

السلوك القيادي بدلالة العدالة التنظيمية للقادة الكشفيين داخل وخارج المخيمات والفرق الكشفية في منطقة الفرات الاوسط

خليل ابراهيم عبد الواحد
جامعة القادسية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
أ.م.د. فايز حسن عبد السادة
جامعة القادسية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
استلام البحث : ٢٠٢٥/٤/٢٢
قبول البحث : ٢٠٢٥/٥/١٨
Fayes.albdere@qe.edu.iq
Sp.post247@qu.edu.iq

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة الى معرفة السلوك القيادي والعدالة التنظيمية لدى لقادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في محافظات الفرات الأوسط (كربلاء، بابل، النجف، القادسية، المثنى) وكذلك معرفة علاقة ارتباط العدالة التنظيمية وتأثيرها على السلوك القيادي للقادة الكشفيين من خلال بناء مقاييس العدالة التنظيمية والسلوك القيادي وحسب الخطوات العلمية لبناء المقاييس. من اجل خدمة الحركة العلمية وأنصافا للحركة الكشفية واهدافها ومبادئها نستنتج بأن العلاقة ايجابية من حيث الارتباط ما بين العدالة التنظيمية مع السلوك القيادي والمستوى المعرفي للقادة الكشفيين ان نسبة مساهمة كل من العدالة التنظيمية والمستوى المعرفي بالسلوك القيادي بلغت ((٠,٩٤٣)) يوصي الباحث باجراء وتكثيف الدورات التي تساهم في تطوير العدالة التنظيمية في بيئة العمل وكذلك تساهم بالارتقاء في المستوى المعرفي للقادة الكشفيين .

الكلمات المفتاحية (السلوك القيادي، العدالة التنظيمية، القادة الكشفيين)

Leadership behavior resulting from organizational justice and the cognitive level of scout leaders inside and outside camps and scout teams in the Middle Euphrates region

Khaleel Ibrahim

Assistant Professor, Fayeze Hassan Abdul-Sada

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

Abstract

This study aimed to understand the leadership behavior, organizational justice, and cognitive level of Scout leaders holding the Wooden Badge in the Middle Euphrates Governorates (Karbala, Babil, Najaf, Qadisiyah, and Muthanna). It also aimed to understand the relationship between organizational justice and cognitive level and their impact on the leadership behavior of Scout leaders. This study was conducted by constructing scales of organizational justice, leadership behavior, and cognitive level, following scientific steps for constructing scales. This study aims to serve the scientific movement and to be fair to the Scouting movement, its goals, and principles.

Keywords: (Leadership behavior, organizational justice, cognitive level, Scout leaders)

١- المقدمة:

في الوقت الذي نلاحظ فيه اهتمام واسع في مختلف العلوم مثل التدريب والفلسفة والاختبارات والاحصاء وغيرها سواء في الدراسات العليا او البحوث العلمية من رسائل واطاريح لما فيه من خدمة للحركة العلمية وللمجتمع ولكن نجد ندرة فيما تم ذكره في علوم الكشفية على الرغم من ان هذا العلم يهتم بصورة مباشرة ببناء وتكامل الشخصية سواء للكشاف او المجتمع الذي يتعامل معه سواء مع الفئات العمرية وما يرتبط فيها من خلال الحركة الكشفية التي هدفها اعادة الطريق للكشاف ليكون صالحا للمجتمع ولنفسه ليؤمن بالافكار التي تربطه بالوطن ويكون مصلحا للجماعات الاخرى من خلال التأثير فيهم واحترام ارائهم من خلال وسائل الحركة الكشفية لغرض تنشئة وطنية للشباب واعتمادهم على انفسهم والمشاركة في اعمال الخدمة العامة. ومن المؤكد بان الكشافين ومن خلال عملهم مع الجماعات بصفتهم قادة سوف يضطرون لاتباع السلوك القيادي نتيجة ممارستهم للمسؤوليات لغرض التأثير فيهم وصولا لتحقيق الاهداف المخطط لها .

ويحتاج القادة الكشفيين لمقومات لكي ترتفع درجة تأثير سلوكهم القيادي مع المجتمع وخاصة امتلاكهم لصفات منها مخافة الله والقدرة على تكوين المحبة بين الجميع وتحملهم مسؤولية العمل وامتلاكهم للنقة والولاء والوقت الكافي ليكونوا مستعدين لانجاز العمل وكذلك امتلاكهم للايمان بالحركة الكشفية واخلاصهم لاهدافها مع توفر الحماسة في النشاط وكذلك سعة الفهم والادراك ووفرة الخبرات والالمام بأسلوب المعاملة عند الاندماج مع المجتمع.

وقد يتأثر القادة الكشفيين وسلوكهم بمستوى العدالة التي تتبعها المؤسسة المسؤولة عليهم او العاملين معها بحيث ان لا يشعروا بالحيث وعدم الانصاف من خلال انعدام المساواة مابين القادة العاملين .

لذا فان علاقة القادة الكشفيين قد تتأثر بدرجة النزاهة التي تتمتع بها المؤسسة التي يعملون معها وبطبيعة الحال سيكون لهذا الامر تأثير على مستوى اندفاعهم تجاه تقديم الخدمة للمجتمع ودرجة التفاعل معه ، ومن المؤكد بان هذه الثقة ستأثر على سلوكياتهم في العمل ومن هذا الباب فان تصور القادة الكشفيين بأن جهودهم الفردية لن تذهب سدى فأنهم سيعمدون الى الدراسة الواعية والتخطيط المنظم وان يبذلوا البلاء الصادق والاستمرار في جهدهم المصني لإصلاح المجتمع .

ومن خلال ماسبق فقد ارتأى الباحث في المحاولة للوصول الى حقيقة تأثير السلوك القيادي لكل من العدالة التنظيمية على السلوك القيادي للقادة الكشفيين داخل وخارج المخيمات والفرق الكشفية في منطقة الفرات الاوسط.

٢- الغرض من الدراسة:

١ - بناء مقاييس للسلوك القيادي والعدالة التنظيمية .

٢ - التعرف على مستوى السلوك القيادي والعدالة التنظيمية للقادة الكشفيين من خلال تطبيق المقاييس

٣ - التعرف على السلوك القيادي للقادة الكشفيين بدلالة العدالة التنظيمية .

٣- منهجية البحث والإجراءات:

منهج البحث:

دائماً ماتكون نوعية مشكلة البحث المراد وضع الحلول المناسبة لها ومعالجتها هي التي تحدد منهجية البحث لتحقيق اهدافه ، فقد طبق الباحث في دراسته المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته لطبيعة الدراسة واهدافها في الكشف عن العلاقة بين السلوك القيادي مع والعدالة التنظيمية وتحديد طبيعة ارتباطهما ومقدار هذا الارتباط.

٢-٣ مجتمع وعينة البحث :

المجتمع: هو عبارة عن جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث.(١: ٩٦) ومجتمع الدراسة هنا يتكون من القادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية والمسجلين رسمياً في قسم النشاط الكشفي التابعة لمديريات التربية في محافظات الفرات الأوسط في العراق (كربلاء وبابل والنجف والديوانية والمنتى) والبالغ عددهم (٨٦) قائداً كشفياً موزعين على هذه المحافظات ، بحسب البيانات المأخوذة من اقسام النشاط الكشفي في مديريات التربية للمحافظات المعنية وبحسب ما جاء في الدليل الإحصائي للعام الدراسي ٢٠٢٤م/٢٠٢٥م. انظر ملحق رقم (١) ورقم (٢). واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل في اختيار العينة حيث اعتمد مجتمع الدراسة كله عينة لبحثه ليخرج بنتائج دقيقة.. واستعان الباحث بمجموعة من هذا المجتمع وعددها (١٠) قادة ليكونوا عينة للتجربة الاستطلاعية تم اختيارهم بطريقة عشوائية وهم يمثلون نسبة (١١,٧٦٪) من مجتمع البحث الكلي بينما كانت عينة البناء والتي هي نفسها عينة التطبيق بواقع (٧٦) قائداً وتمثل نسبتهم (٨٨,٢٤٪) من مجتمع البحث حيث باشر الباحث بأجراء تطبيق المقاييس على عينة البناء والتي هي نفسها عينة التطبيق والبالغ عددهم (٧٦) قائداً كشفياً وللفترة من ٢٥ / ١ / ٢٠٢٥ ولغاية ١٥ / ٢ / ٢٠٢٥ لكي يقوم بجمعها وتفريغها باستخدام مفاتيح الاجابة وبدائلها لكي يقوم من بعدها بالتحليل الاحصائي للحصول على فقرات تخدم اهداف الدراسة.

التجربة الرئيسية :

باشر الباحث بأجراء التجربة الرئيسية على عينة البحث والتي هي نفسها عينة التطبيق والبالغ عددهم (٧٦) قائدا كشافيا والفترة ٢٠٢٥ / ٢ / ١٦ لكي يقوم بجمعها وتفرغها بأستخدام مفاتيح الاجابة وبدائلها لكي يقوم من بعدها بالتحليل الاحصائي للحصول على فقرات تخدم اهداف الدراسة

٣-٣ بناء المقاييس : وحسب الخطوات التالية:

٣-٤-١ تحديد الظاهرة المراد قياسها:

٣-٤-٢ تحديد الغرض من بناء المقاييس: -

٣-٤-٣ تحديد المنهج الذي سيعتمد في بناء المقاييس :

٣-٤-٣ تحديد مجالات الظواهر المراد قياسها: -

٣-٤-٤ الاهمية النسبية للمجالات:

٣-٤-٥ اعداد فقرات المقاييس: -

٣-٤-٦ تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات المقاييس :

٣-٤-٧ صلاحية فقرات المقاييس:

٣-٥ تعليمات المقاييس :-

٣ - ٦ التجربة الاستطلاعية :

٣ - ٧ التجربة الميدانية الرئيسية :

٣ - ٧ - ١ القدرة التمييزية :

٣ - ٧ - ٢ معامل صعوبة وسهولة فقرات :

معامل تمييز فقرات المستوى المعرفي: 3-7-3

٣-٧-٤ طريقة الاتساق الداخلي :-

٣-٧-٥ ثبات المقياس :-

اولاً :- طريقة التجزئة النصفية :-

ثانياً : معامل الفا كرونباخ :

٣-٨ الوسائل الاحصائية :

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :-

٤-١- عرض نتائج العدالة التنظيمية و السلوك القيادي للقادة الكشفيين داخل وخارج المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الاوسط وتحليلها ومناقشتها :

٤-١-١- عرض نتائج العدالة التنظيمية للقادة الكشفيين داخل وخارج المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الاوسط وتحليلها ومناقشتها :

تحدد الهدف الاول في هذا البحث بقياس العدالة التنظيمية للقادة الكشفيين داخل وخارج المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الاوسط وتشير المعالجة الاحصائية الى أن الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث البالغ عددهم (٧٦) قائد كشفي ولغرض موازنة الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ويبين الجدول (١) نتائج هذا الاختبار.

جدول (1)

الاختبار التائي لمعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي لعينة البحث والوسط الفرضي لمقياس العدالة التنظيمية

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
0.05							
مجال التوزيعية	٣٣,٠٩٢	١٢,٩٠٥	٣٣	٠,٠٦٢	٧٥	٠,٩٥١	غير دالة
مجال الاجرائية	٢٧,٥٣٩	١٠,٨١٧	٢٧	٠,٤٣٥	٧٥	٠,٦٦٥	غير دالة
مجال التفاعلية	١٨,٢٢٤	٧,٣٣٩	١٨	٠,٢٦٦	٧٥	٠,٧٩١	غير دالة
مجال الاخلاقية	١٨,٣٦٨	٧,٣٤٨	١٨	٠,٤٣٧	٧٥	٠,٦٦٣	غير دالة
مجال التقيمي	١٥,٠٣٩	٦,٠٧٨	١٥	٠,٠٥٧	٧٥	٠,٩٥٥	غير دالة
العدالة التنظيمية	١١٢,٢٦٣	٤٣,٥٤٥	١١١	٠,٢٥٣	٧٥	٠,٨٠١	غير دالة

يتبين من الجدول (١) ان الوسط الحسابي لمجال التوزيعية بلغ (٣٣,٠٩٢) درجة وبانحراف معياري (١٢,٩٠٥) ، بينما كان الوسط الفرضي (٣٣) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة لم تظهر فروقا معنوية وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٦٢) وعند مستوى دلالة (٠,٩٥١) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من التوزيعية .

اما في مجال الاجرائية بلغ (٢٧,٥٣٩) درجة وبانحراف معياري (١٠,٨١٧) ، بينما كان الوسط الفرضي (٢٧) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة لم تظهر فروقا معنوية وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٤٣٥) وعند مستوى دلالة (٠,٦٦٥) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من مجال الاجرائية ..

وفي مجال التفاعلية بلغ (١٨,٢٢٤) درجة وبانحراف معياري (٧,٣٣٩) ، بينما كان الوسط الفرضي (١٨) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة لم تظهر فروقا معنوية وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٢٦٦) وعند مستوى دلالة (٠,٧٩١) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من مجال التفاعلية ..

اما في مجال الاخلاقية بلغ (١٨,٣٦٨) درجة وبانحراف معياري (٧,٣٤٨) ، بينما كان الوسط الفرضي (١٨) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة لم تظهر فروقا معنوية وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٤٣٧) وعند مستوى دلالة (٠,٦٦٣) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من مجال الاخلاقية.

وفي مجال التقييمي بلغ (١٥,٠٣٩) درجة وبانحراف معياري (٦,٠٧٨) ، بينما كان الوسط الفرضي (١٥) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة لم تظهر فروقا معنوية وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٥٧) وعند مستوى دلالة (٠,٩٥٥) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من التوزيعية .

وفي مقياس العدالة التنظيمية بلغ الوسط الحسابي (١١٢,٢٦٣) درجة وبانحراف معياري (٤٣,٥٤٥) ، بينما كان الوسط الفرضي (١١١) ، والقيمة التائية المحسوبة (٠,٢٥٣) وعند مستوى دلالة (٠,٨٠١) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيم التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من العدالة التنظيمية.

٤-١-٣- عرض نتائج السلوك القيادي للقادة الكشفيين داخل وخارج المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الاوسط وتحليلها ومناقشتها :

تحدد الهدف الثالث في هذا البحث بقياس السلوك القيادي للقادة الكشفيين داخل وخارج المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الاوسط وتشير المعالجة الاحصائية الى أن الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث البالغ عددهم (٧٦) قائد كشفي ولغرض موازنة الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ويبين الجدول (٢) نتائج هذا الاختبار.

جدول (2)

الاختبار التائي لمعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي لعينة البحث والوسط الفرضي لمقياس السلوك القيادي

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة 0.05
المجال الديمقراطي	٣٦,٣١٦	١٤,٠٦٤	٣٦	٠,١٩٦	٧٥	٠,٨٤٥	غير دالة
المجال الدكتاتوري	٢٤,٤٠٨	٩,٧٥٠	٢٤	٠,٣٦٥	٧٥	٠,٧١٦	غير دالة
المجال الفوضوي	٢١,١٨٤	٨,٢٧٠	٢١	٠,١٩٤	٧٥	٠,٨٤٧	غير دالة
المجال الغير موجه	٢١,٠٠٠	٨,٢٩٣	٢١	٠,٠٠٠	٧٥	١,٠٠٠	غير دالة
السلوك القيادي	١٠٢,٩٠٨	٣٩,٦٦٨	١٠٢	٠,٢٠٠	٧٥	٠,٨٤٢	غير دالة

يتبين من الجدول (2) ان الوسط الحسابي المجال الديمقراطي بلغ (٣٦,٣١٦) درجة وبانحراف معياري (١٤,٠٦٤) ، بينما كان الوسط الفرضي (٣٦) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة لم تظهر فروقا معنوية وان القيمة التائية المحسوبة (٠,١٩٦) وعند مستوى دلالة (٠,٨٤٥) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من المجال الديمقراطي .

اما في المجال الدكتاتوربي بلغ (٢٤,٤٠٨) درجة وبانحراف معياري (٩,٧٥٠) ، بينما كان الوسط الفرضي (٢٤) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة لم تظهر فروقا معنوية وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٣٦٥) وعند مستوى دلالة (٠,٧١٦) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من المجال الدكتاتوربي يكون غير دال.

وفي المجال الفوضوي بلغ (٢١,١٨٤) درجة وبانحراف معياري (٨,٢٧٠) ، بينما كان الوسط الفرضي (٢١) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة لم تظهر فروقا معنوية وان القيمة التائية المحسوبة (٠,١٩٤) وعند مستوى دلالة (٠,٨٤٧) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من المجال الفوضوي، وهو غير دال .

اما في المجال الغير موجه بلغ (٢١,٠٠٠) درجة وبانحراف معياري (٨,٢٩٣) ، بينما كان الوسط الفرضي (٢١) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة لم تظهر فروقا معنوية وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٠٠) وعند مستوى دلالة (١,٠٠٠) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من المجال الغير موجه وهو غير دال

وفي مقياس السلوك القيادي بلغ الوسط الحسابي (١٠٢,٩٠٨) درجة وبانحراف معياري (٣٩,٦٦٨) ، بينما كان الوسط الفرضي (١٠٢) ، والقيمة التائية المحسوبة (٠,٢٠٠) وعند مستوى دلالة (٠,٨٤٢) وبدرجة حرية (٧٥) وبما ان القيم التائية المحسوبة اكبر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان القادة الكشفيين في المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الوسط (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى متوسط من السلوك القيادي وغير دال .

٤-٢- التوصيف الإحصائي لتوزيعات متغيرات البحث العدالة التنظيمية و السلوك القيادي لعينة التطبيق:

جدول (3)

التوصيف الاحصائي لمتغيرات البحث حسب اختبار (كولموجورف سميرونوف) لعينة بناء النموذج

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	اختبار (k-S)	
					المحسوبة	مستوى الدلالة
١	العدالة التنظيمية	١١٢,٢٦٣	٤٣,٥٤٥	٠,٧٣٧	٠,٠٢١	٠,٢٥٩
٣	السلوك القيادي	١٠٢,٩٠٨	٣٩,٦٦٨	٠,١١١	٠,١٣٦	٠,٠٦٢

إن نتائج الجدول (٣) تؤكد حسن انتشار درجات عينة بناء النموذج عند كل من متغيرات البحث (العدالة التنظيمية ، السلوك القيادي) وعند حساب قيمة (k-S) للمتغيرات المبحوثة جاءت نتائجها (٠,١٣٦ ، ٠,٠٥٦ ، ٠,٠٢١) على التوالي وان قيم مستوى الدلالة المرافقة للقيم المحسوبة لاختبار (k-S) والتي جاءت (٠,٢٥٩ ، ٠,٢٠٩ ، ٠,٠٦٢) على التوالي وجميعها أكبر من (٠,٠٥) وقد حققت جميع المتغيرات المنحنى الاعتيادي.

ولم يقف الأمر عند هذا الحد ، فقيم الخطأ المعياري الصغيرة (الصفرية) والتي جاءت نتائجها (٠,٧٣٧ ، ٠,٥٧٦ ، ٠,١١١) على التوالي وهي تؤكد حسن اختيارها وصحتها في تمثيل المجتمع المدروس لاعبي الشباب للقادة الكشفيين داخل وخارج المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الاوسط . والاشكال التالية توضح ذلك .

ان الايفاء بهذا الموضوع يستلزم قياس العدالة التنظيمية و السلوك القيادي للقادة الكشفيين داخل وخارج المخيمات والفرق الكشفية لمنطقة الفرات الاوسط لأفراد مجتمع البحث

٤-٣ مناقشة النتائج :

ان المستويات التي حققها القادة الكشفيين والتي كانت متوسطة المستوى من حيث العدالة التنظيمية في البيئة التي تخص تعامل القادة الكشفيين مع مسؤولي الأنشطة وكذلك باقي التعاملات في النشاطات الكشفية وكذلك الحال بالنسبة للمستوى المتوسط الذي تحقق للمستوى المعرفي للقادة الكشفيين وبنفس المستوى للسلوك القيادي لديهم .

وعلى الرغم من تحقيق هذه المستويات الا ان هناك عوامل قد تكون اثرت على عدم تحقيق واقعا مستويات عالية ومنها مايتعلق بالجوانب المادية ومستوى الدعم للأنشطة ومكافأة القادة الكشفيين وكذلك قلة الأنشطة مما يسبب قلة احتكاك القادة الكشفيين بالتطبيقات العملية وكذلك قلة الدورات والندوات وهذه العوامل قد تكون عامل سلبية على تطور الحركة الكشفية والقادة الكشفيين.

اما عن العلاقة التي جائت مابين العدالة التنظيمية مع السلوك القيادي للقادة الكشفيين وكذلك العلاقة الإيجابية التي ظهرت مابين والسلوك القيادي وما شكله كلا المتغيرين من نسبة مساهمة بلغت ((٠,٩٤٣)) في السلوك القيادي للقادة الكشفيين .

ولغرض زيادة بالتفصيل في مناقشة هذه النتائج فقد ارتأى الباحث المناقشة كالتالي :

١ - ان العدالة لها دلالة على السلوك القيادي ووجد الارتباط فيما بينهم بسبب ما تقدمه العدالة من استقرار واطمئنان للقادة الكشفيين بضمان حقوقهم وهذا ما اكده (٢ : ٥) حيث اشار الى ان العدالة التقييمية هي تلك العدالة التي تنظم عمليات واجراءات وانظمة محددة تسمح للأفراد بالتأكد من حقوقهم ومستويات ادائهم يتم تقييمها بطريقة عادلة ونزيهة تؤمن لهم الاستقرار والامان الوظيفي

ولذا فان شعور القادة الكشفيين بعدم المساواة يدفعهم الى القلق وعدم الراحة وهذا الامر سؤثر سلبا على سلوكهم القيادي وهذا الامر ايضا اكده (٣ : ١٢٠) حيث ذكر اذا ما ادرك الفرد واقنتع بانه يعامل بطريقة غير متساوية وغير عادلة بالمقارنة مع غيره فسيولد داخله توتر وباعث يوقفه لتقليص التوتر ، وان السعي ((المحاولة)) لاعادة المساواة تستخدم لتفسير دافعية العمل.

ومن الممكن ان يؤدي شعور القادة الكشفيين بعدم المساواة او وجود خلل في عدالة التعامل الى اثار سلبية وهذا ما ذكره ((٤ : ٢٨)) حيث قال حينما يدرك العاملون بعدم العدالة ، فيمكن ان يكون احد خياراتهم ترك المجال مثل الاستقالة من العمل .

ولذا فان محتوى العدالة قد يحقق الدافعية للارتقاء بالسلوك القيادي وعدم الاحباط من خلال الثناء على الجهد المبذول وهذا الامر قد ركز عليه ((٥ : ٢٢٠)) حيث ذكر بان الشكر والتقدير قد يكون ذو قيمة ومنفعة لدى البعض ، وهذا يزيد من دافعية الفرد حينما يحصل على عوائد تتناسب مع احتياجاته ، فيقوم بتقدير هذه العوائد خير تقدير ، وتشكل جوهر دافعية الفرد بل انه يمكن استخدامها في تحديد الدافعية .

ومن الجدير بالذكر بان اراء القادة الكشفيين ووجهات نظرهم بالعدالة التنظيمية تشمل شعورهم تجاه قادتهم وكذلك مكان العمل ولذا فان دور العدالة يؤثر على سلوكهم القيادي نتيجة هذه البيئة ولذا ذكر (٦ : ٤٢٩) ان مفهوم العدالة التنظيمية هو ميل الافراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل او ادراكات العاملين للعدالة في مكان العمل ا المكان التنظيمي اي ادراك في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة او برئيسهم المباشر ، والذي يؤثر بالنهاية على موقفهم وسلوكياتهم في العمل .

ومن جانب اخر فان تحقق العدالة يعطي الحافز للقادة الكشفيين لاتخاذ قرارات تعزز من الرضى في سلوكهم القيادي وهذا ما اشترت اليه (٧: ١٣٥) حيث ذكرت بان العدالة التنظيمية تؤدي الى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار .

وتعمل العدالة كذلك على شعور القادة الكشفيين بإمكانية قيادتهم الحقيقية ووجود ادوار حقيقية لهم وان المؤسسة التي ينتمون اليها تحتضن الجميع ولذا فقد اشار الى هذه الجزئية (٨: ٢١) حيث ذكر بان من اهم قواعد العدالة التوزيعية هي قاعدة النوعية ، وتعني هذه القاعدة بان كل الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس ، العرق ، القابلية ... الخ) يجب ان يتساووا في فرص الحصول على المكافآت ، فمثلا عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب ان تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد واذ حصل الاخير فان باقي الموظفين سيشعرون بأن هناك تجاوز على قاعدة الوعية .

اما العلاقة الارتباطية للمستوى المعرفي بالسلوك القيادي فأنها جاءت نتيجة مسلمة علمية وهي دور الجانب المعرفي في مواكبة التطور وتحقيق الاهداف المرسومة نتيجة توفر المعارف ، وهذا ما اشارت اليه (٩: ٣٨) والتي ذكرت بان التحصيل المعرفي يتمثل بأكساب الخبرة والمعلومات والمهارات من جانب ومن جانب اخر العملية التربوية التعليمية تهدف الى تطوير النمو والتقدم .

وكذلك الحال لدور في ايجاد الفروق الفردية الشخصية ما بين القادة الكشفيين بحيث كلما زاد كلما اعطى حافزا للقادة الكشفيين لممارسة دورهم في السلوك القيادي وهذا ما اشار له (١٠: ٢٠) حيث ذكر بأن التحصيل المعرفي يمد المربي الرياضي (مدرسا كان او مربيا) بمعلومات ومعارف تتعلق بمستوى رياضي وتقيده في تصنيفهم بحسب نتائج الاختبار (اداة القياس) المقارنة فيما بينهم .

وقد اشارت الى نفس الامر (١١: ٣) بان الاختبارات التحصيلية تهتم بتحديد الفروق الفردية بين المتعلمين وتحديد المستويات التي تتطلبها المراحل الاعلى وما يتبعها .

وفي نفس السياق في جزئية دور في دافعية القادة لاداء ادوارهم ذكر (١٢: ٤٦) بان من اهداف التحصيل المعرفي هو تنشيط دافعية المتعلم مهاريا ومعرفيا .

وفي سياق اخر نجد بأن السلوك القيادي يتضمن في محتواه جوانب من العدالة وكذلك لمحتوى حيث نجد ان سلوك القادة الكشفيين يأتي ضمن توجيهات مسؤوليه ويتبادل معهم المشاعر لغرض المصلحة العامة وهذا ما اكده (١٣: ٤) حيث ذكر ان السلوك القيادي هي الاعمال المحددة التي يقوم بها القائد في سياق توجيه وتنسيق عمل مرؤوسيه وقد يتضمن هذا اعمالا مثل بناء علاقات العمل والثناء عليهم وأظهار التقدير لمصلحتهم ومشاعرهم .

وكذلك نجد بان هناك اهداف مشتركة ما بين السلوك القيادي والعدالة وخاصة فيما يتعلق بأهداف الانشطة الكشفية وما يتطلبه من تنظيم في العمل ، وقد ذكر (١٤: ٣٨٣) ان السلوك القيادي هو مجموعة من السلوكيات التي هدفها تنظيم العمل وتحديد مراكزه وتنظيم العلاقات التي يشمل عليها موضوع طرحها بهدف تحقيق اهداف النظام .

ويجد الباحث بأن هناك محتوى مشترك ما بين السلوك القيادي وما يتضمنه من الاعتماد على الجميع مع مبدأ العدالة حيث ذكر (١٥: ٩١) ان السلوك القيادي يركز على العمل الجماعي والمشاركة فيه ، ولا يعتمد على فرد محدد في اتخاذ القرار .

وفي جانب اخر يتطلب من القائد الكشفي سلوكا عادلا في اختيار أنسب الاراء المطروحة من الجميع ولذا اشار (١٦: ١٢) بان يتصف القائد بالموضوعية في تناول آراء الآخرين والعدالة في اصدار الاحكام على هذه الآراء .

اما بخصوص ما يشترك فيه السلوك القيادي من مضامين من فنجد بأن القائد بحاجة الى المعارف لمواجهة التحديات وتجنب المشاكل وايجاد الحلول وهذا ما اشار اليه (١٧: ٩١) بانه تعتمد مقدرة القائد في انجاز الاهداف على امكانيته في التنبؤ بأحداث البيئة والتلائم مع المتغيرات البيئية والقيادة الاستراتيجية هي التي تتحمل ادارة المنظمة بحالاتها والجوانب الرئيسية في عملية صنع قراراتها فضلا عن اتصافها بالخصائص الشخصية والاجتماعية للقيادة .

واخيرا نسلط ايضا حديثنا عن الشراكة الحقيقية لما يتطلبه مضمون السلوك القيادي لمضمون بما يتطلبه السلوك القيادي اساسا الى امتلاك القادة الى المعلومات وقدرة على السرعة في اتخاذ القرارات التي تعطي رسائل اطمئنان لكل العاملين وهذا ما اشار اليه (١٨: ١٧٣) حيث ذكر بان سرعة اتخاذ القرار هو عامل مرجح لنجاح المدير شرط ان يستند على معلومات صحيحة وفهم عميق للاعمال ، اذ لا يوجد شيء اسوء من التأجيل.

١-٥ الاستنتاجات :

- ١ - ان المستوى متوسط للقادة الكشفيين من حيث العدالة التنظيمية .
- ٢ - ان المستوى متوسط للقادة الكشفيين من حيث .
- ٣ - ان المستوى متوسط للقادة الكشفيين من حيث السلوك القيادي .
- ٤ - العلاقة ايجابية من حيث الارتباط مابين العدالة التنظيمية مع السلوك القيادي للقادة الكشفيين .
- ٥ - العلاقة ايجابية من حيث الارتباط مابين مع السلوك القيادي للقادة الكشفيين.
- ٦ - ان نسبة مساهمة كل من العدالة التنظيمية و بالسلوك القيادي بلغت ((٠,٩٤٣))
- ٧ - توجد عوامل اخرى لها تأثير على السلوك القيادي خلاف العدالة التنظيمية و ولكن النسبة ضعيفة .

6- References and Sources

Arabic Sources:

- 1 - Adel Turki and Hussein Mardan: Scientific Research Applications, Dar Al-Diaa Printing House, Najaf, Iraq, first edition, 2021.
- Joudah Mahfouz, The Impact of Organizational Justice on the Climate of Creativity, A Field Study of Jordanian Pharmaceutical Companies, 2016.
- 3 - Sareeh Hussein, Organizational Behavior: Individual and Group Behavior in Business Organizations, 3rd ed., Dar Hamed for Publishing and Distribution, 2003, pp. 120-121.
- 4 - Majed Al-Attiyah, Organizational Behavior: Individual and Group Behavior, 1st ed., Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, 2003, p. 128.
- 5 - Fares Hilmi, Introduction to Psychology and Organizational Science, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, 1st ed., Amman, 1999, p. 220.
- 6 - Samer Abdul Majeed Al-Bishabsheh, The Impact of Organizational Justice on Shaping Organizational Identity in Jordanian Public Institutions: A Field Study, Jordanian Journal of Business Administration, Volume 4, Issue 4, 2008, p. 429.
- 7 - Khalidiya Mustafa Atta, Maha Arif Brisam, Organizational Justice and Its Impact on Reducing Organizational Conflict, A Survey Study of the Opinions of a Sample of Employees in the Egyptian University Presidency, Al-Mamoun University College Journal, Issue 3, p. 135
- 8 - Amer Ali Hussein Al-Atwi, The Impact of Organizational Justice on Contextual Performance, An Analytical Study of the Opinions of Faculty Members at the College of Administration and Economics, Al-Qadisiyah University, Al-Qadisiyah Journal for Science, Administration and Economics, Volume 10, Issue 1, 2007, p. 21
- 9 - Mustafa Mahmoud Al-Imam and others, Evaluation and Measurement, Baghdad, Dar Al-Hikma for Printing and Publishing, 1990, p. 3.

- 10 - Amira Abdul-Wahid, Shaima Abdul-Matar, Foundations of Teaching Rhythmic Gymnastics, Baghdad, National Library, 2010, p. 3.
- 11 - Mazen Abdul-Hadi Al-Shammari and others, Theories of Learning and Mental Processes, 1st ed., Beirut, Dar Al-Kotob Al-Ilmiyyah, 2013, p. 46.
- 12 - Hamid Jihad Al-Kubaisi, Leadership Behavior and its Relationship to Certain Variables, PhD Thesis in Public Administration, University of Baghdad, College of Administration and Economics, 1999, p. 4.
- 13 - Hani Abdul Rahman Al-Tawil, Educational Administration and Organizational Behavior, 1st ed., Amman Press, 1989, p. 38.
- 14 - Mahmoud Abdul Muslim, Total Quality and Educational Leadership Patterns, 1st ed., Dar Hamid for Publishing and Distribution, 2008, p. 91.
- 15 - Hussein Abdel Hamid, Ahmed Shawan, Leadership: A Study in Psychological, Administrative, and Organizational Sociology, University Youth Foundation, Alexandria 2015, p. 12
- 16 - Hussein Abdel Hamid, Ahmed Shawan, Leadership: A Study in Psychological, Administrative, and Organizational Sociology, University Youth Foundation, Alexandria 2015, p. 12
- 17 - Jassim Rahim Adhari, The Relationship of Some Situational Characteristics to the Leadership Behavior of Managers, Administrative Studies, Volume 1, Issue 1, University of Basra, 2006, p. 91.
- 18 - Yassin Saad Ghaleb, Strategic Management, 1st ed., Al-Bazudi Scientific House, Amman, 1998, p. 73

٧ - التوصيات :

- ١ - اجراء الدورات التي تساهم في تطوير العدالة التنظيمية في بيئة العمل .
- ٢ - تكثيف الدورات والندوات ومواكبة التطور للارتقاء بـ للقادة الكشفيين .
- ٣ - امكانية الاعتماد على المقاييس التي تم بنائها في هذا البحث .
- ٤ - اجراء بحوث مماثلة لمتغيرات اخرى قد تؤثر وترتبط بالسلوك القيادي.