



Measuring the level of functional excellence of wooden badge holders from the perspective of scout leaders in Dhi Qar Governorate

Asst.Lec. Qasim Ghali Ayed* 

Ministry of Education. Directorate General of Education, Dhi Qar, Iraq.

*Corresponding author: imqas337@gmail.com

Received: 28-02-2025

Publication: 28-04-2025

Abstract

The Scouting movement is one of the most important voluntary educational movements that contributes to the formation of leaders from a young age, which is the Cub Scout stage, and continues to advanced stages of life through its distinguished programs, which focus on building leaders and creating the competent leader. And who is distinguished by leadership skills that help him to carry out his duty and responsibilities in the best possible atmosphere, and this is what affects administrative performance in a positive way, and this is what we see in the success of the scouting movement in its work, as excellence is a source of strength, confidence and distinction at all times and places, and it has always been characterized by creativity, development, success and excellence, especially in the scouting movement. It is noted that despite the availability of sources of excellence and success in the form of books, programs, courses and experiences available in many fields that concern many aspects of an individual's life, they are very few in terms of training the employee for stardom and functional excellence in his work and have not been addressed during the educational stages despite their extreme importance to the individual. Therefore, you find that 65% of employees work in jobs that do not suit their specialization. The message aimed to design and build a measure of job excellence for holders of the wooden badge from the point of view of scout leaders in Dhi Qar Governorate. Measuring the level of job excellence for holders of the wooden badge from the point of view of scout leaders in Dhi Qar Governorate (20 teachers) with a rate of 100%.

Keywords: Functional Excellence Level, Wooden Badge, Scout Leaders, Dhi Qar Governorate..



قياس مستوى التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين

في محافظة ذي قار

م.م. قاسم غالي عايد

imqas337@gmail.com

العراق. وزارة التربية. مديرية العامة التربية ذي قار

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٥/٢/٢٨ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٥/٤/٢٨

الملخص

تناولت هذه الدراسة التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين قياس مستوى التميز الوظيفي أصبحت الإدارة البذرة الأولى لنجاح عمل أي مؤسسة أو منظمة تتطلع الى تحقيق أهدافها عن طريق اختيار الأشخاص القادرين القيام بإدارتها بما يتمتعون به من الكفايات التي تضم مجموعة من القدرات والمهارات من المفترض أن يمتلكها القائمون بالأعمال الادارية لتمكنهم من أداء مهامهم وأدوارهم ومسؤولياتهم خير أداء مما ينعكس على عمل المؤسسة ككل، حيث تساعد في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وتحسين الأداء العام للمنظمة ، إذ إنها تتضمن كافة المتغيرات السائدة في إطار العمل من قيم فكرية وعادات حضارية وأبعاد مادية تؤثر بشكل أساسي في السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء . وتعد الحركة الكشفية من أكثر الحركات التربوية التطوعية التي تساهم في صناعة القادة منذ الصغر وهي مرحلة الأشبال ، وتستمر إلى مراحل متقدمة من العمر وذلك من خلال برامجها المتميزة ، التي تركز على بناء القادة ، وصناعة القائد الكفوء ، والذي يتميز بمهارات قيادية تساعد على القيام بواجبه ومسؤولياته بأحسن وجو ممكن وهذا ما يؤثر على الأداء الإداري بالشكل الايجابي ، وهذا ما نراه في نجاح الحركة الكشفية في عملها حيث يعد التميز مصدرا لقوة والثقة والتميز في كل زمان ومكان ولطالما اتسمت بالأبداع والتطور والنجاح والتفوق وخاصة في الحركة الكشفية ، "ولذا تجد أن ٦٥% من الموظفين يعملون في وظائف لا تناسب تخصصهم وقد هدفت الرسالة الى تصميم وبناء مقياس التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار قياس مستوى التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار ٢٠ (مدرس وبنسبة ١٠٠% .

الكلمات المفتاحية: مستوى التميز الوظيفي، الشارة الخشبية، القادة الكشفيين، محافظة ذي قار.

١- المقدمة:

صار من الضروري لأي مؤسسة ان تواكب التطورات والتقدم العلمي والتكنولوجي في مجالات الحياة كافة وما يحدث لها تطورات رئيسة خلال الاعوام الأخيرة وتماشيا مع الاحداث والتوجيهات الجديدة لتكون تلك المؤسسة متميزة عن غيرها من المؤسسات المتشابهة معها في طبيعة عملها. يعد التميز من الصفات الحيوية التي يجب أن تتوفر في كل شخص يقود منصبا إداريا في المؤسسات في مختلف مجالات الحياة لما لها من دور كبير ومؤثر في نجاح عمل هذه المؤسسات حيث هناك مجالات أخرى من التميز يجب أن تتواجد في القائد لا نها تساعده على الأداء الإداري في المؤسسة التي يقودها والوصول بها إلى التطور ، والابداع ، وهذا ما نراه في نجاح الحركة الكشفية في عملها حيث تعد القيادة مصدرا للقوة والثقة والتميز في كل زمان ومكان ولطالما اتسمت القيادة بالابداع والتطور والنجاح والتفوق وخاصة في الحركة الكشفية إذ القائد إنسان تربوي ، ويحتاج إلى الكثير من المؤهلات التي تؤهله إلى قيادة ، وتوجه فرقته أو مجموعته بوصفه الراس المفكر الذي يبعث الأمل والحياة في أوساط الكشافة.

تعد التربية الكشفية حركة تربوية ذات طابع وطني ، واقليمي ،وعالمي ، وتمتاز بسمو اهدافها ومبادئها والمثل العليا ، والقيم والاخلاق الفاضلة بما يجعل انشطتها تتماشى مع احتياجات المجتمع والانسان الكبير والصغير لاعتمادها على الممارسة العملية لاكتسابهم الخبرات ، التي تجعلهم القيام في النهوض بمجتمعهم نحو الحياة ومواكبه التطورات العصر الحديث ، ومن خلال عمل الباحث في المجال الكشفى واشترائه في العديد من الدورات والمخيمات وجود هناك خلال في القادة من خلال التميز الوظيفي عنده حاملي الشارة الخشبية وهاذة يمكن ان يؤثر على الاداء الاداري والوظيفي بشكل عام او على اداء العاملين معهم بشكل خاص. ومن هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن قياس مستوى التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار، وبالتحديد فقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما واقع قياس مستوى التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار؟

السؤال الثاني: قياس مستوى التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار؟

ويهدف البحث الى:

١-تصميم وبناء مقياس التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار.

٢-قياس مستوى التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار.

٢- إجراءات البحث:

١-٢ منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

ان عينة البحث "تمثل عدداً من الافراد او الاشياء يتم اختيارها وفقاً لقاعدة او اسلوب معين من المجتمع الاحصائي الذي يمثل هذا المجتمع، حيث بلغ مجتمع البحث (٣٢٠) قائد كشفي في مديرية العامة التربية محافظة ذي قار، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية حيث تكونت من (٣٠٠) قائد وبنسبة (٧٤,٧٦٦) % من مجتمع البحث، وقد اختار الباحث عينات من مجتمع البحث بما يتناسب مع الخطوات الرئيسية لحل مشكلة البحث وكانت على النحو التالي:

جدول (١) يبين توزيع عينة البحث

العدد الكلي	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة بناء	عينة التجربة الرئيسية
٣٢٠	٣٠	١٥٠	١٢٠

٣-٢ الوسائل والأجهزة والادوات المستخدمة في البحث:

- المصادر العربية والاجنبية.
- شبكة الانترنت
- الملاحظة
- المقابلات الشخصية
- الاستبيان
- الاختبارات والقياس
- جهاز حاسوب (لا بتوب) نوع (hp)
- ورق ابيض (A4)
- اقلام رصاص
- حاسبة يدوية نوع (kenko)

٢-٤ إجراءات البحث الرئيسية:

٢-٤-١ أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب بناء مقياس التميز الوظيفي و من خلال اطلاع الباحث على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس والاستعانة بآراء بعض الخبراء في هذا المجال من أجل تحديد بعض المجالات التي لها دور كبير في بناء المقياس ، وقد حدد الباحث (٦) مجالات خاصة التميز الوظيفي وهي: (القيادة الكشفية، الادارة الكشفية، الكاريزما، الاستدامة البيئية، التطوع الكشفي، التكنولوجيا والابتكار) وبعدها صمم الباحث استمارة استبيان لمجالات المقياس، وتم عرضها على ذوي الخبرة والاختصاص في التربية الرياضية وفي اختصاصات علم الإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس وكان عددهم (١٧) خبيراً ومختصاً وذلك لتحديد المجالات الرئيسة لبناء مقياس التميز الوظيفي وإبداء أي ملاحظات حول مدى صلاحية المجالات او تعديلها، ومن خلال اجابات الخبراء تم استبعاد بعض المجالات التي لم يتفق الخبراء على صلاحيتها والتي كانت درجة مربع كأي المحسوبة اكبر من الجدولية (٣,٨٤) عند درجة حرية (١) ونسبة خطأ (٠,٠٥) وتعديل بعضها وتم قبول المجالات التالية :

جدول (٢) يبين النسبة المئوية وقيمة (كا^٢) للآراء الخبراء لمجالات مقياس التميز الوظيفي

ت	المجالات	يصلح	النسبة المئوية	لا يصلح	النسبة المئوية	كا ^٢	Sig	الدالة
١	القيادة الكشفية	١٧	%٨٤,٦١	٠	%١٥,٣٩	١٧	٠,٠١	معنوي
٢	الادارة الكشفية	١٧	%١٠٠	١	صفر%	١٣,٢٣٥	٠,٠٠	معنوي
٣	الكاريزما	١٧	%٩٢,٣٠	٠	%٧,٧	١٧	٠,٠٠	معنوي
٤	الاستدامة البيئية	١٧	%٨٨,٢٣	٠	صفر%	١٧	٠,٠٠	معنوي
٥	التطوع الكشفي	١٧	%٨٤,٦١	٢	%١٥,٣٩	١٢,١٣٥	٠,٠١	معنوي
٦	التكنولوجيا والابتكار	١٧	%١٠٠	١١	%٦٤,٧٧	١,٤٧١	٠,٢٥٥	غير معنوي

قيمة كا^٢ الجدولية (٣,٨٤) عند درجة حرية (١) ونسبة خطأ (٠,٠٥)

٢-٤-٢ تحديد صلاحية فقرات مقياس التميز الوظيفي:

قام الباحث بعرض فقرات المقياس على الخبراء والمختصين وذلك بعد تصميم استمارة استبيان خاصة بفقرات المقياس والبالغ عددها (٥٠) فقرة موزعة على خمسة محاور وذلك من اجل تحديد صلاحية الفقرات، اذ طلب الباحث من السادة الخبراء والمختصين ابداء ملاحظاتهم حول مدى صلاحية صياغة الفقرات ومضمونها وسلامتها والمجالات الرئيسية وارتباط كل فقرة بالمجال الذي وضعت فيه مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياسين بشكل عام وحول استخدام سلم التقدير خماسي الدرجات.

وبعد ان ابدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات المقياس قام الباحث بتحليل نتائج المقياس باستخراج النسبة المئوية للإجابات و استخدم مربع (كا) كمعيار لصلاحية فقرات المقياس من عدمها حيث قبلت الفقرات التي كان مستوى دلالتها اقل من (٠,٠٥) واستبعدت الفقرات التي كان مستوى دلالتها اكثر من (٠,٠٥) وهذه القيم تمثل اراء (١٧) خبير وبناءً على ما تقدم فقد قام الباحث باستبعاد (٥) فقرات من اصل (٥٠) فقرة وهي بالتسلسل (١٣-٢٠-٢٤-٢٨-٣٦) والباقي (٤٥) فقرة

٢-٤-٣ تصحيح فقرات المقياس:

استخدم الباحث سلم التقدير الخماسي بعد عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين، و ان سلم التقدير لفقرات المقياس (بدائل الاجابة) مكون من خمسة بدائل هي (اتفق دائماً، اتفق غالباً، اتفق احياناً، اتفق نادراً، لا اتفق) ويكون اسلوب تصحيحها كما مبين بالجدول (٦)، ولغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة يتم جمع درجات المستجيب المتقابلة مع البديل المختار.

جدول (٣) يبين سلم التقدير وطريقة تصحيح فقرات المقياس

التقدير	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا اتفق
التصحيح	٥	٤	٣	٢	١

٢-٥ التجربة الاستطلاعية:

تعد التجربة الاستطلاعية " تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات والإيجابيات التي تقابله خلال الاختبار لمعالجتها وبعد ما تم تصميم مقياس العدالة الوظيفية وأصبح جاهزاً للتطبيق قام الباحث بإجراء تجربة استطلاعية للمقياس وذلك قبل التطبيق النهائي للبحث بفترة مناسبة حيث قام بتوزيع المقياس على عينة مكونة من (٣٠) قائد كشفي في مديرية العامة التربية ذي قار بتاريخ ٢٠٢٤/١٠/٢٠ م ، وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية هي تهيئة أسباب النجاح لتطبيق المقياس الرئيسي ومعرفة الوقت الذي يستغرقه الموظف لملء الاستمارة وقد تبين أن ملء الاستمارة يستغرق (١٠) دقيقة للمقياس ، وإيضاً لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومن أجل تلافي أي معوقات أو صعوبات قد تصادف الباحث مستقبلاً ، حيث قام الباحث بإيضاح كيفية الإجابة لأفراد العينة والسماح لهم بالاستفسار والتأكد من كفاءة الكادر المساعد الذي تميز بكفاءته .

٢-٦ التجربة الرئيسية:

قام الباحث بتطبيق التجربة الرئيسية عن طريق توزيع استمارات الاستبيان الخاصة بالمقياس من أجل الحصول على المعلومات وتسجيلها بتاريخ (٢٠٢٤/١١/١٠ إلى ٢٠٢٥/٣/١٥) وكان الهدف منها تحليل الفقرات عن طريق التعرف على صعوبة الفقرة للمقياس وقوة تميز الفقرة وفاعلية البدائل في فقرات المقياس وكانت التجربة الرئيسية على النحو التالي:

- تطبيق مقياس التميز الوظيفي على عينة البناء:

قام الباحث بتوزيع مقياس التميز الوظيفي على عينة البناء والتي تكونت من (١٥٠) قائد كشفي في مديرية العامة التربية ذي قار .

- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

يقصد به " هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف وتعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة" ، إذ أن هنالك أساليب عديدة للتحليل الإحصائي وقد اعتمد الباحث على أسلوب المجموعتين المتطرفتين لتحليل فقرات المقياس .

- القدرة التمييزية:

إن الكشف عن القوة التمييزية يجري من خلال معرفة الدرجة الكلية الإجابة أفراد العينة في الدراسة ثم يتم ترتيب الاستمارات تنازليا ، بعدها يتم اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع ٢٧% من العينة الكلية التي أخضعت للقياس، مجموعة عليا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات، ومجموعة دنيا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أوطأ الدرجات ، وبذلك تكونت لدى الباحث مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منهما (٥٤) فرد ولحساب قوة تمييز الفقرة استخدم قانون (ت) وبعد تطبيق العمليات الإحصائية لاستخراج القدرة التمييزية لل فقرات ظهرت النتائج الآتية : لقد تراوحت القدرة التمييزية لفقرات المقياس بين (٨,٣٣) و (١٣,٧٧).و لم يتم استبعاد أي فقرة لان جميع الفقرات لها درجة تمييزية عالية .

- معامل الاتساق الداخلي :

استخدم الباحث هذا الأسلوب لأنه يبين مدى تجانس الفقرات ، لان من المحتمل تكون هنالك فقرات مكررة لكنها تقيس ابعاد مختلفة وقد تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين :

١. درجات افراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل.

٢. درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس

بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss) وبعد اتمام عملية التحليل الاحصائي تبين ان جميع الفقرات متسقة

- الخصائص السايكومترية للمقياس:

- الصدق المقياس:

يقصد بالصدق "ان تكون مهمة الاختبار قياس وتقويم الصفة التي وضع من اجلها الاختبار فعلا"، حيث انه من اهم معايير جودة الاختبار ويعد من الخصائص الاساسية في بناء الاختبارات والمقاييس، حيث قام الباحث بالتحقق من الصدق للمقياس من خلال:

اولا: صدق المحكمين:

يقصد بهذا النوع من الصدق هو عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال الذي يجري فيه الاختبار فأن اقر الخبراء ان هذا الاختبار او المقياس يقيس السلوك او الصفة الذي وضع من اجلها فهو صادق ويمكن للباحث الاعتماد عليه، ولقد قام الباحث بالتحقق عن هذا النوع من الصدق بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء لبيان مدى صلاحيته لقياس ما وضع لأجله، وتحقق ذلك بعد رفع وتعديل بعض الفقرات والابقاء على الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء .

ثانيا: صدق البناء:

يعد صدق البناء من اكثر انواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية او المفهوم المراد قياسه وقد تحقق الباحث من صدق البناء لمقياس البحث من خلال (القدرة التمييزية للفقرات) .

- الثبات المقياس:

الاختبار الثابت هو الذي يعطي نتائج متقاربة او النتائج نفسها اذا طبق اكثر من مرة في ظروف مماثلة، وهو من العناصر الاساسية في اعداد الاختبارات والمقاييس والاعتماد على نتائجها ، وهناك العديد من الطرق للتحقق من درجة ثبات المقياس وقام الباحث باستخدام طريقة (الفا كور نباخ) للتحقق من ثبات المقياس لأنها تستخدم في أي نوع من انواع الاسئلة الموضوعية و المقالية، حيث قام باستخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق المعادلة على افراد عينة البناء للمقياس والبالغة (١٥٠) قائدة كشفي باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) اذ تبين ان قيمة معامل الثبات لمقياس التميز الوظيفي تساوي (٠,٩٧٢) وهي تعتبر مؤشر عالي الثبات.

- الدرجات المعيارية للمقياس:

لا تعتبر الدرجات الاولى (الدرجات الخام) التي تحصل عليها الباحث من تطبيق المقياس ذا اهمية او فائدة مالم تقارن بدرجات اخرى، لأنها لا تعطينا فكرة عما نقيسه الا اذا تم تحويلها الى درجات معيارية، فلابد من معالجة الدرجات الخام احصائيا لتحويلها الى درجات معيارية. اذ ان الدرجات المعيارية "هي الدرجات الي يعبر فيها عن درجة كل فرد على اساس عدد وحدات الانحراف المعياري لدرجته عن المتوسط، وللحصول على الدرجات المعيارية قام الباحث باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) لتحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية حيث تم تطبيق المعادلة الاتية: (الدرجة الخام $\times 10 + 50$) للحصول على الدرجة المعيارية (الزائفة) والمعدلة (التائفة).

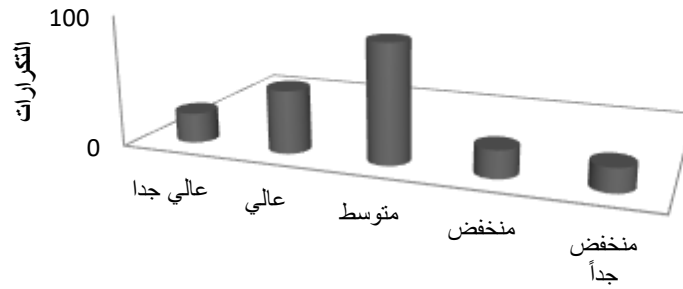
- المستويات المعيارية للمقياس:

لقد قام الباحث باستخدام منحنى التوزيع الطبيعي (كأوس) للحصول على منحنى التوزيع الاعتدالي للبيانات المتمثلة بطبيعة العينة وعددها ومدى مناسبة الاختبارات لها فكلما زاد حجم العينة وكانت الاختبارات مناسبة اقتربنا عند توزيع البيانات من شكل المنحنى الاعتدالي، حيث اختار الباحث ان تكون هنالك خمسة مستويات لكل مقياس وتقسم الدرجات المعيارية الى (٥) مستويات والدرجات المعيارية المعدلة تتكون من (١٢) درجة وكما مبين في الجدول (٥) والشكل (١).

جدول (٥) يبين الدرجات المعيارية والمعدلة والدرجات الخام ومستويات مقياس التميز الوظيفي

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	التكرار	النسبة المئوية
عالي جداً	٦٨-٨٠	١٨٩-٢٤٥	٣٩	%١٨,١٣
عالي	٥٦-٦٨	١٥٣-١٨٨	٨٨	%٤٠,٩٣
متوسط	٤٤-٥٦	١١٦-١٥٢	٥٤	%٢٥,١١
منخفض	٣٢-٤٤	٨١-١١٦	٢٥	%١١,٦٢
منخفض جداً	٢٠-٣٢	٤٥-٨٠	9	%٤,١٨

الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس التميز الوظيفي



شكل (١) يوضح الدرجات والمستويات المعيارية

معامل الالتواء :

أن أغلب توزيعات العينات ليست متماثلة تماماً وقد تميل إلى أحد الجانبين للقيمة العظمى بمعدل أكثر من الآخر وهذا الحيود عن التماثل يطلق عليه الالتواء . فإذا كانت قيم المتغير تتمركز باتجاه القيم الصغيرة أكثر من تمركزها باتجاه القيم الكبيرة فإن توزيع هذا المتغير ملتوياً نحو اليمين ، ويسمى موجب الالتواء أما إذا كان العكس فيكون سالب الالتواء وللتعرف على مدى قرب او بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قام الباحث بحساب معامل الالتواء حيث بلغت قيمة معامل الالتواء لمقياس العدالة الوظيفية (٠,٣٩٤) وهي قيمة موجبة وهذا يدل على أن المنحنى الطبيعي يتجه نحو اليسار وأن القيمة التي وصل إليها الباحث هي قيمة قليلة تدل على أن العينة توزعت بطريقة تكاد تكون قريبة من التوزيع النموذجي الذي يساوي (صفرًا) كلما اقتربت من (+ - ٣).

جدول (٦) يبين معامل الالتواء لمقياس التميز الوظيفي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
التميز الوظيفي	١٧٦,٢٢	٣٢,٩٣	١٦٥	٠,٠٠٥

٢-٧ التطبيق النهائي للمقياسين :

بعد أن اكتملت إجراءات البناء فقد أصبح المقياس جاهز للتطبيق بواقع (٤٥) فقرة بالنسبة موزعة على خمسة مجالات اذ قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق من قادة كشافيين في مديرية التربية الرياضية في محافظة ذي قار والبالغ عددهم (١٢٠) مدرسا للفترة من (٢٠٢٥/١/٣ لغاية ٢٠٢٥/٢/٢) وبعد تحليل إجابات عينة التطبيق النهائي جمعت البيانات باستمارة خاصة فقد تم حساب الدرجة النهائية لحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها المجيب من العينة على الفقرات من المقياس حيث أصبح لكل موظف درجة تمثل اجابته على المقياس.

٢-٨ الوسائل الاحصائية: اعتمد الباحث الحقيبة الاحصائية (spss) وبرنامج اكسل للوصول الى الوسائل الإحصائية الآتية:

- مربع كاي .
- الوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- معامل الالتواء .
- قانون test للعينات المستقلة .
- معامل الارتباط بيرسون .
- الفاكرونباخ .
- الدرجة المعيارية الزائفة والتائفة .

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

أنَّ للعلوم العامة والتطبيقية اسباباً نعتمدها لتفسير الظواهر قيد الدراسة ومن تلك التي تستلزم العمل بها للجوء إلى أدوات وأساليب تعتمد لهذا الغرض ومنها الأساليب الإحصائية التي أصبحت المدى الحقيقي لأغلب الدراسات التي لا تعتمد الوصف فحسب بالتحليل الكمي ولا سيما في الدراسات الإحصائية التي تعتمد على الاستبانة (وان تحليل المعلومات يعني استخراج الأدلة العلمية ومؤشراتها الكمية والكيفية التي تبرهن الإجابة عن الأسئلة وتؤكد قبول فروضه أو عدم قبولها)

ويتناول الباحث في هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تحصل عليها نتيجة تطبيقه لمقياس (التميز الوظيفي) على عينة البحث الرئيسية عن طريق أداة الباحث (الاستبانة) ومن ثم معالجة النتائج احصائياً باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) ومن أجل استعراض وتحليل فقرات الاستبانة، اذ تم تحقيق الهدفين الاول والثاني وهما بناء وبناء مقياس التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار. من خلال الاجراءات التي قام بها الباحث في بناء وتصميم استبانة كما مر ذلك في الفصل الثالث.

٣-١ عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمقياس:

جدول (٧) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس التميز الوظيفي

المقياس	عينة التطبيق	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المستوى
التميز الوظيفي	١٢٠	١٦٢,٧٨	١٣٥	١٨,٥٤	متوسط

يبين الجدول (٧) بلغ الوسط الحسابي لمقياس التميز الوظيفي (١٦٢,٧٨) والانحراف المعياري (١٨,٥٤) وكان المستوى (عالٍ)

٣-١-١ عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس التميز الوظيفي ومجالاته:

جدول (٨) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس التميز الوظيفي ومجالاته

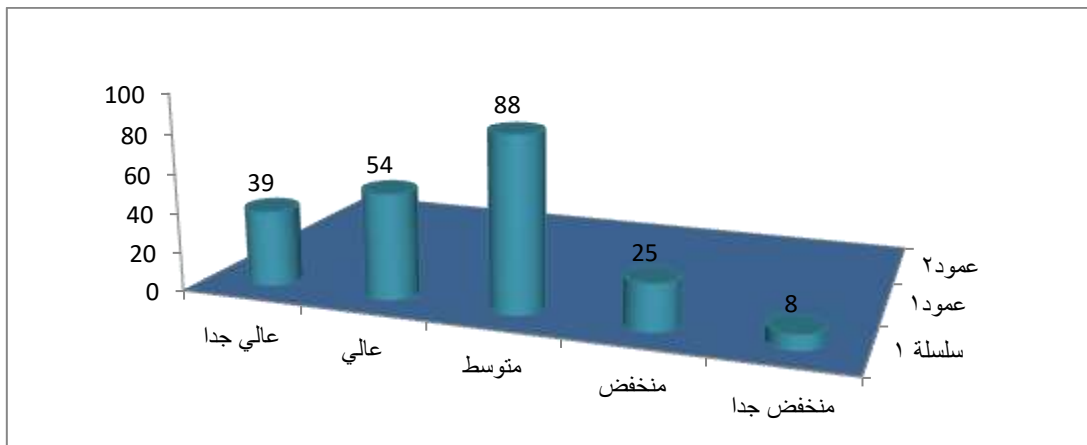
ت	مقياس التميز الوظيفي ومجالاته	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	مستوى الخطأ	الدالة الاحصائية
١	القيادة الكشفية	١١	٣١,٥٥	٤,٣٠	٣٣	٠,٠٠	معنوي
٢	الادارة الكشفية	١٠	٣١,٤٥	٤,٤٩	٣٠	٠,٠٠	معنوي
٣	الكاريزما	٩	٤٣,٦٢	٥,١١	٢٧	٠,٠٠	معنوي
٤	الاستدامة البيئية	٨	٣٢,٥٥	٥,٠١	٢٤	٠,٠٠	معنوي
٥	التطوع الكشفي	٧	٣٢,٧٣	٤,٠٥	٢١	٠,٠٠	معنوي
	التميز الوظيفي	٤٥	١٦٢,٧٨	١٨,٥٤	١٣٥	٠,٠٠	معنوي
معنوي عند مستوى الخطأ (٠,٠٠) ومستوى الدلالة (٠,٠٥)							

٢-٣ عرض نتائج مستويات مقياس التميز الوظيفي ومناقشتها:

جدول (١٨) يبين مستويات مقياس التميز الوظيفي

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	التكرار	النسبة المئوية
عالي جداً	٦٨-٨٠	١٨٩-٢٤٥	٣٩	%١٨,١٣
عالي	٥٦-٦٨	١٥٣-١٨٨	٥٤	%٤٠,٩٣
متوسط	٤٤-٥٦	١١٦-١٥٢	٨٨	%٢٥,١١
منخفض	٣٢-٤٤	٨١-١١٦	٢٥	%١١,٦٢
منخفض جداً	٢٠-٣٢	٤٥-٨٠	٩	%٤,١٨

يبين الجدول (١٨) القائد الكشفي التربية الرياضية في محافظة ذي قار الذين بلغوا مستوى عالي جداً عددهم (٣٩) قائد أي ما نسبته (١٨,١٣ %) والمستوى عالي (٥٤) قائد أي ما نسبته (٤٠,٩٣ %) والمستوى متوسط (٨٨) قائد أي ما نسبته (٢٥,١١ %) والمستوى منخفض (٢٥) قائد أي ما نسبته (١١,٦٢ %) والمستوى ضعيف جداً (٩) قائد أي ما نسبته (٤,١٨ %) وكما موضح بالشكل (٢) الذي يبين المخطط التكراري لمستويات مقياس التميز الوظيفي .



شكل (٢) يوضح مستويات مقياس التميز الوظيفي

ان التفاوت الموجود بين المستويات التي حصل عليها الباحث بعد تحليله للنتائج التي تحصل عليها جراء تطبيقه مقياس التميز الوظيفي على عينة البحث الرئيسية وكانت واضحة وان اسباب هذا التفاوت يعود الى عدة عوامل ومن هذه العوامل مصادر التميز والابداع والكاريزما التي يتصف بها حاملي الشارة الخشبية وذلك من خلال المشاركات في المحافل التي تقيمها مديرية العامة التربية ذي قار والوزارة خاصة ويكون قدوة في العمل من دونة، اذ تنشأ التميز الوظيفي من مسببات كثيرة موجودة في العمل .

وهنا التفاوت حصل في العينة من عدة عوامل فوائد قياس التميز الوظيفي منها.

- تعتبر التميز الوظيفي لدى حاملي الشارة الخشبية واحدة من العوامل التي تلعب دورا هاما في تنمية العلاقات الانسانية في المؤسسة.
- تساعد على تشخيص الكثير من المشاكل في المؤسسة وبالتالي معالجتها ووضع الحلول لها.
- من خلال الدراسات التميز الوظيفي للعاملين في المؤسسة تعرف الادارة ونظرة العاملين اليها.
- الدراسة تشعر العاملين الاهتمام والاهمية مما يشعر الفرد بعدالة والنزاهة كونه انسان يستحق التمثيل.
- معرفة الادارة للحاجات التدريبية للعاملين بطريقة مباشرة او غير مباشرة.

٤-الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

- ١- ان المقياس الذي صممه الباحث له القدرة على قياس التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار .
- ٢- اظهرت نتائج الدراسة هنالك تأثير كبير التميز الوظيفي لحملة الشارة الخشبية من وجهة نظر للقادة الكشفيين في محافظة ذي قار .

٤-٢ التوصيات:

- ١- الاهتمام بعملية التميز الوظيفي ومن جميع النواحي لما له تأثير ايجابي على اجواء العمل والاستقرار القادة في المؤسسات الحكومية.
- ٢- ضرورة الاهتمام وتبني الإجراءات المساعدة على رفعها لدى بعض القادة وعطاهم حق المشاركة وفسح المجال لهم، من خلال تحسين وتجويد العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية.

المصادر

- إبراهيم عبد الله المنيف: (الإدارة : المفاهيم، الأسس، المهام) دار العلوم للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة، جدة، ١٩٨٣
- أحمد عبد ربه فصوص: فن القيادة في الإسلام، مكتبة المنار، الزرقاء، الأردن.
- أسعد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين، ٢٠٠٨.
- حسين أحمد الشافعي، الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية (نظريات الإدارة وتطبيقاتها) ، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
- حسن عماد مكاوي: الاتصال الشخصي في عصر تكنولوجيا الاتصال: (القاهرة، الفاروق الحديثة للطباعة والنشر، ٢٠٠٢).
- حسين احمد الشافعي: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية (نظريات الادارة وتطبيقاتها) ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، ط١، الاسكندرية ، ٢٠٠٢.
- حسين حريم، السلوك التنظيمي "سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال"، دار الحامد للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان الأردن، ٢٠٠٤.
- حيدر عبد الرزاق العبادي: اساسيات كتابة البحث العلمي في التربية البدنية وعلوم الرياضة، البصرة الغدير للطباعة والنشر، ط ١ ، ٢٠١٥.
- خالد عثمان السعد؛ مدخل الى مفهوم الإدارة الناجحة، (رسالة ماجستير، الجامعة العربية الألمانية للعلوم والتكنولوجيا) ، ٢٠١٠
- خضير كاظم محمود: السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط١، ٢٠٠٢.
- حميد سالم: دور التمكين الاداري في تعزيز الابتكار التنظيمي، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد السادس، العدد الاول، المحور الاداري، ٢٠١٦
- كامل محمد ألمغربي: السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط٢، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ١٩٩٥.
- راشد حماد الدوسري: القياس والتقويم الحديث، ط١، عمان، دار الفكر العربي، ٢٠٠٤.
- ماهر محسن مطلب التميمي: " تأثير القيادة المغناطيسية في الجاذبية التنظيمية من خلال تنمية القابليات الشخصية " رسالة جامعية منشورة، العراق جامعة الكوفة، كلية الادارة والاقتصاد ، ٢٠١٥.
- قاسم حسن المندلاوي: الاختبارات والقياس في التربية الرياضية، الموصل، دار الكتاب للطباعة والنشر، ١٩٨٩.
- محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، ط ٥، دار وائل، الأردن، ٢٠٠٩.

- صالح حمد فياض ؛ المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان، ١٩٩٥.
- محمود المساد : الادارة الفعالة، مكتبة ناشرون، ط١، ٢٠٠٣
- محمود داود الربيعي: الفكر الاداري المعاصر في التربية والتعليم، دار الكتب العلمية، لبنان، ٢٠١٢
- محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط٣، عمان، الأردن، ٢٠٠٥.
- مروان عبد المجيد ابراهيم: الاسس العلمية والطرق الاحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، عمان، درا الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٠.
- مصطفى حسين باهي: المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق - الثبات - الصدق - الموضوعية - المعايير، القاهرة، مركز الكتاب ، ١٩٩٩.

- Agarwal j and osiyevesky y : corporate reputation measurement factor .structure nomological validity .and organizational outcomes. 2014
<http://library.islamweb.net/newlibrary/display.umma.php?langBabId=1&chapterId=3&BookId=2236&catId=201&stratnno>
-<https://almanhal.com>
- Robbins. Stephen p& judge. Timothy A: Organizational Behavior . 15 Edition. Pearson Education. In publishing As prentice Hall. 2013.