



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



Measuring the level of personal stress and its relationship to self-management among scout leaders

Mukhallad Khairallah Muftan 

Ahmed Hashem Hashem² 

General Directorate of Education Basra^{1,2}

Article information

Article history:

Received 20/4/2025

Accepted 15/5/2025

Available online 15, NOV,2025

Keywords:

self-management, Scout leaders,
personal stress



Abstract

The study aimed to measure the levels of personal stress and self-management among Scout leaders. The researchers used a descriptive survey approach and correlation studies. The study sample was intentionally selected from Scout leaders in Basra Governorate. Two standardized scales were constructed to measure the two variables, ensuring validity and reliability. The researchers concluded that the greater the stress associated with Scout work (such as planning emergency camps under difficult security conditions), the less capable the leaders were of organizing their time and controlling their emotions. Accordingly, they recommended highlighting the need for trainers to adopt strategies that enhance leaders' internal stress management capabilities, given the inverse correlation between the two study variables.



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



قياس مستوى الضغوط الشخصية وعلاقته بإدارة الذات لدى القادة الكشفية

✉ احمد هاشم هاشم²

✉ مخلد خير الله مفتن¹

المديرية العامة لتربية البصرة^{1,2}

الملخص

هدفت البحث إلى قياس مستوى الضغوط الشخصية ومستوى إدارة الذات لدى القادة الكشفية، واستعمل الباحثان المنهج الوصفي المسحي ودراسات الارتباط. اذ تم اختيار عينة البحث من القادة الكشفيين في محافظة البصرة بالطريقة العمدية، وتم بناء مقياسين معياريين لقياس المتغيرين، مع ضمان مؤشرات الصدق والثبات. واستنتج الباحثان كلما زادت الضغوط المرتبطة بالعمل الكشفية (مثل التخطيط للمخيمات الطارئة في ظل ظروف أمنية صعبة)، تراجعت قدرة القادة على تنظيم الوقت والتحكم في الانفعالات. وعليه تمت التوصية بتسليط الضوء على ضرورة قيام المدربين بتبني استراتيجيات تعزز القدرات الذاتية لإدارة الضغوط لدى القادة، نظراً للارتباط العكسي بين متغيري الدراسة.

معلومات البحث

تاريخ البحث :

الاستلام : 2025/4/20

القبول : 2025/5/15

التوفر على الانترنت: 15, نوفمبر, 2025

الكلمات المفتاحية :

إدارة الذات ، القادة الكشفية ، الضغوط الشخصية

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

الحركة الكشفية ركيزة أساسية في تنمية المهارات القيادية والاجتماعية لدى النشء، لا سيما في المناطق التي تواجه تحديات بيئية واقتصادية مُعقدة كمحافظة البصرة، التي تشهد تلوثًا بيئيًا مُزمنًا، وضعفًا في البنية التحتية، وتقلبات أمنية. يقع على عاتق القادة الكشفيين هنا مسؤولية مضاعفة؛ فهم ليسوا مُوجهين للأنشطة فحسب، بل أيضًا مُديرين لأزمات في بيئة غير مستقرة، مما يُعرضهم لضغوط شخصية قد تُهدد فاعلية أدائهم.، في ظل ندرة الدراسات العربية التي تربط بين الضغوط الشخصية وإدارة الذات في المجال الكشفي، تبرز أهمية هذا البحث في كونه محاولة لفهم طبيعة هذه العلاقة في سياق محلي فريد. تُعرّف الضغوط الشخصية هنا بأنها: التوتر الناجم عن التحديات المهنية (كالمسؤوليات التنظيمية) والشخصية (كالتوازن بين العمل والحياة الأسرية) ، بينما تشمل إدارة الذات: القدرات السلوكية والمعرفية التي تُمكن القادة من تنظيم انفعالاتهم، واتخاذ قرارات فعالة تحت الضغط لأهمية التطبيقية (الميدانية) (Salboohk et al., 2025)

أهمية الدراسة تحسين أداء القادة الكشفيين من خلال مصادر الضغوط الرئيسية (كالضغوط التنظيمية، المجتمعية، أو النفسية) وربطها بضعف إدارة الذات، مما يساعد المؤسسات الكشفية على تصميم برامج تدريبية مُستهدفة تطوير أدوات تدخلية مثل ورش عمل لتعزيز مهارات التفكير الاستراتيجي والتحكم في الانفعالات تحت الضغط. مع تقليل معدلات الاستنزاف الوظيفي بين القادة الكشفيين، الذي قد يؤدي إلى ترك العمل التطوعي، وبالتالي الحفاظ على الخبرات المتراكمة حيث ان القادة الكشفيون هم مُربون وموجهون للأفراد؛ تحسين صحتهم النفسية ينعكس إيجابًا على جودة البرامج المقدمة للشباب، مما يساهم في بناء جيل قادر على مواجهة التحديات.

2-1 مشكلة البحث:

تفتقر البيانات الكشفية في محافظة البصرة إلى دراسات تُقيّم العوامل النفسية المؤثرة في أداء القادة الكشفيين، خاصةً في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي تشهدها المحافظة. تُشير الملاحظات الميدانية إلى أن القادة الكشفيين يعانون من ضغوط شخصية متعددة المصادر (كالمسؤوليات الملقة عليهم، والتحديات التنظيمية، والضغوط المجتمعية)، والتي قد تُعيق قدرتهم على إدارة ذاتهم بفاعلية، مما ينعكس سلبًا على جودة البرامج الكشفية وتنمية المهارات القيادية لدى النشء.

3-1 أهداف البحث:

1- تطوير أداة علمية لقياس مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها القادة الكشفيون في محافظة البصرة، مع تحديد مصادرها الرئيسية ودرجة تأثيرها.

2- تصميم مقياس متكامل لتقييم كفاءة إدارة الذات لدى القادة الكشفيين، يشمل الجوانب المعرفية والسلوكية والعاطفية المرتبطة بأدائهم القيادي.

3- تحليل طبيعة الارتباط بين متغيري الدراسة (الضغوط الشخصية وإدارة الذات) للكشف عن مدى التأثير المتبادل بينهما، وتحديد العوامل الوسيطة التي تؤثر في هذه العلاقة.

4-1 مجالات البحث:

المجال البشري: القادة الكشفية في محافظة البصرة.

المجال الزمني: من 2023/12/15 ولغاية 2024/12/31.

المجال المكاني: المراكز الكشفية في محافظة البصرة.

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

3-1 منهج البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مسح ميداني شمل 88 قائداً كشافياً في محافظة البصرة، تم اختيارهم بطريقة قصدية. حيث قام الباحث ببناء مقياسين متخصصين؛ الأول لقياس مستوى الضغوط الشخصية والثاني لتقييم كفاءة إدارة الذات، مع التحقق من دقة هاتين الأداتين عبر اختبارات الصدق والثبات العلمية. ثم طُبِّقت الأداتان على العينة المختارة، وُجِّعت البيانات التي خضعت لتحليل إحصائي دقيق لاستكشاف طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة الرئيسيين، مع مراعاة الخصائص الفريدة للبيئة الكشفية في المنطقة. (Ibrahim, 1999)

3-2 مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار عينة البحث من مجتمع القادة الكشفية في محافظة البصرة، حيث شملت الدراسة جميع القادة الكشفية البالغ عددهم 88 قائداً، بنسبة 100% من المجتمع الأصلي، والمتوزعين على المراكز الكشفية الرئيسية في المحافظة. اعتمد الباحث في اختيار العينة على الطريقة العمدية، وقسمها إلى ثلاث مجموعات:

1. عينة البناء: وتكونت من 75 قائداً كشافياً

2. عينة الاستطلاع: وضمت 7 قادة كشفيين

3. عينة التطبيق: وشملت 6 قادة كشفيين

جاء هذا التقسيم بهدف ضمان شمولية الدراسة وتمثيلها الدقيق لمجتمع القادة الكشفية في المحافظة، مع مراعاة التوزيع الجغرافي والعمرى والخبرات القيادية المختلفة.

جدول (1)

يبين مجتمع وعينة المجتمع البحث وكيفية توزيعهم على الاندية الراعية المراكز الكشفية

ت	اسم المركز	عدد قادة	توزيع العينة	نسبة العينة من المجتمع	نسبة المركز من المجتمع
1	مقر جمعية الكشافة العراقية	6	عينة استطلاعية	%6.81	%6.81
2	مراكز كشفية مدرسية	23	عينة البناء و تطبيق	%93.18	%26.14
3	نادي الكشافة البحرية	23			%26.14
4	مركز شباب البصرة	34			%38.64
المجموع		88 قائداً	% 100		

3-3 إجراءات البحث الميدانية:

3-3-1 إجراءات بناء المقياسين:

لتحقيق أهداف البحث، اتبع الباحث منهجية علمية بدأت بالمراجعة النظرية وانتهت بالتطبيق الميداني، مع التأكيد على التحقق من صدق وثبات أدوات القياس خلال جميع المراحل. ولغرض تحقيق ذلك أتبع الباحثان الخطوات التالية:

3-3-1-1 تحديد الهدف من المقياسين:

يهدف تطوير هذين المقياسين إلى تحقيق فهم عميق للضغوط النفسية التي يواجهها القادة الكشفيون في محافظة البصرة، مع تقييم كفاءتهم في إدارة الذات.

3-3-1-2 تحديد مجالات المقياسين:

لتصميم المقياسين، اعتمد الباحث على مراجعة الأدبيات لتحديد أبعاد رئيسية تعكس واقع القادة الكشفيين. ضم مقياس الضغوط الشخصية خمسة مجالات: تنظيمية ومالية وتدريبية وصحية ومجتمعية. بينما ركز مقياس إدارة الذات على خمس

مهارات أساسية: الوعي الذاتي، التنظيم الزمني، اتخاذ القرار، إدارة الأزمات، والتحكم العاطفي. جاء هذا التقسيم بعد دراسة متعمقة لخصوصية العمل الكشفي في البصرة. (Mahmoud, 2016)

3-4 إعداد الصيغة الأولية للمقياسين:

أجرى الباحث لقاءات مع خبراء في علم النفس والإدارة والتربية الكشفية، حددت ثلاثة محاور للضغوط الشخصية تشمل الأسرية والإدارية والصحية، وثلاثة لمقياس إدارة الذات تضم التخطيط الزمني وضبط الانفعالات والمرونة. بعد عرضها على لجنة تحكيم مكونة من سبعة خبراء وحصولها على الموافقة، صمم 15 بنداً للضغوط و20 لإدارة الذات، مع مراعاة الخصوصية الكشفية وأهداف الدراسة

3-4-1 عرض الصيغة الأولية للمقياسين على المحكمين:

خضع المقياسان لمراجعة دقيقة من قبل لجنة تحكيم متخصصة لضمان جودتهما، حيث ركزت عملية التحكيم على تقييم وضوح العبارات وملاءمتها وارتباطها بالمحاور الأساسية. اعتمد الباحث معايير صارمة، حيث احتفظ فقط بالفقرات التي حصلت على موافقة 75% من المحكمين (6 من أصل 8 خبراء)، مما أسفر عن قبول 15 فقرة نهائية لمقياس الضغوط النفسية بعد إجراء التعديلات المطلوبة. هذه الإجراءات ضمنت تمتع الأدوات البحثية بمستوى عالٍ من الصدق الظاهري وصدق المحتوى، مما يؤهلها لقياس الظاهرة بدقة وموضوعية..

(2) الجدول

يبين نسبة اتفاق الخبراء والمختصين على كل فقرة من فقرات مقياس الضغوط الشخصية

الفقرة	النسبة	الفقرة	النسبة	الفقرة	النسبة
1	100	6	75	11	75
2	100	7	75	12	87.5
3	100	8	75	13	87.5
4	100	9	75	14	100
5	100	10	75	15	100

أسفرت عملية التحكيم النهائية عن الموافقة على 15 بنداً لمقياس إدارة الذات بعد التقييم الدقيق، بينما تم استبعاد 5 بنود لم تستوف معايير القبول المحددة. وجاءت هذه النتائج كما هو موضح في الجدول (3)

(3) الجدول

يبين نسبة اتفاق الخبراء والمختصين على كل فقرة من فقرات مقياس إدارة الذات

الفقرة	النسبة	الفقرة	النسبة	الفقرة	النسبة
1	100	6	100	11	87.5
2	100	7	100	12	100
3	87.5	8	87.5	13	75
4	75	9	100	14	100
5	75	10	100	15	87.5

3-4-2 اختيار سلم التقدير:

(4) الجدول

يبين سلم التصحيح على فقرات المقياس اتجاه الفقرة دائماً

اتجاه الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
إيجابي	5	4	3	2	1

5	4	3	2	1	سلبى
---	---	---	---	---	------

3-4-3 التجربة الاستطلاعية:

وبعد استكمال مراحل التطوير والتحكيم، أصبح المقياسان جاهزين للتطبيق الميداني. حيث اختبر الباحث وضوح الفقرات وسهولة فهمها من خلال تطبيقهما على عينة استطلاعية مكونة من 6 قادة كشافين من مقر جمعية الكشافة العراقية في البصرة بتاريخ 2023/12/20. أظهرت النتائج أن جميع بنود المقياسين تتمتع بوضوح لغوي ومضموني، مع سهولة في الفهم والتطبيق من قبل المستجيبين، مما يؤكد جاهزية الأدوات للتطبيق النهائي على عينة البحث الرئيسية.

3-4-4 إجراءات تطبيق المقياسين على عينة البناء:

تمثلت الغاية الأساسية من التطبيق الميداني للمقياسين في تقييم قدرتهما التمييزية من خلال التحليل الإحصائي الدقيق. حيث طبقت الأدوات البحثتان على عينة تألفت من 82 قائداً كشافياً متقدماً، وذلك خلال الفترة الممتدة من 2023/3/15. عقب جمع الاستمارات، خضعت كل منها لفحص دقيق من قبل الباحث للتأكد من:

1. اكتمال البيانات

2. دقة الإجابات

3. مطابقة الاستجابات لتعليمات التطبيق

4. خلوها من الأخطاء الإجرائية

جاءت هذه الإجراءات الدقيقة لضمان جودة البيانات المجمعة وموثوقية النتائج المستخلصة، تمهيداً لمرحلة التحليل الإحصائي التي تهدف إلى تحديد الفقرات الأكثر دقة وتمييزاً في قياس الظواهر المدروسة.

3-4-4-1- قوة تمييز الفقرة:

تمثل القوة التمييزية للفقرات مؤشراً على قدرتها على التفريق بين الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية في السمة المقاسة وأولئك الذين لديهم مستويات منخفضة. (Mahmoud, 2016) ولتحقيق هذا الغرض، اتبع الباحث منهجية أولاً: حساب الدرجة الكلية لكل مقياس بناء على مجموع استجابات المفحوصين على جميع الفقرات

ثانياً: إجراء عملية ترتيب تنازلي للدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة.

ثالثاً: تقسيم العينة إلى مجموعتين متساويتين (بنسبة 50% لكل منهما)، حيث مثلت المجموعة الأولى الأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات (41 استمارة)، بينما ضمت المجموعة الثانية الأفراد ذوي الأدنى في الدرجات (41 استمارة).

رابعاً: تطبيق الاختبار التائي لمقارنة استجابات المجموعتين على كل فقرة من فقرات المقياسين.

أظهرت التحليلات الإحصائية أن جميع فقرات مقياس الضغوط الشخصية البالغ عددها 15 فقرة تمتلك قوة تمييزية عالية، حيث تراوحت قيم "ت" المحسوبة بين -5.6 و 9.3، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الثقة المعتاد. وبالمثل، أظهر مقياس إدارة الذات المكون من 15 فقرة أيضاً قوة تمييزية مماثلة، مع تراوح قيم "ت" بين -5.7 و 9.2، وجميعها دالة إحصائياً إذ تدعم هذه النتائج الصديق التمييزي لكلا المقياسين، حيث أثبتت جميع الفقرات قدرتها على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المرتفعة والمنخفضة في السمتين المقاستين. ويؤكد هذا أن المقياسين يمتلكان الخصائص السيكمومترية اللازمة لقياس الضغوط الشخصية ومهارات إدارة الذات بدقة وموثوقية.

الجدول (4)

يبين قيمة (t) للدلالة على تمييز فقرات مقياس الضغوط الشخصية

الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز
1	8.2	6	7.5	11	6.8
2	9.1	7	7.9	12	5.9
3	8.7	8	6.5	13	7.2

7.8	14	5.8	9	5.6	4
8.4	15	8.9	10	9.3	5

الجدول (5)

يبين قيمة (t) للدلالة على تمييز فقرات مقياس إدارة الذات

الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز
1	5.8	6	8.2	11	8.7
2	6.9	7	7.6	12	8.1
3	8.5	8	8.4	13	6.8
4	8.3	9	9.2	14	5.7
5	8.1	10	8.8	15	5.9

3-5 المعاملات العلمية للمقياس:

3-5-1 الصدق:

يعتبر الصدق البحثي عاملاً حاسماً في ضمان دقة المقاييس العلمية، حيث يمكن الباحث من قياس الظاهرة المستهدفة بدقة دون تشويش. في هذه الدراسة، اعتمد الباحث منهجية متكاملة لتحقيق ثلاثة أنواع من الصدق: المنطقي من خلال مواعمة البنود مع الإطار النظري، الظاهري عبر تقييم وضوح الفقرات، وصدق المحتوى باستشارة الخبراء. هذه الإجراءات تضمن أن المقاييس يقيسان فعلاً ضغوط القادة الكشفيين ومهارات إدارتهم لذواتهم، مما يعزز مصداقية النتائج.

أولاً - الصدق الظاهري:

يُعد الصدق الظاهري عنصراً حاسماً في تقييم أدوات القياس، حيث يعكس مدى ملاءمة المظهر العام للمقياس لقياس السمة المستهدفة. في هذه الدراسة، اعتمد الباحث على تقييم لجنة من الخبراء المتخصصين الذين أكدوا بوضوح صياغة الفقرات وشموليتها وملاءمتها للغرض المطلوب. أسفرت عملية التحكيم عن توافق في الآراء بنسبة 75% كحد أدنى، مما يؤكد تحقيق الصدق الظاهري للمقياسين وفقاً للمعايير العلمية. هذا التوافق بين الخبراء يشير إلى قدرة الأداة على قياس الظاهرة المستهدفة بدقة، وهو ما تدعمه الأدبيات التربوية في مجال بناء المقاييس. (Mohamed, 2020)

ثانياً - صدق البناء:

يُعرف هذا النوع من الصدق أيضاً باسم "صدق المفهوم"، ويُعتبر من أكثر أشكال الصدق موثوقية في البحوث العلمية، حيث يعتمد على التحليل التجريبي لمدى انسجام نتائج الفقرات مع البناء النظري للظاهرة المدروسة. وقد تحقق هذا الصدق في الدراسة الحالية من خلال التحليل الإحصائي الدقيق الذي أظهر تطابقاً واضحاً بين الأداء الفعلي للفقرات والمفاهيم النظرية التي صممت لقياسها، كما يتضح من النتائج المعروضة في الجداول (5) و(6). وتؤكد الأدبيات العلمية أن تحليل الفقرات الإحصائي يقدم أدلة قوية على صدق البناء، حيث يكشف عن مدى تماسك المقياس واتساقه الداخلي في قياس السمة المستهدفة. (Abdul Rahman & Abdul Dayem, 1999)

3-5-2 ثبات المقياس:

يُعد الثبات أحد المتطلبات الأساسية لضمان دقة أي أداة قياس، حيث يشير إلى مدى اتساق النتائج واستقرارها عند إعادة التطبيق. ولتقييم هذا الجانب في المقاييس الحالية، اتبع الباحث منهجية علمية دقيقة (Lee & Park, 2013) تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة "كرونباخ ألفا" عبر البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث أظهر التحليل معامل مرتفعاً بلغ (0.964)، مما يدل على درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات المقياسين. ولتأكيد هذه النتائج، أجرى الباحث اختباراً إضافياً بطريقة إعادة الاختبار، حيث طبق المقياسين على عينة مكونة من 6 قادة كشفيين بفواصل زمنية قدره 10 أيام، وأظهرت النتائج ارتباطاً دالاً إحصائياً بين التطبيقين، مما يؤكد استقرار النتائج وموثوقيتها. هذه المؤشرات الإحصائية

القوية تثبت أن المقياسين يتمتعان بدرجة عالية من الثبات، مما يجعلهما أداتين موثوقيتين يمكن الاعتماد عليهما في قياس الضغوط الشخصية ومهارات إدارة الذات لدى القادة الكشفيين في مختلف التطبيقات الميدانية.

3-5-3 موضوعية المقياس:

يقصد بها هنا انها تشير الى خلو عملية القياس هذه تحيز او تدخل الباحث في الآراء الشخصية او معتقداته ، اي ان النتائج تكون ثابتة ومتزنة بغض النظر عن من قام بهذا التطبيق (Hussein, 2007)

3-6 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثان الحزمة الإحصائية (SPSS) الإصدار (22) لتطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

بعد التحليل الإحصائي للبيانات، عرض الباحث النتائج وناقشها في إطارها النظري والتطبيقي، مما أسفر عن فهم أعمق للعلاقة بين متغيرات الدراسة وتطبيقاتها العملية في الميدان الكشفي.

4-1- عرض وتحليل نتائج الكشف عن المستويات المعيارية:

تمثل المستويات المعيارية إطاراً مرجعياً لتقييم أداء القادة الكشفيين في مجالي الضغوط الشخصية وإدارة الذات، حيث اعتمد الباحث نظاماً متدرجاً من خمسة مستويات لقياس الأداء. جاء تحديد هذه المستويات بعد تحليل دقيق لخصائص العينة وتوزيع الدرجات، مع مراعاة المعايير العلمية في القياس النفسي والتربوي. تم عرض التوزيع النهائي للمستويات المعيارية في الجداول (7) و(8)، والتي تعكس بدقة التباين في أداء القادة الكشفيين. حيث توضح هذه الجداول التدرج الطبيعي للأداء بدءاً من المستويات الدنيا ووصولاً إلى المستويات العليا، مع بيان النسب المئوية للتوزيع والمدى المعياري للدرجات في كل مستوى. يعكس هذا التقسيم المعياري رؤية شاملة لمستويات أداء القادة الكشفيين، مع الأخذ في الاعتبار الخصائص الفريدة للعمل التطوعي القيادي في المجال الكشفي. مما يتيح إمكانية تقييم دقيق لمستوى كل قائد، وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائه بشكل موضوعي وعلمي.

الجدول (5)

يبين المستويات المعيارية والدرجات الخام والدرجات المعيارية والمعدلة وكذلك النسب المئوية لكل مستوى من مقياس

الضغوط الشخصية للقادة

المستويات المعيارية	الدرجات الخام	الدرجات المعيارية المعدلة بطريقة التتابع	العدد	النسبة المئوية%
جيد جداً	1.2 - 15.4	1 - 20	5	6.1%
جيد	16.3 - 32.9	21 - 40	21	25.6%
متوسط	33.8 - 50.4	41 - 60	35	42.7%
مقبول	51.3 - 67.9	61 - 80	15	18.3%
ضعيف	68.8 - 85.4	81 - 100	6	7.3%

2-4 عرض وتحليل ومناقشة نتائج قياس الضغوط الشخصية وقياس إدارة الذات:

الجدول (6)

يبين المستويات المعيارية والدرجات الخام والدرجات المعيارية والمعدلة وكذلك النسب المئوية لكل مستوى من مقياس

إدارة الذات

المستويات المعيارية	الدرجات الخام	الدرجات المعيارية المعدلة بطريقة التتابع	العدد	النسبة المئوية %
جيد جداً	16.9 - 1.0	20 - 1	12	14.6%
جيد	32.6 - 17.0	40 - 21	48	58.5%
متوسط	48.3 - 32.7	60 - 41	15	18.3%
مقبول	63.9 - 48.4	80 - 61	7	8.5%
ضعيف	79.6 - 64.0	100 - 81	-	-

2-4 عرض وتحليل ومناقشة نتائج قياس الضغوط الشخصية وقياس إدارة الذات:

الجدول (9)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من مقياس الضغوط الشخصية ومقياس إدارة الذات

مقياس الضغوط الشخصية	س	±ع	المستوى
مقياس الضغوط الشخصية	41.65	±8.75	متوسط
مقياس إدارة الذات	55.35	±7.83	جيد

تشير النتائج الإحصائية إلى وجود فروق واضحة بين مستويات الضغوط الشخصية ومهارات إدارة الذات لدى القادة الكشفيين . حيث بلغ متوسط الضغوط الشخصية 41.65 مع انحراف معياري 8.75، مما يصنفها في المستوى المتوسط، بينما سجلت إدارة الذات متوسطاً أعلى (Mohamed, 2020) بانحراف معياري أقل (Abu Hatab & Othman, 1987) مما يعكس كفاءة أعلى في هذا الجانب. تفسر هذه النتائج من خلال العلاقة العكسية بين المتغيرين، حيث تظهر الممارسة الميدانية أن القادة الكشفيين بطورهم مع الوقت آليات تكيف فعالة تمكنهم من تحويل الضغوط إلى محفزات للنمو. فمن خلال التجارب العملية المتكررة في إدارة الفرق وتنظيم الأنشطة، يكتسب القادة مرونة نفسية تظهر في قدرتهم على الحفاظ على التزامهم رغم التحديات. وتجد هذه الملاحظات سنداً نظرياً في مفهوم الكفاءة الذاتية الذي طوره باندورا، حيث تؤكد الدراسات أن الأفراد ذوي الكفاءة العالية يميلون إلى تفسير المواقف الضاغطة كفرص للتطور بدلاً من اعتبارها تهديدات. كما تلعب البيئة الكشفية دوراً محورياً في تعزيز هذه الكفاءة من خلال ما توفره من دعم اجتماعي وتجارب تعليمية غنية. على المستوى التطبيقي، تبرز أهمية هذه النتائج في تصميم برامج تأهيل القادة، حيث تشير إلى ضرورة التركيز على تنمية المهارات الذاتية وبناء القدرة على مواجهة التحديات. كما تؤكد على أهمية خلق بيئات عمل داعمة تعزز المرونة النفسية وتخفف من وطأة الضغوط. (Masoud & Shabib, 2024)

5-الاستنتاجات والتوصيات

5-1الاستنتاجات:

1- العلاقة العكسية بين الضغوط الشخصية وإدارتها الذات

2- توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع مستوى الضغوط الشخصية (الناجمة عن الأعباء التنظيمية، والمسؤوليات المزدوجة، وضعف الدعم اللوجستي) وانخفاض كفاءة إدارة الذات لدى القادة الكشفيين.

3- كلما زادت الضغوط المرتبطة بالعمل الكشفى (مثل التخطيط للمخيمات الطارئة في ظل ظروف أمنية صعبة)، تراجعت قدرة القادة على تنظيم الوقت والتحكم في الانفعالات.

5-2 التوصيات:

- 1- يوصي البحث باعتماد المقياسين كأداة معيارية لقياس شدة الضغوط الشخصية ومستوى التحكم الذاتي لدى القادة الكشفية.
- 2- تسليط الضوء على ضرورة قيام المدربين بتبني استراتيجيات تعزز القدرات الذاتية لإدارة الضغوط لدى القادة، نظراً للارتباط العكسي بين متغيري الدراسة.
- 3- التوصية بإجراء بحوث لاحقة تتناول عينات مختلفة، بهدف المقارنة وتعميم النتائج.

الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة في القادة الكشفية في محافظة البصرة

تضارب المصالح

يعلن المؤلفان انه ليس هناك تضارب في المصالح

مخلد خير الله مفتن mukhallad_muftin@basrahaoe.iq

References

- Abdul Rahman, A., & Abdul Dayem, M. A. (1999). *Introduction to Scientific Research Methods in Education and the Humanities* (2nd ed, p. 184). Al-Falah Library for Publishing and Distribution.
- Abu Hatab, F., & Othman, S. (1987). *Psychological Assessment* (3rd ed, p. 83). Anglo-Egyptian Library.
- Hussein, M. A. (2007). Preparing a statistical table to analyze experts' opinions using chi-square. *The Sixth Conference on Humanities, Al-Qadisiyah University*, 153.
- Ibrahim, M. A. (1999). *The Scientific Basis and Statistical Methods of Testing and Measurement* (p. 58). Dar Al Fikr for Printing and Publishing.
- Lee, S., & Park, H. (2013). Cross-Cultural Study on Stress Factors Among Scout Leaders in Asia. *Asian Journal of Youth Studies*, 7(4), 89–104.
- Mahmoud, A. (2016). *Occupational stress and its relationship to psychological adjustment among scout leaders* (p. 256). Arab Conference for Scout Education.
- Masoud, A. R., & Shabib, S. S. (2024). Evaluating the level of some psychological traits among women practicing sports activities. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 34(2). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.55998/jsrse.v34i2.512>
- Mohamed, N. (2020). *The effectiveness of a guidance program to develop stress management skills among scout leaders* [Unpublished master's thesis]. Cairo University.
- Salboohk, M. yousif, Sape, A. jareh, & Abbas, R. nori. (2025). An analytical study of the creative leadership of workers in scouting departments from the perspective of scouting leaders in middle schools in the Basra Education Directorate and Departments. *Journal of Sports Education Studies and Research*, 35(1), 626–643. <https://doi.org/10.55998/jsrse.v35i1.866>

ملحق (1)

مقياس الضغوط الشخصية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أميل إلى تحمل المسؤولية الشخصية عند حدوث خلافات مع أعضاء الفريق الكشفية					
2	تؤثر المشكلات الأسرية سلباً على أدائي القيادي في الأنشطة الكشفية					
3	ألاحظ وجود نظرة مجتمعية سلبية تجاه الحركة الكشفية وأهدافها					
4	تبدي العديد من الأسر تحفظاً واضحاً تجاه انضمام أبنائها للأنشطة الكشفية، نظراً لما قد يروونه من آثار سلبية على الجوانب النفسية أو البدنية.					

5	أشعر بالتردد عند مواجهة المشكلات الطارئة في المخيمات الكشفية				
6	تفرض القيادات العليا توقعات تتجاوز إمكانيات الفرق الكشفية				
7	تعتمد نجاحات الأنشطة الكشفية بشكل أساسي على جودة التخطيط الإداري				
8	أتمتع بحيوية ونشاط عال أثناء قيادة الفعاليات الكشفية				
9	تؤثر شخصية المشرف الكشفي على التزامي بالأنشطة أحياناً				
10	ساهمت الخبرة الكشفية في تعزيز ثقتي بقدراتي القيادية				
11	لا تؤثر التحديات الشخصية على إصراري لنجاح الفعاليات الكشفية				
12	يُعد المرشد الكشفي مصدر إلهام رئيسي لاستمراري في العمل التطوعي				
13	أواجه صعوبة في التخلص من بعض الأساليب الصارمة في القيادة				
14	تُعزز برامج التدريب الكشفي التزامي بتحقيق أهداف الحركة				
15	تتمي الخبرة الكشفية لدي مستويات عالية من الحماس المستمر				
مقياس ادارة الذات					
ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
1	أستثمر أوقات فراغي في التدريب القيادي أو المشاركة في أنشطة كشفية متنوعة.				أبداً
2	أحرص على مناقشة اللوائح والأنظمة الكشفية مع المشرفين لفهمها بشكل أعمق.				
3	أنظم وقتي بين العمل/الدراسة والأنشطة الكشفية المخطط لها بشكل متوازن.				
4	أتجنب المماطلة في إنجاز المهام لأنها تؤدي إلى التراخي وضعف الأداء القيادي.				
5	أبذل مجهوداً كبيراً في مراجعة منهجية لأولوياتي، مع إعطاء الأولوية للالتزامات الكشفية والقيادية				
6	أفضل ممارسة التدريبات القيادية عندما أكون في كامل نشاطي الذهني والجسدي.				
7	أحافظ على فترات راحة معتدلة بعد كل نشاط كشفي مكثف.				
8	أتجنب المنبهات والمحفزات الاصطناعية للتركيز.				
9	أشعر بمتعة حقيقية عند التدريب مع فريق العمل الكشفي.				
10	أتعامل بإيجابية مع أي تحديات أو صعوبات تواجهني في العمل الكشفي.				
11	أحافظ على نظام نوم صحي مع الاستيقاظ المبكر.				
12	أحرص على تغذية صحية متوازنة تتناسب مع نشاطاتي الكشفية.				
13	أتابع آخر التطورات في مجال الحركة الكشفية عالمياً وعربياً.				
14	أبذل جهداً كبيراً للنقد البناء وأعمل على تحليلها لتحسين أدائي.				
15	أحترم وقت الآخرين كما أحترم وقتي الخاص.				