطيع المنظمة عمله بتفوق وهي مفتاح التمايز".

ويؤكد (الموسوي، ٢٠١٦، ٢٦) نقلاً عن (Thompsonetal, 2016, 86) أن " المقدرات الجوهرية في المنظمة جميعها قائمة على المعرفة وتستقر في أفرادها ورأسمالها الفكري".

ويعزو الباحث حصول الفقرة (١٥) على مستوى متوسط إلى أن العراق من ضمن الدول النامية في العالم العربي، وأن الامكانيات المتوافرة لدى أكاديميات كرة القدم العراقية لا يرقى إلا مستوى ما تمتلكه الأكاديميات المتقدمة في العالم.

إذ يرى (علي، ٢٠٢١، ٣٨٢-٣٨٣) نقلاً عن (Ombaka et al, 2015, 63) بأن الموارد التنظيمية والمادية هي " كل ما تمتلكه المنظمة من قدرات ومجودات ومعرفة وخبرات ومهارات الموظفين والتي من الصعب نقلها أو استنساخها، والمصانع والآلات والمواد الخام والأراضي والعمليات التنظيمية التي تمكن المنظمة من اتخاذ وتنفيذ القرارات الاستراتيجية".

كما وقد حصلت الفقرة (٢٩) على مستوى متوسط، إذ يعزو الباحثان ذلك إلا أن القيادة في الأكاديمية تشارك وتستشير الأعضاء العاملين في الأكاديمية ببعض القرارات التي يتخذها رئيس الأكاديمية.

إذ تؤكد (النعيمي، ٢٠٢٢، ١٨) نقلاً عن (الرشيد، ٢٠٠٤، ٣٥) بأن " القيادة تعد المحرك الأساس وذات دور رئيس في ممارسة التأثير على العاملين للتعاون فيما بينهم من أجل تحقيق الأهداف المشتركة للوصول إلى التميز، فهناك أمور تتميز بها القيادة منها ما هو خاص بسمات الشخصية القيادية، ومنها ما يجب التدريب عليه".

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات:

١- يمتلك أعضاء الهيئات الإدارية والفنية في أكاديميات كرة القدم بمحافظة نينوى مستوى عالٍ جداً، وعالٍ في المقدرات الجوهرية، باستثناء الفقرة (١٥) التي جاءت متوسطة.

٤-٢ التوصيات:

١- ضرورة دعم الموارد المادية والإنشائية لدى الأكاديميات لتتواءم مع الأكاديميات النموذجية العالمية.

٢- إجراء بحوث ودراسات أخرى عن المقدرات الجوهرية وعلاقتها بالتسويق في أكاديميات كرة القدم.

المصادر العربية:

١- اسكندر، يونس فيصل، والكواز، عدي غانم محمود. (٢٠٢١). الصمت التنظيمي لدى المشرفين التربويين والاختصاص (اختصاص تربية رياضية) في العراق. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، ٢٤ (٧٥)، ١-١٢.

٢- بلوم، ب، وآخرون. (١٩٨٣). تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني (محمد أمين المفتي، مترجم). القاهرة: دار ماكروهيل.

٣- الجرجري، عمر حسين ابراهيم. (٢٠٢٢). الكمالية التكيفية وعلاقتها بحيوية الضمير وتقدير الذات للاعبين بعض الالعاب الفرقية في أندية محافظة نينوى. رسالة ماجستير، جامعة الموصل، الموصل.

٤- الحكيم، علي سلوم جراد. (٢٠٠٤). الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي. العراق: دار الطيف للطباعة.

٥- الحياي، محمد غازي رجب. (٢٠٢١). نموذج مقترح للائحة الاحتراف في اندية الدوري العراقي الممتاز بكرة القدم في ضوء معوقات تطبيقه من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية. رسالة ماجستير، جامعة الموصل، الموصل.

٦- خلف، نصير قاسم. (٢٠١٨، يناير). المقدرات الجوهرية وعلاقتها بالتفوق التنظيمي لدى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق. مجلة علوم الرياضة، ٨ (٢٦)، ١٣٤-١٥٤.

٧- الرشيد، صالح بن سليمان. (٢٠٠٤). نحو بناء إطاراً منهجياً للإبداع وتميز الأعمال في المنظمات العربية. قُدّم إلى المؤتمر العربي السنوي الخامس في الإدارة والإبداع والتجديد دور المدير العربي في الإبداع والتميز، مصر.

٨- الزغبى، حسن علي. (٢٠٠٥). نظم المعلومات الاستراتيجية- مدخل استراتيجي (ط. ا). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- ٩- الزبيدين، خالد، وعبدالمنعم، اسامة. (د. ت). التفكير الاستراتيجي لمدراء القبول والتسجيل في الجامعات الأردنية وأثره في تطوير القدرات الجوهرية لتحسين أداء دوائهم. دراسة ميدانية، جامعة الزرقاء، الأردن.
- ١٠- شلاش، فارس جعبار، والخفاجي، هدى محمد كريم. (٢٠١٤). المقدرات الجوهرية وأثرها في أداء العمليات. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٦ (١)، ٢٠٣ - ٢٢٥.
- ١١- الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (٢٠٠٢). البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين (ط. ١). عمان: وائل للنشر والتوزيع.
- ١٢- علام، صلاح الدين محمود. (٢٠٠٠). القياس والتقويم التربوي والنفسي اساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي للطبع والنشر.
- ١٣- علي، فخري عبادي. (٢٠٢١). المقدرات الجوهرية وتأثيرها في الريادة الاستراتيجية. مجلة دنانير، (٢١)، ٣٧٣ - ٤٠٦.
- ١٤- قنديلجي، عامر. (٢٠١٠). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، أسسه، أساليبه، مفاهيمه، أدواته (ط. ٢). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ١٥- النبهان، موسى. (٢٠٠٤). أساسيات القياس في العلوم السلوكية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ١٦- النجار، أحمد كرم، وشعيب، محمد محمود. (٢٠٢١). المقدرات الجوهرية كمدخل لتعزيز الاستغراق الوظيفي في الفنادق المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ٢٠ (٢)، ٣٣٦ - ٣٥٤.
- ١٧- النجار، أحمد كرم، وصالح، هاني عبدالحكيم. (٢٠٢٠، أكتوبر). تأمين المقدرات الجوهرية كضمانة لتحسين أداء الموارد البشرية في الفنادق المصرية. مجلة الاستراتيجية والتنمية، ١٠ (٥)، ٢٥٦ - ٢٧٨.
- ١٨- نجم الدين، نيكار خالد. (٢٠٢١). دور القيم الإدارية للقادة الكشفيين وعلاقته بتحقيق أهداف التنمية المستدامة في العراق. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، ٢٤ (٧٤)، ١٨٤ - ٢١٤.
- ١٩- النعيمي، عبير وعبدالله بكر. (٢٠٢٢). تحديد الكفاءات الجوهرية بدلالة تأثيرها بالقدرات الديناميكية لرؤساء الأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية. رسالة ماجستير، جامعة الموصل، الموصل.
- ٢٠- النعيمي، افراح عبدالخالق يحيى، والأشرفي، رياض احمد اسماعيل. (٢٠٢٢). اتجاهات ملاكات الشعب الرياضية في الجامعات العراقية نحو مجالات التغيير التنظيمي. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، ٢٥ (٧٦)، ١٨ - ٣٤.

References:

1. Iskandar, Younis Faisal, and Al-Kawaz, Uday Ghanem Mahmoud (2021): "Organizational Silence Among Educational Supervisors and Specialists (Physical Education) in Iraq, Al-Rafidain Journal of Sports Sciences, 24 (75), 1-12.
2. Bloom, B, and others. (1983): Evaluation of Student Learning: Summative and Formative, Translated by Muhammad Amin Al-Mufti, Cairo: Macmillan Publishing.
3. Al-Jarjari, Omar Hussein Ibrahim. (2022): Adaptive Perfectionism and Its Relationship with Conscientiousness and Self-Esteem Among Players of Some Team Sports in Clubs of Nineveh Governorate, M.A Thesis, University of Mosul, Mosul.
4. Al-Hakim, Ali Saloom Jarad. (2004): Tests, Measurement, and Statistics in the Sports Field, Iraq, Al-Taif Printing House.
5. Al-Hayali, Muhammad Ghazi Rajab. (2021): A Proposed Model for the Professional Regulation in Iraqi Premier League Football Clubs in Light of Application Barriers from the Perspective of Their Administrative and Coaching Staff, M.A Thesis, University of Mosul, Mosul.
6. Khalaf, Naseer Qasim. (2018, January): Core Competencies and Their Relationship with Organizational Excellence at the College of Physical Education and Sports Sciences in Iraq, Journal of Sports Sciences, 8 (26), 134-154.
7. Al-Rashid, Saleh bin Suleiman. (2004): Towards Building a Methodological Framework for Creativity and Excellence in Arab Organizations, Presented at the Fifth Annual Arab Conference on Management and Innovation and Renewal: The Role of the Arab Manager in Creativity and Excellence, Egypt.
8. Al-Zoghbi, Hassan Ali. (2005): Strategic Information Systems - A Strategic Approach, (1st edition), Amman, Wael Publishing and Distribution.
9. Al-Zaydiyeen, Khalid, and Abdulmonem, Osama. (n.d.): Strategic Thinking of Admissions and Registration Managers in Jordanian Universities and Its Impact on Developing Core Competencies to Improve Their Departments' Performance, Field Study, Al-Zarqa University, Jordan.
10. Shlash, Fares Jabaz, and Al-Khafaji, Huda Muhammad Kareem. (2014): Core Competencies and Their Impact on Operations Performance, Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences, 16 (1), 203-225.
11. Al-Sirfi, Muhammad Abdul Fattah (2002): Scientific Research: A Practical Guide for Researchers, (1st edition), Amman, Wael Publishing and Distribution.
12. Allam, Salahuddin Mahmoud. (2000): Educational and Psychological Measurement and Evaluation: Basics, Applications, and Contemporary Directions, Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi for Printing and Publishing.
13. Ali, Fakhri Abbadi. (2021): Core Competencies and Their Impact on Strategic Leadership, Dananeer Journal, (21), 373-406.
14. Qandilji, Amer. (2010): Scientific Research and the Use of Traditional and Electronic Information Sources: Foundations, Methods, Concepts, Tools, (2nd edition), Amman, Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution.
15. Al-Nabhan, Mousa. (2004): Fundamentals of Measurement in Behavioral Sciences, Amman, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution.
16. Al-Najjar, Ahmed Karam, and Shuaib, Muhammad Mahmoud. (2021): Core Competencies as an Approach to Enhance Job Engagement in Egyptian Hotels, Journal of the Union of Arab Universities for Tourism and Hospitality, 20 (2), 336-354.
17. Al-Najjar, Ahmed Karam, and Saleh, Hani Abdulkhakim. (2020, October): Securing Core Competencies as a Guarantee for Improving Human Resources Performance in Egyptian Hotels, Journal of Strategy and Development, 10 (05), 256-278.
18. Najmuddin, Nikkar Khalid. (2021): The Role of Administrative Values of Scout Leaders and Its Relationship to Achieving Sustainable Development Goals in Iraq, Al-Rafidain Journal of Sports Sciences, 24 (74), 184-214.
19. Al-Nuaimi, Abeer Waadallah Bakr, (2022): Determining Core Competencies Based on Their Impact on the Dynamic Capabilities of Sports Club Presidents in Nineveh Governorate from the Perspective of Their Administrative Board Members, Master's Thesis, University of Mosul, Mosul.

20. Al-Nuaimi, Afrah Abdul Khaliq Yahya, and Al-Ashrif, Riad Ahmed Ismail. (2022): Attitudes of Sports Division Staff in Iraqi Universities Toward Organizational Change Fields, Al-Rafidain Journal of Sports Sciences, 25 (76), 18-34.
21. Harrison, J. & John, C. (1998): Foundation in Strategic Management, South-Western College Publishing, U.S.A.
22. Hu, M. (2010): Developing Core Competency Model of Innovation Culinary Development, International Journal of Hospitality Management, Vol.29, No.(٢)
23. Khan, I. (2004): The Determination of Core Competencies of Sappi Forest Product Division as a basis of Establishing Future Development, Submitted in Partial fulfillment of the requirement for the degree of Masters in Business Administration.
24. Secretariat du Conseil du Tercer du Canada. (1998): An Enhanced Framework for the 24. Management of Information Technology Projects: Project Management Core Competencies, Additional copies of this publication are available from the Treasury Board Distribution Centre, No (613), pp:995-2855.
25. Uysal, G. (2007). "Core Competence: A Competitive Base for Organizational Success, Journal of Global Strategic Management, Vol.1, No.1, pp:5-16.
26. Wang, Y. & Yang, Y. (2004): The Constituents of Core Competencies and Firms Performance: Evidence from High-Technology Firms in China, Journal of Engineering and Technology Management JET-M, Elsevier, Vol.21, NO (4), pp:249-280.