

دراسة مقارنة للارتجال التنظيمي لدى القادة الكشفيين في جامعة الموصل وجامعة المستنصرية

الكلمات المفتاحية: الارتجال التنظيمي ، القادة الكشفيين .
ملخص البحث:

اصبحت الإدارة عملية اساسية تعتمد عليها كل الأنشطة الرياضية في تحقيق اهدافها، ويعد موضوع الارتجال التنظيمي من الموضوعات الحديثة في مجال الإدارة ، وقد اكتسب أهمية كبيرة في مطلع القرن العشرين وخصوصاً لدى منظمات الأعمال وذلك نتيجة التطورات التكنولوجية الحديثة وكذلك البيئة المتسارعة التغيير والتي تتطلب وجود قادة قادرين على اتخاذ القرار الارتجالي الصائب الذي يتجاوز الروتين والتخطيط المسبق إزاء التطورات والمشاكل التي تعترض بيئة العمل ، وتبرز أهمية البحث في تناول موضوع الارتجال التنظيمي للقادة الكشفيين في الجامعات العراقية الذي يسهم بصورة ايجابية في تعزيز وتشخيص مواطن الضعف لإيجاد حل لمشكلة طارئة تواجه بيئة العمل الكشفي باستخدام مفهوم الارتجال التنظيمي ، واشتمل مجتمع البحث على القادة الكشفيين في جامعة الموصل وجامعة والمستنصرية ، لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية والبالغ عددهم (18) قائداً من مجتمع البحث ، وقد توصل الباحثان عل استنتاجات من خلال استجابة العينة والتحليل الاحصائي تبين هناك فروق بسيطة في الاوساط الحسابية والانحراف المعياري لصالح جامعة الموصل وقد استنتج الباحثان ان وجود المخيمات الكشفية اكثر تجعل القائد الكشفي القدرة على التكيف في أي بيئة كانت وتحت اي ظرف. وقد وصى الباحثان على زيادة المخيمات الكشفية و اقامة دورات تطويرية وزيادة عدد القادة الكشفيين في وزارة التعليم حتى يزداد القائد خبرة وتطور في عمله اذ تم اجراء التجربة الرئيسية من يوم من (2022/5/23) إلى (2022/6/24) وأستخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) في معالجة البيانات الإحصائية.

A comparative study of the scale of organizational improvisation for scout leaders between the University of Mosul and the University of Al-Mustansiriya

Keywords: organizational improvisation, scout leaders.

Research Summary:

Management has become a basic process on which all sports activities depend in achieving their goals, and the issue of organizational improvisation is one of the modern topics in the field of management, and it has gained great importance at the beginning of the twentieth century, especially for business organizations, as a result of modern technological developments as well as the rapidly changing environment Which requires the presence of leaders who are able to take the right improvisational decision that transcends routine and advance planning regarding developments and problems in the work environment. Scout work environment using the concept of organizational improvisation in all Iraqi universities, The research community included the scout leaders at the University of Mosul and the University of Tikrit, so the research sample was chosen in a deliberate way, which numbered (18) leaders from the research community, as the main experiment was conducted from (23/5/2022) to (24/6/2022), The researcher used the statistical package (SPSS) to process the statistical data.

1- المقدمة

شهد العالم في السنوات الأخيرة تقدماً ملحوظاً في تطور المعرفة والإدارة والرياضة والعلوم الأخرى المرتبطة بالإنسان مما كان له عظيم الأثر في تطور مماثل في مجال العملية التعليمية وإدخال كثير من التغييرات في استكشاف كل ما هو جديد وملائم وهناك مجالات كثيرة التي لها التأثير المباشر على قابليات الفرد المختلفة والتي تجعل من الفرد ذو فائدة في المجتمع والتكيف مع الظروف المختلفة ، وتعد الإدارة الوسيلة المستخدمة في توجيه الأفراد وتنظيم عملهم داخل المؤسسات من أجل المساهمة في تحقيق أهداف محددة خاصة بجميع الأفراد وليس بعينة معينة منهم ، وهنا تكمن أهمية البحث في التعرف على مفهوم الارتجال التنظيمي من خلال وضع مقارنة للقادة الكشفيين الذي يسهم بصورة ايجابية في

تعزيز نقاط الضعف وإيجاد حل لمشكلة طارئة تواجه بيئة العمل الكشفي. ويعد الارتجال التنظيمي هو معرفة القادة على حل المشكلة في أي ظرف طارئ يحدث أثناء المظاهرات الكشفية .

وتكمن مشكلة البحث والتساؤل ما مستوى الارتجال التنظيمي لدى القادة الكشفيين في الجامعتين الموصل والمستنصرية؟

ويهدف البحث في دراسة مقارنة للارتجال التنظيمي لدى القادة الكشفيين لجامعتي المستنصرية وجامعة الموصل والتعرف على الارتجال التنظيمي لدى القادة الكشفيين في جامعة الموصل والمستنصرية.

2-منهج البحث وإجراءاته:

1-2منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملاءمته لطبيعة البحث المستخدم، إذ يبنى الأسلوب المسحي على المنهج الوصفي وهو " التصور الدقيق للعلاقات الارتباطية المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور، إذ يعطي البحث صورة للواقع الحياتي ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية." (وجيه محبوب، 2002، ص95).

2-2مجتمع البحث وعينه:

لغرض إجراء البحث يجب أن يكون اختيار عينة البحث من مجتمع الأصل إذ يقوم الباحثان بتطبيق خطوات بحثهما ومفرداتها عليها، إذ يمثل اختيار العينة ضرورة كبيرة من مفردات البحث العلمي الرئيسة وتعد العينة "الجزء الذي يمثل المجتمع الأصلي أو النموذج الذي يجري الباحث مجمل عمله عليه" (محمد سعيد وآخرون، 1986، ص96).

اشتمل مجتمع البحث على القادة الكشفيين في جامعتي المستنصرية والموصل والبالغ عددهم (18) قائد كشفي حسب إحصائية 2021-2022 ، لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وبلغ عددهم (20) قائداً من مجتمع البحث ويكون القائد الكشفي من حصل على الشارة الخشبية مهما كان موقعه في العمل موظف أو تدريسي أو مدير .

2-3 الوسائل والاجهزة والادوات المستخدمة في البحث:

جهاز محمول (hp) ، ساعة توقيت ، استمارة اراء الخبراء والمختصين، مقياس (الارتجال التنظيمي) ، المصادر والمراجع العلمية ، الدراسات والبحوث السابقة ، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ، فريق العمل المساعد .

2-4 متغيرات البحث:

1- الارتجال التنظيمي: "طريقة معتمدة للقادة لاغتنام الفرص الجديدة والغير متوقعة وايضاً قدرة كبار القادة والمديرين على دمج الموارد والقدرات الداخلية والخارجية وبناء قدراتهم وإعادة تكوينها تلقائياً لمعالجة الفرص والتهديدات الاستراتيجية التي لا يمكن التنبؤ بها والمتغيرة بسرعة"(طارق محمد ومحمد اكرم، 2004، ص75).

اما مجالات الارتجال التنظيمي فهي:

1- الحدس:

هو احساس داخلي للفرد يخرج بتعبير متعارف عليه من حيث احساس الفرد اتجاه الآخرين ويركز على الاهتمام الكبير والخبرة الناضجة والمعاشية في بيئة العمل التي تجعل الفرد قادراً على تنفيذ قراره المرتجل القائم على اساس المهارات والمعارف (Wpicks, k.E, 1998، ص543).

2- الابتكار:

يتمثل الابتكار بقدرة الفرد على الاكتشاف وحب الاستطلاع وهو كسمة من السمات العقلية للفرد التي تتطلب الطلاقة والمرونة في إنتاج شيء جديد خلال فترة زمنية محددة نتيجة لتفاعل الفرد مع الخبرة التي يمتلكها (Lemieux-Charles, Louise, 2006، ص3).

3- التكيف:

يتمثل التكيف بقدرة الفرد على مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة وكذلك التغيرات البيئية المتسارعة التغيير ، ويعد التكيف في بيئة العمل من الأمور الهامة في إنتاجية العامل وعطاءه في العمل وقدرته على مواجهة التحديات والصعوبات التي تعترضه (Hatch , M . J, 1997، ص181).

4- بناء الحل:

هو بمثابة مجموعة من القدرات المتعلقة بالارتجال والقيام بماهية الموارد المتاحة ، وان مفهوم بناء الحل ينشأ من بحوث التكنولوجيا والابداع في المنتجات ، وهو نهج يوجه عملية اتخاذ القرارات للمنظمة في

البيئات المحدودة الموارد ويفسر سبب نجاح بعض المنظمات أكثر من غيرها عند مواجهة قيود الموارد (عبد الكريم ومنذر عباس، 2019، ص75).

5- ادراك المخاطر:

المخاطرة هي الاستعداد والقابلية علي المجازفة والمبادرة ببناء شيء من لا شيء والانتباه للفرص حين لا يراها الآخرون واكتشاف مصادر الموارد وجمعها واستغلالها الاستغلال الأمثل ، ويتعرض الأفراد عند اتخاذ القرار المرتجل في المنظمة إلى مواجهة المخاطر التي قد تكون بسبب الإجراءات والقوانين التي تحكم بيئة العمل التنظيمي (عادل عباس، 2015، ص89).

5-2 اجراءات البحث الميدانية:

1-5-2 مقياس الارتجال التنظيمي

اعتمد الباحثان مقياس الارتجال التنظيمي الذي تم بناءه من قبل محمد عباس حسين في رسالة الماجستير اذ قام الباحثان بعرض المقياس على الخبراء من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة الرياضية والقياس والتقويم والكشافه وعددهم (3) خبراء ملحق (1) لمعرفة مدى صلاحية المقياس وفقراته وقد حاز على نسبة اتفاق (100 %) ، اذ يحتوي المقياس على (34) عبارة موزعة على المجالات السبعة للمقياس وهي (بناء الحل ، الشجاعة والقوة ، التكيف ، ادراك المخاطرة ، التمكين ، الابتكار ، الحدس) وفي المقياس الحالي فإن بدائل الإجابة تتكون خمسة بدائل لقياس الارتجالي التنظيمي وهذه البدائل هي (اتفق بشدة، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق بشدة) ملحق (2) ، علما ان اعلى درجة للمقياس هي (170) واقل درجة للمقياس هي (34) وان قيمة معامل الثبات للمقياس تبلغ (0.891) وهي قيمة ممتازة في بحوث التربية البدنية وعلوم الرياضة ومعامل ثبات ممتاز وموثوق به ويمكن اعتماده.

2-6 التجربة الاستطلاعية :

من المهم القيام بالتجربة الاستطلاعية لتجنب الوقوع بالأخطاء اثناء اجراء الاختبارات على عينة البحث للتأكد من سلامة التنظيم الموضوع . تعد التجربة الاستطلاعية "تدريباً للباحثان للوقوف على السلبيات والإيجابيات التي تقابله خلال إجراء تطبيق المقياس لتفاديها" (مروان عبد المجيد، 1999، ص11) لذا قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (3) قادة كشافيين في بعض الجامعات العراقية اختيروا عشوائياً ، وجاءت نتائج التجربة ايجابية على نحو كبير لعدة أسباب ، منها حماس القادة الكشفيين في تنفيذ ما مطلوب وكذلك اهتمام الباحثان وفريق العمل المساعد. وقد وزع الباحثان استمارة

الاستبيان للمقياس الذي يحتوي على (5) مفاتيح للتصحيح وتكون أعلى إجابته يحصل على (5) درجات وأقل إجابته يحصل (1) درجة، حيث تم عرض مجالات المقياس وعبارات المقياس على السادة الخبراء وتم اختيارها بالشكل الدقيق من قبلهم. وقد اتضح أنَّ العبارات والمجالات من حيث الصياغة والمعنى واضحة ومفهومة،

فضلاً عن خلو التجربة من السلبيات والمعوقات، وتم إجرائها يومي (الأربعاء والخميس) الموافق (29-2022/4/30)، إذ كان وقت الإجابة يتراوح من (10 إلى 15 دقيقة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لزمان الإجابات هو (13) دقيقة للإجابة على عبارات المقياس الكلية.

2-7 التجربة الرئيسية:-

قام الباحث بإتمام اجراءات المقياس حيث قام الباحث بتوزيع استبانات المقياس على عينة التطبيق المكونة من (18) قائد كشفي تحت نفس الشروط والتعليمات الموضوع لها بمساعدة فريق العمل المساعد للمدة من (2022/5/23) إلى (2022/6/24) وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات التطبيق قام الباحث بجمع البيانات الخاصة بالمقياس وترتيبها في جداول لإجراء المعالجات الإحصائية عليها لاستكمال أهداف البحث.

2-8 الوسائل الإحصائية :-

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات.

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

3-1 عرض وتحليل نتائج قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T) ونسبة الخطأ لمقياس

الارتجال التنظيمي لعينة التطبيق

جدول (1)

يبين الفروق بين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) لمقياس الارتجال التنظيمي

المتغيرات	جامعة	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	نسبة الخطأ	الدلالة الإحصائية
مقياس الارتجال التنظيمي	الموصل	9	161.778	6.591	4.909	.0000	معنوي
	المستصرية	9	146.286	5.794			

من الجدول (3-1) يبين ان قيمة الوسط الحسابي لجامعة الموصل بلغت 161.778 فيما بلغت قيمة الانحراف المعياري 6.591 ، اما لجامعة المستنصرية بلغت قيمة الوسط الحسابي 146.286 وبلغ الانحراف المعياري 5.794 ، اما قيمة (T) للجامعتين هي 4.909 وكانت نسبة الخطأ 0.000 ، والدلالة الاحصائية كانت معنوية ، ان النتائج كانت متقاربة بين الجامعتين على الرغم من وجود فروق لصالح جامعة الموصل في اوساط هذه العبارات كذلك بالنسبة للانحراف المعياري ، وجاءت هذه الفروق بسبب ان جامعة الموصل تمتلك مخيمات كشفية تساعد في العمل الكشفي والتي يحتاجها القائد الكشفي في عمله حيث انها تجعل القائد قادراً على اتخاذ القرارات الارتجالية والمواقف والتحديات التي تعترض عمله، ولها أهمية كبيرة في تكوين شخصية مميزة للقائد الكشفي حيث يقوم بحل كل المواضيع التي تحصل في المخيم بصورة مفاجأة دون تردد ويتأخذ القرار المناسب في حلها حيث يتعامل مع المعوقات والاجراءات الميدانية دون تأخير ، ويكون لديه القدرة على اكتشاف أوجه الضعف بدقة الملاحظة والثقة العالية في تحقيق المهام والواجبات المطلوبة منه.

وهذا ما أكدته (Wpick, 1998, 543) على إن الحدس يعمل عند صنع الخيارات من دون تحديد رسمي وعامل رئيس للارتجال ويعمل الحدس على مستوى الفرد بشكل واضح ومحدد كونه قابلية ضمنية.

ومن خلال العمل الكشفي الذي يقوم به القائد الكشفي هو اتخاذ القرارات ومواجهة المخاطر الصعبة في المخيمات الكشفية وحين ذاك يكون القرار مرتجل وشجاع وذات قوة وصلابة ويكون له القدرة على التواصل الى افكار ذات شجاعة وقوة في نفس الوقت ، والشجاعة والقوة هي تلك الصفة المرتبطة مع بعضهما وتكون صفة موحدة للقائد الذي يتمتع بأصرار وشجاعة وقوة متناهية في جميع الظروف (بول تيليش، كامل يوسف، 1981، 37).

وإن القائد الكشفي يجب ان يتمتع بالصبر ولا ييأس عند مواجهة المشكلة ويجب ان يسعى إلى ايجاد حل ويحول المستحيل إلى واقع ويكون لديه القدرة على التنبؤ في الحلول للمشاكل ويستعيد الحل مبكراً لتفادي السلبات التي قد تحدث في المخيم ومن خلال خبرة الباحث في مجال العمل الكشفي لكونه قائد كشفي وحصل على الشارة الخشبية عند وضع البرامج الكشفية يجب أن تكون ملائمة وبعيدة عن المشاكل الشخصية والبيئية والمناخية والتنظيمية من حيث اقامة المخيمات ، وهذا يعتمد على خبرة القائد وارتجاله التنظيمي في المخيم لحل المشكلات غير المتوقعة، وأن يكون القائد ذات عدالة في جميع الاعمال التي

تعطى للكشافين دون التميز بين أحد ويعمل على صياغة خطط واقعية وبشكل جيد من اجل التمكن في نجاح المخيم (يحيى سليم, 2009, 33).

وعند مقابلة مسؤول الكشافة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (أ.د. ثائر رشيد مطر) ، وهو احد القادة البارزين في العراق وفي الدول العربية ، تبين بأن القادة الكشفيين في الجامعات العراقية هم أكثر الأفراد امتلاكاً للارتجال التنظيمي بمجالاته بحكم عملهم في المخيمات الكشفية واحتكاكهم مع الكشافة بشكل مباشر من خلال سرعة البديهة الذي يتطلبه العمل الكشفي .

4-الخاتمة:

في ضوء ما تقدم من عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها استنتج الباحث اهمية المخيمات الكشفية والتي لها دور كبير في أن يتمتع القادة الكشفيين بالحدس العالي والابداع وادراك المخاطر وتحليل الظواهر المختلفة وايجاد العلاقات فيما بينها ، والقدرة على مواكبة التطورات والتكنولوجيا الحديثة لما يمتلكونه من مستوى عالي من التمكين ، كذلك تجعلهم يتمتعون بالخبرة التي تجعلهم قادرين على اتخاذ القرارات الصائبة تحت اي ظرف أو مشكلة تواجههم.

المصادر العربية:

- (1) بول تيليش: ترجمة كامل يوسف حسين، الشجاعة من اجل الوجود، ط1، الموسوعة الجامعية للنشر والتوزيع ، مصر، 1981، ص.37
- (2) مروان عبد المجيد: الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية ، دار الفكر، عمان ، 1999، ص11.
- (3) محمد سعيد وآخرون؛ أصول البحث العلمي ، (الموصل، دار الكتب، 1986) .
- (4) يحيى سليم: التمكين كمفهوم اداري معاصر، ط2، القاهرة ، 2009 ، ص33.
- (5) طارق محمد و محمد أكرم: مبادئ الابداع ، قرطبة للنشر والتوزيع ، الرياض ، 2004، ص 75 .

(6) عامر عبدالكريم ومنذر عباس: أثر الارتجال التنظيمي في تحقيق فعالية فرق العمل ، مجلة مركز دراسات الكوفة ، جامعة الكوفة ، المجلد 1 ، العدد 55 ، 2019 ، ص 75.

((7) عادل عباس عبد حسين: تأثير الريادة الاستراتيجية في تحقيق المكانة الاستراتيجية للمنظمة من خلال الارتجال التنظيمي ، اطروحة دكتوراه ، قسم ادارة الاعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء ، 2015 ، ص 89.

(8) محمد عباس حسين: بناء وتطبيق مقياس الارتجال التنظيمي للمخيمات الكشفية في الجامعات العراقية من وجهة نظر القادة الكشفيين ، رسالة ماجستير ، جامعة الانبار ، ٢٠٢٢ ،

المصادر الانكليزية:

(1)Wpick, aforementioned source,1998,p543.

(2)Wpick, k.E, Improvisation asa mindest for organization anlysis,organizat ion science9(5),se pteber–October,1998,p543.

(3)Lemieux–Charles,Louise & McGuire,Wendy L,(2006),"What Do We Know about Health Care Team Effectiveness? A Review of the Literature",Medical Care Research and Review, Vol. 63 No. 3.

Hatch , M . J . 1997 . Jazzing up the theory of organizational improvisation

.(4) Advances in Strategic Management , 14 : 181 – 191

ملحق (1)

السادة الخبراء

ت	الأسماء	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	د. وعد عبد الرحيم فرحان	أستاذ	المناهج والإدارة الرياضية	كلية الاسراء الجامعة / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	د. نصير قاسم خلف	أستاذ	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	د. ثائر رشيد حسن	أستاذ	التعلم الحركي	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق رقم (2)

مقياس الارتجال التنظيمي

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يسعى القائد الى اغتنام الفرص التي تعالج المشاكل الطارئة والتي تواجه العمل الكشفي .				
2	يعمل القائد الكشفي على اتخاذ القرار السليم واختيار الحل المناسب من بين عدة حلول .				
3	لدى القائد القدرة على تحويل المستحيل الى ممكن من خلال امتلاكه للمعرفة والعلم .				
4	لا يخشى القائد المخاطرة في العمل الكشفي والميل الى العمل المبتكر .				
5	لدى القائد الكشفي القدرة على التنبؤ وتوقع اشارات الخطر .				
6	يميل القائد الكشفي الى الاعمال التي تناسب قدراته وامكانياته للحد من المخاطرة .				
7	لدى القائد القدرة على وضع البرامج والاعمال التي تساعد في التعامل مع جميع المخاطر .				
8	يعمل القائد الكشفي على اتخاذ القرارات الصائبة معتمداً على خبرته ومهاراته .				
9	العمل على مواجهة المخاطر عند اتخاذ القرار المرتجل .				
10	العمل على اكتشاف الفرص والتهديدات المحيطة بالعمل الكشفي لتجنب				

					المخاطر .	
					لدى القائد الكشفي القدرة على التوصل الى افكار جديدة لتطوير العمل	11
					يحاول القائد الكشفي بكل ما يمتلك من خبرة من الوصول الى افضل اساليب اداء العمل في المخيم	12
					يحرص القائد الكشفي على ايجاد الحلول المناسبة للمشكلات من خلال الخبرة المكتسبة داخل العمل في المجال الكشفي .	13
					لدى القائد الكشفي القدرة على الارتجال حسب متطلبات الموقف داخل الخيم	14
					تتميز الاعمال الكشفية المقدمة داخل المخيمات بالجودة والنوعية بالشكل الذي يستحوذ على ثقة الكشافين .	15
					يستطيع القائد استنتاج علاقات جديدة والربط بين الظواهر المختلفة	16
					العمل على متعه الكشافين من خلال تقديم الاعمال التي تتجاوز توقعاتهم.	17
					يسعى القائد الكشفي عند تقديم البرامج الجديدة الابتعاد عن المخاطرة	18
					القائد لا يتردد في عرض افكار قد تكون غريبة ومألوفة	19
					الاكتشاف وحج الاستطلاع سمة من سمات القائد الكشفي المرتجل	20
					يبتعد القائد الكشفي المرتجل حل مشكلة معينة عن التفكير الروتيني او التقليدي	21
					يسعى القائد الكشفي على مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة	22
					العمل على صياغة الخطط الوقفية بشكل جيد	23
					توزيع الاعمال بالتساوي دون التميز بين احد للحد من الاتكالية	24
					استطيع اكتشاف اوجه القصور والضعف اثناء العمل في المخيمات الكشفية	25
					لديه القدرة على الملاحظة الدقيقة للأشياء	26
					يركز على جميع التفاصيل داخل الاطار العام للموضوع المراد العمل فيه	27
					لدى القائد القدرة على ايجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه العمل الكشفي .	28
					لدى القائد الكشفي الثقة العالية في تحقيق المهام والواجبات المطلوبة منه .	29
					يعمل القائد الكشفي على تحسين سبل المعاشية مع بيئة العمل لتجعله قادرا على تنفيذ قراره المرتجل .	30
					العمل على تنمية المهارات الكشفية حسب احتياجات العمل المتغيرة .	31
					يسعى القائد الكشفي الى وضع أليات عمل حديثة لتبسيط اجراءات اقامة المخيمات الكشفية .	32
					العمل على تنوع الاعمال المقدمة حسب المتطلبات المتوفرة داخل المخيم .	33
					العمل على تقديم الجوائز لبث روح المنافسة داخل المخيم	34