



Behavioral integrity of scout leaders at Diyala University

MD Imran Ali Abbas

Mohammad Abbas Hussein

Samar Jassim Awda

Diyala University

College of Physical Education and Sport Sciences

Abstract:

The aim of the research is to identify behavioral integrity among scout leaders at the University of Diyala. The researcher used the descriptive approach using the survey method as it is the most appropriate method to address the research problem. The research community included leaders of the Scout movement at the University of Diyala who were chosen intentionally, numbering (14) leaders. As for the research sample, The number of (10) leaders who represented (71.42%) was chosen randomly after excluding the members of the exploratory experiment, who numbered (4) scout leaders.

The results indicated that the sample members possessed a very good level of behavioral integrity, enabling them to provide effective leadership during the execution of their duties in the scouting movement. The researcher recommends that scout leaders should undergo continuous training on scouting values and principles and how to apply them in their practical lives. Additionally, the leader should be a good role model for the scouts in all their actions and words. The leader should communicate with the scouts continuously, listen to their opinions and suggestions, and conduct self-assessment periodically to identify and improve their weaknesses. Furthermore, the researcher recommends conducting additional studies on behavioral integrity and linking it to other variables in scouting.

Keywords: Behavioral integrity, Scout leaders



النزاهة السلوكية للقادة الكشفيين في جامعة ديالى

م.م سامر جاسم عودة
samer.jassim@uodiyala.edu.iq
جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم
الرياضة

م.م محمد عباس حسين
mohammed.abbas@uodiyala.edu.iq
جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم
الرياضة

م.د عمران علي عباس
imraniamran1983@gmail.com
جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم
الرياضة

المخلص:

هدف البحث التعرف على النزاهة السلوكية لدى القادة الكشفيين في جامعة ديالى، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كونه انسب المناهج لمعالجة مشكلة البحث، واشتمل مجتمع البحث على قادة الحركة الكشفية في جامعة ديالى اختيروا بالطريقة العمدية البالغ عددهم (14) قائداً، اما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة العشوائية البالغ عددهم (10) قادة مثلوا نسبة (71.42%) بعد استبعاد افراد التجربة الاستطلاعية البالغ عددهم (4) من القادة الكشفيين.

ومن خلال ما تقدم يمكن توصل الباحثون إلى أن افراد عينة البحث يتمتعون بمستوى جيد جداً من النزاهة السلوكية، وهذا يمكنهم من قيادة جيدة في اثناء تنفيذ الواجبات المنطوية عليهم في الحركة الكشفية، والمخيمات الكشفية . ويوصي الباحثون إلى يجب على القائد الكشفي أن يخضع للتدريب المستمر على القيم والمبادئ الكشفية، وعلى كيفية تطبيقها في حياته العملية. ودخول دورات تقوية ومنهجية لقيادة الكشافين .فضلاً عن أن يكون القائد قدوة حسنة للكشافة في جميع تصرفاته وأقواله، ويجب أن يتواصل القائد مع الكشافة بشكل مستمر، ويستمع إلى آرائهم ومقترحاتهم، ويجب على القائد أن يقوم بتقييم نفسه بشكل دوري، وأن يعمل على تطوير نقاط ضعفه، فضلاً عن اجراء دراسات أخرى في النزاهة السلوكية وربطها في متغير اخر في الكشافة.

الكلمات المفتاحية: النزاهة السلوكية، القادة الكشفيين.



1- تعريف البحث:

1-1 المقدمة واهمية البحث:

أن الثورة العلمية الحديثة، والتطور السريع في مجالات الحياة كافة بدأت تؤدي إلى تغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية واسعة في وطننا العربي مما أدى إلى ظهور تيارات عدة تتجاذب مع المجتمع، ونتيجة لهذا الأمر ظهر صراع على مستوى القيم الاجتماعية السائدة، وأنماط السلوك المتبعة. وقد انسحب هذا الصراع على دور القادة ومكانتهم في المجتمع، وبما أن القادة الكشفيين هم احد القطاعات المهمة في الكشافة، فقد أولت الحركة الكشفية اهتماماً خاصاً بهم عن طريق السعي لإعدادهم إعداداً متكاملًا ليكونوا مواطنين صالحين يقومون بواجبهم الوطني أبان السلم والحرب، ويسهمون في الحياة العلمية، ويضطلعون بأعباء الأعمال التي يتولوها، متوخين فيها الدقة والعناية، ومراعين الشرف والأمانة والأنصاف في تربيته عقولهم، وتهذيب نفوسهم، وتقوية أجسامهم، وبث روح التضحية، والولاء والطاعة، وغرس عادة الاعتماد على النفس، وقوة الملاحظة فيهم، ونكران الذات والعمل ضمن الجماعة عن طريق الخدمات العامة وتهيئتهم بدنياً وذهنياً". (الربيعي:2009: 11)

تعد الحركة الكشفية مدرسة لتكوين شخصيات شبابية متكاملة، تسعى إلى غرس القيم والمبادئ النبيلة في نفوسهم، ومن أهم هذه القيم النزاهة السلوكية، التي تعد ركيزة أساسية في بناء شخصية القائد الكشفي، فالقائد الكشفي ليس مجرد مشرف على مجموعة من الشباب، بل هو قدوة لهم في كل تصرفاته وأقواله، وهو المسؤول الأول عن توجيه سلوكهم وتنمية مهاراتهم، والنزاهة السلوكية هي مجموعة من الصفات الحميدة التي تميز الشخص النزيه، وتجعله يتصرف بصدق وأمانة في جميع المواقف، سواء كانت شخصية أو عامة، وهي تتجلى في عدة جوانب، منها: الصدق والأمانة أن يكون القائد صادقاً في أقواله وأفعاله، وأن يتحمل مسؤولية أخطائه، والعدل والإنصاف أن يعامل جميع الكشافة بعدل وإنصاف، دون أي تمييز، الشجاعة أن يكون شجاعاً في مواجهة الصعاب، وأن يدافع عن الحق والعدل، والمسؤولية أن يشعر بالمسؤولية تجاه الكشافة والمجتمع، وأن يبذل قصارى جهده لخدمتهما، والقدوة الحسنة أن يكون قدوة حسنة للكشافة في جميع تصرفاته وأقواله.

وتلعب النزاهة السلوكية دوراً كبيراً وإساسياً في تطوير أي عمل اداري ولاسيما العمل في اقسام المتعلقة في الجانب الرياضي كونها عملية منظمة متخصصة من شأنها أن تعمل وتساعد على سلامة التنظيم الإداري من حيث وضع الأشخاص المناسبين في أماكنهم الإدارية



المناسبة ورفع الروح المعنوية لموظفي هذه الأقسام ويضفي روح الثقة بين الإدارة والموظفين حيث ينمي شهور الموظف بالمسؤولية والانتماء لهذه الأقسام وتحقيق العدالة فيما بينهم.

وللنزاهة السلوكية أهمية كبيرة للقادة الكشفيين لأسباب عديدة منها بناء الثقة عندما يتحلى القائد الكشفي بالنزاهة، فإنه يبني ثقة متبادلة بينه وبين الكشافة، مما يخلق بيئة آمنة ومثمرة للتعليم والتطور، فضلاً عن كونها تعد الأساس لبناء الشخصية المتكاملة فهي تساعد الكشافة على تطوير قيمهم الأخلاقية وتكوين شخصيات قوية، كما أنها تعد القيادة الفعالة إذ يُعدّ هو قائد مؤثر وفعال وقادر على تحفيز الكشافة وتحقيق الأهداف المرجوة، للتأهيل في خدمة المجتمع الذين يتمتعون بقيادة نزيهة يكونون أكثر استعداداً لخدمة مجتمعهم والمساهمة في تطويره، ويمكن صياغة أهمية البحث في معرفة النزاهة السلوكية، ومدى الفروق في هذه الصفة لدى القادة الكشفيين في جامعة ديالى.

1-2 مشكلة البحث:

ومن خلال الخبرة المتواضعة للباحثون لاحظ وجود ضعف واضح في أداء وعمل بعض القادة الكشفيين من خلال التوجيه والارشاد الجواله والدليلات، ووجود خلل غير واضحة المعالم، والذي انعكس سلباً على مستوى أداء الجانب الكشفي في جامعة ديالى، وان متغير البحث (النزاهة السلوكية) ومدى تأثيرها على مستوى أداء القادة الكشفيين، وبالتالي زيادة كفاءة وفاعلية أداء العاملين فيها من خلال إدارة تتصف بالمرونة والايجابية في تنظيمها والتي تسير وفق منهج سلوكي سمتها النزاهة في التعامل مع العاملين في المجال الكشفي، والتي أصبحت من العقبات المهمة والمعيقة لتطور، وتقدم اغلب المؤسسات الشبابية بشكل عام، وتتجلى مشكلة البحث في قلة دراسة النزاهة السلوكية للقادة الكشفيين، من خلال عدم وجود مقياس لقياس هذه الصفة مما يعني عدم وجود دراسة في هذا المجال لذى ارتى الباحثون دراسة النزاهة السلوكية للقادة الكشفيين في جامعة ديالى.

1-3 هدف البحث:

- التعرف على النزاهة السلوكية لدى القادة الكشفيين في جامعة ديالى.

1-4 فرض البحث:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النزاهة السلوكية لدى القادة الكشفيين.

1-5مجالات البحث:

المجال البشري: القادة الكشفيين في جامعة ديالى.



المجال الزمني: للمدة من 2024/5/5 ولغاية 2024/7/25.

المجال المكاني: ميدان الكشافة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ديالى.

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كونه انسب المناهج لمعالجة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

اشتمل مجتمع البحث على قادة الحركة الكشفية في جامعة ديالى اختيروا بالطريقة العمدية البالغ عددهم (14) قائداً، اما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة العشوائية البالغ عددهم (10) قادة مثلوا نسبة (71.42%) بعد استبعاد افراد التجربة الاستطلاعية البالغ عددهم (4) بنسبة (28.57) من القادة الكشفيين.

2-3 الأجهزة والأدوات ووسائل جمع المعلومات المستخدمة في البحث:

- جهاز (Lap Top) نوع (Hp).
- شبكة المعلومات الدولية الانترنت.
- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- المقابلة الشخصية.
- استمارة استبيان.

2-4 إجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 مقياس النزاهة السلوكية:

استخدم الباحثون مقياس النزاهة السلوكية المعد من قبل (القيسي: 2024: 101) الذي يتألف من (24) عبارة، وتألف المقياس من (4) ابعاد (الثقة المتبادلة، الهوية، التناسق، الشرعية) كل بعد تألف من (6) عبارات، اما بدائل المقياس فقد اشتملت على (5) بدائل (اتفق تماماً، اتفق، اتفق إلى حد ما، لا اتفق، لا اتفق اطلاقاً)، وبهذا تكون أقل درجة للمقياس (24) وأعلى درجة للمقياس (120).



2-4-2 التجربة الاستطلاعية:

أجريت التجربة الاستطلاعية على (4) ما نسبتهم (28.57) من القادة الكشفيين في جامعة ديالى، وتم استبعادهم من التجربة الرئيسية، وأجريت التجربة في ميدان الكشافة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ديالى وذلك يوم الاثنين الموافق 2024/5/6 وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية هو:

1. صلاحية الاستجابات المستخدمة.
2. ملائمة فقرات الاستمارة للعينة.
3. الوقت المستغرق من الاختبار.

2-4-3 المعاملات العلمية لحساب (صدق وثبات) مقياس النزاهة السلوكية:

1- حساب صدق

- الاتساق الداخلي:

للتحقق من الاتساق الداخلي لعبارات المقياس ومدى ارتباطها للتحقق من الغرض والهدف، حيث تم ذلك من خلال عدة خطوات:

جدول (1)

معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط درجة العبارة بالمجموع الكلي للمقياس) لعبارات مقياس النزاهة السلوكية للقادة الكشفيين

ن=5

معامل الاتساق الداخلي	العبارة	رقم العبارة
*0.696	يتحمل القائد المسؤولية التي يكلف بها بدون تردد.	1
*0.664	يدعم القائد سياسة زرع المنافسة الشريفة المبنية على الثقة بين الكشفيين.	2
*0.705	يحرص القائد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمل المنظومة الكشفية	3
*0.722	يوجد تطابق بين اقوال القائد وافعاله.	4
*0.721	لدى القائد مساواة وعدالة في التعامل الإداري.	5
*0.719	يوفر القائد الحماية والبيئة الامنة للكشفيين اثناء العمل.	6



*0.722	لدى القائد الكشفي معايير واضحة لمراقبة ومحاسبة الكشافيين	7
*0.643	تعتمد علاقة القائد الكشفي بالكشافيين على الصدق والثقة المتبادلة.	8
*0.734	يطلب بحقوق الكشافيين المادية والمعنوية مما يزيد من ولائهم للمنظومة الكشفية	9
*0.711	يتعامل مع الاحداث بجدية لمسايرة عمل المنظمة.	10
*0.667	يفي القائد بالوعود التي يقطعها على نفسه.	11
*0.663	يوجه القائد ذاته ويمارس ما يعرض به.	12
*0.724	لا يتعامل القائد بالمحسوبية اثناء عمله بالمخيمات الكشفية او غيرها	13
*0.636	تسود مشاعر الثقة بين الكشافيين في تنفيذ الاعمال بروح الفريق الواحد.	14
*0.627	يتمتع القائد الكشفي بسمعة ومكانة مميزة بين اقرانه من القادة	15
*0.712	يتبادل المعرفة وخصوصاً الضمنية منها والتي تلائم الموقف.	16
*0.801	تتناقض سلوكياته في التعاملات اليومية بشكل ملفت للانتباه.	17
*0.729	يهتم القائد الكشفي بالمحافظة على حقوق الكشافيين المادية والمعنوية.	18
*0.628	يقدم مصلحة الكشافيين على مصلحته الشخصية.	19
*0.756	يثق الكشافيين بما يقدمه القائد من دعم لانجاز الاعمال بالشكل الأمثل.	20
*0.672	يعزز من انتماء الكشاف للمنظمة.	21
*0.662	يحتفظ باسرار عمل الكشافيين والمنظومة الكشفيه.	22
*0.663	يظهر القائد افعالاً تنسجم مع قيمة الشخصية التي يؤمن بها.	23
*0.703	يستطيع العمل وسط تذبذب الأداء.	24

* معنوي عند مستوى 0.05

يتضح من جدول (1) والخاص بمعامل الاتساق (معامل ارتباط درجة العبارة بالمجموع الكلي للمقياس) لعبارات مقياس النزاهة السلوكية، أن معامل الاتساق الداخلي للعبارات قد بلغ ما بين (0.727 إلى 0.801) وهذه القيمة معنوية عند مستوى 0.05، مما يؤكد أن العبارات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمقياس الذي تنتمي إليه وأنها تقيس ما يقيسه المقياس ولذلك فهي تساهم ف بناء المقياس وتقيس ما وضعت من أجله ولذا فهي تتسم بالصدق الذاتي.



2- حساب الثبات: يتم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباك وإعادة التطبيق
أ- ثبات ألفا لكرونباك

جدول (2)

معامل ألفا لكرونباك لمقياس النزاهة السلوكية

ن = 5

معامل ألفا لكرونباك	مقياس النزاهة السلوكية
0.745	الثقة المتبادلة
0.736	الهوية
0.731	التناسق
0.739	الشرعية

* معنوي عند مستوى = 0.05

يتضح من جدول (2) والخاص بمعامل ألفا لكرونباك لمقياس النزاهة السلوكية أن معامل ألفا لكرونباك بلغ للثقة المتبادلة (0.745) وللهوية (0.736) وللتناسق (0.731) وللشرعية (0.739) وهذه القيم اكبر من 0.05 مما يؤكد أن العبارات في كل نوع تتسم بالثبات والتجانس وان العبارات تتسم بالثبات وأنها مجتمعة تساهم في بناء المقياس وان أي حذف أو إضافة لأي من العبارات من الممكن أن يؤثر سلبا في بناء المقياس.

2-4-3 التجربة الرئيسية:

أجريت التجربة الرئيسية يوم الاحد الموافق 2024/5/27 من خلال توزيع المقياس على افراد عينة البحث في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى في اثناء تواجد القادة الكشفيين في اثناء أداء الامتحانات العملية النهائية لمادة الكشافة.

2-5 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثون الحقيبة الإحصائية (SPSS) لاستخراج النتائج ومعالجة البيانات

إحصائياً



3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج مقياس النزاهة السلوكية للقادة الكشفيين ومناقشتها:

الجدول (3)

يبين عرض نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الدلالة لمقياس النزاهة السلوكية للقادة الكشفيين

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	نسبة الخطأ	مستوى الدلالة
النزاهة السلوكية	88.493	4.234	0.542	18.615	0.000	معنوي

3-2 مناقشة النتائج:

من خلال نتائج الجدول (3) أظهرت النتائج قيمة الوسط الحسابي (88.493) وبانحراف معياري (1.234) وخطأ معياري (0.542) في حين بلغت قيمة (t) المحسوبة (18.615) ونسبة خطأ (0.000) ومستوى دلالة (معنوي)، ويعزو الباحثين هذه القيمة إلى أن أفراد عينة البحث يتمتعون بقيمة عالية من النزاهة السلوكية إذ أنها تساعد على تكوين هوية واضحة وقيم راسخة للقادة الكشفي، تجعلهم يتعاملون مع الآخرين باحترام وتقدير، وبناء علاقات اجتماعية صحية تزرع في نفوسهم روح المسؤولية، وتجعلهم يدركون أهمية الالتزام بالواجبات، وتساعدهم على تحقيق النجاح في حياتهم الشخصية والمهنية. إذ أن النزاهة السلوكية هي جوهر القيادة الكشفية، وهي مفتاح لبناء جيل من الشباب القادر على تحمل المسؤولية وبناء مجتمع أفضل وعندما يتحلى القائد الكشفي بالنزاهة، فإنه يكون قدوة حسنة للكشافة، ويساهم في بناء جيل واعٍ ومتقن.

ويعزو الباحثون سبب حصول أفراد العينة على درجة (جيد جدا) دليل على ذلك أنهم يمتلكون المبادئ الاجتماعية البيئية التي تكون في المجتمع مما يؤدي إلى دعمهم الأفراد المنتمين للحركة الكشفية من خلال ثقتهم بانفسهم العالية ومكانتهم الاجتماعية وجعلهم من ذوي الخبرة والتجارب السابقة وذلك من احتكاكهم بالبيئة ودورهم الفعال في تحقيق اهدافهم العلمية والعملية التي تصب في خدمة العمل الكشفي في البيئة وخصوصاً ان التربية الكشفية تستطيع



ان تسهم وبشكل فعال ومتميز في خدمة المجتمع من خلال انشطتها المتنوعة والهادفة لخدمة المجتمع (الركابي:2013:62) لأنها تعد احد اركان الاساسية التي تقوم عليها الحركة الكشفية وهذا ما اكده محمد السيد عبد الرحمن (1998) "نظام متناسق من النشاط الذي يستهدف الفرد وفيه تحقيق هدف معين عندما يتفاعل مع الاخرين أو انها عملية تفاعل فرد مع فرد آخر يقوم بنشاط اجتماعي يتطلب منه ما يوائم بين ما يقوم به الفرد للاخر وبين ما يفعله هو ليصح مسار نشاطه الاجتماعي ليحقق بذلك هذه المواءمة. (عبدالرحمن: 1998: 130)

كشفت نتائج البحث عن وجود مجموعة من المشاركين تمتلك معرفة ومهارات عالية في مجال التربية والتعليم والكشافة، وذلك بفضل خبرتهم العملية الواسعة، هذه المعرفة المتخصصة تمكنهم من تحديد الاحتياجات الأساسية للمعسكرات الكشفية وتطوير البرامج المناسبة لتلبية هذه الاحتياجات، وبالتالي، فإن نتائج البحث تؤكد الأثر الإيجابي للخبرة العملية في تطوير البرامج التربوية البيئية الكشفية، مما يساهم في رفع مستوى الوعي البيئي لدى الشباب والارتقاء بالعملية التعليمية في العراق وهذا ما أكدته الحارثي في (2009) "أن الخصائص الايجابية التي تميز بيئة العمل سوف يكون لها تأثير ايجابي على العاملين وهذا سوف يؤدي إلى تحقيق الأهداف" (الحارثي:2009:24)0

4-الاستنتاجات والتوصيات :

1-4 الاستنتاجات

ومن خلال ما تقدم يمكن توصل الباحثون إلى

1- أن افراد عينة البحث تمتعون بمستوى جيد جداً من النزاهة السلوكية، وهذا يمكنهم من قيادة جيدة في اثناء تنفيذ الواجبات المنطوية عليهم في الحركة الكشفية،

1-4 التوصيات :

1- يوصي الباحث إلى يجب على القائد الكشفي أن يخضع للتدريب المستمر على القيم والمبادئ الكشفية، وعلى كيفية تطبيقها في حياته العملية.

2- أن يكون القائد قدوة حسنة للكشافة في جميع تصرفاته وأقواله، ويجب أن يتواصل القائد مع الكشافة بشكل مستمر، ويستمع إلى آرائهم ومقترحاتهم.

3- يجب على القائد أن يقوم بتقييم نفسه بشكل دوري، وأن يعمل على تطوير نقاط ضعفه، فضلاً عن اجراء دراسات أخرى في النزاهة السلوكية وربطها في متغير اخر في الكشافة.



المصادر

- عبدالله عوض الحارثي؛ المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي: (رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، 2009)
- محمد السيد عبد الرحمن؛ اختبارات المهارات الاجتماعية: (مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1998)
- محمود داود الربيعي، احمد بدري حسين؛ القيادة والتدريب في الحركة الكشفية: (عمان، دار المناهج لنشر والتوزيع، 2009)
- مصطفى طالب حمادي القيسي؛ الرقابة التنظيمية ودورها في الحد من التكاثر الوظيفي وفق منظور النزاهة السلوكية لمدراء اقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين: (أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة تكريت، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2024).
- مهدي دينار خضير الركابي؛ بناء وتطبيق مقياس التربية البيئية الكشفية لدى مدرسي التربية الرياضية في المنطقة الجنوبية: (رسالة ماجستير: جامعة البصرة، كلية التربية الرياضية، 2013)

الملاحق

مقياس النزاهة السلوكية

ت	العبارات	اتفق تماماً	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق إطلاقاً
	الثقة بالنفس				
1.	يتحمل القائد المسؤولية التي يكلف بها بدون تردد.				
2.	يدعم القائد سياسة زرع المنافسة الشريفة المبنية على الثقة بين الكشافيين.				
3.	يحرص القائد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمل المنظومة الكشفية				
4.	يوجد تطابق بين اقوال القائد وفعاله.				
5.	لدى القائد مساواة وعدالة في التعامل الإداري.				
6.	يوفر القائد الحماية والبيئة الامنة للكشافيين اثناء العمل.				
	الهوية				



					7. لدى القائد الكشفي معايير واضحة لمراقبة ومحاسبة الكشافيين
					8. تعتمد علاقة القائد الكشفي بالكشافيين على الصدق والثقة المتبادلة.
					9. يطالب بحقوق الكشافيين المادية والمعنوية مما يزيد من ولائهم للمنظومة الكشفية
					10. يتعامل مع الاحداث بجديّة لمسيرة عمل المنظمة.
					11. يفي القائد بالوعود التي يقطعها على نفسه.
					12. يوجه القائد ذاته ويمارس ما يعرض به.
					التناسق
					13. لا يتعامل القائد بالمحسوبية اثناء عمله بالمخيمات الكشفية او غيرها
					14. تسود مشاعر الثقة بين الكشافيين في تنفيذ الاعمال بروح الفريق الواحد.
					15. يتمتع القائد الكشفي بسمعة ومكانة مميزة بين اقرانه من القادة
					16. يتبادل المعرفة وخصوصاً الضمنية منها والتي تلائم الموقف.
					17. تتناقض سلوكياته في التعاملات اليومية بشكل ملفت للانتباه.
					18. يهتم القائد الكشفي بالمحافظة على حقوق الكشافيين المادية والمعنوية.
					الشرعية
					19. يقدم مصلحة الكشافيين على مصلحته الشخصية.



					20. يثق الكشافين بما يقدمه القائد من دعم لانجاز الاعمال بالشكل الأمثل.
					21. يعزز من انتماء الكشاف للمنظمة.
					22. يحتفظ باسرار عمل الكشافين والمنظومة الكشفيه.
					23. يظهر القائد افعالاً تنسجم مع قيمة الشخصية التي يؤمن بها.
					24. يستطيع العمل وسط تذبذب الأداء.