



Measuring the quality of scouting work in the General Directorates of Baghdad Education from the point of view of wooden badge holders

Alaa Karim Yas ^{*1} , Asst. Prof. Dr. Nibal Karim Abdullah ² 

^{1,2} Baghdad, Baghdad Education, Iraq.

*Corresponding author:

Received: 08-07-2024

Publication: 28-08-2024

Abstract

The study aimed to: construct a measure of the level of quality of scouting work in the General Directorates of Baghdad Education from the point of view of the wooden badge holders. The two researchers used the descriptive approach using the survey method. The current research population is determined by the scout leaders who hold the wooden badge in the Baghdad Education Directorate, who number (140) male and female leaders. The survey sample was (10), the construction sample was (90), and the application sample was (40). The researchers concluded that there was a positive and significant correlation between the statements of the scale of the quality of scouting work for holders of the wooden badge in the directorates of Baghdad Education, and that the scout leaders of the holders of the wooden badge in the directorates of Baghdad Education enjoyed a good level of Quality of scouting work. In light of the conclusions reached by the researchers, they recommend the following: The researchers recommend adopting a measure of the quality of scouting work and distributing it to all countries due to its clear potential in measuring the quality of scouting work. Paying attention to measuring the quality of scouting work periodically in the directorates because it needs more evaluation during the coming period for medium and good levels to emerge. That is, there is potential to develop it significantly. Department heads in the directorates must organize educational workshops to increase awareness of the quality of scouting work to achieve a higher quality of work than what appeared in the research results.

Keywords

Quality, Scout Work, Wood Badge Holders.



قياس جودة العمل الكشفي في مديريات العامة لتربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة
الخشبية

الاء كريم ياس ، أ.م.د. نبال كريم عبد الله

العراق. بغداد. تربية بغداد

تاريخ استلام البحث 2024/7/8 تاريخ نشر البحث 2024/8/28

المخلص

هدفت الدراسة : بناء قياس مستوى جودة العمل الكشفي في المديريات العامة لتربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية، واستخدمت الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، ويتحدد مجتمع البحث الحالي من القادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في مديرية تربية بغداد والبالغ عددهم ب(140) قائد وقائدة، وعينة الاستطلاع (10) وعينة البناء (90) وعينة التطبيق (40) وقد استنتجت الباحثان بوجود علاقة ارتباطية ايجابية معنوية بين عبارات مقياس جودة العمل الكشفي لحاملي الشارة الخشبية في المديريات لتربية بغداد ، وتمتع القادة الكشفيين لحاملي الشارة الخشبية في مديريات تربية بغداد بمستوى جيد من جودة العمل الكشفي . على ضوء نتائج البحث توصلت الباحثان الى الاستنتاجات الآتية: ان أفضل مديريات تربية بغداد هي الكرخ الثانية لمقياس جودة العمل الكشفي. ان الرؤيا الواضحة التي تصفها مديريات تربية بغداد (رصافة 1،2،3/ كرخ 1،2،3) كمقياس جودة العمل تساعد القيادات الكشفية في تحقيق اهداف النشاط الكشفي. على ضوء الاستنتاجات التي توصلت اليها الباحثان توصي بالآتي:توصي الباحثان باعتماد مقياس جودة العمل الكشفي وتعميمه الى كافة القطر لإمكانيته الواضحة في قياس جودة العمل الكشفي.الاهتمام بقياس جودة العمل الكشفي بشكل دوري في المديريات لكونها تحتاج الى تقويم أكثر خلال المدة القادمة لظهور مستويات متوسطة وجيدة أي ان هناك إمكانية لتطويرها بشكل كبير.يجب على رئاسات الأقسام في المديريات تنظيم ورش عمل تثقيفية لزيادة الوعي بجودة العمل الكشفي للوصول جودة عمل اعلى مما ظهرت في نتائج البحث.

الكلمات المفتاحية: جودة، العمل الكشفي، حاملي الشارة الخشبية.

1- المقدمة:

تعد العلوم بمختلف انواعها واشكالها هي الحجر الاساس على احداث لتطور الانسان يخفى على احد ن التطور الذي نعيشه اليوم هو نتيجة دراسات السابقين وتطبيقاتهم العلمية التي جعلت من الحاضر ما هو عليه اذن مساهمات السابقين جعلت لحاضرنا الصورة الالامعة من التطور الكبير بمختلف الميادين ومنها ميدان والتغييرات التي حدثت في البلاد من أحداث الحروب (جواد 2021 ، 1) وان الإدارة هي البحر الكبير الذي تغرف منه أنواع كثيرة من روافد العلم والتي من خلاله تطورت ووصلت الى مستويات مستقرة من حيث الرسالة والاهداف وغيرها لتلك العلوم النظرية والعلمية ، حيث ان الادارة في الواقع هي عامل مؤثر في الحياة الحديثة.

(نشمي واخرون

2021، 2) الجودة عبارة عن منتج خالي من العيوب بل تشمل ايضا الالتزام بالمعايير والمواصفات المحددة وتلبية احتياجات وتوقعات العاملين والمستخدمين هذا يعكس اهمية الجودة في تحقيق رضا العاملين وبناء سمعة ايجابية للمنتج او الخدمة

(الخفاجي 2021، 9)

حيث ان جودة التعليم العالي تعد احدى الصفات المهمة للجامعات المتطورة التي تبحث عن التميز والتطور والنمو والبقاء (علي واخرون 2022، 1) العمل الكشفي هو عمل تطوعي يعمل على تنمية الفرد وتأهيله للحياة العامة من خلال الاعتماد على الطبيعة ويعلم مهارات البقاء والاستفادة من قدرات الفرد البدنية والعقلية والاجتماعية.

(حسين 2018، 10)

تلعب الحركة الكشفية ادوارا ووظائف متعددة داخل النسق الاجتماعي، فهي تعد احدى اشكال الثقافة العامة وتعد تطبيقا عمليا للمثل الخلقية. (زيد واخرون 2021

، 136)

حامل الشارة الخشبية هو عبارة عن وسام متكون من ثلاثة اجزاء وهي (المنديل الكشفي، عقدة الربطة الكشفية، الحبات) والذي يحصل على هذه الشارة هو القائد الكشفي من خلال الحصول على معلومات، والخبرات النظرية، والخبرات العملية في فنون الكشفية والطرائق والاساليب في القيادة.

(الرزاق 2009، 40)

الجهود التي تبذل لتحسين أي جانب من جوانب العملية التعليمية لا يمكن أن تؤدي إلى التقدم العلمي المطلوب الذي إذا بدأت بالالتزام الوظيفي الجيد للمدرس.

(اسماعيل 2021، 2)

ان السيطرة الانتباهية تحدد وتدرس من خلال افعال واستجابات صريحة وضمنية للتوجيه الذهني نحو شيء معين ودراسة المتغيرات والعلاقة الوظيفية التي تؤدي وظائفها للسيطرة على هذه السلوكيات

(علي وآخرون 2021، 28)

تواجه المؤسسات الكثير من المشاكل والمعوقات التي تظهر بشكل مفاجئ او تكون ملازمة لظروف معينة تؤثر سلباً على وضعها الاقتصادي والتنموي ولكون حركة الكشافة تتأثر وبشكل مباشر بظرف البلد فأنها بالتأكيد ستقل جودتها نتيجة اهمال مقصود او بغير قصد وان العمل الكشفي في المديريات يؤثر وبشكل كبير على النشاط الكشفي في محافظة بغداد ولذلك كان لابد ان يتم قياس جودة العمل الكشفي في المديريات العامة لتربية بغداد في توفير المساعدات الإدارية لتحقيق جودة العمل الكشفي يساهم في تطوير الحركة الكشفية في العراق والنهوض بها الى مستوى يليق باسم العراق كونه رائداً في هذه الحركة ويهدف

البحث الى:

1- بناء مقياس جودة العمل الكشفي في المديريات العامة لتربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية.

2- التعرف على جودة العمل الكشفي في المديريات العامة لتربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية.

2- إجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: استخدمت الباحثان المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

يقصد بمجتمع البحث " الأعضاء أو العناصر جميعهم سواء أكانت أهدافاً أم موضوعات أم أفراداً التي يسعى الباحثان إلى أن يعمم نتائج بحثه عليهم.

(العتوم 2010، 101)

يعد اختيار مجتمع البحث وعينته من الأمور المهمة في اي بحث علمي إذ إن الاختيار الصحيح لعينة البحث هو من الركائز أو العوامل المهمة في نجاح عمل الباحثان حيث يقوم بتطبيق خطوات او مفردات بحثه علمياً، ويتحدد مجتمع البحث الحالي من القادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في المديريات العامة لتربية بغداد والبالغ عددهم بـ(140) قائد وقائدة. وتم اختيار عينة البحث بطريقة العشوائية الطبقية للقادة الكشفيين.

جدول (1) مجتمع عينة البحث

المجموع	قادة الشارة الخشبية			مديريات تربية بغداد
	عينة الاستطلاع	عينة تطبيق	عينة بناء	
140	10	40	90	بغداد

3-2 الأجهزة والأدوات والوسائل المستخدمة في البحث:

- المقابلات الشخصية:
- مقياس جودة العمل الكشفي في مديريات تربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية.
- المراجع والمصادر العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).
- حاسبة الكترونية نوع (TOSHIBA) عدد (1).

4-2 إجراءات الدراسة الميدانية:

إن التوصل إلى تحقيق أهداف هذه الدراسة يتطلب توافر مقياس جودة العمل الكشفي في مديريات تربية بغداد من وجهة نظر حاملي الشارة الخشبية.
ومن أجل ذلك اعتمدت الباحثتان بالآتي:

5-2 تحديد محاور المقياس:

اعتمدت الباحثتان على المصادر والمراجع التي اطلعت عليها والخاصة بمفهوم (جودة العمل الكشفي وذلك بعد ان تم عرضها على السادة الخبراء في مجالات الادارة الرياضية حول تحديدهم المحاور التي يجدونها من وجهه نظرهم انها تغطي هذه المفاهيم.

جدول (2) الخبراء والمختصين

ت	اسم الخبير او المختص	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل	نوع الاستشارة
1.	خالد اسود لايخ	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المثني	استبانة الكترونية
2.	عثمان محمود شحاذه	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى/ كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	استبانة الكترونية
3.	جاسم جابر محمد	أ.د.	ادارة رياضية	جامعة القاسم الخضراء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	استبانة الكترونية
4.	شاهين رمزي رفيق	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة كركوك	استبانة الكترونية
5.	ساجت مجيد جعفر	أ.د.	ادارة رياضية	جامعة القادسية	استبانة الكترونية

إعداد الصيغة الاولى لعبارات المقياس:

اولاً: اعداد عبارات المقياس: على وفق التعريف النظري لكل محور قامت الباحثتان بأعداد عدة عبارات مقترحة بحيث تغطي محاور المقياسين ملحق رقم (5)، وكان اهتمام الباحثتان أن تكون كل عبارة ذات معنى واحد محدد وواضحة التفسير وأن يكون بعضها سلبية والبعض الآخر ايجابية، وسيتم اعتماد طريقة (Likert) ليكرت في عملية الإجابة على العبارات، والتي تتضمن وجود عدة بدائل للإجابة على كل عبارة تتوزع بالتدرج. إذ يذكر (محمد توفيق) أن هذه الطريقة تتضمن بوجود عدة بدائل امام العبارة تجعل المقياس يتصف بدرجة عالية من الثبات.

(اليسر د واخرون

2009، 35) كما أن طريقة ليكرت تمنح المستجيبين الحرية من أجل

التعبير عن آراءهم في كل عبارة بسبب وجود عدة بدائل للإجابة.

(Tittle,G.R&Hill1967,199)

واقترحت الباحثتان بدائل إجابة خماسي، وعلى النحو الآتي (موافق

بشدة، موافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة) .

ثانيا: تحديد اسلوب واسس صياغة عبارات:

اعتمدت الباحثان في وضع عبارات المقياس

- ان تكون العبارة معبرة عن فكرة واحدة قابلة لتفسير واحد،

- وان تصاغ العبارات بصيغة المتكلم

- وان تخلو العبارة من اي تلميح غير مقصود بالإجابة الصحيحة

- وان تقيس العبارات أحد مكونات الدراسة

وقد بلغت عبارات مقياس (جودة العمل الكشفي) فـ في

صورتها الاولية (45) عبارة موزعة على (4) محاور.

جدول (3) يبين المحاور بصيغتها الاولية

المقاييس	المحاور	العبارات
1- محاور مقياس جودة العمل الكشفي (45) عبارة	1- رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة (12) عبارة	(1، 2، 3، 4، 5، 6، 8، 10، 11، 12) (7، 9)
	2- التطوير الاداري والتنظيمي للعمل الكشفي (12) عبارة	(13، 14، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24) (15)
	3- ادارة الموارد المادية والمالية والتقنية (12) عبارة	(25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36)
	4- ثقافة العمل الكشفي (9) عبارات	(37، 39، 40، 42، 43، 44، 45) (38، 41)

مفتاح التصحيح:

ذكرنا أن المقياسين بصورتها الأولى تكونا من عدة عبارات موزعة

على محاور عدة وأمام كل عبارة تدرج خماسي (موافق بشدة- موافق-

محايد- لا اوافق- لا اوافق بشدة) وتعطى الدرجات للعبارات الإيجابية

كالآتي (5- 4- 3- 2- 1) وللعبارات السلبية (1- 2- 3- 4- 5)

- أعلى درجة يحصل عليها الشخص هي (225) لمقياس (جودة العمل

الكشفي) اما ادنى درجة (45) ودرجة الحياد (135)

جدول (4) يبين بدائل الاجابة

نوع العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لاوافق	لاوافق بشدة
الاجابية	5	4	3	2	1
السلبية	1	2	3	4	5

2-6 التجربة الاستطلاعية للمقياسين: تم إجراء التجربة الاستطلاعية على (10) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البناء إذ تم تطبيقها على عينة عشوائية من القادة، والغرض منها.

- هو التعرف على وضوح التعليمات والعبارات
- الوقت الذي يستغرقه المجيب

- كفاية فريق العمل المساعد أو أي صعوبات من أجل معالجتها.

- الاسس العلمية للمقياس:

تعد عملية إخضاع العبارات للتحليل الإحصائي من أهم الإجراءات التي يجب القيام بها في بناء المقياس والتي يتم من خلالها التأكد من توافر الأسس العلمية للعبارات وهي الصدق والثبات ومن أجل ذلك قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة البناء البالغة (90) قائد وقائدة وكالاتي:

- الصدق (Validity):

ويقصد به أن المقياس يقوم بقياس السمة التي أعده لقياسها (Tyler.L.E&Walsh1979,29). والصدق من الشروط الأساسية لبناء المقاييس، واستخدمت الباحثتان المؤشرات الآتية لصدق مقياس هذه الدراسة.

أولاً: صدق المحتوى (Content-Validity):

ويتضمن الصدق المنطقي وصدق البناء وتتم توافرها وكالاتي:

1. الصدق المنطقي (Logical-Validity): يذكر (Allen) أن الصدق

المنطقي يتمثل بالتصميم المنطقي للعبارات التي يتكون منها المقياس بحيث تغطي هذه العبارات المحاور الأساسية للظاهرة المطلوب قياسها (Allen.M.J&Yen1979,96) وتم توافر هذا الصدق إذ قام الباحثتان بتعريف مفهوم جودة العمل الكشفي والتفوق التنظيمي وتحديد محاورها وإعداد عباراتها كما مر ذكره.

2. **صدق البناء (Construct-Validity):** وسمي أيضا صدق التكوين الفرضي أو صدق المفهوم ويقصد به مدى تجانس العبارات مع المفهوم المراد قياسه (Gay1986,168) ويعتمد صدق البناء على التطبيق التجريبي، لذا فهو من المؤشرات المهمة للصدق، وللتحقق من مدى توافره من مقياس هذه الدراسة تم استخدام طريقتين القوة التمييزية والاتساق الداخلي وكالاتي:

أ- القدرة التمييزية للعبارات (Items of Disckimation):

هي طريقة إحصائية تعتمد على قدرة كل عبارة أن تميز بين الأشخاص الذين يحصلون على درجات عالية والأشخاص الذين يحصلون على درجات منخفضة وللتحقق من ذلك تم تطبيق المقياس بعباراته على عينة البناء البالغة (90) قائد وقائدة وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة وبعدها ترتب درجات الإجابات بصورة تنازلية وتم تحديد نسبة (27%) من الدرجات العليا والنسبة نفسها من الدرجات الدنيا ، وبذلك يكون عدد المجموعة العليا والدنيا (24) ، وباستخدام اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين للتعرف على القدرة التمييزية للعبارات وتبيان قدرة جميع عبارات المقياس على التمييز بين الذين يحصلون على درجات عالية والذين يحصلون على درجات واطئة عند قيمة الدلالة اقل من (0.05).

جدول (5) القدرة التمييزية لعبارات مقياسي (جودة العمل الكشفي)

ت	المجاميع (جودة العمل الكشفي)	س-	ع±	قيمة T	قيمة sig	مستوى الدلالة
1	مجموعة دنيا	2.58	.654	5.308	.000	معنوي
	مجموعة عليا	3.71	.806			
2	مجموعة دنيا	2.42	.974	4.519	.000	معنوي
	مجموعة عليا	3.63	.875			
3	مجموعة دنيا	2.25	.897	5.559	.000	معنوي
	مجموعة عليا	3.79	1.021			
4	مجموعة دنيا	2.29	.806	5.923	.000	معنوي
	مجموعة عليا	3.75	.897			
5	مجموعة دنيا	2.25	.847	5.886	.000	معنوي

			.770	3.63	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.125	.511	2.50	مجموعة دنيا	6
			.761	3.83	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.938	.761	2.33	مجموعة دنيا	7
			.932	3.79	مجموعة عليا	
معنوي	.000	9.303	.737	2.25	مجموعة دنيا	8
			.721	4.21	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.782	.637	2.67	مجموعة دنيا	9
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	8.507	.974	2.42	مجموعة دنيا	10
			.658	4.46	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.125	.565	2.67	مجموعة دنيا	11
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.230	.917	2.33	مجموعة دنيا	12
			.659	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.692	.824	2.38	مجموعة دنيا	13
			1.122	3.71	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.224	.761	2.67	مجموعة دنيا	14
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.970	.550	2.71	مجموعة دنيا	15
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.125	.565	2.67	مجموعة دنيا	16
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.377	1.060	2.08	مجموعة دنيا	17
			1.180	3.50	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.802	.908	2.29	مجموعة دنيا	18
			.834	3.50	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.123	.654	2.58	مجموعة دنيا	19
			.722	4.00	مجموعة عليا	

معنوي	.000	7.000	.721	2.54	مجموعة دنيا	20
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.958	.637	1.83	مجموعة دنيا	21
			1.096	3.38	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.674	.532	1.75	مجموعة دنيا	22
			.999	3.29	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.365	.584	1.58	مجموعة دنيا	23
			1.007	3.33	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.027	.780	2.00	مجموعة دنيا	24
			1.139	3.42	مجموعة عليا	
غير معنوي	.155	1.446	1.197	2.29	مجموعة دنيا	25
			.989	2.75	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.507	.751	3.04	مجموعة دنيا	26
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.282	.833	2.46	مجموعة دنيا	27
			.806	3.71	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.573	1.013	2.38	مجموعة دنيا	28
			.875	3.63	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.673	.963	2.17	مجموعة دنيا	29
			1.021	3.79	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.923	.806	2.29	مجموعة دنيا	30
			.897	3.75	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.886	.847	2.25	مجموعة دنيا	31
			.770	3.63	مجموعة عليا	
معنوي	.000	8.076	.690	1.96	مجموعة دنيا	32
			.806	3.71	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.530	.847	2.25	مجموعة دنيا	33
			.875	3.63	مجموعة عليا	

معنوي	.000	6.091	.816	2.17	مجموعة دنيا	34
			1.021	3.79	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.923	.806	2.29	مجموعة دنيا	35
			.897	3.75	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.886	.847	2.25	مجموعة دنيا	36
			.770	3.63	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.125	.511	2.50	مجموعة دنيا	37
			.761	3.83	مجموعة عليا	
معنوي	.000	5.379	.779	2.46	مجموعة دنيا	38
			.932	3.79	مجموعة عليا	
معنوي	.000	9.182	.816	2.17	مجموعة دنيا	39
			.721	4.21	مجموعة عليا	
معنوي	.000	6.970	.550	2.71	مجموعة دنيا	40
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	11.086	.504	2.58	مجموعة دنيا	41
			.658	4.46	مجموعة عليا	
معنوي	.000	8.547	.509	2.46	مجموعة دنيا	42
			.722	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	8.917	.761	2.17	مجموعة دنيا	43
			.659	4.00	مجموعة عليا	
معنوي	.000	4.639	.776	2.42	مجموعة دنيا	44
			1.122	3.71	مجموعة عليا	
معنوي	.000	7.212	.944	2.25	مجموعة دنيا	45
			.722	4.00	مجموعة عليا	

- الاتساق الداخلي للعبارات (Items Consistency):

ويعني التحقق من مدى تجانس عبارات المقياس في قياس الظاهرة أو المفهوم المطلوب قياسه ومن أجل التحقق أن عبارات مقياس هذه الدراسة تتصف بالاتساق والتجانس، تم استخراج علاقة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياسين وذلك من خلال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لأفراد عينة البناء، وتبين أن جميع العبارات لها علاقة ارتباط معنوية بالدرجة الكلية للمقياس، إذ بلغت جميعها معنوية عند مستوى خطأ (Sig) أصغر من (0,05).

جدول (6) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس (جودة العمل الكشفي) (علاقة العبارة بالدرجة الكلية)

جودة العمل الكشفي							
مستوى الدلالة	Sig	معامل الارتباط بيرسون	ت	مستوى الدلالة	Sig	معامل الارتباط بيرسون	ت
معنوي	.000	.584	23	معنوي	.000	.493	1
معنوي	.000	.561	24	معنوي	.000	.399	2
معنوي	.000	.434	25	معنوي	.000	.515	3
معنوي	.000	.522	26	معنوي	.000	.616	4
معنوي	.000	.411	27	معنوي	.000	.607	5
معنوي	.000	.528	28	معنوي	.000	.560	6
معنوي	.000	.616	29	معنوي	.000	.564	7
معنوي	.000	.607	30	معنوي	.000	.713	8
معنوي	.000	.607	31	معنوي	.000	.560	9
معنوي	.000	.444	32	معنوي	.000	.717	10
معنوي	.000	.535	33	معنوي	.000	.624	11
معنوي	.000	.616	34	معنوي	.000	.597	12
معنوي	.000	.607	35	معنوي	.001	.344	13
معنوي	.000	.560	36	معنوي	.000	.634	14
معنوي	.000	.518	37	معنوي	.000	.641	15

معنوي	.000	.724	38	معنوي	.000	.655	16
معنوي	.000	.552	39	معنوي	.000	.498	17
معنوي	.000	.767	40	معنوي	.000	.529	18
معنوي	.000	.702	41	معنوي	.000	.675	19
معنوي	.000	.686	42	معنوي	.000	.676	20
معنوي	.000	.400	43	معنوي	.000	.628	21
معنوي	.000	.697	44	معنوي	.000	.556	22

-علاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

للتعرف على مدى تمثيل المحاور لمفهوم المقياس، أي هل أن المحاور التي يتكون منها المقياس تتصف بالصدق في قياس مفهوم المقياس ومن أجل التأكد من ذلك، تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون للتعرف على مدى علاقة ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للمقياس لعينة البناء وتبين هل أن جميع المحاور لها علاقة ارتباط معنوية بالدرجة الكلية للمقياس، إذ بلغت جميعها معنوية عند مستوى خطأ (Sig) اصغر من (0,05).

جدول (7) يبين الاتساق الداخلي لمجالات مقياس (جودة العمل الكشفي) (علاقة المحور بالدرجة الكلية للمقياس)

ت	محاور جودة العمل الكشفي	معامل الارتباط بيرسون	Sig	الدالة
1	رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة	.919	.000	معنوي
2	التطوير الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي	.883	.000	معنوي
3	إدارة الموارد المادية والمالية والتقنية	.894	.000	معنوي
4	ثقافة العمل الكشفي	.796	.000	معنوي

- الثبات:

استكمالاً للأسس العلمية التي يجب أن يتصف بها كل مقياس، قامت الباحثتان بإيجاد ثباته كونه من الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها في المقياس والثبات، ويعني "دقة المقياس في الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك الفرد.

(ابو حطب واخرون 1987,101)

ويذكر مورفي (Murphy) أن هدف الثبات هو تقدير أخطاء المقياس والعمل على تقليلها إن وجدت (Murphy 1988,63). وللتحقق أن مقياس هذه الدراسة يتصف بالثبات، قامت الباحثتان باستخدام الطريقة التالية:

1- طريقة التجزئة النصفية: تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس إلى جزئين أو قسمين بعدد العبارات، إذ شمل مقياس جودة العمل الكشفي الجزء الأول العبارات الفردية وعددها (22) وبقية ثبات (0.907) والجزء الثاني العبارات الزوجية وعددها (22) وبقية ثبات (0.903) ، وقد ظهرت التجزئة النصفية لعينة البناء (لجودة العمل الكشفي) ارتباطاً مقداره (0.953) وقيمة سبيرمان براون (0.976) بينما بلغت قيمة جثم ان للتجزئة النصفية قد بلغت (0.976) ، وقيمة سبيرمان براون (0.914) ويعد ذلك معدل ثبات عال للمقياس بينما بلغت قيمة جثمان (0.914) ويعد ذلك معدل ثبات عال للمقياس.

- الموضوعية:

1- امتاز هذا المقياس بأن عباراتهما صيغت بطريقة الاختيار من البدائل الخمس المتعددة إذ لا تقبل إجابتين، وليس فيها عبارات ذات الإجابة المقالي (المفتوحة) ولا يتأثر التصحيح بذاتية المصحح، إذ يذكر (رضوان، 2006) "أن مصطلح الموضوعية يعني موضوعية درجة أداة القياس عندما يقوم شخصان (محكمان) أو أكثر بتقدير درجة أي مقياس يطبق على أي مفحوص واحد في أوقات مختلفة.

- المقياس بصورتها النهائية .

بعد الإجراءات التي مر ذكرها تكون مقياس (جودة العمل الكشفي) من وجه نظر القادة بصورته النهائية من (44) فقرة موزعة على (4) محاور، وبلغت الدرجة العليا (220) والدرجة الدنيا للمقياس (44).

- التجربة الرئيسية:

بعد الإجراءات الأنفة الذكر قامت الباحثتان بإجراء تطبيق المقياس، مقياس عينة تطبيق مقياس جودة العمل الكشفي بـ (140) قائد وقائدة كشفية في مديريات تربية بغداد للمدة من يوم الاحد (2024/01/21) ولغاية يوم الاربعاء (2024/01/31) من خلال زيارة الباحثتان للقادة الكشفيين وتوزيع المقاييس عليهم باستمارات ورقية تتضمن العبارات بصورة متسلسلة دون ذكر المحاور مع الالتزام بأوقات الإجابة الخاصة بكل منها .

وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث، قامت الباحثتان بجمع البيانات الخاصة بكل مقياس مطبق على عينة التطبيق جميعهم وترتيبها في جداول، تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية لاستكمال تحقيق أهداف البحث

2-7 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثتان الحقيبة الإحصائية (spss) تم استخراج الوسائل الإحصائية الآتية في هذه الدراسة.

- الوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

- النسبة المئوية.

- الوسط الفرضي.

1- اختبار (T-TEST) للعينات المستقلة .

3- عرض نتائج مقياس جودة العمل الكشفي وتحليلها ومناقشتها:

جدول (8) يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي واعلى قيمة واقل قيمة وقيمة t المحسوبة للعينة الواحدة لمقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره

المعالم الإحصائية	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	اعلى قيمة	اقل قيمة	قيمة t	مستوى المعنوية	مستوى الدلالة
مقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره	44	156.7250	15.38562	132	.161.6456	151.804	10.1636	0.00	معنوي
الرؤيا ورسالة واهداف المؤسسة	12	42.9500	2.40672	36	43.7197	42.1803	26.147	0.00	معنوي
التطوير الاداري والتنظيمي للعمل الكشفي	12	39.8000	3.25970	36	40.8425	38.7575	7.3727	0.00	معنوي
ادارة الموارد	11	40.4750	6.78984	33	42.6465	38.3035	6.962	0.00	معنوي

									(المالية والمادية والتقنية)
معنوي	0.00	8.6893	31.9860	35.0140	27	4.73395	33.5000	9	ثقافة العمل الكشفي

معنوي > 0.05 عند درجة حرجة (1-40)=39

الجدول (8) يبين ان مقياس جودة العمل الكشفي يحتوي على فروق ذات دلالة احصائية معنوية، إذ تبين ان استجابات للعينه ظهرت بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (156.7250) وانحراف معياري (15.38562) وبمتوسط فرضي (132) وقيمة (t) بلغت (10.1636) وامام مستوى معنوي (0.00) مما يدل على وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية.

يتبين لنا من الجدول ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي هذا دليل على ان المديرية تربية بغداد مهتمة بجودة العمل الكشفي داخل مديرياتها.

وترى الباحثان بضرورة الاعتماد على القيادات الكشفية في تسخير طاقاتها من اجل تحقيق اهدافها الكشفية مع خلق بيئة مناسبة ومساعدة لتحقيق الاهداف كون رؤية المديرية تمثل الواجهة الحقيقية لتطلعات قادتها الكشفيين وان تعمل على انجاز خططها القصيرة والطويلة.

يتبين من الجدول (8) أن محور الرؤيا ورسالة واهداف المؤسسة قد تصدر محاور مقياس جودة العمل الكشفي اذ جاء بالمرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (45.9500) وانحراف معياري (2.40672) وبمتوسط فرضي (36) وقيمة (t) بلغت (26.147) وامام مستوى معنوي (0.00) ما يشير وجود فروق ذات دلالة احصائية معنوية

يتبين من الجدول (8) أن محور التطوير الاداري والتنظيمي للعمل الكشفي جاء بالمرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي (39.8000) وانحراف معياري (3.25970) وبمتوسط فرضي (36) وقيمة (t) بلغت (7.3727) وامام مستوى معنوي (0.00) ما يشير وجود فروق ذات دلالة احصائية معنوية.

يتبين لنا من الجدول (8) أن محور ادارة الموارد المالية والمادية والتقنية قد تصدر محاور مقياس جودة العمل الكشفي اذ جاء بالمرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (40.4750) وانحراف معياري (6.78984) وبمتوسط فرضي (33) وقيمة (t) بلغت (6.962) وامام مستوى معنوي (0.00) ما يشير وجود فروق ذات دلالة احصائية معنوية.

يتبين من جدول (8) ان محور ثقافة العمل الكشفي بمقياس جودة العمل الكشفي اذ جاء بالمرتبة الرابعة من ناحية افضلية متوسط الحسابي البالغ (33.500)، وانحراف معياري

(4.73395) وبمتوسط فرضي (27) وقيمة (t) بلغت (8.6839) وامام مستوى معنوي (0.00) ما يشير وجود فروق ذات دلالة احصائية معنوية.

اذ يتبين من الجدول (8) ان الفروق المعنوية في محور الرؤيا ورسالة واهداف المؤسسة تأتي من ان العمل الكشفي يعكس ايجابيتها وبدرجة جيدة من هذه الناحية لان القائد يمنح الاشخاص له إمكانية المشاركة في اتخاذ القرار ومواجهة التحديات والمخاطر التي قد يتعرضون لها اثناء العمل وكيفية التصرف باتخاذ القرار عند التخطيط الصحيح للوصول الى الرؤيا ورسالة المؤسسة.

لاحظت الباحثان من الجدول (8) ان محور التطوير الاداري يحتوي على فروق معنوية وذلك يعود الى ان إجابات العينة من العوامل السابقة من (ثقة-اتخاذ قرار-حرية الراي) تولد لدى المعنيين بالعمل الولاء والقدرة على تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية والترابط المعنوي والاجتماعي وظهر هذا جلياً في الجانب التنظيمي والابداعي حيث حصل الترابط وزيادة العلاقات بين افراد الفرق الكشفية على المرتبة الثالثة وهذا نتيجة العمل الإداري حيث يعكس ايجابية على المحاور الأخرى ومنها الاجتماعي وظهر هذا من خلال الترابط والتضامن فيما بينهم اجتماعياً ويظهر من خلال الوعي والقدرة على حل المشكلات بحرفية وبمساعدة أعضاء الفرق الكشفية الأخرى وقدرتهم على مواجهة التحديات واحترام الذات والقيم الاجتماعية المختلفة الموجودة بالمجتمع .

اذ تبين للباحثان من الجدول (8) ان محور ادارة الموارد المالية والمادية والتقنية تحتوي على فروق ذات دلالة احصائية من خلال ان الابداع لدى العينة مرتبط بالقدرة على التكيف المالي والقدرة على اتخاذ القرارات التي تؤهل المجتمع الكشفي وان الفروق المعنوية في محور إدارة الموارد المالية والمادية والتقنية تلعب دوراً كبيراً في تحقيق الكفاءة للقادة الكشفيين والفعالية للأنشطة الكشفية التي تقيمها المديريات ، تلك الفروق تتجلى في كيفية تحقيق الاستدامة المالية للفعاليات الكشفية ، التوزيع الأمثل للموارد البشرية للقادة الكشفيين . وترى الباحثان ان إدارة الموارد المالية تتضمن تخطيط، تنظيم، مراقبة وتوجيه الأرباح والإنفاق لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، اذ ترى ان المديريات تقوم بالتخطيط الدقيق وتضع ميزانيات مفصلة لكل قسم، بينما قد تعاني مديريات أخرى من تخطيط مالي ضعيف يؤدي إلى تجاوزات وإنفاق غير منضبط.

وترى الباحثان ان الفروق المعنوية في إدارة الموارد المالية، المادية، والتقنية تعكس فعالية المديريات في الممارسات والاستراتيجيات التي تحدد مدى كفاءة المديريات وقدرتها على الاستمرار والنمو وتطوير

كرخ 3	كرخ 2	كرخ 1	رصافة 3	رصافة 2	رصافة 1	المعالم
N=6	N=9	N=5	N=7	N=4	N=9	

العمل الكشفي، وهذا يتفق مع ما جاء به البنك الدولي للإنشاء والتعمير، انه قد وضح من مؤشرات التنمية في العالم ان تكثيف الاستثمار في البشر امر منطقي ومرغوب فيه ليس فقط من الناحية الاقتصادية بل من الناحية الانسانية بل حتى من عائدته الاقتصادي البحث.

جدول (9) عرض نتائج الأوساط الحاسوبية والانحرافات المعيارية لمقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره وفقا لمديريات تربية بغداد (رصافة 3,2,1 / كرخ 3,2,1)

												الإحصائية
ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	مقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره
1.51 6	147.50	3.84	183.1 4	1.98	165.4 3	3.18	139.1 6	2.15	157.5 7	3.25	143 71.	مقياس جودة العمل الكشفي
2.19	40.00	1.25	45.29	1.60	43.71	2.14	43.17	1.90	43.43	2.56	41. 71	الرؤيا والرسالة والاهداف
1.63	39.67	2.64	44.43	1.07	41.14	1.3	35.33	1.11	40.29	1.11	37. 29	التطور الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي
1.47	36.16	1.34	51.14	1.34	45.14	1.04	32.5	1.29	42	1.34	34. 14	إدارة الموارد المالية والمادية والتقنية

ويتبين من خلال الجدول (9) ان متوسط الحسابي في محور الرؤيا والرسالة والاهداف في مديرية الرصافة الاولى قد بلغ (41.71) والانحراف المعياري (2.56) وايضا يتبين ان متوسط الحسابي للرصافة الثانية قد بلغ (43.17) وان الانحراف المعياري قد بلغ (1.90) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للرصافة الثالثة قد بلغ (43.17) والانحراف المعياري (2.14) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ الاولى (43.71) والانحراف المعياري (1.60) ويتبين ايضا

ان المتوسط الحسابي للكرخ 2 (45.29) ويتبين ايضا ان الانحراف المعياري (1.25) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ الثالثة (40.00) والانحراف المعياري (2.19) ومن خلال النتائج نجد ان مديرية الكرخ 2 قد استحوذت على اعلى نتيجة اذ تم اعتبار المتوسط الحسابي هو الاعلى على مستوى ال معايير (45.29).

ويتبين من الجدول (9) ان متوسط الحسابي في محور التطور الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي في مديرية الرصافة الاولى قد بلغ (37.29) والانحراف المعياري (1.11) وايضا يتبين ان متوسط الحسابي للرصافة الثانية قد بلغ (40.29) وان الانحراف المعياري قد بلغ (1.11) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للرصافة الثالثة قد بلغ (35.33) والانحراف المعياري (1.3) ويتبين ايضاً ان المتوسط الحسابي للكرخ الاولى (41.14) والانحراف المعياري (1.07) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ 2 (44.43) ويتبين ايضا ان الانحراف المعياري (2.64) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ الثالثة (39.67) والانحراف المعياري (1.63) ومن خلال النتائج نجد ان مديرية الكرخ 2 قد استحوذت على اعلى نتيجة اذ تم اعتبار المتوسط الحسابي هي الاعلى على مستوى المعايير (44.43) .

يتبين من خلال الجدول (9) ان متوسط الحسابي في محور ادارة الموارد المالية والمادية والتقنية في مديرية الرصافة الاولى قد بلغ (34.14) والانحراف المعياري (1.34) وايضا يتبين ان متوسط الحسابي للرصافة الثانية قد بلغ (42) وان الانحراف المعياري قد بلغ (1.29) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للرصافة الثالثة قد بلغ (32.5) والانحراف المعياري (1.04) ويتبين ايضاً ان المتوسط الحسابي للكرخ الاولى (45.14) والانحراف المعياري (1.34) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ 2 (51.14) ويتبين ايضا ان الانحراف المعياري (1.34) ويتبين ايضا ان المتوسط الحسابي للكرخ الثالثة (36.16) والانحراف المعياري (1.47) ومن خلال النتائج نجد ان مديرية الكرخ 2 قد استحوذت على اعلى نتيجة اذ تم اعتبار المتوسط الحسابي هي الاعلى على مستوى المعايير (51.14) .

3-1 عرض نتائج الفروقات وفقا لمديريات تربية بغداد (رصافة 3,2,1 / كرخ 3,2,1)

لمقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره

جدول (10) يبين الفروقات لمديريات تربية بغداد (رصافة 3,2,1 / كرخ 3,2,1)

لمقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره

مستوى الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة "ف"	متوسط مربعات التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المعالم الاحصائية
							مقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره
معنوي	0.00	229.2	1793.18	5	8965.927	بين المجموعات	مقياس جودة العمل الكشفي
			7.825	34	266.048	داخل المجموعات	
				39	9231.975	الكلية	
معنوي	0.00	6.13	21.41	5.0	107.07	بين المجموعات	رؤيا ورسالة واهداف
			3.50	34.0	118.83	داخل المجموعات	
				39.0	225.90	الكلية	
معنوي	0.00	25.93	65.66	5.00	328.31	بين المجموعات	التطوير الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي
			2.53	34.0	86.10	داخل المجموعات	
				39.0	414.40	الكلية	
معنوي	0.00	200.7	347.814	5	1739.07	بين المجموعات	إدارة الموارد المالية والمادية والتقنية
			1.732	34	58.905	داخل المجموعات	
				39	1797.975	الكلية	
معنوي	0.00	150.0	167.224	5	836.119	بين المجموعات	ثقافة العمل الكشفي
			1.114	34	37.881	داخل المجموعات	
				39	874	الكلية	

الجدول (10) يبين وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات مقياس جودة العمل الكشفي

ولأجل التعرف على حقيقة الفروق تم تطبيق اختبار اقل فرق معنوي (L. S . D).

3-2 عرض نتائج اقل فرق معنوي لمقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره

جدول (11) يبين الفروقات لمديريات تربية بغداد (رصافة 3,2,1 / كرخ 3,2,1) لمحاور مقياس جودة العمل الكشفي

المعالم الاحصائية	مقياس جودة العمل الكشفي ومحاوره	الفرق الاوساط الحسابية	الايوساط الحسابية	تربيات بغداد	الدالة الاحصائية	مستوى المعنوية
جودة العمل الكشفي	الرصافة 1	-13,85714*	-143,7143 157,5714	الرصافة 1	معنوي	0,000
	الرصافة 2	4,54762*	-143,7143 139,1667	الرصافة 1	معنوي	0,006
	الرصافة 3	-21,71429*	-143,7143 165,4286	الرصافة 1 - الكرخ 1	معنوي	0,000
	الرصافة 1	-39,42857*	-143,7134 183,1429	الرصافة 1	معنوي	0,000
	الكرخ 2	-3,78571*	-143,7143 147,500	الرصافة 1 - الكرخ 3	معنوي	0,020
	الرصافة 2 - رصافة 3	18,40476*	-157,57141 139,1667	رصافة 2 - رصافة 3	معنوي	0,000
	رصافة 2 - كرخ 1	-7,85714*	-157,5714 165,4286	رصافة 2 - كرخ 1	معنوي	0,000
	رصافة 2 - كرخ 2	-25,57143*	-157,5714 183,1429	رصافة 2 - كرخ 2	معنوي	0,000
	رصافة 2 - كرخ 3	10,07143*	-157,5714 147,5000	رصافة 2 - كرخ 3	معنوي	0,000
	كرخ 1 - كرخ 2	-17,71429*	-165,4286 183,1429	كرخ 1 - كرخ 2	معنوي	0,000
	كرخ 1 - كرخ 3	17,92857*	-165,4286 147,5000	كرخ 1 - كرخ 3	معنوي	0,00
	كرخ 2 - كرخ 3	35,64286*	-183,1429 147,500	كرخ 2 - كرخ 3	معنوي	0,00
رؤيا ورسالة واهداف	غير معنوي	-1,71429	-41,7143 43,4286	الرصافة 1 الرصافة 2	غير معنوي	0,095

غير معنوي	0.172	-1.45238	-41.7143 43.1667	الرصافة 1- الرصافة 3		
غير معنوي	0.53	-2.00000	-41.7143 43.7143	الرصافة 1- الكرخ 1		
معنوي	0.001	*-3.57143	-41.7143 45.2857	الرصافة 1- الكرخ 2		
غير معنوي	0.109	1.71429	-41.7143 40.0000	الرصافة 1- الكرخ 3		
غير معنوي	0.803	0.26190	-43.4286 43.1667	رصافة 2- رصافة 3		
غير معنوي	0.777	-0.28571	-43.4286 43.7143	رصافة 2- كرخ 1		
غير معنوي	0.072	-1.85714	-43.4286 45.2857	رصافة 2- كرخ 2		
معنوي	0.002	*3.42857	-43.4286 40.0000	رصافة 2- كرخ 3		
غير معنوي	0.125	-1.5143	-43.7143 45.2857	كرخ 1- كرخ 2		
معنوي	0.001	*3.71429	-43.7143 40.0000	كرخ 1- كرخ 3		
معنوي	0.00	*5.284517	-45.28517 40.0000	كرخ 2- كرخ 3		
معنوي	0.001	*-3.00000	-37.2857 40.2857	الرصافة 1- الرصافة 2		التطوير الإداري والتنظيمي للعمل الكشفي
معنوي	0.34	*1.95238	-37.2857 35.3333	الرصافة 1- الرصافة 3		
معنوي	0.00	*-3.85714	-37.2857 41.1429	الرصافة 1- الكرخ 1		
معنوي	0.00	*-7.14286	-37.2857 44.286	الرصافة 1- الكرخ 2		
معنوي	0.011	*-2.38095	-37.2857 39.6667	الرصافة 1- الكرخ 3		

معنوي	0.00	*4.95238	-40.2857 35.3333	رصافة 2-رصافة 3	
غير معنوي	0.321	-0.85714	-40.2857 41.1429	رصافة 2- كرخ 1	
معنوي	0.00	*-4.14286	-40.2857 44.4286	رصافة 2- كرخ 2	
غير معنوي	0.489	0.61905	-40.2857 39.6667	رصافة 2- كرخ 3	
معنوي	0.00	*-3.28571	-41.1429 44.286	كرخ 1- كرخ 2	
غير معنوي	0.105	1.47619	-41.1429 39.6667	كرخ 1- كرخ 3	
معنوي	0.00	*4.76190	-44.286 39.6667	كرخ 2- كرخ 3	
معنوي	0.00	*-7.85714	-34.1429 42.0000	الرصافة 1- الرصافة 2	
معنوي	0.031	*1.64286	-34.1429 32.5000	الرصافة 1- الرصافة 3	
معنوي	0.00	*-11.0000	-34.1429 45.1429	الرصافة 1 -الكرخ 1	
معنوي	0.00	*-17.00000	-34.1429 51.1429	الرصافة 1- الكرخ 2	
معنوي	0.009	*-2.02381	-34.1429 36.1667	الرصافة 1- الكرخ 3	إدارة الموارد المالية والمادية والتقنية
معنوي	0.00	*9.50000	-42.000 32.5000	رصافة 2-رصافة 3	
معنوي	0.00	*-3.14286	-42.0000 45.1429	رصافة 2- كرخ 1	
معنوي	0.00	*-9.14286	-42.0000 51.1429	رصافة 2- كرخ 2	
معنوي	0.00	*5.83333	-42.0000 36.1667	رصافة 2- كرخ 3	
معنوي	0.00	*-6.00000	-45.1429 51.1429	كرخ 1- كرخ 2	

معنوي	0.00	*8.97619	-45.1429 36.1667	كرخ 1- كرخ 3	ثقافة العمل الكشفي
معنوي	0.00	*14.97619	-51.1429 36.1667	كرخ 2- كرخ 3	
معنوي	0.029	*-1.28571	-30.5714 31.8571	الرصافة 1- الرصافة 2	
معنوي	0.000	*2.40476	-30.5714 28.1667	الرصافة 1- الرصافة 3	
معنوي	0.00	*-4.85714	-30.5714 35.4286	الرصافة 1 -الكرخ 1	
معنوي	0.00	*-11.71429	-30.5714 42.2857	الرصافة 1- الكرخ 2	
غير معنوي	0.071	-1.09524	-30.5714 31.6667	الرصافة 1- الكرخ 3	
معنوي	0.00	*3.69048	-31.8571 28.1667	رصافة 2-رصافة 3	
معنوي	0.00	*-3.57143	-31.85714 35.4286	رصافة 2- كرخ 1	
معنوي	0.00	*-1.42857	-31.85714 42.2857	رصافة 2- كرخ 2	
غير معنوي	0.748	0.19048	-31.85714 31.6667	رصافة 2- كرخ 3	
معنوي	0.00	*-6.85714	-35.4286 42.2857	كرخ 1- كرخ 2	
معنوي	0.00	*3.76190	-35.4286 31.6667	كرخ 1- كرخ 3	
معنوي	0.00	*10.61905	-42.2857 31.6667	كرخ 2- كرخ 3	

يتبين لنا من الجدول (11) ان الفروقات في مقياس جودة العمل الكشفي تبين لنا ان الفرق بين مديرية (الرصافة الاولى) و(الكرخ الثانية) هي اعلى معدل فروق بين المديريات عند مقارنتها ببقية المديريات ضمن مقياس جودة العمل الكشفي وتعزو الباحثان الفروقات بين

القيادات الكشفية في مديريات التربية الستة الى وجود فروقات بين المديريات ذات الاختلاف بسبب البيئة التي تعمل بها كل مديرية او اختلاف العادات والمستوى الثقافي.

يتبين من خلال الجدول (11) ان مديريات التربية الستة نجد فيها فروق معنوية ذات دلالة احصائية وبذلك يؤكد على نجاح عمل الباحثان من خلال حث القادة على التصور الخاص اي ان القائد الكشفي يقوم بعملية التخطيط لفرقته على مدار السنة لتحسين جودة العمل الكشفي للوصول بأعضاء الفرقة الى الهدف المنشود وذلك يتفق بما جاء به موسى اللوزي "عملية تتضمن تحديد مختلف الاهداف، والسياسات، والاجراءات، والبرامج، وكذلك طرق العمل، ومصادر التمويل، ومعرفة المشاكل المتوقعة وطرق معالجتها ويتفق هذا مع ما جاء به (اللوزي 2002, 79) فأن رؤيا جودة العمل تتمثل بمدى انسجام اعضاء الفرقة مع قائدهم ويتجلى عمل الباحثان في المقياس بجعل هذا الانسجام واضح من خلال اجوبة العينة المتمثلة بالقادة الكشفيين كما يتبين ان العمل الذي تقوم به المديريات عمل فيه فروق مختلفة وهذا يؤكد على صحة الاسلوب المتبع من قبل الباحثان للوصول الى الفروق التي تسعى اليها الباحثان بالحصول عليها .

يتبين من خلال الجدول (11) ان محور الرؤيا ورسالة والاهداف يحتوي على فروق معنوية بين مديرية (الرصافة 1) (والكرخ 2) عند مستوى معنوية (0.01) ومديرية (الرصافة 2 - الكرخ 3) عند مستوى معنوية (0.02) ومديرية (كرخ 1 - كرخ 3) عند مستوى معنوية (0.01) ومديرية (كرخ 2 - كرخ 3) عند مستوى معنوية (0.00) وذلك يرجع الى ان القادة في هذه المديريات كانت اجوبتهم اكثر نموذجية في الجواب على الاستبانة وذلك ما يؤكد بالفروقات يتبين من خلال الجدول الفروق المعنوية مديريات الرصافة الثلاثة اذ قد تكون رؤية الاستراتيجية التطوير الإداري المديريات رؤية طويلة الأمد لتطوير العمل الكشفي، مع أهداف واضحة لتحسين النظم الإدارية والتنظيمية، وتعمل المديريات الستة على تحسين الإجراءات الحالية بشكل تدريجي بدلاً من إحداث تغييرات جذرية، واذ تنتهج مديريات الرصافة والكرخ نهجاً مزيجاً من تحسينات قصيرة الأمد ومبادرات طويلة الأمد لتطوير العمل الكشفي، و تركز المديريات الكرخ على البنية التحتية الإدارية من خلال زيادة الموارد والتطوير المهني للقادة الكشفيين، وتركز مديريات الرصافة والكرخ بشكل كبير على التعاون مع جهات خارجية لتعزيز العمل الكشفي، وتسعى المديريات الى عمل برامج تدريبية متقدمة تهدف إلى تطوير مهارات القادة الكشفيين بشكل مستمر وتستثمر ذلك في برامج تدريبية متخصصة بالتعاون مع مؤسسات معروفة.

❖ وتبين ان المديریات الرصافة والكرخ عند ايجاد الفرق بينهن في محور تطوير الاداري والتنظيمي للعمل الكشفي لا توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بينهن وذلك تعزوه الباحثان الى ميل المديریات الى أساليب تدريب تقليدية وتعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة و تركز على تطوير مهارات محددة بناءً على تحليل للاحتياجات وفق الخبرة التي تملكها ومن خلال هذه الجوانب المختلفة، نرى أن الفروق بين المديریات الست تتنوع بناءً على الاساليب المتبعة في تطوير البنية الادارية والتحديات التي تواجه هيكلها التنظيمي ويمكن ان تساعد على تبادل الخبرات بينها للوصول الى الاهداف الرئيسية.

1- الاستنتاجات والتوصيات:

4-2 الاستنتاجات:

- 1- ان أفضل مديريات تربية بغداد هي الكرخ الثانية لمقياس جودة العمل الكشفي.
- 2- ان الرؤيا الواضحة التي تصفها مديريات تربية بغداد (رصافة 1،2،3/ كرخ 1،2،3) كمقياس جودة العمل تساعد القيادات الكشفية في تحقيق اهداف النشاط الكشفي.

4-2 التوصيات:

- 1- توصي الباحثان باعتماد مقياس جودة العمل الكشفي وتعميمه الى كافة القطر لإمكانيته الواضحة في قياس جودة العمل الكشفي.
- 2- الاهتمام بقياس جودة العمل الكشفي بشكل دوري في المديریات لكونها تحتاج الى تقويم أكثر خلال المدة القادمة لظهور مستويات متوسطة وجيدة أي ان هناك إمكانية لتطويرها بشكل كبير.
- 3- يجب على رؤاسات الأقسام في المديریات تنظيم ورش عمل تنقيفية لزيادة الوعي بجودة العمل الكشفي للوصول جودة عمل اعلى مما ظهرت في نتائج البحث.

المصادر

- الاء ثامر صالح هادي الخفاجي (2021). دور القيادة الذكية في تحسين جودة العملية التعليمية: بحث تحليلي لآراء عينة من المدارس الحكومية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة. جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد/ إدارة الاعمال.
- ناهض عبد الرزاق (2009). القيادة والتدريب في الحركة الكشفية. الاردن، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- ضحى علاء حسين (2018) أثر العاب كشفية بأسلوب التنافس الجماعي في تعلم بعض المهارات الكشفية لطالبات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. العراق، جامعة ديالى.
- عبد الله فلاح المنيزل وعدنان يوسف العتوم؛ مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية: (عمان، دار اثراء للنشر والتوزيع، 2010) .
- كاظم كريم رضا؛ مناهج البحث في التربية وعلم النفس: بغداد، مكتب النعمي، 2011 - - مروان عبد المجيد ابراهيم؛ طرق ومناهج البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية: عمان ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، (2002).
- غبور، امانى السيد (2009). وعي طلاب كلية التربية النوعية جامعة المنصورة بجودة الخدمة التعليمية التي تقدم لهم بالكلية في ضوء مفهوم الجودة الشاملة. كلية التربية النوعية بالمنصورة، المؤتمر السنوي (الدولي الاول-العربي الرابع): الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي " الواقع والمأمول".
- سندس موسى جواد، علي عطية عواد (2021). دور العلام الرياضي (التقليدي والالكتروني) وفق نظرية حارس البوابة بنشر وعي الرياضة النسوية من وجهه نظر الكوادر التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، المؤتمر العلم الافتراضي الاول، مجلة الرياضة المعاصرة، 2708-3454.
- عماد عزيز نشمي، اسعد طارق احمد، خالد اسود لايخ (2021) . مقدرة الادارات الرياضية في صنع القرار وعلاقته في نجاح كليات التربية البدنية وعلوم

الرياضة. المؤتمر العلم الافتراضي الاول الادارة الرياضية بين الواقع والمأمول،
مجلة الرياضة المعاصرة، 2708-3454.

- اسراء جمعة علي، فاطمة عبد مالح (2021). المهارات الادارية ودورها في
تميز الاداء المؤسسي لدى مدراء النشاط الرياضي في الجامعات العراقية،
vol.21 العدد 1.

- شذى عبد الحافظ اسماعيل_ مديرة تربية الكرخ الثالثة (2021). دراسة
مقارنة مستوى الالتزام الوظيفي بين الذكور و الاناث لدى تدريسي التربية
الرياضية في مديريات تربية الكرخ والرصافة. المؤتمر العلم الافتراضي الاول
الادارة الرياضية بين الواقع والمأمول ،مجلة الرياضة المعاصرة، 2708-3454.

- علياء محمد علي، انتصار عويد عي (2021). السيطرة الانتباهية وعلاقتها
بدقة بعض انواع التصويب بكرة السلة للاعبين اندية الشباب العراق بكره السلة،
المؤتمر العلم الافتراضي الاول الادارة الرياضية بين الواقع والمأمول، مجلة
الرياضة المعاصرة جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات .
VOL.20, NO.4

- ايلاء محمد عبد زيد، اقبال عبد الحسين نعمة (2021). بناء مقياس الخدمة
العامة الكشفي لطالبة المرحلة الاولى لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
المؤتمر العلم الافتراضي الاول الادارة الرياضية بين الواقع والمأمول، مجلة
الرياضة المعاصرة. جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات.
VOL.20, NO.4

- مروة خالد خزعل، نهاد محمد علوان، عبد الباسط مبارك الشرمان (2024)
القيادة الاخلاقية ودورها في البراعة التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية في
مديريات تربية بغداد. المؤتمر العلم الافتراضي الاول الادارة الرياضية بين الواقع
والمأمول، مجلة الرياضة المعاصرة. VOL.23 NO.4 .

- زياد جلال خضير، عمار ياسر يونس، عبد الحلیم جبر نزال (2024). دور
المدرّب في الصحة التنظيمية من وجهة نظر لاعبي كره القدم في الدوري الممتاز
العراقي. المؤتمر العلمي الثاني (الرياضة من اجل الصحة والتنمية المستدامة) ،
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .

-Tittle, G.R. & Hill, R. J. (1967). Attitude means unresent and predication of
behavior and evaluation of condition and measurement techniques -
stoichiometry.

-Tyler L.E. & Walsh W.B.(1979).Test and measurement, 3th, New jersey .
Englewood , Cliffs , parctic- Hall.

-Gay L.R. (1986). Educational Evaluation Measurement, Ohio,
Charles Lse, Merrill Publishing company.

-Allen M.J. & Yen W.M. (1979). Introduction to measurement theory,
California, book cole.

-Murphy R.K. (1988). Psychology testing principles and applications
, New York, Hall international