



Measuring the quality of scouting work in the General Directorates of Baghdad Education from the point of view of wooden badge holders

Alaa Karim Yas ^{*1} , Asst. Prof. Dr. Nibal Karim Abdullah ² 

^{1,2} Baghdad, Baghdad Education, Iraq.

*Corresponding author:

Received: 08-07-2024

Publication: 28-08-2024

Abstract

The study aimed to: construct a measure of the level of quality of scouting work in the General Directorates of Baghdad Education from the point of view of the wooden badge holders. The two researchers used the descriptive approach using the survey method. The current research population is determined by the scout leaders who hold the wooden badge in the Baghdad Education Directorate, who number (140) male and female leaders. The survey sample was (10), the construction sample was (90), and the application sample was (40). The researchers concluded that there was a positive and significant correlation between the statements of the scale of the quality of scouting work for holders of the wooden badge in the directorates of Baghdad Education, and that the scout leaders of the holders of the wooden badge in the directorates of Baghdad Education enjoyed a good level of Quality of scouting work. In light of the conclusions reached by the researchers, they recommend the following: The researchers recommend adopting a measure of the quality of scouting work and distributing it to all countries due to its clear potential in measuring the quality of scouting work. Paying attention to measuring the quality of scouting work periodically in the directorates because it needs more evaluation during the coming period for medium and good levels to emerge. That is, there is potential to develop it significantly. Department heads in the directorates must organize educational workshops to increase awareness of the quality of scouting work to achieve a higher quality of work than what appeared in the research results.

Keywords

Quality, Scout Work, Wood Badge Holders.



قياس جودة العمل الكشفي في مديريات العامة لتربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية

الاء كريم ياس ، أ.م.د. نبال كريم عبد الله

العراق. بغداد. تربية بغداد

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/٧/٨ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٤/٨/٢٨

الملخص

هدفت الدراسة : بناء قياس مستوى جودة العمل الكشفي في المديريات العامة لتربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، ويتحدد مجتمع البحث الحالي من القادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في مديرية تربية بغداد والبالغ عددهم ب(١٤٠) قائد وقائدة، وعينة الاستطلاع (١٠) وعينة البناء (٩٠) وعينة التطبيق (٤٠) وقد استنتجت الباحثتان بوجود علاقة ارتباطية ايجابية معنوية بين عبارات مقياس جودة العمل الكشفي لحاملي الشارة الخشبية في المديريات لتربية بغداد ، وتمتع القادة الكشفيين لحاملي الشارة الخشبية في مديريات تربية بغداد بمستوى جيد من جودة العمل الكشفي . على ضوء نتائج البحث توصلت الباحثتان الى الاستنتاجات الآتية: ان أفضل مديريات تربية بغداد هي الكرخ الثانية لمقياس جودة العمل الكشفي. ان الرؤيا الواضحة التي تصفها مديريات تربية بغداد (رصافة ٣،٢،١/ كرخ ٣،٢،١) كمقياس جودة العمل تساعد القيادات الكشفية في تحقيق اهداف النشاط الكشفي. على ضوء الاستنتاجات التي توصلت اليها الباحثتان توصي بالآتي:توصي الباحثتان باعتماد مقياس جودة العمل الكشفي وتعميمه الى كافة القطر لإمكانيته الواضحة في قياس جودة العمل الكشفي.الاهتمام بقياس جودة العمل الكشفي بشكل دوري في المديريات لكونها تحتاج الى تقييم أكثر خلال المدة القادمة لظهور مستويات متوسطة وجيدة أي ان هناك إمكانية لتطويرها بشكل كبير.يجب على رئاسات الأقسام في المديريات تنظيم ورش عمل تثقيفية لزيادة الوعي بجودة العمل الكشفي للوصول لجودة عمل اعلى مما ظهرت في نتائج البحث.

الكلمات المفتاحية: جودة، العمل الكشفي، حاملي الشارة الخشبية.

١- المقدمة:

تعد العلوم بمختلف أنواعها وأشكالها هي الحجر الأساس على أحداث لتطور الانسان يخفى على احد ن التطور الذي نعيشه اليوم هو نتيجة دراسات السابقين وتطبيقاتهم العلمية التي جعلت من الحاضر ما هو عليه اذن مساهمات السابقين جعلت لحاضرنا الصورة اللامعة من التطور الكبير بمختلف الميادين ومنها ميدان والتغيرات التي حدثت في البلاد من أحداث الحروب (جواد ٢٠٢١ ، ١) وان الإدارة هي البحر الكبير الذي تغرف منه أنواع كثيرة من روافد العلم والتي من خلاله تطورت ووصلت الى مستويات مستقرة من حيث الرسالة والاهداف وغيرها لتلك العلوم النظرية والعلمية ، حيث ان الادارة في الواقع هي عامل مؤثر في الحياة الحديثة.

(نشمي واخرون

٢٠٢١ ، ٢) الجودة عبارة عن منتج خالي من العيوب بل تشمل ايضا الالتزام بالمعايير والمواصفات المحددة وتلبية احتياجات وتوقعات العاملين والمستخدمين هذا يعكس اهمية الجودة في تحقيق رضا العاملين وبناء سمعة ايجابية للمنتج او الخدمة

(الخفاجي ٢٠٢١ ، ٩)

حيث ان جودة التعليم العالي تعد احدى الصفات المهمة للجامعات المتطورة التي تبحث عن التميز والتطور والنمو والبقاء (علي واخرون ٢٠٢٢ ، ١) العمل الكشفي هو عمل تطوعي يعمل على تنمية الفرد وتأهيله للحياة العامة من خلال الاعتماد على الطبيعة ويعلم مهارات البقاء والاستفادة من قدرات الفرد البدنية والعقلية والاجتماعية.

(حسين ٢٠١٨ ، ١٠)

تلعب الحركة الكشفية ادوارا ووظائف متعددة داخل النسق الاجتماعي، فهي تعد احدى اشكال الثقافة العامة وتعد تطبيقا عمليا للمثل الخلقية. (زيد واخرون ٢٠٢١ ، ١٣٦) حاملي الشارة الخشبية هو عبارة عن وسام مكون من ثلاثة اجزاء وهي (المنديل الكشفي، عقدة الربطة الكشفية، الحبات) والذي يحصل على هذه الشارة هو القائد الكشفي من خلال الحصول على معلومات، والخبرات النظرية، والخبرات العملية في فنون الكشفية والطرائق والاساليب في القيادة.

(الرزاق ٢٠٠٩ ، ٤٠)

الجهود التي تبذل لتحسين أي جانب من جوانب العملية التعليمية لا يمكن أن تؤدي إلى التقدم العلمي المطلوب الذي إذا بدأت بالتزام الوظيفي الجيد للمدرس.

(اسماعيل ٢٠٢١ ، ٢)

ان السيطرة الانتباهية تحدد وتدرس من خلال افعال واستجابات صريحة وضمنية للتوجيه الذهني نحو شيء معين ودراسة المتغيرات والعلاقة الوظيفية التي تؤدي وظائفها للسيطرة على هذه السلوكيات

(علي وآخرون ٢٠٢١، ٢٨)

تواجه المؤسسات الكثير من المشاكل والمعوقات التي تظهر بشكل مفاجئ او تكون ملازمة لظروف معينة تؤثر سلباً على وضعها الاقتصادي والتنموي ولكون حركة الكشافة تتأثر وبشكل مباشر بظرف البلد فأنها بالتأكيد ستقل جودتها نتيجة اهمال مقصود او بغير قصد وان العمل الكشفي في المديرية يؤثر وبشكل كبير على النشاط الكشفي في محافظة بغداد ولذلك كان لابد ان يتم قياس جودة العمل الكشفي في المديرية العامة لتربية بغداد في توفير المساعدات الإدارية لتحقيق جودة العمل الكشفي يساهم في تطوير الحركة الكشافية في العراق والنهوض بها الى مستوى يليق باسم العراق كونه رائداً في هذه الحركة **ويهدف البحث الى:**

١- بناء مقياس جودة العمل الكشفي في المديرية العامة لتربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية.

٢- التعرف على جودة العمل الكشفي في المديرية العامة لتربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية.

٢- إجراءات البحث:

١-٢ منهج البحث: استخدمت الباحثان المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

يقصد بمجتمع البحث " الأعضاء أو العناصر جميعهم سواء أكانت أهدافاً أم موضوعات أم أفراداً التي يسعى الباحثان إلى أن يعمم نتائج بحثه عليهم.

(العتوم ٢٠١٠، ١٠١)

يعد اختيار مجتمع البحث وعينته من الأمور المهمة في اي بحث علمي إذ إن الاختيار الصحيح لعينة البحث هو من الركائز أو العوامل المهمة في نجاح عمل الباحثان حيث يقوم بتطبيق خطوات او مفردات بحثه علمياً، ويتحدد مجتمع البحث الحالي من القادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في المديرية العامة لتربية بغداد والبالغ عددهم ب(١٤٠) قائد وقائدة. وتم اختيار عينة البحث بطريقة العشوائية الطبقية للقادة الكشفيين.

جدول (١) مجتمع عينة البحث

المجموع	قادة الشارة الخشبية			مديريات تربية بغداد
	عينة الاستطلاع	عينة تطبيق	عينة بناء	
١٤٠	١٠	٤٠	٩٠	بغداد

٢-٣ الأجهزة والأدوات والوسائل المستخدمة في البحث:

- المقابلات الشخصية:
- مقياس جودة العمل الكشفي في مديريات تربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية.
- المراجع والمصادر العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات العالمية (الأنترنت).
- حاسبة الكترونية نوع (TOSHIBA) عدد (١).

٢-٤ إجراءات الدراسة الميدانية:

إن التوصل إلى تحقيق أهداف هذه الدراسة يتطلب توافر مقياس جودة العمل الكشفي في مديريات تربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية.
ومن أجل ذلك اعتمدت الباحثتان بالآتي:

٢-٥ تحديد محاور المقياس:

اعتمدت الباحثتان على المصادر والمراجع التي اطلعت عليها والخاصة بمفهوم (جودة العمل الكشفي وذلك بعد ان تم عرضها على السادة الخبراء في مجالات الادارة الرياضية حول تحديدهم المحاور التي يجدونها من وجهه نظرهم انها تغطي هذه المفاهيم.

جدول (٢) الخبراء والمختصين

ت	اسم الخبير او المختص	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل	نوع الاستشارة
١.	خالد اسود لايخ	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المثى	استبانة الكترونية
٢.	عثمان محمود شحاذه	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى/ كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	استبانة الكترونية
٣.	جاسم جابر محمد	أ.د.	ادارة رياضية	جامعة القاسم الخضراء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	استبانة الكترونية
٤.	شاهين رمزي رفيق	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة كركوك	استبانة الكترونية
٥.	ساجت مجيد جعفر	أ.د.	ادارة رياضية	جامعة القادسية	استبانة الكترونية

إعداد الصيغة الاولية لعبارات المقياس:

اولاً: اعداد عبارات المقياس: على وفق التعريف النظري لكل محور قامت الباحثان بأعداد عدة عبارات مقترحة بحيث تغطي محاور المقياسين ملحق رقم (٥)، وكان اهتمام الباحثان أن تكون كل عبارة ذات معنى واحد محدد وواضحة التفسير وأن يكون بعضها سلبية والبعض الآخر إيجابية، وسيتم اعتماد طريقة (Likert) ليكرت في عملية الإجابة على العبارات، والتي تتضمن وجود عدة بدائل للإجابة على كل عبارة تتوزع بالتدرج. إذ يذكر (محمد توفيق) أن هذه الطريقة تتضمن بوجود عدة بدائل امام العبارة تجعل المقياس يتصف بدرجة عالية من الثبات.

(اليسند واخرون

٢٠٠٩، ٣٥) كما أن طريقة ليكرت تمنح المستجيبين الحرية من أجل التعبير عن آراءهم في كل عبارة بسبب وجود عدة بدائل للإجابة.

(Tittle,G.R&Hill1967,199)

واقترحت الباحثان بدائل إجابة خماسي، وعلى النحو الآتي (موافق

بشدة، موافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة) .

ثانياً: تحديد اسلوب واسس صياغة عبارات:

اعتمدت الباحثتان في وضع عبارات المقياس

- ان تكون العبارة معبرة عن فكرة واحدة قابلة لتفسير واحد،

- وان تصاغ العبارات بصيغة المتكلم

- وان تخلو العبارة من اي تلميح غير مقصود بالإجابة الصحيحة

- وان تقيس العبارات أحد مكونات الدراسة

وقد بلغت عبارات مقياس (جودة العمل الكشفي) في صورته الاولية

(٤٥) عبارة موزعة على (٤) محاور.

جدول (٣) يبين المحاور بصيغتها الاولية

المقاييس	المحاور	العبارات
١- محاور مقياس جودة العمل الكشفي (٤٥) عبارة	١- رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة (١٢) عبارة	(١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٨، ١٠، ١١، ١٢) (٧، ٩)
	٢- التطوير الاداري والتنظيمي للعمل الكشفي (١٢) عبارة	(١٣، ١٤، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤) (١٥)
	٣- ادارة الموارد المادية والمالية والتقنية (١٢) عبارة	(٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦)
	٤- ثقافة العمل الكشفي (٩) عبارات	(٣٧، ٣٩، ٤٠، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥) (٣٨، ٤١)

مفتاح التصحيح:

ذكرنا أن المقاييس بصورتها الأولية تكونا من عدة عبارات موزعة على

محاور عدة وأمام كل عبارة تدرج خماسي (موافق بشدة- موافق- محايد-

لا موافق- لا موافق بشدة) وتعطى الدرجات للعبارات الإيجابية كالآتي (٥-

٤- ٣- ٢- ١) وللعبارات السلبية (١- ٢- ٣- ٤- ٥)

- أعلى درجة يحصل عليها الشخص هي (٢٢٥) لمقياس (جودة العمل

الكشفي) اما ادنى درجة (٤٥) ودرجة الحياد (١٣٥)

جدول (٤) يبين بدائل الاجابة

نوع العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
الاجابية	٥	٤	٣	٢	١
السلبية	١	٢	٣	٤	٥

٢-٦ التجربة الاستطلاعية للمقياسين: تم إجراء التجربة الاستطلاعية على (١٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البناء إذ تم تطبيقها على عينة عشوائية من القادة، والغرض منها.

- هو التعرف على وضوح التعليمات والعبارات
- الوقت الذي يستغرقه المجيب
- كفاية فريق العمل المساعد أو أي صعوبات من أجل معالجتها.

- الاسس العلمية للمقياس:

تعد عملية إخضاع العبارات للتحليل الإحصائي من أهم الإجراءات التي يجب القيام بها في بناء المقياس والتي يتم من خلالها التأكد من توافر الأسس العلمية للعبارات وهي الصدق والثبات ومن أجل ذلك قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة البناء البالغة (٩٠) قائد وقائدة وكالاتي:

- الصدق (Validity):

ويقصد به أن المقياس يقوم بقياس السمة التي أعد لقياسها (Tyler.L.E&Walsh1979,29). والصدق من الشروط الأساسية لبناء المقاييس، واستخدمت الباحثتان المؤشرات الآتية لصدق مقياس هذه الدراسة.

أولاً: صدق المحتوى (Content-Validity):

ويتضمن الصدق المنطقي وصدق البناء وتتم توافرها وكالاتي:

١. الصدق المنطقي (Logical-Validity): يذكر (Allen) أن الصدق المنطقي يتمثل بالتصميم المنطقي للعبارات التي يتكون منها المقياس بحيث تغطي هذه العبارات المحاور الأساسية للظاهرة المطلوب قياسها (Allen.M.J&Yen1979,96) وتم توافر هذا الصدق إذ قام الباحثتان بتعريف مفهوم جودة العمل الكشفي والتفوق التنظيمي وتحديد محاورهما وإعداد عبارتهما كما مر ذكره.

٢. **صدق البناء (Construct-Validity):** وسمي أيضا صدق التكوين الفرضي أو صدق المفهوم ويقصد به مدى تجانس العبارات مع المفهوم المراد قياسه (Gay1986,168) ويعتمد صدق البناء على التطبيق التجريبي، لذا فهو من المؤشرات المهمة للصدق، وللتحقق من مدى توافره من مقياس هذه الدراسة تم استخدام طريقتين القوة التمييزية والاتساق الداخلي وكالاتي:

أ- القدرة التمييزية للعبارات (Items of Disckimination):

هي طريقة إحصائية تعتمد على قدرة كل عبارة أن تميز بين الأشخاص الذين يحصلون على درجات عالية والأشخاص الذين يحصلون على درجات منخفضة وللتحقق من ذلك تم تطبيق المقياس بعباراته على عينة البناء البالغة (٩٠) قائد وقائدة وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة وبعدها ترتب درجات الإجابات بصورة تنازلية وتم تحديد نسبة (٢٧%) من الدرجات العليا والنسبة نفسها من الدرجات الدنيا ، وبذلك يكون عدد المجموعة العليا والدنيا (٢٤) ، وباستخدام اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين للتعرف على القدرة التمييزية للعبارات وتبيان قدرة جميع عبارات المقياس على التمييز بين الذين يحصلون على درجات عالية والذين يحصلون على درجات واطئة عند قيمة الدلالة اقل من (٠,٠٥).

جدول (٥) القدرة التمييزية لعبارات مقياسي (جودة العمل الكشفي)

ت	المجاميع (جودة العمل الكشفي)	س-	±ع	قيمة T	قيمة sig	مستوى الدلالة
١	مجموعة دنيا	2.58	.654	5.308	.000	معنوي
	مجموعة عليا	3.71	.806			
٢	مجموعة دنيا	2.42	.974	4.519	.000	معنوي
	مجموعة عليا	3.63	.875			
٣	مجموعة دنيا	2.25	.897	5.559	.000	معنوي
	مجموعة عليا	3.79	1.021			
٤	مجموعة دنيا	2.29	.806	5.923	.000	معنوي
	مجموعة عليا	3.75	.897			
٥	مجموعة دنيا	2.25	.847	5.886	.000	معنوي

			.770	3.63	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.125	.511	2.50	مجموعة دنيا	٦
			.761	3.83	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.938	.761	2.33	مجموعة دنيا	٧
			.932	3.79	مجموعة عليا	
معنوي	.000	9.303	.737	2.25	مجموعة دنيا	٨
			.721	4.21	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.782	.637	2.67	مجموعة دنيا	٩
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	8.507	.974	2.42	مجموعة دنيا	١٠
			.658	4.46	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.125	.565	2.67	مجموعة دنيا	١١
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.230	.917	2.33	مجموعة دنيا	١٢
			.659	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.692	.824	2.38	مجموعة دنيا	١٣
			1.122	3.71	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.224	.761	2.67	مجموعة دنيا	١٤
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.970	.550	2.71	مجموعة دنيا	١٥
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.125	.565	2.67	مجموعة دنيا	١٦
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.377	1.060	2.08	مجموعة دنيا	١٧
			1.180	3.50	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.802	.908	2.29	مجموعة دنيا	١٨
			.834	3.50	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.123	.654	2.58	مجموعة دنيا	١٩
			.722	4.00	مجموعة عليا	

معنوي	.000	7.000	.721	2.54	مجموعة دنيا	٢٠
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.958	.637	1.83	مجموعة دنيا	٢١
			1.096	3.38	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.674	.532	1.75	مجموعة دنيا	٢٢
			.999	3.29	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.365	.584	1.58	مجموعة دنيا	٢٣
			1.007	3.33	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.027	.780	2.00	مجموعة دنيا	٢٤
			1.139	3.42	مجموعة عليا	
غير معنوي	.155	1.446	1.197	2.29	مجموعة دنيا	٢٥
			.989	2.75	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.507	.751	3.04	مجموعة دنيا	٢٦
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.282	.833	2.46	مجموعة دنيا	٢٧
			.806	3.71	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.573	1.013	2.38	مجموعة دنيا	٢٨
			.875	3.63	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.673	.963	2.17	مجموعة دنيا	٢٩
			1.021	3.79	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.923	.806	2.29	مجموعة دنيا	٣٠
			.897	3.75	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.886	.847	2.25	مجموعة دنيا	٣١
			.770	3.63	مجموعة عليا	
معنوي	.000	8.076	.690	1.96	مجموعة دنيا	٣٢
			.806	3.71	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.530	.847	2.25	مجموعة دنيا	٣٣
			.875	3.63	مجموعة عليا	

معنوي	.000	6.091	.816	2.17	مجموعة دنيا	٣٤
			1.021	3.79	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.923	.806	2.29	مجموعة دنيا	٣٥
			.897	3.75	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.886	.847	2.25	مجموعة دنيا	٣٦
			.770	3.63	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.125	.511	2.50	مجموعة دنيا	٣٧
			.761	3.83	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.379	.779	2.46	مجموعة دنيا	٣٨
			.932	3.79	مجموعة عليا	
معنوي	.000	9.182	.816	2.17	مجموعة دنيا	٣٩
			.721	4.21	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.970	.550	2.71	مجموعة دنيا	٤٠
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	11.086	.504	2.58	مجموعة دنيا	٤١
			.658	4.46	مجموعة عليا	
معنوي	.000	8.547	.509	2.46	مجموعة دنيا	٤٢
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	8.917	.761	2.17	مجموعة دنيا	٤٣
			.659	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.639	.776	2.42	مجموعة دنيا	٤٤
			1.122	3.71	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.212	.944	2.25	مجموعة دنيا	٤٥
			.722	4.00	مجموعة عليا	

- الاتساق الداخلي للعبارات (Items Consistency):

ويعني التحقق من مدى تجانس عبارات المقياس في قياس الظاهرة أو المفهوم المطلوب قياسه ومن أجل التحقق أن عبارات مقياس هذه الدراسة تتصف بالاتساق والتجانس، تم استخراج علاقة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياسين وذلك من خلال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لأفراد عينة البناء، وتبين أن جميع العبارات لها علاقة ارتباط معنوية بالدرجة الكلية للمقياس، إذ بلغت جميعها معنوية عند مستوى خطأ (Sig) أصغر من (٠,٠٥).

جدول (٦) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس (جودة العمل الكشفي) (علاقة العبارة بالدرجة الكلية)

جودة العمل الكشفي							
مستوى الدلالة	Sig	معامل الارتباط بيرسون	ت	مستوى الدلالة	Sig	معامل الارتباط بيرسون	ت
معنوي	.000	.584	٢٣	معنوي	.000	.493	١
معنوي	.000	.561	٢٤	معنوي	.000	.399	٢
معنوي	.000	.434	٢٥	معنوي	.000	.515	٣
معنوي	.000	.522	٢٦	معنوي	.000	.616	٤
معنوي	.000	.411	٢٧	معنوي	.000	.607	٥
معنوي	.000	.528	٢٨	معنوي	.000	.560	٦
معنوي	.000	.616	٢٩	معنوي	.000	.564	٧
معنوي	.000	.607	٣٠	معنوي	.000	.713	٨
معنوي	.000	.607	٣١	معنوي	.000	.560	٩
معنوي	.000	.444	٣٢	معنوي	.000	.717	١٠
معنوي	.000	.535	٣٣	معنوي	.000	.624	١١
معنوي	.000	.616	٣٤	معنوي	.000	.597	١٢
معنوي	.000	.607	٣٥	معنوي	.001	.344	١٣
معنوي	.000	.560	٣٦	معنوي	.000	.634	١٤
معنوي	.000	.518	٣٧	معنوي	.000	.641	١٥

معنوي	.000	.724	٣٨	معنوي	.000	.655	١٦
معنوي	.000	.552	٣٩	معنوي	.000	.498	١٧
معنوي	.000	.767	٤٠	معنوي	.000	.529	١٨
معنوي	.000	.702	٤١	معنوي	.000	.675	١٩
معنوي	.000	.686	٤٢	معنوي	.000	.676	٢٠
معنوي	.000	.400	٤٣	معنوي	.000	.628	٢١
معنوي	.000	.697	٤٤	معنوي	.000	.556	٢٢

-علاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

للتعرف على مدى تمثيل المحاور لمفهوم المقياس، أي هل أن المحاور التي يتكون منها المقياس تتصف بالصدق في قياس مفهوم المقياس ومن أجل التأكد من ذلك، تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون للتعرف على مدى علاقة ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للمقياس لعينة البناء وتبيان هل أن جميع المحاور لها علاقة ارتباط معنوية بالدرجة الكلية للمقياس، إذ بلغت جميعها معنوية عند مستوى خطأ (Sig) اصغر من (٠,٠٥).

جدول (٧) يبين الاتساق الداخلي لمجالات مقياس (جودة العمل الكشفي) (علاقة المحور بالدرجة الكلية للمقياس)

ت	محاور جودة العمل الكشفي	معامل الارتباط بيرسون	Sig	الدالة
١	رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة	.919	.000	معنوي
٢	التطوير الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي	.883	.000	معنوي
٣	إدارة الموارد المادية والمالية والتقنية	.894	.000	معنوي
٤	ثقافة العمل الكشفي	.796	.000	معنوي

- الثبات:

استكمالاً للأسس العلمية التي يجب أن يتصف بها كل مقياس، قامت الباحثتان بإيجاد ثباته كونه من الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها في المقياس والثبات، ويعني "دقة المقياس في الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك الفرد.

(ابو حطب وآخرون ١٩٨٧، ١٠١)

ويذكر مورفي (Murphy) أن هدف الثبات هو تقدير أخطاء المقياس والعمل على تقليلها إن وجدت (Murphy ١٩٨٨، ٦٣). وللتحقق أن مقياس هذه الدراسة يتصف بالثبات، قامت الباحثتان باستخدام الطريقة التالية:

١- **طريقة التجزئة النصفية:** تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس إلى جزئين أو قسمين بعدد العبارات، إذ شمل مقياس جودة العمل الكشفي الجزء الأول العبارات الفردية وعددها (٢٢) وبقيمة ثبات (٠,٩٠٧) والجزء الثاني العبارات الزوجية وعددها (٢٢) وبقيمة ثبات (٠,٩٠٣) ، وقد ظهرت التجزئة النصفية لعينة البناء (جودة العمل الكشفي) ارتباطاً مقداره (٠,٩٥٣) وقيمة سبيرمان براون (٠,٩٧٦) ، بينما بلغت قيمة جثمان للتجزئة النصفية قد بلغت (٠,٩٧٦) ، وقيمة سبيرمان براون (٠,٩١٤) ويعد ذلك معدل ثبات عال للمقياس بينما بلغت قيمة جثمان (٠,٩١٤) ويعد ذلك معدل ثبات عال للمقياس.

- الموضوعية:

١- امتاز هذا المقياس بأن عباراتها صيغت بطريقة الاختيار من البدائل الخمس المتعددة إذ لا تقبل إجابتين، وليس فيها عبارات ذات الإجابة المقالي (المفتوحة) ولا يتأثر التصحيح بذاتية المصحح، إذ يذكر (رضوان، ٢٠٠٦) "أن مصطلح الموضوعية يعني موضوعية درجة أداة القياس عندما يقوم شخصان (محكمان) أو أكثر بتقدير درجة أي مقياس يطبق على أي مفحوص واحد في أوقات مختلفة.

- المقياس بصورتها النهائية .

بعد الإجراءات التي مر نكرها تكون مقياس (جودة العمل الكشفي) من وجه نظر القادة بصورته النهائية من (٤٤) فقرة موزعة على (٤) محاور، وبلغت الدرجة العليا (٢٢٠) والدرجة الدنيا للمقياس (٤٤).

- التجربة الرئيسية:

بعد الإجراءات الأنفة الذكر قامت الباحثان بإجراء تطبيق المقياس، مقياس عينة تطبيق مقياس جودة العمل الكشفي بـ(١٤٠) قائد وقائدة كشفية في مديريات تربية بغداد للمدة من يوم الاحد (٢٠٢٤/٠١/٢١) ولغاية يوم الاربعاء (٢٠٢٤/٠١/٣١) من خلال زيارة الباحثان للقيادة الكشفيين وتوزيع المقاييس عليهم باستمارات ورقية تتضمن العبارات بصورة متسلسلة دون ذكر المحاور مع الالتزام بأوقات الإجابة الخاصة بكل منها .

وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث، قامت الباحثان بجمع البيانات الخاصة بكل مقياس مطبق على عينة التطبيق جميعهم وترتيبها في جداول، تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية لاستكمال تحقيق أهداف البحث

٢-٧ الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (spss) تم استخراج الوسائل الإحصائية الآتية في هذه الدراسة.

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- الوسط الفرضي.
- ١- اختبار (T-TEST) للعينات المستقلة .

٣- عرض نتائج مقياس جودة العمل الكشفي وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٨) يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي واعلى قيمة واكل قيمة وقيمة t المحسوبة للعينة الواحدة لمقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره

المعالم الإحصائية	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	اعلى قيمة	اقل قيمة	قيمة t	مستوى المعنوية	مستوى الدلالة
مقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره	٤٤	156.7250	15.38562	١٣٢	١٦١,٦٤٥٦	151.804	10.1636	٠,٠٠	معنوي
الرؤيا ورسالة واهداف المؤسسة	١٢	42.9500	2.40672	٣٦	43.7197	42.1803	٢٦,١٤٧	٠,٠٠	معنوي
التطوير الاداري والتنظيمي للعمل الكشفي	١٢	39.8000	3.25970	٣٦	40.8425	38.7575	7.3727	٠,٠٠	معنوي
ادارة الموارد (المالية والمادية والتقنية)	١١	40.4750	6.78984	٣٣	42.6465	38.3035	6.962	٠,٠٠	معنوي
ثقافة العمل الكشفي	٩	33.5000	4.73395	٢٧	35.0140	31.9860	8.6893	٠,٠٠	معنوي

معنوي > ٠,٠٥ عند درجة حرجة (١-٤٠) = ٣٩

الجدول (٨) يبين ان مقياس جودة العمل الكشفي يحتوي على فروق ذات دلالة احصائية معنوية، إذ تبين ان استجابات للعينة ظهرت بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (156.7250) وانحراف معياري (15.38562) وبمتوسط فرضي (١٣٢) وقيمة (t) بلغت (١٠,١٦٣٦) وامام مستوى معنوي (٠,٠٠) مما يدل على وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية.

يتبين لنا من الجدول ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي هذا دليل على ان المديرية تربية بغداد مهتمة بجودة العمل الكشفي داخل مديرياتها.

وترى الباحثان بضرورة الاعتماد على القيادات الكشفية في تسخير طاقاتها من اجل تحقيق اهدافها الكشفية مع خلق بيئة مناسبة ومساعدة لتحقيق الاهداف كون رؤية المديرية تمثل الواجهة الحقيقية لتطلعات قادتها الكشفيين وان تعمل على انجاز خططها القصيرة والطويلة.

يتبين من الجدول (٨) أن محور الرؤيا ورسالة واهداف المؤسسة قد تصدر محاور مقياس جودة العمل الكشفي اذ جاء بالمرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤٥,٩٥٠٠) وانحراف معياري (٢,٤٠٦٧٢) وبمتوسط فرضي (٣٦) وقيمة (t) بلغت (٢٦,١٤٧) وامام مستوى معنوي (٠,٠٠) ما يشير وجود فروق ذات دلالة احصائية معنوية.

يتبين من الجدول (٨) أن محور التطوير الاداري والتنظيمي للعمل الكشفي جاء بالمرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي (39.8000) وانحراف معياري (٣,٢٥٩٧٠) وبمتوسط فرضي (٣٦) وقيمة (t) بلغت (٧,٣٧٢٧) وامام مستوى معنوي (٠,٠٠) ما يشير وجود فروق ذات دلالة احصائية معنوية.

يتبين لنا من الجدول (٨) أن محور ادارة الموارد المالية والمادية والتقنية قد تصدر محاور مقياس جودة العمل الكشفي اذ جاء بالمرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (٤٠,٤٧٥٠) وانحراف معياري (٦,٧٨٩٨٤) وبمتوسط فرضي (٣٣) وقيمة (t) بلغت (٦,٩٦٢) وامام مستوى معنوي (٠,٠٠) ما يشير وجود فروق ذات دلالة احصائية معنوية.

يتبين من جدول (٨) ان محور ثقافة العمل الكشفي بمقياس جودة العمل الكشفي اذ جاء بالمرتبة الرابعة من ناحية افضلية متوسط الحسابي البالغ (٣٣,٥٠٠)، وانحراف معياري (٤,٧٣٣٩٥) وبمتوسط فرضي (٢٧) وقيمة (t) بلغت (٨,٦٨٣٩) وامام مستوى معنوي (٠,٠٠) ما يشير وجود فروق ذات دلالة احصائية معنوية.

اذ يتبين من الجدول (٨) ان الفروق المعنوية في محور الرؤيا ورسالة واهداف المؤسسة تأتي من ان العمل الكشفي يعكس ايجابيتها وبدرجة جيدة من هذه الناحية لان القائد يمنح الاشخاص له إمكانية المشاركة في اتخاذ القرار ومواجهة التحديات والمخاطر التي قد يتعرضون لها اثناء العمل وكيفية التصرف باتخاذ القرار عند التخطيط الصحيح للوصول الى الرؤيا ورسالة المؤسسة.

لاحظت الباحثان من الجدول (٨) ان محور التطوير الاداري يحتوي على فروق معنوية وذلك يعود الى ان إجابات العينة من العوامل السابقة من (ثقة-اتخاذ قرار-حرية الرأي) تولد لدى المعنيين بالعمل الولاء والقدرة على تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية والترابط المعنوي والاجتماعي وظهر هذا جلياً في الجانب التنظيمي والابداعي حيث حصل الترابط وزيادة العلاقات بين افراد الفرق الكشفية على المرتبة الثالثة وهذا نتيجة العمل الإداري حيث يعكس إيجابية على المحاور الأخرى ومنها الاجتماعي وظهر هذا من خلال الترابط والتضامن فيما بينهم اجتماعياً ويظهر من خلال الوعي والقدرة على حل المشكلات بحرفية وبمساعدة أعضاء الفرق الكشفية الأخرى وقدرتهم على مواجهة التحديات واحترام الذات والقيم الاجتماعية المختلفة الموجودة بالمجتمع .

اذ تبين للباحثان من الجدول (٨) ان محور ادارة الموارد المالية والمادية والتقنية تحتوي على فروق ذات دلالة احصائية من خلال ان الابداع لدى العينة مرتبط بالقدرة على التكييف المالي والقدرة على اتخاذ القرارات التي تؤهل المجتمع الكشفي وان الفروق المعنوية في محور إدارة الموارد المالية والمادية والتقنية تلعب دوراً كبيراً في تحقيق الكفاءة للقادة الكشفيين والفعالية للأنشطة الكشفية التي تقيمها المديريات ، تلك الفروق تتجلى في كيفية تحقيق الاستدامة المالية للفعاليات الكشفية ، التوزيع الأمثل للموارد البشرية للقادة الكشفيين .

وترى الباحثان ان إدارة الموارد المالية تتضمن تخطيط، تنظيم، مراقبة وتوجيه الأرباح والإنفاق لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، اذ ترى ان المديريات تقوم بالتخطيط الدقيق وتضع ميزانيات مفصلة لكل قسم، بينما قد تعاني مديريات أخرى من تخطيط مالي ضعيف يؤدي إلى تجاوزات وإنفاق غير منضبط.

وترى الباحثان ان الفروق المعنوية في إدارة الموارد المالية، المادية، والتقنية تعكس فعالية المديريات في الممارسات والاستراتيجيات التي تحدد مدى كفاءة المديريات وقدرتها على الاستمرار والنمو وتطوير

العمل الكشفي، وهذا يتفق مع ما جاء به البنك الدولي للإنشاء والتعمير، انه قد وضح من مؤشرات التنمية في العالم ان تكثيف الاستثمار في البشر امر منطقي ومرغوب فيه ليس فقط من الناحية الاقتصادية بل من الناحية الانسانية بل حتى من عائدته الاقتصادي البحت.

المعلم	رصافة ١	رصافة ٢	رصافة ٣	كرخ ١	كرخ ٢	كرخ ٣
	N=9	N=4	N=7	N=5	N=9	N=6

جدول (٩) عرض نتائج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره وفقا لمديريات تربية بغداد (رصافة ٣,٢,١ / كرخ ٣,٢,١)

الإحصائية												
ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	مقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره
١,٥١ ٦	١٤٧,٥٠	٣,٨٤	١٨٣,١ ٤	١,٩٨	١٦٥,٤ ٣	٣,١٨	١٣٩,١ ٦	٢,١٥	١٥٧,٥ ٧	٣,٢٥	١٤٣ ٧١.	مقياس جودة العمل الكشفي
٢,١٩	٤٠,٠٠	١,٢٥	٤٥,٢٩	١,٦٠	٤٣,٧١	٢,١٤	٤٣,١٧	١,٩٠	٤٣,٤٣	٢,٥٦	٤١, ٧١	الرؤيا والرسالة والاهداف
١,٦٣	٣٩,٦٧	٢,٦٤	٤٤,٤٣	١,٠٧	٤١,١٤	١,٣	٣٥,٣٣	١,١١	٤٠,٢٩	١,١١	٣٧, ٢٩	التطور الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي
١,٤٧	٣٦,١٦	١,٣٤	٥١,١٤	١,٣٤	٤٥,١٤	١,٠٤	٣٢,٥	١,٢٩	٤٢	١,٣٤	٣٤, ١٤	إدارة الموارد المالية والمادية والتقنية

ويتبين من خلال الجدول (٩) ان متوسط الحسابي في محور الرؤيا والرسالة والاهداف في مديرية الرصافة الاولى قد بلغ (٤١,٧١) والانحراف المعياري (٢,٥٦) وايضا يتبين ان متوسط الحسابي للرصافة الثانية قد بلغ (٤٣,١٧) وان الانحراف المعياري قد بلغ (١,٩٠) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للرصافة الثالثة قد بلغ (٤٣,١٧) والانحراف المعياري (٢,١٤) ويتبين ايضاً ان المتوسط الحسابي للكرخ الاولى (٤٣,٧١) والانحراف المعياري (١,٦٠) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي

للكرخ ٢ (٤٥,٢٩) ويتبين ايضا ان الانحراف المعياري (١,٢٥) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ الثالثة (٤٠,٠٠) والانحراف المعياري (٢,١٩) ومن خلال النتائج نجد ان مديرية الكرخ ٢ قد استحوذت على اعلى نتيجة اذ تم اعتبار المتوسط الحسابي هو الاعلى على مستوى ال معايير (٤٥,٢٩).

ويتبين من الجدول (٩) ان متوسط الحسابي في محور التطور الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي في مديرية الرصافة الاولى قد بلغ (٣٧,٢٩) والانحراف المعياري (١,١١) وايضا يتبين ان متوسط الحسابي للرصافة الثانية قد بلغ (٤٠,٢٩) وان الانحراف المعياري قد بلغ (١,١١) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للرصافة الثالثة قد بلغ (٣٥,٣٣) والانحراف المعياري (١,٣) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ الاولى (٤١,١٤) والانحراف المعياري (١,٠٧) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ ٢ (٤٤,٤٣) ويتبين ايضا ان الانحراف المعياري (٢,٦٤) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ الثالثة (٣٩,٦٧) والانحراف المعياري (١,٦٣) ومن خلال النتائج نجد ان مديرية الكرخ ٢ قد استحوذت على اعلى نتيجة اذ تم اعتبار المتوسط الحسابي هي الاعلى على مستوى المعايير (٤٤,٤٣) .

يتبين من خلال الجدول (٩) ان متوسط الحسابي في محور ادارة الموارد المالية والمادية والتقنية في مديرية الرصافة الاولى قد بلغ (٣٤,١٤) والانحراف المعياري (١,٣٤) وايضا يتبين ان متوسط الحسابي للرصافة الثانية قد بلغ (٤٢) وان الانحراف المعياري قد بلغ (١,٢٩) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للرصافة الثالثة قد بلغ (٣٢,٥) والانحراف المعياري (١,٠٤) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ الاولى (٤٥,١٤) والانحراف المعياري (١,٣٤) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ ٢ (٥١,١٤) ويتبين ايضا ان الانحراف المعياري (١,٣٤) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ الثالثة (٣٦,١٦) والانحراف المعياري (١,٤٧) ومن خلال النتائج نجد ان مديرية الكرخ ٢ قد استحوذت على اعلى نتيجة اذ تم اعتبار المتوسط الحسابي هي الاعلى على مستوى المعايير (٥١,١٤) .

٣-١ عرض نتائج الفروقات وفقا لمديريات تربية بغداد (رصافة ٣,٢,١ / كرخ ٣,٢,١) لمقياس

جودة العمل الكشفي ومحاوره

جدول (١٠) يبين الفروقات لمديريات تربية بغداد (رصافة ٣,٢,١ / كرخ ٣,٢,١) لمقياس

جودة العمل الكشفي ومحاوره

مستوى الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة "ف"	متوسط مربعات التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المعالم الاحصائية
							مقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره
معنوي	٠,٠٠	٢٢٩,٢	١٧٩٣,١٨	٥	٨٩٦٥,٩٢٧	بين المجموعات	مقياس جودة العمل الكشفي
			٧,٨٢٥	٣٤	٢٦٦,٠٤٨	داخل المجموعات	
				٣٩	٩٢٣١,٩٧٥	الكلي	
معنوي	٠,٠٠	٦,١٣	٢١,٤١	٥,٠	١٠٧,٠٧	بين المجموعات	رؤيا ورسالة واهداف
			٣,٥٠	٣٤,٠	١١٨,٨٣	داخل المجموعات	
				٣٩,٠	٢٢٥,٩٠	الكلي	
معنوي	٠,٠٠	٢٥,٩٣	٦٥,٦٦	٥,٠٠	٣٢٨,٣١	بين المجموعات	التطوير الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي
			٢,٥٣	٣٤,٠	٨٦,١٠	داخل المجموعات	
				٣٩,٠	٤١٤,٤٠	الكلي	
معنوي	٠,٠٠	٢٠٠,٧	٣٤٧,٨١٤	٥	١٧٣٩,٠٧	بين المجموعات	إدارة الموارد المالية والمادية والتقنية
			١,٧٣٢	٣٤	٥٨,٩٠٥	داخل المجموعات	
				٣٩	١٧٩٧,٩٧٥	الكلي	
معنوي	٠,٠٠	١٥٠,٠	١٦٧,٢٢٤	٥	٨٣٦,١١٩	بين المجموعات	ثقافة العمل الكشفي
			١,١١٤	٣٤	٣٧,٨٨١	داخل المجموعات	
				٣٩	٨٧٤	الكلي	

الجدول (١٠) يبين وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات مقياس جودة العمل الكشفي

ولأجل التعرف على حقيقة الفروق تم تطبيق اختبار اقل فرق معنوي (L. S. D).

٣-٢ عرض نتائج اقل فرق معنوي لمقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره

جدول (١١) يبين الفروقات لمديريات تربية بغداد (رصافة ٣,٢,١ / كرخ ٣,٢,١) لمحاور مقياس جودة العمل الكشفي

المعالم الاحصائية	مقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره	مستوى المعنوية	الدالة الاحصائية	الفرق الاوساط الحسابية	الاوراط الحسابية	تربيات بغداد
جودة العمل الكشفي	رصافة ١-١	٠,٠٠٠	معنوي	-١٣,٨٥٧١٤*	-١٤٣,٧١٤٣ ١٥٧,٥٧١٤	رصافة ١-١ رصافة ٢
	رصافة ١-٣	٠,٠٠٦	معنوي	٤,٥٤٧٦٢*	-١٤٣,٧١٤٣ ١٣٩,١٦٦٧	رصافة ١-١ رصافة ٣
	رصافة ١-١ كرخ	٠,٠٠٠	معنوي	-٢١,٧١٤٢٩*	-١٤٣,٧١٤٣ ١٦٥,٤٢٨٦	رصافة ١-١ كرخ ١
	رصافة ١-٢ كرخ	٠,٠٠٠	معنوي	-٣٩,٤٢٨٥٧*	-١٤٣,٧١٣٤ ١٨٣,١٤٢٩	رصافة ١-١ الكرخ ٢
	رصافة ١-٣ كرخ	٠,٠٢٠	معنوي	-٣,٧٨٥٧١*	-١٤٣,٧١٤٣ ١٤٧,٥٠٠	رصافة ١-١ كرخ ٣
	رصافة ٢-٣	٠,٠٠٠	معنوي	١٨,٤٠٤٧٦*	-١٥٧,٥٧١٤١ ١٣٩,١٦٦٧	رصافة ٢-٣ رصافة ٣
	رصافة ٢-١ كرخ	٠,٠٠٠	معنوي	-٧,٨٥٧١٤*	-١٥٧,٥٧١٤ ١٦٥,٤٢٨٦	رصافة ٢-١ كرخ ١
	رصافة ٢-٢ كرخ	٠,٠٠٠	معنوي	-٢٥,٥٧١٤٣*	-١٥٧,٥٧١٤ ١٨٣,١٤٢٩	رصافة ٢-٢ كرخ ٢
	رصافة ٢-٣ كرخ	٠,٠٠٠	معنوي	١٠,٠٧١٤٣*	-١٥٧,٥٧١٤ ١٤٧,٥٠٠	رصافة ٢-٢ كرخ ٣
	كرخ ١-٢ كرخ	٠,٠٠٠	معنوي	-١٧,٧١٤٢٩*	-١٦٥,٤٢٨٦ ١٨٣,١٤٢٩	كرخ ١-٢ كرخ ٢
	كرخ ١-٣ كرخ	٠,٠٠٠	معنوي	١٧,٩٢٨٥٧*	-١٦٥,٤٢٨٦ ١٤٧,٥٠٠	كرخ ١-٣ كرخ ٣
	كرخ ٢-٣ كرخ	٠,٠٠٠	معنوي	٣٥,٦٤٢٨٦*	-١٨٣,١٤٢٩ ١٤٧,٥٠٠	كرخ ٢-٣ كرخ ٣
رؤيا ورسالة واهداف	٠,٠٩٥	غير معنوي	-١,٧١٤٢٩	-٤١,٧١٤٣ ٤٣,٤٢٨٦	رصافة ١-١ رصافة ٢	

غير معنوي	٠,١٧٢	-١,٤٥٢٣٨	-٤١,٧١٤٣ ٤٣,١٦٦٧	الرصافة ١- الرصافة ٣		
غير معنوي	٠,٥٣	-٢,٠٠٠٠٠	-٤١,٧١٤٣ ٤٣,٧١٤٣	الرصافة ١- الكرخ ١		
معنوي	٠,٠٠١	*-٣,٥٧١٤٣	-٤١,٧١٤٣ ٤٥,٢٨٥٧	الرصافة ١- الكرخ ٢		
غير معنوي	٠,١٠٩	١,٧١٤٢٩	-٤١,٧١٤٣ ٤٠,٠٠٠٠	الرصافة ١- الكرخ ٣		
غير معنوي	٠,٨٠٣	٠,٢٦١٩٠	-٤٣,٤٢٨٦ ٤٣,١٦٦٧	رصافة ٢- رصافة ٣		
غير معنوي	٠,٧٧٧	-٠,٢٨٥٧١	-٤٣,٤٢٨٦ ٤٣,٧١٤٣	رصافة ٢- كرخ ١		
غير معنوي	٠,٠٧٢	-١,٨٥٧١٤	-٤٣,٤٢٨٦ ٤٥,٢٨٥٧	رصافة ٢- كرخ ٢		
معنوي	٠,٠٠٢	*٣,٤٢٨٥٧	-٤٣,٤٢٨٦ ٤٠,٠٠٠٠	رصافة ٢- كرخ ٣		
غير معنوي	٠,١٢٥	-١,٥١٤٣	-٤٣,٧١٤٣ ٤٥,٢٨٥٧	كرخ ١- كرخ ٢		
معنوي	٠,٠٠١	*٣,٧١٤٢٩	-٤٣,٧١٤٣ ٤٠,٠٠٠٠	كرخ ١- كرخ ٣		
معنوي	٠,٠٠٠	*٥,٢٨٤٥١٧	-٤٥,٢٨٥١٧ ٤٠,٠٠٠٠	كرخ ٢- كرخ ٣		
معنوي	٠,٠٠١	*-٣,٠٠٠٠٠	-٣٧,٢٨٥٧ ٤٠,٢٨٥٧	الرصافة ١- الرصافة ٢		التطوير الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي
معنوي	٠,٣٤	*١,٩٥٢٣٨	-٣٧,٢٨٥٧ ٣٥,٣٣٣٣	الرصافة ١- الرصافة ٣		
معنوي	٠,٠٠٠	*-٣,٨٥٧١٤	-٣٧,٢٨٥٧ ٤١,١٤٢٩	الرصافة ١- الكرخ ١		
معنوي	٠,٠٠٠	*-٧,١٤٢٨٦	-٣٧,٢٨٥٧ ٤٤,٢٨٦	الرصافة ١- الكرخ ٢		
معنوي	٠,٠١١	*-٢,٣٨٠٩٥	-٣٧,٢٨٥٧ ٣٩,٦٦٦٧	الرصافة ١- الكرخ ٣		

معنوي	٠,٠٠	*٤,٩٥٢٣٨	-٤٠,٢٨٥٧ ٣٥,٣٣٣٣	رصافة ٢-رصافة ٣	
غير معنوي	٠,٣٢١	-٠,٨٥٧١٤	-٤٠,٢٨٥٧ ٤١,١٤٢٩	رصافة ٢- كرخ ١	
معنوي	٠,٠٠	*-٤,١٤٢٨٦	-٤٠,٢٨٥٧ ٤٤,٤٢٨٦	رصافة ٢- كرخ ٢	
غير معنوي	٠,٤٨٩	٠,٦١٩٠٥	-٤٠,٢٨٥٧ ٣٩,٦٦٦٧	رصافة ٢- كرخ ٣	
معنوي	٠,٠٠	*-٣,٢٨٥٧١	-٤١,١٤٢٩ ٤٤,٢٨٦	كرخ ١- كرخ ٢	
غير معنوي	٠,١٠٥	١,٤٧٦١٩	-٤١,١٤٢٩ ٣٩,٦٦٦٧	كرخ ١- كرخ ٣	
معنوي	٠,٠٠	*٤,٧٦١٩٠	-٤٤,٢٨٦ ٣٩,٦٦٦٧	كرخ ٢- كرخ ٣	
معنوي	٠,٠٠	*-٧,٨٥٧١٤	-٣٤,١٤٢٩ ٤٢,٠٠٠٠	الرصافة ١- الرصافة ٢	إدارة الموارد المالية والمادية والتقنية
معنوي	٠,٠٣١	*١,٦٤٢٨٦	-٣٤,١٤٢٩ ٣٢,٥٠٠٠	الرصافة ١- الرصافة ٣	
معنوي	٠,٠٠	*-١١,٠٠٠٠	-٣٤,١٤٢٩ ٤٥,١٤٢٩	الرصافة ١- الكرخ ١	
معنوي	٠,٠٠	*-١٧,٠٠٠٠٠	-٣٤,١٤٢٩ ٥١,١٤٢٩	الرصافة ١- الكرخ ٢	
معنوي	٠,٠٠٩	*-٢,٠٢٣٨١	-٣٤,١٤٢٩ ٣٦,١٦٦٧	الرصافة ١- الكرخ ٣	
معنوي	٠,٠٠	*٩,٥٠٠٠٠	-٤٢,٠٠٠ ٣٢,٥٠٠٠	رصافة ٢-رصافة ٣	
معنوي	٠,٠٠	*-٣,١٤٢٨٦	-٤٢,٠٠٠٠ ٤٥,١٤٢٩	رصافة ٢- كرخ ١	
معنوي	٠,٠٠	*-٩,١٤٢٨٦	-٤٢,٠٠٠٠ ٥١,١٤٢٩	رصافة ٢- كرخ ٢	
معنوي	٠,٠٠	*٥,٨٣٣٣٣	-٤٢,٠٠٠٠ ٣٦,١٦٦٧	رصافة ٢- كرخ ٣	
معنوي	٠,٠٠	*-٦,٠٠٠٠٠	-٤٥,١٤٢٩ ٥١,١٤٢٩	كرخ ١- كرخ ٢	

معنوي	٠,٠٠	*٨,٩٧٦١٩	-٤٥,١٤٢٩ ٣٦,١٦٦٧	كرخ ١- كرخ ٣	ثقافة العمل الكشفي
معنوي	٠,٠٠	*١٤,٩٧٦١٩	-٥١,١٤٢٩ ٣٦,١٦٦٧	كرخ ٢- كرخ ٣	
معنوي	٠,٠٢٩	*-١,٢٨٥٧١	-٣٠,٥٧١٤ ٣١,٨٥٧١	الرصافة ١- الرصافة ٢	
معنوي	٠,٠٠٠	*٢,٤٠٤٧٦	-٣٠,٥٧١٤ ٢٨,١٦٦٧	الرصافة ١- الرصافة ٣	
معنوي	٠,٠٠	*-٤,٨٥٧١٤	-٣٠,٥٧١٤ ٣٥,٤٢٨٦	الرصافة ١- الكرخ ١	
معنوي	٠,٠٠	*-١١,٧١٤٢٩	-٣٠,٥٧١٤ ٤٢,٢٨٥٧	الرصافة ١- الكرخ ٢	
غير معنوي	٠,٠٧١	-١,٠٩٥٢٤	-٣٠,٥٧١٤ ٣١,٦٦٦٧	الرصافة ١- الكرخ ٣	
معنوي	٠,٠٠	*٣,٦٩٠٤٨	-٣١,٨٥٧١ ٢٨,١٦٦٧	رصافة ٢-رصافة ٣	
معنوي	٠,٠٠	*-٣,٥٧١٤٣	-٣١,٨٥٧١٤ ٣٥,٤٢٨٦	رصافة ٢- كرخ ١	
معنوي	٠,٠٠	*-١,٤٢٨٥٧	-٣١,٨٥٧١٤ ٤٢,٢٨٥٧	رصافة ٢- كرخ ٢	
غ-ير معنوي	٠,٧٤٨	٠,١٩٠٤٨	-٣١,٨٥٧١٤ ٣١,٦٦٦٧	رصافة ٢- كرخ ٣	
معنوي	٠,٠٠	*-٦,٨٥٧١٤	-٣٥,٤٢٨٦ ٤٢,٢٨٥٧	كرخ ١- كرخ ٢	
معنوي	٠,٠٠	*٣,٧٦١٩٠	-٣٥,٤٢٨٦ ٣١,٦٦٦٧	كرخ ١- كرخ ٣	
معنوي	٠,٠٠	*١٠,٦١٩٠٥	-٤٢,٢٨٥٧ ٣١,٦٦٦٧	كرخ ٢- كرخ ٣	

يتبين لنا من الجدول (١١) ان الفروقات في مقياس جودة العمل الكشفي تبين لنا ان الفرق بين مديرية (الرصافة الاولى) و(الكرخ الثانية) هي اعلى معدل فروق بين المديريات عند مقارنتها ببقية المديريات ضمن مقياس جودة العمل الكشفي وتعزو الباحثان الفروقات بين

القيادات الكشفية في مديريات التربية الستة الى وجود فروقات بين المديريات ذات الاختلاف بسبب البيئة التي تعمل بها كل مديرية او اختلاف العادات والمستوى الثقافي.

يتبين من خلال الجدول (١١) ان مديريات التربية الستة نجد فيها فروق معنوية ذات دلالة احصائية وبذلك يؤكد على نجاح عمل الباحثان من خلال حث القادة على التصور الخاص اي ان القائد الكشفي يقوم بعملية التخطيط لفرقة على مدار السنة لتحسين جودة العمل الكشفي للوصول بأعضاء الفرقة الى الهدف المنشود وذلك يتفق بما جاء به موسى اللوزي "عملية تتضمن تحديد مختلف الاهداف، والسياسات، والاجراءات، والبرامج، وكذلك طرق العمل، ومصادر التمويل، ومعرفة المشاكل المتوقعة وطرق معالجتها ويتفق هذا مع ما جاء به (اللوزي ٢٠٠٢، ٧٩) فأن رؤيا جودة العمل تتمثل بمدى انسجام اعضاء الفرقة مع قائدهم ويتجلى عمل الباحثان في المقياس بجعل هذا الانسجام واضح من خلال اجوبة العينة المتمثلة بالقادة الكشفيين كما يتبين ان العمل الذي تقوم به المديريات عمل فيه فروق مختلفة وهذا يؤكد على صحة الاسلوب المتبع من قبل الباحثان للوصول الى الفروق التي تسعى الباحثان بالحصول عليها .

يتبين من خلال الجدول (١١) ان محور الرؤيا ورسالة والاهداف يحتوي على فروق معنوية بين مديرية (الرصافة ١) (والكرخ ٢) عند مستوى معنوية (٠,٠١) ومديرية (الرصافة ٢ - الكرخ ٣) عند مستوى معنوية (٠,٠٢) ومديرية (كرخ ١ - كرخ ٣) عند مستوى معنوية (٠,٠١) ومديرية (كرخ ٢ - كرخ ٣) عند مستوى معنوية (٠,٠٠) وذلك يرجع الى ان القادة في هذه المديريات كانت اجوبتهم اكثر نموذجية في الجواب على الاستبانة وذلك ما يؤكد بالفروقات يتبين من خلال الجدول الفروق المعنوية لمديريات الرصافة الثلاثة اذ قد تكون رؤية الاستراتيجية التطوير الإداري المديريات رؤية طويلة الأمد لتطوير العمل الكشفي، مع أهداف واضحة لتحسين النظم الإدارية والتنظيمية، وتعمل المديريات الستة على تحسين الإجراءات الحالية بشكل تدريجي بدلاً من إحداث تغييرات جذرية، واذ تنتهج مديريات الرصافة والكرخ نهجاً مزيجاً من تحسينات قصيرة الأمد ومبادرات طويلة الأمد لتطوير العمل الكشفي، و تركز المديريات الكرخ على البنية التحتية الإدارية من خلال زيادة الموارد والتطوير المهني للقادة الكشفيين، وتركز مديريات الرصافة والكرخ بشكل كبير على التعاون مع جهات خارجية لتعزيز العمل الكشفي، وتسعى المديريات الى عمل برامج تدريبية متقدمة تهدف إلى تطوير مهارات القادة الكشفيين بشكل مستمر وتستثمر ذلك في برامج تدريبية متخصصة بالتعاون مع مؤسسات معروفة.

❖ وتبين ان المديریات الرصافة والكرخ عند ايجاد الفرق بينهن في محور تطوير الاداري والتنظيمي للعمل الكشفي لا توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بينهن وذلك تعزوه الباحثان الى ميل المديریات الى أساليب تدريب تقليدية وتعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة و تركز على تطوير مهارات محددة بناءً على تحليل للاحتياجات وفق الخبرة التي تملكها ومن خلال هذه الجوانب المختلفة، نرى أن الفروق بين المديریات الست تتنوع بناءً على الاساليب المتبعة في تطوير البنية الادارية والتحديات التي تواجه هيكلها التنظيمي ويمكن ان تساعد على تبادل الخبرات بينها للوصول الى الاهداف الرئيسية.

١- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-٢ الاستنتاجات:

- ١- ان أفضل مديریات تربية بغداد هي الكرخ الثانية لمقياس جودة العمل الكشفي.
- ٢- ان الرؤيا الواضحة التي تصفها مديریات تربية بغداد (رصافة ٣،٢،١/ كرخ ٣،٢،١) كمقياس جودة العمل تساعد القيادات الكشفية في تحقيق اهداف النشاط الكشفي.

٤-٢ التوصيات:

- ١- توصي الباحثان باعتماد مقياس جودة العمل الكشفي وتعميمه الى كافة القطر لإمكانيته الواضحة في قياس جودة العمل الكشفي.
- ٢- الاهتمام بقياس جودة العمل الكشفي بشكل دوري في المديریات لكونها تحتاج الى تقويم أكثر خلال المدة القادمة لظهور مستويات متوسطة وجيدة أي ان هناك إمكانية لتطويرها بشكل كبير.
- ٣- يجب على رؤاسات الأقسام في المديریات تنظيم ورش عمل تثقيفية لزيادة الوعي بجودة العمل الكشفي للوصول جودة عمل اعلى مما ظهرت في نتائج البحث.

المصادر

- الاء ثامر صالح هادي الخفاجي (٢٠٢١). دور القيادة الذكية في تحسين جودة العملية التعليمية: بحث تحليلي لآراء عينة من المدارس الحكومية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة. جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد/ إدارة الاعمال.
- ناهض عبد الرزاق (٢٠٠٩). القيادة والتدريب في الحركة الكشفية. الاردن، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- ضحى علاء حسين (٢٠١٨) أثر العاب كشفية بأسلوب التنافس الجماعي في تعلم بعض المهارات الكشفية لطالبات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. العراق، جامعة ديالى.
- عبد الله فلاح المنيزل وعدنان يوسف العتوم؛ مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية: (عمان، دار اثراء للنشر والتوزيع، ٢٠١٠) .
- كاظم كريم رضا؛ مناهج البحث في التربية وعلم النفس: بغداد، مكتب النعمي، ٢٠١١ - - مروان عبد المجيد ابراهيم؛ طرق ومناهج البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية: عمان ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢).
- غبور، اماني السيد (٢٠٠٩). وعي طلاب كلية التربية النوعية جامعة المنصورة بجودة الخدمة التعليمية التي تقدم لهم بالكلية في ضوء مفهوم الجودة الشاملة. كلية التربية النوعية بالمنصورة، المؤتمر السنوي (الدولي الاول-العربي الرابع): الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي " الواقع والمأمول".
- سندس موسى جواد، علي عطية عواد (٢٠٢١). دور العلام الرياضي (التقليدي والالكتروني) وفق نظرية حارس البوابة بنشر وعي الرياضة النسوية من وجهه نظر الكوادر التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، المؤتمر العلم الافتراضي الاول، مجلة الرياضة المعاصرة، ٢٧٠٨-٣٤٥٤.
- عماد عزيز نشمي، اسعد طارق احمد، خالد اسود لايخ (٢٠٢١) . مقدرة الادارات الرياضية في صنع القرار وعلاقته في نجاح كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

المؤتمر العلم الافتراضي الاول الادارة الرياضية بين الواقع والمأمول، مجلة الرياضة المعاصرة، ٢٧٠٨-٣٤٥٤.

- اسراء جمعة علي، فاطمة عبد مالح (٢٠٢١). المهارات الادارية ودورها في تمييز الاداء المؤسسي لدى مدراء النشاط الرياضي في الجامعات العراقية، Vol.21 العدد ١.

- شذى عبد الحافظ اسماعيل_ مديرة تربية الكرخ الثالثة (٢٠٢١). دراسة مقارنة مستوى الالتزام الوظيفي بين الذكور و الاناث لدى تدريسي التربية الرياضية في مديريات تربية الكرخ والرصافة. المؤتمر العلم الافتراضي الاول الادارة الرياضية بين الواقع والمأمول ،مجلة الرياضة المعاصرة ،٢٧٠٨-٣٤٥٤.

- علياء محمد علي، انتصار عويد علي (٢٠٢١). السيطرة الانتباهية وعلاقتها بدقة بعض انواع التصويب بكرة السلة للاعبين اندية الشباب العراق بكرة السلة، المؤتمر العلم الافتراضي الاول الادارة الرياضية بين الواقع والمأمول، مجلة الرياضة المعاصرة جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات , VOL.20 . NO.4

- ايلاد محمد عبد زيد، اقبال عبد الحسين نعمة (٢٠٢١). بناء مقياس الخدمة العامة الكشفي لطلبة المرحلة الاولى لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة. المؤتمر العلم الافتراضي الاول الادارة الرياضية بين الواقع والمأمول، مجلة الرياضة المعاصرة. جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات. VOL.20, NO.4

- مروة خالد خزععل، نهاد محمد علوان، عبد الباسط مبارك الشрман (٢٠٢٤) القيادة الاخلاقية ودورها في البراعة التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية في مديريات تربية بغداد. المؤتمر العلم الافتراضي الاول الادارة الرياضية بين الواقع والمأمول، مجلة الرياضة المعاصرة. VOL.23 NO.4 .

- زياد جلال خضير، عمار ياسر يونس، عبد الحليم جبر نزال (٢٠٢٤). دور المدرب في الصحة التنظيمية من وجهة نظر لاعبي كره القدم في الدوري الممتاز العراقي. المؤتمر العلمي الثاني (الرياضة من اجل الصحة والتنمية المستدامة) ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .

-Tittle, G.R. & Hill, R. J. (1967). Attitude means unresent and predication of behavior and evaluation of condition and measurement techniques - stoichiometry.

-Tyler L.E. & Walsh W.B.(1979).Test and measurement, 3th, New jersey .
Englewood , Cliffs , parctic- Hall.

-Gay L.R. (1986). Educational Evaluation Measurement, Ohio,
Charles Lse, Merrill Publishing company.

-Allen M.J. & Yen W.M. (1979). Introduction to measurement theory,
California, book cole.

-Murphy R.K. (1988). Psychology testing principles and applications
, New York, Hall international