

علاقة مهارة الإعداد بالرضا المهني للقادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط

أ. م. د فايز حسن عبد السادة

قاسم علي كريم

sp.post248@qu.edu.iq

fayes.albdere@qu.edu.iq

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية

تاريخ نشر البحث 2025/6 /25

تاريخ استلام البحث 2025/2/18

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى الإعداد ومستوى الرضا المهني لدى لقادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في محافظات الفرات الأوسط (كربلاء، بابل، النجف، القادسية، المثنى) وكذلك معرفة علاقة الارتباط بين الإعداد والرضا المهني من خلال بناء مقاييس للإعداد والرضا المهني وحسب الخطوات العلمية لبناء المقاييس. من اجل خدمة الحركة العلمية وأنصافا للحركة الكشفية واهدافها ومبادئها. وقد استنتج الباحثان :

1. إن مستوى الإعداد لدى القادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط كانت بالمستوى الجيد.
2. إن مستوى الرضا المهني لدى القادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط كان بالمستوى الجيد.
3. إن الإعداد يرتبط ارتباطا إيجابيا بالرضا المهني فكلما ارتفع مستوى الإعداد ارتفع مستوى الرضا المهني.

الكلمات المفتاحية : مهارة الإعداد ، الرضا المهني، القادة الكشفيين

The Relationship of Preparation Skills to the Professional Satisfaction of Scout Leaders in the Middle Euphrates Governorates

Qasim Ali Karim, Assistant Professor, Fayez Hassan Abdul-Sada

sp.post248@qu.edu.iq , fayes.albdere@qu.edu.iq

College of Physical Education and Sports Sciences, University of Al-Qadisiyah

Receipt Date: February 18, 2025, Publication Date: June 25, 2025

Abstract

This study aimed to determine the level of preparation and professional satisfaction among Scout leaders holding the wooden badge in the Middle Euphrates Governorates (Karbala, Babil, Najaf, Qadisiyah, and Muthanna). It also aimed to determine the relationship between preparation and professional satisfaction by constructing scales for preparation and professional satisfaction, according to the scientific steps for constructing scales. This study aimed to serve the scientific movement and to be fair to the Scouting movement, its goals, and principles. The researchers concluded:

- 1- The level of preparation among Scout leaders in the Middle Euphrates Governorates was at a good level.
- 2- The level of job satisfaction among scout leaders in the Middle Euphrates governorates was good.
- 3- Preparation is positively related to job satisfaction; the higher the level of preparation, the higher the level of job satisfaction.

Keywords: Preparation skills, job satisfaction, scout leaders

1-المقدمة:

مما لا شك فيه أن كل منظمة ذات عمل طوعي كالحركة الكشفية، تستحق أن نتحدث عنها بإسهاب حتى يكون حديثنا حافزا لأفرادها بتقديم المزيد والتفاني والإخلاص خدمة للصالح، وأيضا ليكون تشجيعا للأجيال الناشئة بالانتماء للحركة الكشفية، ودائما ما نجد أن المجتمع بحاجة الى الخدمات التطوعية والإنسانية وخاصة المؤثرة منها في سلوك الافراد وتوجيههم للالتزام بالأخلاق الحميدة كالإخلاص في العمل والصدق في الحديث والأمانة والاهم منها حب الوطن. وإحدى هذه الفئات التي تسعى بصدق الى تقديم الخدمة للجماعات هم القادة الكشفيين وسعيهم الحثيث لتحقيق اهداف الحركة الكشفية في الرحلات والمخيمات والأزمات والحالات الطارئة التي يتعرض لها البلد.

ومن هنا تبرز لنا أهمية هذه الدراسة فهي تبحث في مهارة الإعداد. وتقييم مستوى هذه المهارة وعلاقتها بالرضا المهني لدى القادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط.

إن الوصول الى مرتبة القيادة في الحركة الكشفية امر شاق وصعب ويتطلب قدرات ومهارات خاصة كي يتم التأثير على الجماعات وجعلهم كشافيين في المستقبل، حيث يتطلب من القادة الكشفيين التمتع بالفهم ومعرفة وإدراك لحركة الكشف وما يتطلبه من رغبة في أداء الواجبات وإتقان وكذلك ان تتوفر العلاقات العامة للقادة الكشفيين.

ويتطلب من القادة الكشفيين اتقانهم لمهارة الإعداد وهي من المهارات الكشفية وبكل تفاصيلها من حيث تسجيل الفرق الكشفية ومتابعة نموها من خلال تدوين أنشطتها في السجلات وكذلك توفير الأدوات والمعدات اللازمة لهذه الفرق الكشفية سواء على مستوى أدوات الاسعاف الاولى او المتطلبات الأخرى من خيم واطعام وغيرها، ونحاول من خلال بحثنا هذا أيضا الى دراسة الرضا المهني للقادة الكشفيين لما له من انعكاسات في استمرارهم بالخدمة وقوة الانتماء للمؤسسة التربوية وتوافر الخبرات وتأثيره على الجماعات التي ترتبط بهم وبناء علاقات طيبة معهم وارضائهم والاحتفاظ بهم. ويمكن حصر مشكلة البحث بالسؤالين التاليين:

1- ما هو مستوى مهارة الإعداد ومستوى الرضا المهني للقادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط.

2- ما هي العلاقة بين مهارة الإعداد بالرضا المهني وبعض للقادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط.

لذا ارتأى الباحث الخوض في هذه الدراسة والتحقق من العلاقة بشكل علمي ما بين مهارة الإعداد للقادة الكشفيين مع الرضا المهني من اجل خدمة الحركة العلمية وأنصاف الحركة الكشفية وأهدافها ومبادئها.

1-2 الغرض من الدراسة:

1/ بناء مقياس مهارة الإعداد وهي من المهارات الكشفية.

2/ بناء مقياس لظاهرة الرضا المهني للقادة الكشفيين.

3/ معرفة علاقة الارتباط بين مهارة الإعداد والرضا المهني للقادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في محافظات الفرات الأوسط.

منهجية البحث والإجراءات:

3- منهج البحث:

إن نوعية مشكلة البحث المراد وضع الحلول الناجعة لها ومعالجتها هي التي تحدد منهجية البحث لتحقيق أهدافه، ومنهج البحث هو "الخطوات العلمية الفكرية التي يتبعها الباحث لحل مشكلة معينة وأن يتلاءم منهج البحث مع الأهداف والمشكلة لمعالجتها" (14: ص 81). وعليه فإن الباحثين اعتمدوا المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، "ولم يقف المنهج الوصفي عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يتعدى ذلك إلى توضيح العلاقة ومقدارها واستنتاج الأسباب الكامنة وراء سلوك معين من معطيات سابقة" (9: ص 182).

1-3 مجتمع وعينة البحث :

المجتمع: هو عبارة عن جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث. (6: ص 96) ومجتمع الدراسة الحالية يتكون من جميع القادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية والمسجلين في جميع أقسام النشاط الكشفي التابعة لمديريات التربية في محافظات الفرات الأوسط في العراق (كربلاء وبابل والنجف والقادسية والمثنى) والبالغ عددهم (86) قائداً كشفياً موزعين توزيعاً غير متساوٍ على المحافظات الخمس، بحسب البيانات العامة المأخوذة من شعب النشاط الكشفي في مديريات التربية للمحافظات المعنية، واستعمل الباحث أسلوب الحصر الشامل في اختيار العينة إذ اعتمد مجتمع الدراسة كله عينة لبحثه ليخرج بنتائج دقيقة قدر الممكن. إذ "هناك حالات معينة يتعين فيها دراسة كامل المجتمع، ولا يمكن الاكتفاء باختيار عينة منه فقط، ومن تلك الحالات عندما يكون المجتمع صغيراً، بمعنى أنه يتكون من عدد محدود من المفردات (15-25) مفردة مثلاً". (10: ص 159). واستعان الباحث بمجموعة من هذا المجتمع وعددها (10) قادة ليكونوا عينة للدراسة الاستطلاعية وهم يمثلون نسبة (11,76%) من مجتمع البحث الكلي بينما كانت عينة البناء والتي هي نفسها عينة التطبيق بواقع (76) قائداً وتمثل نسبتهم (88,24%) من مجتمع البحث، والجدول رقم (1) يبين ذلك.

جدول رقم (1)

يبين عدد القادة الكشفيين في محافظات الفرات الاوسط والنسبة المئوية لعدددهم بالقياس للعدد الكلي

ت	المحافظة	المجتمع	العينة الاستطلاعية		عينة البناء		النسبة المئوية للمجتمع الكلي
			العدد	النسبة	العدد	النسبة	
1	كربلاء	17	10	11,76	7	8,14	19,77%
2	بابل	13	-	-	13	15,12	15,12%
3	النجف	13	-	-	13	15,12	15,12%
4	القادسية	32	-	-	32	37,21	37,21%
5	المتن	11	-	-	11	12,78	12,78%
	المجموع	86	10	11,63%	76	88,37	100%

3-2 بناء مقياس الإعداد: وحسب الخطوات التالية:

3-4-1-1 تحديد الظاهرة المراد قياسها:

3-4-1-2 تحديد الغرض من بناء المقياس.

3-4-1-3 إعداد فقرات مقياس الإعداد:

3-4-1-4 صلاحية فقرات مقياس الإعداد:

3-4-1-5 الصورة الأولية لمقياس الإعداد:

3-4-1-6 إعداد تعليمات المقياس:

3-4-1-7 مفاتيح تصحيح المقياس:

3-4-1-8 الدراسات الاستطلاعية:

3-4-1-8-1 الدراسة الاستطلاعية الأولى:

3-4-1-8-2 الدراسة الاستطلاعية الثانية:

3-4-1-9 تطبيق المقياس على عينة البناء:

3-4-1-10 تصحيح المقياس: -

3-4-1-11 التوزيع الاعتمالي لعينة البناء التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:

3-4-1-12 الأسس العلمية للمقاييس: - وتشمل:

أ/ صدق المقاييس:

أولاً: - **الصدق الظاهري:**ثانياً: - **صدق البناء:** - طريقة المجموعتين المتطرفتين (القدرة التمييزية): طريقة الاتساق الداخلي: -

ب/ ثبات المقاييس: -

أولاً/ استخراج معامل ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار: -

ثانياً/ طريقة التجزئة النصفية: -

ثالثاً/ طريقة ألفا كرو نباخ:

3-4-1-12 مؤشرات التمييز:

1-المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية):

2-طريقة الاتساق الداخلي: - معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه:

3-4-1-13 الصورة النهائية لمقياس الإعداد:

3-4-2 بناء مقياس الرضا المهني: - وحسب الخطوات التالية: -

3-4-2-1 تحديد الظاهرة المراد قياسها: -

3-4-2-2 تحديد الغرض من بناء المقياس:

3-4-2-3 تحديد مجالات الظاهرة المراد قياسها:

3-4-2-4 الأهمية النسبية للمجالات:

3-4-2-5 اعداد فقرات المقياس:

3-4-2-6 صلاحية فقرات المقياس: -

3-4-2-7 الصورة الاولى لمقياس الرضا المهني: -

3-4-2-8 مفاتيح تصحيح مقياسي الرضا المهني وجودة الأداء الإداري: -

3-4-2-9 اعداد التعليمات لمقياس الرضا المهني: -

3-4-2-10 التطبيق الاستطلاعي الاول لمقياس الرضا المهني: -

3-4-2-11 التطبيق الاستطلاعي الثاني لمقياسي الرضا المهني: -

3-4-2-12 التطبيق الرئيس لمقياس الرضا المهني: -

3-4-2-13 تصحيح مقياس الرضا المهني: -

3-4-2-14 التوزيع الاعتدالي لعينة البناء: -

3-4-1-15- التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: -

3-4-1-15- الاسس العلمية للمقياس: -

أولا / صدق المقياس: -

أ/ صدق الظاهري:

ب/ صدق البناء:

1- أسلوب المجموعتين المتطرفتين (القدرة التمييزية): -

2/ أسلوب الاتساق الداخلي:

ثانيا / ثبات المقياس: -

1/ طريقة اعادة الاختبار: ثانيا/ طريقة التجزئة النصفية:

2/ معادلة الفا-كرو نباخ: -4-1-15-2 مؤشرات التمييز: -

اولا/ المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية). ثانيا/ الاتساق الداخلي.

3-3-1-16- الصورة النهائية لمقياس الرضا المهني:

4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

4-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس الإعداد

4-2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس الرضا المهني

4-3 عرض وتحليل ومناقشة علاقة الإعداد بالرضا المهني:

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها: الهدف الثاني بعد بناء المقاييس هو التعرف على مستوى الإعداد

والرضا المهني لدى القادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في محافظات الفرات الاوسط، لذا عمد الباحثان الى

عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس الإعداد، وبعدها عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس الرضا المهني.

4-1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس الإعداد:

4-1-1 عرض وتحليل نتائج مقياس الإعداد

اظهرت النتائج أن الوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الإعداد بلغ (34,736) درجة

وبانحراف معياري بلغ (5,274) درجة وبمقارنة الوسط الحسابي للعينة مع الوسط الفرضي البالغ (30) درجة،

تبين أن الوسط الحسابي للعينة اكبر من الوسط الفرضي، ولاختبار دلالة الفروق بين الوسطين استعمل الباحث

الاختبار التائي للمقارنة بين الوسطين اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (7,824) درجة عند مستوى دلالة

(0,05) وبمقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1,995) درجة تبين أن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية. والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول رقم (2)

يبين مقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي بوساطة الاختبار التائي للعينة المستقلة لمقياس الإعداد

مستوى الدلالة	قيمة ت		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	افراد عينة الدراسة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة عند مستوى (0,05)	1,995	7,824	75	30	5,274	34,736	76

ويحلل الباحثان هذه النتيجة بان القادة الكشفيين حاملو الشارة الخشبية في محافظات الفرات الاوسط يتمتعون بمستوى (جيد) من الإعداد.

2-1-4 مناقشة نتائج مقياس الإعداد

إن ما تحقق من مستوى جيد لمتغير الإعداد كمهارة جاء بفعل عدة عوامل منها ما يتعلق بسهولة الامر بتسجيل الفرق الكشفية وكذلك انشاء سجلات لتدوين الانشطة السنوية والتخطيط لها وكذلك انشاء السجلات الخاصة بالاجتماعات ومن جانب اخر كان التأثير لقدرة القادة الكشفيين بالتنبؤ بالمشكلات والمعوقات المتوقعة الحدوث بالمستقبل بفضل تجاربهم التي تساعدهم على جمع وتحليل المعلومات لوضع خطط شاملة كخطوة للأعداد الاولى بالاعتماد على الكفاءة الإدارية للقادة الكشفيين والتي تعرضت الى تدريب فعال ادى الى تحسين ادائهم وقدراتهم ومواكبة التطورات الحديثة وكما لا يغفل دور التخطيط المسبق لتحديد الموارد والامكانيات اللازمة في الإعداد الدقيق لتقليل الاخطاء وكذلك نجد بان هناك تنظيم عالي المستوى ليشمل تحديد الموارد المادية والبشرية ليتم استعمالها بشكل منهجي وعادل ما بين الانشطة الكشفية وهذا بدوره ادى الى اتخاذ قرارات أكثر دقة، هذا وعلى الرغم من كل ما سبق فأننا نجد بعض جوانب الضعف التي اثرت على الإعداد وخاصة النقص في بعض الموارد المادية او البشرية قياسا مع عدد المدارس.

2-4 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس الرضا المهني: -

2-4-1 عرض وتحليل نتائج مقياس الرضا المهني: - اظهرت النتائج أن الوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا المهني بلغ (170,184) درجة وبانحراف معياري بلغ (16,732) درجة وبمقارنة الوسط الحسابي للعينة مع الوسط الفرضي البالغ (129) درجة، تبين أن الوسط الحسابي للعينة اكبر من الوسط

الفرضي، واختبار دلالة الفروق بين الوسطين استعمل الباحث الاختبار التائي للمقارنة بين الوسطين اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (21,458) درجة عند مستوى دلالة (0,05) وبمقارنتها القيمة التائية الجدولية البالغة (1,995) درجة تبين أن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية. والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول رقم (3)

يبين مقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي بوساطة الاختبار التائي للعينة المستقلة لمقياس الرضا

المهني

مستوى الدلالة	قيمة ت		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	افراد عينة الدراسة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة عند مستوى (0,05)	1,995	21,458	75	129	16,732	170,184	76

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن القادة الكشفيين حاملو الشارة الخشبية في محافظات الفرات الاوسط

يتمتعون بمستوى (جيد) من الرضا المهني.

2-2-4 مناقشة ما تحقق من الرضا المهني:

إن ما تحقق من مستوى جيد للرضا المهني لدى القادة الكشفيين في منطقته الفرات الاوسط قد جاء بفعل عدة عوامل منها ما يتعلق برغبة ودافعية القادة الكشفيين اتجاه هذه المهنة الانسانية وما تقدمه من خدمة للمجتمع بفعل المزايا والفوائد التي تعكسها مهنة العمل بالحركة الكشفية وفي الوقت نفسه تعطي القادة الكشفيين المكانة الاجتماعية التي يبحثون عنها، ومنها احترام المجتمع لهم فضلا عن ان هذه المهنة تمنح القادة الكشفيين الفرصة في ابراز قدراتهم ومهاراتهم وتقديم الجهد والخبرة، ولا ننسى العوامل التي تتعلق بمسؤولي الانشطة الكشفية وعدالتهم لعمل القادة الكشفيين وتقييم وتشخيص الجهود التي يبذلونها والتي تنمي المشاعر الايجابية نحو العمل وكذلك العوامل التي تتعلق ببيئة العمل والاطمئنان باستمرارهم بالعمل وبدون الشعور بالقلق خاصة بوجود العلاقة الطيبة مع المسؤولين، فضلا عن وضوح الادوار التي يقوم بها القادة الكشفيين ومعرفتهم بمهامهم وخاصة مع وجود الدورات والتدريبات الخاصة بذلك.

3-4 عرض وتحليل ومناقشة نتائج علاقة الإعداد بالرضا المهني للقادة الكشفيين:

الهدف الثالث لهذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين الإعداد بالرضا المهني، ومن اجل التعرف على تلك العلاقة لغرض الوقوف على ادق التفاصيل فقد عمد الباحثان الى تفسير محتوى كل مكون من مكونات الرضا المهني وعلاقتها بمهارة الإعداد للقادة الكشفيين.

ف نجد مكون الاجور والرواتب والمعني بالفوائد التي تؤثر بالرضا المهني إذ أن الرضا المهني هو التقويم الشخصي لظروف العمل والمزايا والفوائد التي توفرها المهنة للعامل عند القبول بها (15: ص 22). وبهذا المفهوم نجد تأثر الإعداد بمكون الاجور والرواتب الذي يوضح ويبين حجم الفوائد سواء المادية او المعنوية للقادة الكشفيين ومدى تأثير ذلك على اندفاعهم بالاستمرار بالعمل.

وبالانتقال الى المكون الاخر وهو محتوى العمل وتنوع المهام والمعني بالجواهر الحقيقي للعمل الخاص بالقادة الكشفيين وكذلك تعدد وتنوع المهام التي يقوموا بها وكلا حسب اختصاصه وخبراته ورغباته على اعتبار أن هناك عوامل مرتبطة بالوظيفة او ما يطلق عليها العوامل الدافعة، اي تلك العوامل التي تزود الافراد بالدافعية وتؤدي الى الرضا المهني (11: ص 140)

وتظهر علاقة الإعداد بهذا المكون باعتباره المحلل الاول للعمل وما يتطلبه من موارد بشريه إذ أن "الإعداد الفعال يعتمد على جمع وتحليل المعلومات، مما يتيح وضع خطط شاملة ومتكاملة تراعي جميع الظروف والمتغيرات" (عبد الحميد: 2018، ص 69)

اما بخصوص نمط القيادة وهو من مكونات الرضا المهني فنجد علاقته بالإعداد علاقة وثيقة بحكم محتواه الهاتف الى جعل القادة الكشفيين لهم الرغبة بالعمل نتيجة شعورهم باهتمام مسؤوليهم من شعب الانشطة في المديرية وتقييم ما يقومون به إذ نجد أن النمط القيادي الديمقراطي يؤدي الى تنمية المشاعر الايجابية نحو العمل والمنظمة لدى الافراد العاملين إذ يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد. (2: ص 177). وبهذا المفهوم نجد العلاقة موجودة ما بين نمط القيادة والإعداد على اعتبار الكفاءات من القادة الكشفيين يتأثرون بشعورهم اتجاه قادتهم وكذلك ما يتهيا لهم في فترة الإعداد إذ أن الكفاءة الإدارية تعتمد بشكل كبير على جودة الإعداد الاولى. (3: ص 53)

وبالانتقال الى تفسير العلاقة لمكون عدالة العائد الذي هو من مكونات الرضا المهني مع الإعداد على اعتبار أن مفهوم العدالة اصلا مؤثر في كافة الجوانب ومنها ما يخص التوازن ما بين جهد القادة الكشفيين ومقدار ما يتحصلون عليه حيث "يقدم الموظف الجهود والخبرة مقابل الحصول على العوائد مثل الاجر والترقيات والتأمينات الصحية" (13: ص 15) واذا كان هناك حالة عدالة هنا يؤدي الى الرضا واذا كانت العدالة منعومة فهذا يؤدي الى عدم الرضا، واهم المدخلات هي الخبرة والجهد والمهارات المعرفية واداء المهام والواجبات التي يجلبها الفرد معه او يوظفها في عمله بينما تعتبر المخرجات او العائد تلك المكافآت التي تنتج عن انجاز المهام

كالرواتب والترقية والتقدير.....الخ (2: ص168). ومما سبق نجد أن العلاقة موجودة ما بين عدالة العائد والإعداد المعني بدراسة كل العقبات المتوقعة ووضع الحلول لها لغرض الاستقرار في عمل القادة الكشفيين وتوقع حجم عوائد عملهم إذ يعتبر نقص الموارد من أبرز العقبات التي تواجه عملية الإعداد. وللتغلب على هذه المشكلة هنا لابد من ضرورة تحسين اداره الموارد المتاحة والبحث عن بدائل مبتكرة. (7: ص312)

اما عن علاقة الاشراف والعلاقات مع الزملاء بالإعداد يأتي من ارتباط هذه المتغيرات بمدى انتماء القادة الكشفيين وبقائهم في العمل، حيث أن رضا العاملين يساعد على بقائهم في الخدمة والانتماء للمنظمة لمدة اطول وهذا ما يقلل من معدل حوادث العمل ويقلل من تكلفة جلب عاملين جدد (برياح محمد الامين: 2016، ص25) ولذا فلإعداد الارتباط الوثيق بهذا المكون على اعتبار أن الإعداد يهتم بدراسة نوعية العلاقات ومدى ملائمة نوعية المشرفين لتسهيل عملية القبول من الطرف الاخر بالتعامل وكذلك فأن للأعداد الدور في توزيع المجاميع البشرية للمهام.

اما عن علاقة مكون الدورات والتدريب بالإعداد فهو نابع من كون الدورات والتدريب تنعكس بشكل ايجابي على قدرة القادة الكشفيين في انجاز مهامهم وفهم كافة الكوادر لأهداف الإعداد والتنفيذ والمتابعة حيث أن "من الضروري معرفة الفرد لما يراد منه كعرفته للأنظمة واللوائح التي تخص المنظمة وفرص التقدم في عمله ودرجة قبول عمله ولذا فأن تنمية ذلك يتم عن طريق تحديد الاختصاصات والواجبات ليتعرف الفرد على ما يراد منه بدلا من أن يترك عرضة للغموض والابهام. (زولين: 1914، ص 231). ولذا فأن العلاقة وثيقة ما بين الدورات والتدريب التي يتعرض لها القادة الكشفيين مع مفهوم مهارة الإعداد إذ أن التدريب الفعال يسهم في زيادة رضا العاملين وتحسين ادائهم المهني حيث أن التدريب المستمر يعد استثمارا طويلا الامد في راس المال البشري، إذ يضمن تحديث مهارات العاملين لمواكبة التطورات الحديثة في مجال عملهم. (13: ص83).

ولمناقشة العلاقة التي ظهرت ما بين مكون الامان المهني مع الإعداد فأنها نابعة لما مطلوب من القادة الكشفيين تقديمهم من عمل وما يرتبط به من واقع ما يحيط بهم من الامان باستمرارهم بالعمل وعدم وجود ما يثير مخاوفهم سواء من البيئة او من مسؤوليهم وما يربط كل هذا مع الاجراءات التنظيمية الخاصة بالإعداد حيث يهدف مفهوم الامان المهني الى ضرورة التمييز بين العوامل الدافعة وهي الخاصة بالعمل نفسه والعوامل الوقائية وهي الخاصة بالمحيط وبيئة العمل التي تؤثر على الرضا المهني. (12: ص6). وهناك رغبة للفرد في السلامة والامن وتجنب القلق والتوتر وعلى مستوى المنظمة قد تمثل عدم اقالة العمال، الحماية من التصرفات التعسفية للمشرفين. (2: ص116) ولذا فان العلاقة وثيقة ما بين الامان المهني وما يهدف اليه الإعداد من دراسة للمستقبل ووضع الحلول حيث ان التخطيط يسهم في تجنب المشكلات المستقبلية عن طريق التنبؤ بالمخاطر ووضع خطط بديلة. (1: ص55).

ولمناقشة المكون الاخير للرضا المهني وهو التقدير واحترام الذات وعلاقته بالإعداد وهو نابع من كون القائد الكشفي يرغب برضا الله سبحانه وتعالى اولا وكذلك نظرة المجتمع اليه وهو يقدم خدمة انسانية تنعكس ايجابيا على المجتمع مستقبلا، ولذا فان الرضا المهني يحدث عندما يسعى اليه الافراد فانه يحدث نتيجة تفاعل وتكامل مجموعه من العوامل والخطوات واهمها الدافعية. (4:ص220). ويسعى الفرد في رغبته للاحتلال مركز اجتماعي هام واحترام الآخرين له الشعور بالثقة والرغبة في الحصول على السلطة والقوة.... الخ، وكذلك رغبة الفرد في استخدام قدراته ومهاراته في تحقيق انجاز عالي. وعلى مستوى المنظمة قد تكون وظيفته تمثل التحدي لقدرات الفرد (2: ص168)، ولذا فان العلاقة وثيقة ما بين ما تم ذكره ومهارة الإعداد وما تقوم به من وضوح للأهداف المرسومة والطموحات المستقبلية وبالتالي توفر الرغبة للقادة الكشفيين في مواصلة العمل. والجدول رقم (4) يبين معاملات ارتباط الإعداد بالرضا المهني.

جدول رقم (4)

يبين قيمة معامل ارتباط لمقياس الإعداد بمجالات الرضا المهني

الإعداد				
المقياس	المجالات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
الرضا المهني	الاجور والرواتب	**0,867	0,000	دالة
	محتوى العمل وتنوع المهام	**0,541	0,000	دالة
	نمط القيادة	**0,685	0,000	دالة
	عدالة العائد	**0,555	0,000	دالة
	الإشراف والعلاقات مع الزملاء	**0,790	0,000	دالة
	الدورات والتدريب	**0,339	0,003	دالة
	الامان المهني	**0,488	0,002	دالة
	التقدير واحترام الذات	**0,836	0,000	دالة

5 الاستنتاجات والمقترحات

1-5 الاستنتاجات:

بناء على النتائج التي حصل عليها الباحثان في مجال مجتمع البحث فقد توصلنا الى النتائج التالية:

- 1- إن مستوى الإعداد لدى القادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط كانت بالمستوى الجيد.
- 2- إن مستوى الرضا المهني لدى القادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط كان بالمستوى الجيد.
- 3- إن الإعداد يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا المهني فكلما ارتفع مستوى الإعداد ارتفع مستوى الرضا المهني.

المصادر العربية والأجنبية:

المصادر العربية:

- 1- الانصاري، احمد عبد الرزاق: التخطيط من مفهوم آخر، دار الحكمة للتوزيع، بغداد، العراق، 2019.
- 2- راوية حسن: مدخل استراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2011.
- 3- سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية مدخل الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2006.
- 4- شوقي محمد فرج: السلوك القيادي وفاعلية الإدارة، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 2004.
- 5- الصافي، اياد مجيد، الإدارة المستدامة، البراق للنشر والتوزيع، النجف الاشرف، العراق، 2022.
- 6- عادل تركي، وحسين مردان: تطبيقات البحث العلمي، دار الضياء للطباعة، النجف الاشرف، العراق، الطبعة الأولى، 2021م.
- 7- عالية عبد الحميد: الاصلاح الإداري المرجعية النظرية وقضايا معاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2016.
- 8- عبد الحميد عبد الباسط: استراتيجيات ادارة الموارد البشرية، ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2018.
- 9- العساف: المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض، 2003.
- 10- محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتاب، صنعاء، اليمن، 2019.
- 11- محمد سعيد انور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 12- محمد سعيد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية، مطبعة البشري، مصر، 2008 م.
- 13- النجار، احمد محمد طلبة، أثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية ادارة الاعمال، جامعة اليرموك، الاردن، 2020.



14-وجيه محبوب: البحث العلمي ومناهجه، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، العراق، 2002م.

المصادر الاجنبية

15- Roodt, G., Rieger, H., & Sempene, M. E. (2002). Job satisfaction in relation to organisational culture. *SA Journal of industrial Psychology*, 28(2), 23-30.