



دراسة واقع الثقافة التنظيمية لدى قادة الفرق الكشفية المركزية في المديريات العامة للتربية في العراق

م.د حيدر عبدالحسين جاسم المديرية العامة لتربية الكرخ / ٣

hayderabed111@gmail.com

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٥/٢٦

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/٦/٨

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية , الفرق الكشفية المركزية

مستخلص البحث

Studying the reality of organizational culture among the leaders of the central scout teams in the directorates general of education in Iraq

Abstract

Organizational culture occupies importance for organizations and scout teams due to its tangible effects, whether direct or indirect, and on the various manifestations and leadership behaviors and the weakness suffered by the scout teams in management, and this generates giving way to the people of experience and competence in rebalancing the Iraqi scout teams by raising awareness of the organizational culture and highlights the problem of research through the development of the question What is the reality of the organizational culture of the leaders of the central scout teams in the directorates general For education in

تحل الثقافة التنظيمية أهمية بالنسبة للمنظمات و الفرق الكشفية نظراً لما له من تأثيرات محسوسة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة وعلى مختلف المظاهر والسلوكيات القيادية و ما تعانيه الفرق الكشفية من ضعف في الادارة وهذا يولد فصح المجال امام اهل الخبرة والاختصاص في اعادة توازن الى الفرق الكشفية العراقية من خلال زيادة الوعي بالثقافة التنظيمية وتبرز مشكلة البحث من خلال وضع التساؤل ماهو واقع الثقافة التنظيمية لدى قادة الفرق الكشفية المركزية في المديريات العامة للتربية في العراق وعمل الباحث على بناء استبانة للثقافة التنظيمية واجرى عليها المعاملات العلمية وقام باجراء التجربة الريسة على عينة مكونة من (٧٦) قادة الفرق الكشفية المركزية في المديريات العامة للتربية في العراق واستنتج الباحث يمتلك قادة الفرق الكشفية المركزية في المديريات العامة للتربية في العراق مستوى متوسط في الثقافة التنظيمية واوصى برفع المستوى.

المشاكل وتبادل الآراء والتخطيط واتخاذ المبادرات،
أذ يتكاتف من يعمل داخل الفرق الكشفية من أجل
انجاز المهام بالاعتماد على نظام الاتصالات
المعتمد في الفرق الكشفية ، كما يوفر فرصة الفرق
الكشفية للاستماع لبعضهم البعض ويشجعون
المبادرات وتقبل أفكار الآخرين الجديدة. تساعد
الثقافة التنظيمية على توفر درجة من الثقة لدى
الجميع ويعطي فرصة للجميع في الفرق الكشفية
على تقديم الأفكار والآراء، أذ فقدان الثقة يؤدي الى
الشعور بالقلق والحذر من ارتكاب الأخطاء . يمثل
المناخ التنظيمي البيئة أو النظام الاجتماعي الكلي
لمن يعمل داخل الفرق الكشفية في التنظيم الواحد
وهذا بدوره يدل على الثقافة والأعراف والمعتقدات
الاجتماعية التي تؤثر على الأنشطة داخل الفرق
الكشفية. كما يعد الثقافة التنظيمية بمثابة إدراك
للسياسات والإجراءات التنظيمية والممارسات التي
يشارك فيها كل من يعمل داخل الفرق الكشفية ،
وهو مقياس لقياس التصورات الفردية للشخص حول
عمل الفرق الكشفية ، ويساعد على توفر بيئة
تنظيمية لنمو وظهور الأفكار الجديدة والابداعية
بشكل مستمر، وتكمن أهمية البحث ما تعانيه الفرق
الكشفية من ضعف في الادارة وهذا يولد فسح
المجال امام اهل الخبرة والاختصاص في اعادة توازن
الى الفرق الكشفية العراقية من خلال زيادة الوعي

Iraq The researcher worked on building a questionnaire for organizational culture and conducted scientific transactions and conducted the experiment on a sample of (76) leaders of the central scout teams in the General Directorates of Education in Iraq and concluded that the leaders of the central scout teams in the directorates general of education in Iraq have an average level of organizational culture and recommended raising the level.

Keywords: Organizational culture, Central Scout troops.

١-١ مقدمة البحث وأهميته:

تعد الثقافة التنظيمية سمة من السمات الحضارية للعالم المتقدم فهو يمس حياة الأفراد وتكوين المنظمات دون استثناء، لذلك أصبحت كل منظمة او قيادة تواجه مواقف جديدة تستوجب عليها العمل على اكتشاف ثقافتها ومحاولة التعامل معها بل كذلك توقعها أو المبادرة بإحداثها وتحتل الثقافة التنظيمية أهمية بالنسبة للمنظمات و الفرق الكشفية نظراً لما له من تأثيرات محسوسة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة وعلى مختلف المظاهر والسلوكيات القيادية التي لها علاقة بالفرق الكشفية والقيادة داخلها. أن الثقافة التنظيمية الجيدة سوف تساعد على توفر الاستقلال في السلوك الذي يمارس داخل الفرق الكشفية ، أذ يقوم القادة الكشافة بالاتصال ببعضهم البعض وإعطاء المعلومات وتلقيها ومناقشة



متطلبات القادة لهم بوصفه يقدم المساعدة للفرق
الكشفية ومن هنا لجأ الباحث في الخوض في هذه
الدراسة.

١-٣ هدف البحث:

التعرف على واقع استراتيجية الثقافة التنظيمية لدى قادة
الفرق الكشفية المركزية في المديرية العامة للتربية في
العراق

بالثقافة التنظيمية والتي تعتبر مرحلة انتقالية وجانب
مهم من جوانب بناء ثقافة القادة الكشافين وتوفير
الثقافة التنظيمية لهم لكونهم الاساس لتحقيق

١-٢ مشكلة البحث:

حدد الباحث مشكلة بحثه من خلال التساؤل الآتي:
ما هو واقع الثقافة التنظيمية لدى قادة الفرق الكشفية
المركزية في المديرية العامة للتربية في العراق؟

١-٤ مجالات البحث:

١-٥-١ المجال البشري : (٧٦) قائد كشفية في
المديرية العامة للتربية في العراق.

١-٥-٢ المجال الزمني: من ١١/٨ / ٢٠٢٢
لغاية ٢٢ / ٢ / ٢٠٢٣

١-٥-٣ المجال المكاني: المديرية العامة للتربية
في العراق (الكرخ - الرصافة)

١-٢ منهج البحث:

استخدم الباحث استخدام المنهج الوصفي ويعد
الاسلوب المسحي الاسلوب الذي من خلاله الحصول
عل المعلومات والبيانات من افراد المجتمع
المطلوب دراسته

٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

٢-٣ وسائل جمع المعلومات

المستخدمة بالبحث:

- المصادر العربية والأجنبية.
- الاختبارات والقياس
- شبكة الانترنت
- استمارة استبانة خاص بقياس (الثقافة التنظيمي لدى قادة الفرق الكشفية المركزية).

٢-٤ اداة البحث:

اعتمد الباحث الاستمارة كأداة للبحث و يقوم بتحديد الظاهرة التي يريد دراستها وهي الثقافة التنظيمي لدى قادة الفرق الكشفية المركزية بعد تحديد الهدف من وراء بناء المقياس هي احد الخطوات الرئيسية التي يجب مراعاتها في بناء المقياس .

٢-٤-١ تحديد مجالات المقياس.

بعد الاطلاع على الدراسات النظرية و البحوث ذات الصلة و من خلال تحليل المراجع والبحاث النظرية المرتبطة بموضوع الثقافة التنظيمية تمكن الباحث في ضوء تلك الدراسات من اقتراح (٤) مجالات في مقياس الثقافة التنظيمية وهي: (قيم واخلاقيات المنظمة ، و تنمية المهارات ، و ادارة الازمات و الاستدامة البيئية)، وعرضها على مجموعة من الخبراء و المختصين بتاريخ ١١-٨-٢٠٢٢ في مجال الادارة و الادارة

اذ تم اختيار ثلاث عينات للأجراء الدراسة وهي العينة الاستطلاعية تتكون من (٦) من القادة و الهدف من هذه التجربة التعرف على الصعوبات والمعوقات للاستبانة او المقياس وكذلك وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة و التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقياس وعينة البناء وهي عينة التحليل الإحصائي للفقرات وسوف تكون عينة البناء من من (٦٨) من القادة من اجل تجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وأجراء المعاملات العلمية للمقياس (الصدق والثبات والموضوعية) وعينة تطبيق البحث تم اختيار عينة البحث التطبيقية بالطريقة العشوائية إذ يذكر (صلاح الدين محمود علام) " إن العشوائية في انتقاء العينات لا تعني العرضية أو العفوية، وإنما تتحقق بالعناية التامة بتصميم أساليب المعاينات" وتكونت عينة التطبيق من (٧٦) من القادة. من اجل تحقيق اهداف البحث وكانت أسباب اختيار هذه العينة واعتماد الإجراءات الميدانية للبحث عليها

بيّن النسبة المئوية لأراء الخبراء عن فقرات مقياس الثقافة التنظيمية

النسبة المئوية	غير صالح	صالح	العبارات	ت
			قيم واخلاقيات المنظمة	٦
٪١٠٠	-	٧	اعتقد أن هناك قيماً رئيسية توجه سلوك الكشافة في المنظمة	١
٪١٠٠	-	٧	اشعر أن هناك تفهم جيد للأخلاقيات والقيم داخل المنظمة	٢
٪١٠٠	-	٧	اعتقد أن القيم والأخلاقيات يجب أن تكون مرئية في السلوك والقرارات للقادة الكشفيين	٣
٪٨٥.٧	١	٦	اعتقد أن القيم والأخلاقيات تلعب دوراً في تعزيز التفاعل الإيجابي والتعاون داخل المنظمة	٤
٪١٠٠	-	٧	هناك آليات أو توجيهات رسمية للعمل الكشفي تتعلق بالأخلاقيات والقيم	٥
٪١٠٠	-	٧	يلتزم القادة الكشفيون بالأخلاقيات والقيم	٦
٪١٠٠	-	٧	أن التعليم والتوعية بالأخلاقيات والقيم يلعب دوراً هاماً في تطوير القادة الكشفيين	٧
٪١٠٠	-	٧	بوجود رموز سلوكية مكتوبة بالأخلاقيات والقيم	٨
			تنمية المهارات	
٪١٠٠	-	٧	امتلك وعياً جيداً بالمهارات التي تحتاج تطويرها	١
٪١٠٠	-	٧	اضع أهدافاً واضحة لتنمية مهارتك وتعمل جاهداً لتحقيقها	٢
٪٨٥.٧	١	٦	امتلك الدافع والإصرار لتطوير مهارتك بشكل مستمر	٣
٪١٠٠	-	٧	اقوم بتقييم أداء ومهارتي بانتظام واعمل على تطويرها	٤
٪١٠٠	-	٧	اطبق المهارات التي اكتسبتها في سياق العمل أو الحياة اليومية	٥
٪٨٥.٧	١	٦	ابدل جهداً للمشاركة في دورات تدريبية أو نشاطات تعليمية لتطوير المهارات	٦
٪٨٥.٧	١	٦	اسعى بتحديد المهارات الرئيسية التي اراغب في تطويرها	٧
٪١٠٠	-	٧	املك وعياً جيداً بالمهارات التي تحتاج تطويرها	٨
٪١٠٠	-	٧	اتبادل المعرفة والتعلم من الآخرين	٩

الرياضية والاختبار والقياس و عددهم (٧)
خبيراً وطلب منهم إبداء أرائهم وقد ابدى
السادة الخبراء موافقتهم على المجالات
المقترحة وتعريفاتها وأنها تغطي المقيد
بحسب آرائهم

الجدول (١)

بيّن النسبة المئوية لأراء الخبراء عن مجالات مقياس الثقافة التنظيمية

ت	المجالات	آراء الخبراء		النسبة المئوية
		غير موافق	موافق	
١	قيم واخلاقيات المنظمة	-	٧	٪١٠٠
٢	تنمية المهارات	-	٧	٪١٠٠
٣	ادارة الازمات	-	٧	٪١٠٠
٤	الاستدامة البيئية	١	٦	٪٨٥.٧

٢-٤-٢ تحديد فقرات المقياس.

تمكن الباحث في ضوء تلك الدراسات من اقتراح (٣٣) فقرة موزعة على مجالات في مقياس الثقافة التنظيمية وهي: (قيم واخلاقيات المنظمة ، و تنمية المهارات ، و ادارة الازمات و الاستدامة البيئية)، وعرضها على مجموعة من الخبراء و المختصين نفسها ، و عددهم (٧) خبيراً وطلب منهم إبداء آرائهم وقد ابدى السادة الخبراء موافقتهم على الفقرات المقترحة وأنها تغطي المقياس بحسب آرائهم

الجدول (٢)

الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على
المستجيب الجواب الصحيح
" (محجوب:١٣٤:١٩٨٨) . لذلك روعي فيها أن
تكون سهلة ومفهومة، وان توهي بالاطمئنان
حول سرية الإجابة لكي تتصف إجابته بالصرحة
والثقة. كما طلب منهم ضرورة الإجابة عن
الفقرات جميعها وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة،
هي لأغراض البحث

٢-٤-٤ احتساب أوزان البدائل:

اعتمد الباحث طريقة (ليكرت) الخماسي
للمقياس ، وكان احتساب الأوزان باتجاه ايجابي من
(١-٥) على وفق البدائل ، وهي: عبارة (ابداً)
أعطيت الوزن (١) درجة، وعبارة (نادرا) أعطيت
الوزن (٢) درجة، وعبارة (أحيانا) أعطيت الوزن (٣)
درجات، وعبارة (غالبا) أعطيت الوزن (٤) درجات،
وعبارة (دائماً) أعطيت الوزن (٥) درجات. وعكسه
بالاتجاه السلبي

وقد تم تقسيم المستويات الى ثلاث مستويات على
النحو الآتي:

الفئة الأولى: مستوى المنخفض (١) / من (١) الى

(٢.٣٣).

الفئة الثانية: مستوى المتوسط (٢) / من (٢.٣٤) الى

(٣.٦٧).

ومشاركته في تطوير المهارات					
ادارة الازمات					
١	املك خطة استعداد لإدارة الأزمات	٧	-	٪١٠٠	
٢	اتقهم تماما أنواع الأزمات التي يمكن أن تواجهها وتأثيرها على أنشطتها	٧	-	٪١٠٠	
٣	اعمل على تحديد فريق مختص بإدارة الأزمات داخل المنظمة	٧	-	٪١٠٠	
٤	اعمل على إجراءات منتظمة لتقييم وتحسين استراتيجيات إدارة الأزمات	٦	١	٪٨٥.٧	
٥	اعمل على تدريب أو أعضاء الفرقة على كيفية التصرف خلال الأزمات	٦	١	٪٨٥.٧	
٦	اسعى لوجود نظام للاتصال والإشعار في حالات الأزمات داخل المنظمة	٧	-	٪١٠٠	
٧	اعمل على تحديد الأولويات والمهام الرئيسية أثناء الأزمات، وهل تم توزيع المسؤوليات بشكل واضح	٧	-	٪١٠٠	
٨	اتباع آليات لتعزيز توعية الأفراد بالأزمات وكيفية التصرف خلالها	٦	١	٪٨٥.٧	
الاستدامة البيئية					
١	اعتبر نفسي ملما بمسائل البيئة وأثرها	٦	١	٪٨٥.٧	
٢	اتخذ إجراءات للحد من استهلاك الموارد والحفاظ على البيئة في حياتك اليومية	٦	١	٪٨٥.٧	
٣	اشجع على التوعية بالقضايا البيئية وتشجيع المشاركة في الفعاليات البيئية	٧	-	٪١٠٠	
٤	اتخذ إجراءات للحفاظ على الموارد الطبيعية والتنوع البيئي	٧	-	٪١٠٠	
٥	اشجع الآخرين على العمل نحو الاستدامة البيئية وتقديم الإرشاد والدعم لهم	٧	-	٪١٠٠	
٦	التزم بالممارسات البيئية في المنزل ومكان العمل	٧	-	٪١٠٠	
٧	التزم بتوفير الموارد الطبيعية مثل الماء والكهرباء والوقود	٧	-	٪١٠٠	
٨	اسعى لزيادة التوعية والتعليم حول القضايا البيئية لدى الآخرين	٧	-	٪١٠٠	

٢-٤-٣ إعداد تعليمات المقياس .

لاكمال صورة المقياس وتطبيقه على
الكشافين في مديريات التربية فقد وضعت
التعليمات الخاصة بالمقياس لأن "ضمان الإجابة

بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال الكشافة والادارة الرياضية

الفئة الثالثة: مستوى المرتفع (٣) // من (٣.٦٨) الى (٥).

٣-٤-٥ تجربة عينة البناء :

قام الباحث باجراء تجربة للفترة الزمنية من ١٢-٤-٢٠٢٢ ولغاية ١٩-١٢-٢٠٢٢ اذ قام بتوزيع استمارات المقياس وجمعها على عينة البناء المكونة من (٦٤) قائد كشفي تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الاصل وقام بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وأجراء المعاملات العلمية للمقياس .

٣-٤-٦:المعاملات العلمية

١- صدق المقياس .

الصدق الظاهري : من اهم انواع الصدق في القياسات و يشير الى مدى صلة الفقرة بالظاهرة المراد قياسها. ويتحقق مؤشر الصدق هذا " حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً)

وقد (Freeman , , 1998 , P 90) تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض مقياس الثقافة التنظيمية بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته

٢- الصدق المنطقي : توافر هذا النوع من الصدق عند بداية إعداد مقياس الثقافة التنظيمية من خلال التعريف وتحديد مجالاته وفقراته

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية) :

يستخدم معامل الاتساق الداخلي ، ودرجة الاتساق الداخلي هو "معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس(علي مهدي كاظم : ١٩٩٤ ، ص١١٣) ولإيجاد معامل الاتساق الداخلي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ولجميع أفراد العينة البالغة (٦٤) كشافاً وأتضح أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى الخطأ البالغ (٠.٠٥). لقياس الثقافة التنظيمية

الجدول (٤)

معاملات الارتباط البسيط ل(بيرسون)

لفحص صلاحية فقرات مقياس الثقافة

التنظيمية

رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
١	٠.٤٤٦	٠.٠٠٠	١٧	٠.٤٩١	٠.٠٠٠
٢	٠.٦٠٢	٠.٠٠٠	١٨	٠.٥٦٠	٠.٠٠٠
٣	٠.٥٣١	٠.٠٠٠	١٩	٠.٦٠٤	٠.٠٠٠
٤	٠.٤٩٩	٠.٠٠٠	٢٠	٠.٥٢٦	٠.٠٠٠
٥	٠.٤٣٢	٠.٠٠٠	٢١	٠.٤٤٩	٠.٠٠٠

وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

ثانيا : طريقة (معامل الفا.كرو نباخ)

لحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ اعتمد على عينة بناء المقياس نفسها وبلغت قيمة معامل الثبات (٠.٨٦٢).

٣-٥ التجربة الرئيسية.

تكونت عينة التطبيق التجربة الرئيسية من (٧٦) من القادة. من اجل تحقيق اهداف البحث وكانت أسباب اختيار هذه العينة واعتماد الإجراءات الميدانية للبحث عليها وزرع الباحث على العينة من فرق الكشاف المتقدم في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد إذ تم توزيع المقياس للفترة من ٤/٢٠٢٣ / ٢٢ لغاية ٢٢ / ٢ / ٢٠٢٣ وعولجت احصائيا لاستخراج النتائج.

٣-٤-٨ الوسائل الإحصائية :

تم معالجة البيانات الإحصائية

بواسطة استخدام البرنامج الجاهز

(SPSS)*

٤-١ عرض نتائج مقياس الثقافة التنظيمية لدى

التنظيمية لدى قادة الفرق الكشفية المركزية في

المديرية العامة للتربية في العراق

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات استبانة مقياس الثقافة التنظيمية وفقاً للمحاور الاربعة (قيم واخلاقيات المنظمة ، تنمية المهارات ، و ادارة الازمات ، و الاستدامة

٠.٠٠٠	٠.٠٦٧٥	٢٢	٠.٠٠٠	٠.٥٤١	٦
٠.٠٠٠	٠.٠٦١٤	٢٣	٠.٠٠٠	٠.٥٠٣	٧
٠.٠٠٠	٠.٠٦٥٦	٢٤	٠.٠٠٠	٠.٦٢٢	٨
٠.٠٠٠	٠.٠٤٩٠	٢٥	٠.٠٠٠	٠.٣٨٩	٩
٠.٠٠٠	٠.٠٦٠٠	٢٦	٠.٠٠٠	٠.٥١٨	١٠
٠.٠٠٠	٠.٠٦١٢	٢٧	٠.٠٠٠	٠.٧٠٦	١١
٠.٠٠٠	٠.٠٤٣٢	٢٨	٠.٠٠٠	٠.٥٠١	١٢
٠.٠٠٠	٠.٠٥٠٢	٢٩	٠.٠٠٠	٠.٥٤٦	١٣
٠.٠٠٠	٠.٠٦٣٤	٣٠	٠.٠٠٠	٠.٥١٧	١٤
٠.٠٠٠	٠.٠٥٢٩	٣١	٠.٠٠٠	٠.٤٨٧	١٥
٠.٠٠٠	٠.٠٥٠٤	٣٢	٠.٠٠٠	٠.٤٥٨	١٦

٢- ثبات المقياس :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية .

اعتمد طريقة التجزئة النصفية لأنها من أكثر طرق الثبات استخدام على العينة وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (٠.٨١١) عند مستوى خطأ بلغ (٠،٠٠٠)، لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman - Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (٠.٨٩٥) وهذا مؤشر جيد

والجدول (٥) يبين ذلك :
والانحرافات المعيارية بطريقتي الساق والفرع

جدول (٥)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة مستوى لمقياس الثقافة التنظيمية لعينة البحث

المرتبة	مجال	الدرجة	الاهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	س الفرضي	القيمة التائية	sig	الدلالة	المستوى
٢	قيم واخلاقيات المنظمة	٢٧,٧٨٩	%٢٤,٩	٣,٤٧٣	٢٧	٦,١٢١	٢٤	٥,٣٩٧	٠,٠٠٠	معنوي	متوسط
٥	تنمية المهارات	٢٧,٩٧٣	%٢٥	٣,٤٩٦	٢٧,٥	٥,٢١٧	٢٤	٦,٦٣٩	٠,٠٠٠	معنوي	متوسط
٤	ادارة الازمات	٢٧,٣٨١	%٢٤,٥	٣,٤٢٢	٢٧	٥,٢٠٥	٢٤	٥,٦٦٤	٠,٠٠٠	معنوي	متوسط
١	الاستدامة البيئية	٢٨,٤٢١	%٢٥,٤	٣,٥٥٢	٢٨	٤,٨٣٩	٢٤	٧,٩٦٤	٠,٠٠٠	معنوي	متوسط
	درجة المقياس	١١١,٥٦٦		٣,٤٨٦	١١٣	١٥,٨٦٢	٩٦	٨,٥٥٥	٠,٠٠٠	معنوي	متوسط

عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

المركزية في المديرية العامة للتربية في العراق ما يشير رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة اي ان الوسيط الحسابي للمقياس يختلف معنويا عن قيمة المتوسط الفرضي وهو اعلى من المتوسط الفرضي وبمستوى متوسط ،ويرى الباحث ان امتلاك قادة الفرق الكشفية المركزية في المديرية العامة للتربية لهذا المستوى من الثقافة التنظيمية يعد ضروري نظرا لواجبات والمهام التي يقوم بها القائد اثناء قيادته للفرق

٢-٤ مناقشة النتائج:

يشير الجدول (٥) الى ان الثقافة التنظيمية وفقاً للمحاور الاربعة (قيم واخلاقيات المنظمة ، تنمية المهارات ، و ادارة الازمات ، و الاستدامة البيئية) جاء بمستوى متوسط. وان مقياس الثقافة التنظيمية وظهرت وقيمة (t) اعلى من قيمة (t) الفرضي لدى قادة الفرق الكشفية

لتحقيق الأهداف ومواجهة التحديات. وان القيادة تقوم على اساس المشاركة الفاعلة في تحديد الاهداف ورسم الخطط المستقبلية و الوسائل المناسبة لتنفيذها وصنع القرارات المناسبة وتجريب الافكار الجديدة ، مما يولد لديهم الشعور بالقدرة والكفاءة وزيادة الثقة بالذات وبالأخرين على انجاز اعمالهم بنجاح وهنا يشير كل من (سلام حنتوش و حيدر نوار) الى ان الادارة " تؤثر بحياة كل إنسان وتجعله على دراية بقدراته كما تدل على الطريق الافضل لتحقيق غاياته وتقلل من العقبات التي تعترض طريقه" (سلام حنتوش :٢٠١٦، ص١٤ الثقافة التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في توجيه سلوك وأداء قادة الفرق الكشفية المركزية في المديرية العامة للتربية في العراق بعد حصولهم على درجة متوسطة. إن تعزيز تلك الثقافة باتجاه التعاون والالتزام والابتكار سيساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف ونجاح الفرق الكشفية في خدمة المجتمع وتطوير الشباب. لذلك يعد امتلاك قادة الفرق الكشفية المركزية في المديرية العامة للتربية في العراق مستوى متوسط من من الضروريات لتنفيذ مهام القيادة وتنفيذه ومتابعة الفرق الكشفية ولذلك ظهرت النتائج بصورة منطقية.

الكشفية اذ تتعلق الثقافة التنظيمية بالقيم والمعتقدات والسلوكيات التي تحكم سلوك الأفراد والمجموعات داخل الفرق الكشفية ويرى (زين العابدين)، " ان عملية إكساب الفرد الخصائص الأساسية للمجتمع الذي يعيش فيه ممثلة في القيم والاتجاهات والأعراف السائدة في مجتمعه ومعايير السلوك الاجتماعي المرغوب في هذا المجتمع، وهي عملية مستمرة عبر زمن متصل تبدأ من اللحظات الأولى من حياة الفرد إلى وفاته" (- زين العابدين : ١٩٩٩، ص ٦٨) ولذلك تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في تشكيل هويتهم وأدائهم وشكلت مستوى متوسط . حيث تؤثر في كيفية توجيه القادة للفرق الكشفية وتحفيز أعضائها. إذا كانت الثقافة تشجع على الشفافية والمشاركة الفعالة، فسيكون لدى القادة القدرة على بناء علاقات جيدة مع أعضاء الفرق وتحفيزهم بشكل أفضل. وتلعب دورًا في تعزيز الالتزام والمسؤولية. إذا تم تعزيز قيم مثل المسؤولية والالتزام داخل المنظمة، فإن القادة سيكونون أكثر عرضة لتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف بفعالية. وتلعب دورًا في تشجيع الابتكار والتطوير. إذا كان هناك تقدير للأفكار الجديدة والمبادرات الإيجابية داخل المنظمة، فإن القادة سيصبحون على تطوير أساليب جديدة

- ٤ - الاستنتاجات والتوصيات:
- ٤ - ١ الاستنتاجات
- متوسط في محور قيم واخلاقيات المنظمة للثقافة التنظيمية
 - يمتلك قادة الفرق الكشفية المركزية في المديریات العامة للتربية في العراق مستوى متوسط في محور تنمية المهارات للثقافة التنظيمية
 - يمتلك قادة الفرق الكشفية المركزية في المديریات العامة للتربية في العراق مستوى متوسط في محور ادارة الازمات للثقافة التنظيمية
 - يمتلك قادة الفرق الكشفية المركزية في المديریات العامة للتربية في العراق مستوى متوسط في الثقافة التنظيمية
 - يمتلك قادة الفرق الكشفية المركزية في المديریات العامة للتربية في العراق مستوى متوسط في محور الاستدامة البيئية للثقافة التنظيمية
 - رفع مستوى الثقافة التنظيمية لدى قادة الفرق الكشفية المركزية في المديریات العامة للتربية في العراق
 - العمل على تطوير قيم واخلاقيات المنظمة و تنمية المهارات و ادارة الازمات و الاستدامة البيئية من خلال زيادة الدورات التطويرية
 - اعتماد الدراسة لدى وزارة التربية
 - إجراء دراسات ميدانية مشابهة على عينات اخرى
- ٤-٢ التوصيات
- في ضوء الدراسة التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بالاتي:

٨) محسن علي السعداوي وسلمان عكاب

الجنابي ؛ أدوات البحث العلمي في التربية

الرياضية ، ط١ ، عمان ، مكتبة المجتمع

العربي للنشر والتوزيع ، ٢٠١٣

٩) محمد نصر الدين رضوان ؛ المدخل الى

القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط١

، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٦

١٠) وجيه محجوب ؛ طرائق البحث

العلمي ومناهجه ، ط٢ ، الموصل ، دار

الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ،

١٩٨٨

11-Freeman , F . S . , Theory and
Practon of Psychological Testing ,
New York , 19٩٨ ,

المصادر:

١) زين العابدين درويش؛ علم النفس

الاجتماعي، أسسه وتطبيقاته، دار الفكر العربي،

القاهرة ١٩٩٩،

٢) سلام حنتوش ، حيدر نوار حسين؛

مفاهيم تربوية اساسية لطلبة التربية

الرياضية. عمان، دار دجلة، ٢٠١٦

٣) صلاح الدين محمود علام: الأساليب

الإحصائية الاستدلالية في تحليل البحوث

النفسية والتربوية والاجتماعية(البارامترية

واللابارامترية) ، القاهرة ، دار الفكر العربي

، ٢٠١٠م

٤) عبد الجليل الزوبعي واخرون ؛ الاختبارات

والمقاييس النفسية ، الموصل ، مديرية دار

الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل ،

١٩٨١

٥) عبدالله ابراهيم ، البحث في العلوم

الاجتماعية ، الدار البيضاء - المغرب،

المركز الثقافي العربي ، ٢٠٠٨

٦) علي مهدي كاظم ؛ بناء مقياس مقنن

لسمات شخصية المرحلة الإعدادية في

العراق ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية -

ابن رشد / جامعة بغداد، ١٩٩٤

٧) فاخر عاقل؛ أسس البحث العلمي في

العلوم السلوكية : (بيروت، دار العلم

للملايين، ١٩٧٩)