



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



A study of the reality of integration and differentiation among central scout group leaders in Iraq

Haider Abdul-Hussein Jasim ¹ 

General Directorate of Education of Karkh II ¹

Article information

Article history:

Received 30/6/2025

Accepted 29/8/2025

Available online 15, NOV, 2025

Keywords:

Reality of integration, differentiation,
leaders of the central scouting teams,
scouting

Abstract

The aim of the research was to construct and apply a scale of administrative integration and differentiation for the leaders of the central scouting teams in Iraq. The researcher used the descriptive approach with an analytical approach, as the research sample was the leaders of the central scouting teams and their assistants in Iraq. The researcher conducted scientific transactions for the scale of integration and differentiation, which in its final form consisted of (six areas) and (34) statements. The researcher concluded that the leaders of the central scouting teams in Iraq possess an average level of administrative integration and differentiation. The researcher recommended the necessity of adopting the scale for measuring administrative integration and differentiation when selecting leaders of the central scouting teams.



website



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



دراسة واقع التكامل والتمايز لقادة الفرق المركزية الكشفية في العراق

✉ حيدر عبد الحسين جاسم¹

المديرية العامة لتربية الكرخ الثانية

الملخص

هدف البحث الى بناء وتطبيق مقياس التكامل والتمايز الاداري لقادة الفرق الكشفية المركزية في العراق واستعمل الباحث المنهج استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي اذ كانت عينة البحث هم قادة الفرق المركزية ومساعديهم في العراق قام الباحث بأجراء المعاملات العلمية لمقياس التكامل والتمايز وتكون بصورته النهائية من (ست مجالات) و(34) عبارة، واستنتج الباحث ان قادة الفرق الكشفية المركزية في العراق يمتلكون مستوى متوسط من التكامل والتمايز الاداري، وأوصى الباحث بضرورة اعتماد المقياس الخاص بقياس التكامل والتمايز الاداري عند اختيار قادة الفرق الكشفية المركزية.

معلومات البحث

تاريخ البحث :

الاستلام : 2025/6/30

القبول : 2025/8/29

التوفر على الانترنت: 15 نوفمبر، 2025

الكلمات المفتاحية :

واقع التكامل، التمايز، قادة الفرق المركزية، الكشفية

1-1 المقدمة البحث وأهميته:

تزداد الأهمية في دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية التربوية والتعليمية منها، في مواكبة النمو والتطور لمختلف مجالات الحياة وتسعى هذه المؤسسات لا استثمار طاقاتها البشرية من أجل تحقيق الأهداف الخاصة لهذه المؤسسات، وإن الحركة الكشفية هي واحدة من الحركات التي تسعى إلى تحقيق أهداف التربية الشاملة المتزنة بالاعتماد على المبادئ التربوية للحركة الكشفية، وتميزها عن الحركات والمنظمات الأخرى، والتي تسعى إلى نمو القدرات العقلية وتجاوز عقبات الحياة وتطبيق المعارف وممارسة المهارات وتحقيق التنمية المتكاملة لقدرات الفتية والشباب، (Asal & Abdul, 2020) إذ فرض نظام العولمة الجديد البحث عن نظم إدارية حديثة تواكب هذا العصر وتقف أمام تحديات كبيرة لهذه الحركة في المنافسة والبقاء مما ترتب عليها أن تعيد ترتيب أولوياتها الإدارية، فالتغيير المتسارع ومواكبة النظام العالمي فرض عليها تطبيق السياسات الإدارية الحديثة، ولعل واحدة من أهم هذه العناصر هو الهيكل التنظيمي في تشكيل الفرق الكشفية أو ما نسميه التكامل والتمايز الإداري، فالقائد الكشفية هو الشخص المؤثر على المجموعة التي يقودها من الكشافة ويتميز بأسلوبه الذي يجعلهم يقبلون قيادته طواعية ودونما إلزام قانوني وذلك لاعترافيهم التلقائي بقيمة القائد في تحقيق أهدافهم وكونه معبراً عن آمالهم وطموحاتهم مما يتيح له القدرة على قيادتهم الجماعية بالشكل الذي يريده، ويعد التميز والتكامل الإداري واحدة من معايير النجاح لدى القادة الكشفيين فهو نجاح مستمر ومتعاقب في تحقيق الأهداف للحركة الكشفية وتعزيز إمكانيات وفرص هذه الحركة التربوية، وقد حاولت الحركة الكشفية على اختلاف أنواعها وإمكانياتها بالتميز والتكامل الإداري لأنه يعد أحد أهم المؤشرات المهمة في تقدمها مقارنة بمنافسيها من الحركات الشبابية المشابهة وكذلك استمرار نجاحها بالخطط والبرامج المعتمدة في تحقيق أهدافها، إذ أن التكامل هو توحيد الجهود وحالة إيجاد العلاقات بين جميع الأفراد ودرجة التنسيق والتعاون من أجل تكامل الأعمال، إذ أن معظم الكشافيين يحملون مواقف مختلفة ويسلكون سلوكاً مختلفاً حسب أهدافهم ومصالحهم ووجهات النظر لديهم أثناء ممارستهم لأعمالهم وأدوارهم، ولذلك يتطلب من القائد الكشفية إيجاد آلية عمل مشتركة لتوزيع الأعمال وتميز كل مجموعة بعمل ما وتوحيد الجهود ولذلك تلعب الإدارة دوراً مهماً ورئيسياً في نجاح أي عمل عن طريق تكامله وتميزه، إذ أن خلق حالات الانسجام والتعاون بين الأفراد من جهة وبين الأهداف المتوخى تحقيقها من جهة أخرى من شأنه أن يعطي للحركة الكشفية قدر كبير من الاستقرار واستمرارية في الأداء الهادف، ومن هنا تبرز أهمية البحث في معرفة ما يؤثر على إنتاجية الكشاف، كما يساهم في إعادة النظر ببرامج وسياسات الحركة الكشفية وفي مدى صلاحية النظم الإدارية لهذه الحركة.

1-2 مشكلة البحث:

أن الأداء للقائد الكشفية المتقدم واحدة من معايير نجاح الحركة الكشفية والتي تنعكس على أداء الكشافيين، ومن هنا فلا بد للقائمين على الإدارة العليا التعرف على كل ماله علاقة بتطور الحركة الكشفية وما الذي يؤثر على إنتاجية الكشاف، ومن هذا المنطلق فقد كرس العديد من المفكرين والباحثين اهتمامهم بدراسة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات مستهدفين من ذلك تحقيق درجة عالية من الانسجام بين الأهداف التنظيمية المتوخى تحقيقها وسلوك القادة الكشفيين وبات يحتم علينا العمل على إيجاد العوامل المهمة في تحقيق هذا التكامل والتمايز في السلوك التنظيمي وتحقيق أهداف الحركة الكشفية بتخطيط علمي فعال لها لتكون قادرة على قيادتها، ومواجهة التحديات والصعوبات داخل هذه الحركة، وعلاج نقاط الضعف من أجل ديمومة العطاء وتذليل الصعوبات والمعوقات كافة من أجل الوصول لأعلى المستويات فيها، وعليه فإن مشكلة البحث تتلخص في الإجابة عن السؤال التالي: ما مستوى واقع التكامل والتمايز الإداري لقادة الفرق المركزية الكشفية في العراق؟

اذ توفر الاجابة على هذا التساؤل، هو لمساعدة الحركة الكشفية على تكوين سياسيات جديدة وسوف تعطي صورة واضحة لدى القائمين عن التكامل والتمايز الاداري داخل الحركة الكشفية.

3-1 هدف البحث:

1. بناء وتطبيق مقياس التكامل والتمايز الإداري لقادة الفرق الكشفية المركزية في العراق
2. التعرف على مستوى التكامل والتمايز لقادة الفرق الكشفية المركزية في العراق

4-1 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري: (149) قادة الفرق المركزية ومساعدتهم في العراق.
 - 2-4-1 المجال الزمني: للمدة من (22/ 1/ 2022 ولغاية 16/10/2022).
 - 3-4-1 المجال المكاني: المديريات العامة للتربية في العراق عدا اقليم كردستان.
- 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:
- 1-2 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي وهو " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها بالأرقام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة " (Al-Munizel & Al-Atoum, 2010)

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث بصورة قصدية والمتمثل (قادة الفرق المركزية الكشفية في العراق ومساعدتهم) والبالغ عددهم (240) قائد كشفيًا في عشرين مديرية عامة للتربية، متوزعة في جميع محافظات العراق عدا اقليم كردستان بواقع (12) قائداً كشفيًا في كل مديرية.

1-2-2 عينة البحث:

تم اختيار العينة بصورة عشوائية من المجتمع من اجل تحقيق اهداف البحث إذ أعتمد الباحث تقسيم هذه العينة بحسب أغراض تستند لأسس علمية تتسجم مع مشكلة البحث لكي تكون ملائمة مع الظاهرة المدروسة والإطار المرجعي لها وتلائم إجراءات الدراسة، تكونت العينة الاستطلاعية من (5) قائد كشفي بنسبة (2%)، وتكونت عينة البناء من (68) قائد كشفي بنسبة (28.33%)، وعينة التطبيق من (76) قائد كشفي بنسبة (31.66%)، وكان مجموع عينة البحث الكلية (149) قائد كشفي بنسبة (62.083%) من مجتمع البحث الكلي.

1. وسائل جمع المعلومات والبيانات والأجهزة والوسائل المستخدمة بالبحث:

- المصادر العربية والأجنبية، شبكة المعلومات الدولية (الأنترنت)، المقابلات الشخصية، استمارات استبانة لاستطلاع آراء المتخصصين، استمارات استبانة لجمع البيانات وتفرغها، حاسبة يدوية علمية نوع (joinus) صينية الصنع عدد (1) ، ساعة توقيت الكترونية نوع (AXEY) صينية الصنع عدد (1).

4-2 إجراءات البحث الميدانية:

1-4-2 اجراءات بناء مقياس التكامل والتمايز الاداري:

طريقة القياس من أهم الوسائل المستعملة، التي تستند على قياس الخصائص السايكومترية في البحوث العلمية، إذ يتم بوساطتها الحصول على البيانات والمعلومات التي تساعد الباحث على معالجة المشكلة القائمة، ويستلزم من الباحث اختيار مقياس أو تكييفه، أو بنائه بدقة، على وفق خطوات علمية منهجية، إذ لا بد من اعتماد الوسيلة المناسبة، وعمل

الباحث إلى بناء مقياس التكامل والتمايز الإداري، وتم الاعتماد على مجالات المقياس المصمم من قبل (Raed Ibrahim, 2019)، المكون من (7) مجالات ومن (39) عبارة، بما يتلاءم مع الأسس العلمية:
أولاً: تحديد مجالات المقياس:

قام الباحث، بتحديد مجالات المقياس من خلال عرض استبيان لتحديد ملائمة المجالات المهمة التي تلائم العينة وبعد عرضها على الخبراء في يوم الأحد المصادف (2022/1/23) لتحديد أهم المجالات التي تنتمي للمقياس، عرض الباحث سبع مجالات هي (المهارات، النمط الإداري، تميز القيادة، التميز الاستراتيجي، التميز التنظيمي، تميز الثقافة التنظيمية، الاتصال والتأثير) على (7) من الخبراء كما بين الملحق (1) أسماءهم، تم اعتماد نسبة قبول المجال (75%) فأكثر وبعد الموافقة على ست مجالات وحذف مجال النمط الإداري إذ حصل على موافقة (5) خبراء بنسبة (71.4%).

جدول (1)

يبين نسب الاتفاق على مجالات البحث

المجال	الموافقين	الرافضين	نسبة الاتفاق
المهارات	7	0	100%
النمط الإداري	5	0	71%
تميز القيادة	6	1	85%
التميز الاستراتيجي	7	0	100%
التميز التنظيمي	7	0	100%
تميز الثقافة التنظيمية	6	1	85%
الاتصال والتأثير	7	0	100%

ثانياً: اعداد الصيغة الاولى للعبارة:

بعد تحديد المجالات الخاصة لمقياس (التكامل والتمايز الإداري) قام الباحث، بأعداد العبارات وإعادة صياغتها بما يتلاءم مع البيئة الخاصة بالحركة الكشفية، وتكون المقياس من (35) عبارة، على أن تكون كل عبارة تمثل المجال الذي وضعت فيه، على أساس التعريف النظري لذلك المجال، وعرضها على الخبراء والمختصين في يوم الثلاثاء المصادف 2022-2 لأبداء آراءهم في صلاحية كل عبارة في قياس الظاهرة المطلوب قياسها، وكذلك صلاحيتها في المجال الذي وضعت فيه مع صلاحية البدائل، على أساس آراء الخبراء، ومعيار الصلاحية التي اعتمد نسبة (75 %) فما فوق لتقدير صلاحية كل عبارة، ولتثبيت أو حذف كل عبارة بموجب موافقة الخبراء لتحديد العبارات التي يتضمنها المقياس بصورته الأولى، وقد تمت الموافقة على جميع العبارات.

2-4-2 التجربة الاستطلاعية

قام الباحث بأجراء تجربة استطلاعية أولية، تكونت العينة الاستطلاعية من (5) قادة كشفيين، إذ تم اختيارهم عشوائياً من المجتمع البحث الكلي، حيث قام الباحث بتجريب المقياس إذ قام بتوزيع استمارات التكامل والتمايز الإداري في يوم الأحد المصادف (2022/3/13) على عينة استطلاعية وكان الهدف من هذه التجربة التعرف على الصعوبات والمعوقات وكذلك وضوح وفهم عبارات المقياس وطريقة الإجابة وعلى الزمن الكلي لتطبيق المقياس.

2-4-3 تجربة بناء مقياس التكامل والتمايز الاداري:

قام الباحث بأجراء تجربة لبناء المقياس للفترة من يوم الاربعاء (2022/3/16) ولغاية يوم الاربعاء (2022/4/20)، اذ قام الباحث بتوزيع استمارات المقياس على عينة البناء المكونة من (68) قائد كشفي وقام اثناء القيام بالتواجد في المعسكر الكشفي التابع لوزارة التربية بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وأجراء المعاملات العلمية للمقياس.

2-5: المعاملات العلمية لمقياس (التكامل والتمايز الاداري):

1- صدق المقياس.

أ : صدق المحتوى (Content Validity).

1-الصدق الظاهري:

هو مدى صلة عبارات المقياس بالصفة المراد قياسها، ويتحقق الصدق "حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها، وقد يكون ذلك خبيراً، وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية عباراته في قياس (التكامل والتمايز الاداري)، وقد اعتمد نسبة (75 %) فما فوق لتقدير صلاحية العبارة للدراسة أو رفضها أو تعديلها.

2- الصدق المنطقي:

وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياس عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم (التكامل والتمايز الاداري) وتحديد مجالاته وعباراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال علم الادارة، والاختبارات والقياس والكشفية.

ب : صدق البناء :

أولاً: القوة التمييزية للعبارات:

إن الهدف من تحليل عبارات المقياس هو الإبقاء على العبارات الجيدة التي تميز بين الأفراد الخاضعين للقياس، إذ أن من الشروط المهمة لعبارات المقاييس هو أن تتصف بقوة تمييزية بين الأفراد من ذوي الدرجات العالية والأفراد من ذوي الدرجات الواطئة في الصفة أو السمة المراد قياسها، " تستهدف هذه الطريقة تقدير صدق الاختبار على أساس قدرته على التمييز بين أصحاب الدرجات المرتفعة وأصحاب الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار" (محمد نصر الدين رضوان : 2006م ، ص244)، إذ قام الباحث بتفريغ إجابات عينة تجربة البناء جميعها البالغة (68) استمارة حددت الدرجة الكلية لكل استبانة من الاستبانات، ورتبت النتائج تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، ثم اختيرت نسبة (27%) من نتائج المجموعة العليا والذين بلغوا (18) قائد كشفي، و(27%) من نتائج المجموعة الدنيا الذين بلغوا (18) قائد كشفي، بعد ذلك استخدم الباحث اختبار (t, test) ولغرض احتساب معامل التمييز لكل عبارة من عبارات مقياس (مقياس التكامل والتمايز) المتكون من (35) عبارة أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحسوب هي اصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0,05) الأمر الذي يعني معنوية الفروق وان العبارات ذات قوة تمييزية جميعها باستثناء العبارة (20) تم حذفها لان مستوى الدلالة المحسوب هي اكبر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0,05) وبذلك أصبحت العبارات لمقياس (التكامل والتمايز الاداري) (34) عبارة وكما يبين في الجدول (1).

جدول (1)

يبين القيم التائية القوة التمييزية لعبارات مقياس التكامل والتمايز الإداري لعينة البناء

العبارة	المجموعة	المعالم الإحصائية		قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
		س	ع			
1	المجموعة العليا	3.166667	1.20049	2.289841	0.028	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.277778	1.127494			
2	المجموعة العليا	3.333333	1.236694	4.869412	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	1.611111	0.849837			
3	المجموعة العليا	3.111111	1.07861	2.431675	0.020	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.222222	1.114374			
4	المجموعة العليا	3.222222	1.114374	2.061553	0.047	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.444444	1.149026			
5	المجموعة العليا	3.666667	1.084652	2.930466	0.006	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.5	1.294786			
6	المجموعة العليا	3.666667	1.188177	3.860288	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.277778	0.95828			
7	المجموعة العليا	3.111111	1.182663	2.49342	0.018	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.222222	0.942809			
8	المجموعة العليا	3.666667	0.840168	3.579858	0.001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.5	1.098127			
8	المجموعة العليا	3.666667	1.188177	2.992823	0.005	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.5	1.150447			
9	المجموعة العليا	3.722222	1.017815	3.830205	0.001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.444444	0.983524			
10	المجموعة العليا	3.444444	1.293523	5.033004	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	1.777778	0.548319			
11	المجموعة العليا	3.444444	1.199128	3.239583	0.003	معنوي

			1.060275	2.222222	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.368537	1.182663	3.888889	المجموعة العليا	12
			0.758395	2.111111	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.779645	0.983524	3.444444	المجموعة العليا	13
			0.766965	2.333333	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.430631	0.808452	3.777778	المجموعة العليا	14
			1.195033	2.611111	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.044	2.09454	1.352799	3.222222	المجموعة العليا	15
			1.188177	2.333333	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.034426	0.963382	4.111111	المجموعة العليا	16
			1.464169	2.444444	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.361874	1.041618	3.555556	المجموعة العليا	17
			1.137593	2.333333	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.013	2.620655	1.289728	3.388889	المجموعة العليا	18
			0.978528	2.388889	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.258325	0.907485	3.666667	المجموعة العليا	19
			0.970143	2.333333	المجموعة الدنيا	
عشوائي	0.113	1.627245	1.328422	3.333333	المجموعة العليا	20
			1.334558	2.611111	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.228843	1.236694	3.666667	المجموعة العليا	21
			0.857493	2.166667	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.002403	1.247219	3.444444	المجموعة العليا	22
			1.07861	1.888889	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.077122	0.978528	3.388889	المجموعة العليا	23
			0.900254	2.111111	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.005	2.992823	1.339447	3.166667	المجموعة العليا	24

			0.970143	2	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.597194	1.349171	3.944444	المجموعة العليا	25
			1.243283	2.388889	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.354133	0.900254	4.111111	المجموعة العليا	26
			1.084652	2	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.144304	1.437136	3.222222	المجموعة العليا	27
			0.685994	1.666667	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.003	3.20686	1.20049	3.5	المجموعة العليا	28
			0.970143	2.333333	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.003	3.167457	1.381484	3.444444	المجموعة العليا	29
			1.131833	2.111111	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.322279	1.055642	3.944444	المجموعة العليا	30
			0.766965	2	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	3.384174	0.878204	3.222222	المجموعة العليا	31
			0.685994	2.333333	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.760224	1.319784	3.722222	المجموعة العليا	32
			0.963382	1.888889	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.579683	1.465285	3.5	المجموعة العليا	33
			0.751904	1.722222	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	3.616203	0.900254	3.888889	المجموعة العليا	34
			0.942809	2.777778	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.012	2.69841	1.2510	3.446667	المجموعة العليا	35
			1.127494	2.244	المجموعة الدنيا	

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

قام الباحث بتفريغ إجابات عينة تجربة البناء جميعها البالغة (68) استمارة، استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والعبارة، المتكون من (34) معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والعبارة، وقد تم قبول جميع عباراته واعتمادها لأن معامل الارتباط عالي عند مستوى الدلالة (0,05)، والجدول (2) يبين معامل الاتساق الداخلي.

جدول (2)

الاتساق الداخلي ما بين استجابات كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، معامل الارتباط البسيط لـ(بيرسون) لفحص صلاحية عبارات مقياس (التكامل والتمايز الإداري)

رقم العبارة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	رقم العبارة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
1	0.487	0,000	18	0.426	0,000
2	0.407	0,000	19	0.497	0,000
3	0.592	0,000	20	0.303	0,003
4	0.611	0,000	21	0.511	0,000
5	0.520	0,000	22	0.319	0,001
6	0.422	0,000	23	0.496	0,000
7	0.287	0,009	24	0.418	0,000
8	0.632	0,000	25	0.247	0,040
9	0.404	0,000	26	0.388	0,000
10	0.494	0,000	27	0.518	0,000
11	0.243	0,041	28	0.593	0,000
12	0.445	0,000	29	0.425	0,000
13	0.533	0,000	30	0.438	0,000
14	0.711	0,000	31	0.383	0,000
15	0.429	0,000	32	0.500	0,000
16	0.388	0,000	33	0.476	0,000
17	0.301	0.003	34	0.632	0,000

2- ثبات المقياس:

أولاً: طريقة التجزئة النصفية:

اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية التي تعد أكثر طرق الثبات استخداماً "وتعتمد الطريقة على تقسيم عبارات الاختبار، إلى نصفين الأول يحتوي، على العبارات ذات الأرقام الفردية، والآخر يحتوي على العبارات ذات الأرقام الزوجية، وبذلك تغطي هذه الطريقة درجات متكافئة لنصفي العبارات" (Faisal Abbas, 1996) وطبقت على عينة تجربة البناء البالغة (68) استمارة، ولحساب معامل الثبات بهذه الطريقة قسّم العبارات فردية وزوجية، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط في مقياس (التكامل والتمايز الإداري) بين النصفين (0.824) عند مستوى خطأ بلغ (0.000)، أن هذه القيمة توضح الثبات لنصف الاختبار 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 بلغ (0.903) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

ثانيا : طريقة (معامل الفا. كرونباخ):

"هذا النوع من الثبات يسمى التجانس الداخلي ويشير الى قوة الارتباطات بين العبارات في الاختبار (Awda & Malkawi, 1987) ولحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ لمقياس (التكامل والتمايز الاداري) بلغ (0.796) وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه.

3- موضوعية المقياس:

بعد أن تم تفرغ البيانات من الاستمارات اتضح بأن جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

2-6 وصف مقياس التكامل والتمايز الاداري وطريقة تصحيحه:

تكون المقياس بصورته النهائية من (34) عبارة موزعة في (6) مجالات للمقياس (المهارات, تميز القيادة, التميز الاستراتيجي, التميز التنظيمي, تميز الثقافة التنظيمية, الاتصال والتأثير), واعتمد الباحث طريقة قياس (ليكرت) لكونها تتناسب مع طبيعة وإجراءات البحث عن طريق الاختيارات المعتمدة, وكان احتساب الأوزان باتجاه ايجابي من (1-5) على وفق البدائل (دائماً و غالباً و احياناً و نادراً و ابدأ) و اقل درجة هي (34) واكبر درجة (170) ودرجة الحياد هي (102), ولتحديد المستويات المعتمدة في الدراسة تم تحديد طول الخلية في مقياس ليكرت الخماسي, عن طريق حساب المدى بين درجات المقياس واستخراج ثلاث مستويات كما يبين الجدول (3).

جدول (3)

المستويات المعتمدة في الدراسة

المستوى	الوسط المرجح	التقدير
الاول	من 1 – أقل من 2,33	منخفض
الثاني	من 2,331 – أقل من 3,66	متوسط
الثالث	من 3,661 – أقل من 5	مرتفع

2-7 تطبيق المقياس التكامل والتمايز الاداري (التجربة الرئيسية):

قام الباحث بتطبيق مقياس (التكامل والتمايز الاداري) على عينة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية، وقد وزع الباحث على عينة تكونت من (78) كشافا عينة البحث التطبيقية من اجل تحقيق اهداف البحث إذ تم توزيع المقاييس للفترة من يوم الاحد المصادف (2022/ 5/15) لغاية يوم الخميس (2022 /6 /16) وبعد فرز الاستمارات لعملية التحليل عولجت احصائيا لاستخراج النتائج.

2-8 الوسائل الإحصائية:

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS) *معامل

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 عرض نتائج التكامل والتمايز الإداري لدى القادة الكشفيين:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات مقياس التكامل والتمايز الإداري وفقاً للمجالات الست (المهارات، تميز القيادة، التميز الاستراتيجي، التميز التنظيمي، تميز الثقافة التنظيمية، الاتصال والتأثير) وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بطريقتي الساق والفرع والجدول (4) يبين ذلك:

جدول (4)

عرض استجابات أفراد عينة الدراسة مجالات مقياس التكامل والتمايز الإداري

الرتبة	المجال	درجة الكلية	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T)	مستوى الخطأ	الدلالة	الأهمية النسبية	المستوى
2	المهارات	21.302	3.550	22	3.677	18	7.830	0.000	معنوي	17.3%	متوسط
3	تميز القيادة	17.368	3.473	18	3.207	15	6.437	0.000	معنوي	14.1%	متوسط
4	التميز الاستراتيجي	27.263	3.407	27	3.917	21	7.263	0.000	معنوي	22.2%	متوسط
6	التميز التنظيمي	16.855	3.371	17	3.272	15	4.942	0.000	معنوي	13.7%	متوسط
5	تميز الثقافة التنظيمية	20.473	3.412	21	3.399	18	6.343	0.000	معنوي	16.7%	متوسط
1	الاتصال والتأثير	19.302	3.860	20	3.614	15	10.376	0.000	معنوي	15.7%	مرتفع
	درجة المقياس	122.565	3.604	123.5	9.654	102	18.570	0.000	معنوي		متوسط

يتضح من الجدول (4) أن مقياس التكامل والتمايز الإداري لدى القادة الكشفيين، كان بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (122.565)، وبمتوسط حسابي للدرجة (3.604) وانحراف معياري (9.654) وبمستوى متوسط وبلغت قيمة (t) المحسوبة (18.570) أمام مستوى خطأ بلغ (0.000) مما يدل على أن أفراد العينة يمتلكون مستوى أعلى من المتوقع وأن محور التميز الاستراتيجي قد تصدر مستويات مجالات مقياس التكامل والتمايز الإداري، إذ جاء بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (27.263) وبمستوى متوسط وهو أعلى من الوسط الفرضي، يليه مجال المهارات وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (21.302) وبمستوى متوسط وهو أعلى من الوسط الفرضي، يليه مجال تميز الثقافة التنظيمية وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (20.473) وبمستوى متوسط، يليه مجال الاتصال والتأثير وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (19.302) وبمستوى مرتفع وهو أعلى من الوسط الفرضي، يليه مجال تميز القيادة وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (17.368)

وبمستوى متوسط وهو أعلى من الوسط الفرضي، ويليه مجال التميز التنظيمي وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (16.855) وبمستوى متوسط وهو أعلى من الوسط الفرضي.

3-2 مناقشة نتائج التكامل والتمايز الإداري لدى القادة الكشفيين:

أظهرت نتائج تحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها باستخدام اختبار (T) للمجموعة الواحدة معنوية الفروق بين استجابة العينة مع الوسط الفرضي لمقياس التكامل والتمايز الإداري لدى القادة الكشفيين ولصالح الوسط الحسابي لاستجابة العينة وبمستوى أعلى من المستوى المتوقع، إذ يعد العنصر البشري هو حلقة الأهم في العمل ويؤثر سلوكه داخل الحركة الكشفية على كفاءتها، فالحركة الكشفية عبارة عن نظام مفتوح يتكون من عناصر متعددة وأهمها الإنسان، " يعد الإنسان أهم حلقة وعنصر في التنظيم ويؤثر سلوكه داخل المنظمة على كفاءة التنظيم ككل (Hussein Karim, 2005) وهي في حالة تفاعل مستمر تؤثر وتتأثر ببعضها البعض داخلياً، هذه التفاعلات تؤثر بالسلب أو بالإيجاب في سلوك القائد الكشفي، وهنا تبين (Rawya Hassan, 2005) أن أهم عناصر السلوك التنظيمي "يركز على سلوكيات وتفاعلات العنصر البشري الذي في المنظمة لذا فإن نجاح المنظمة مرهون بنجاح وتفعيل العنصر البشري وتحسين أدائه أي أن السلوك التنظيمي هو إدراك القائد الكشفي في أن أعضاء الفرقة الكشفية لكل فرد منهم تخصصه وتميزه عن بقية زملاءه وهذا يتفق مع (Lawrence & Lorsch) بأن التميز "تقسيم المؤسسة إلى أنظمة فرعية، كل منها ينحو إلى تطوير خصائص خاصة بالعلاقة مع متطلبات البيئة الخارجية ذات العلاقة" (Lawrence et al., 1967) ويمثل جزء من الفرقة الكشفية أما التكامل الإداري فهو ضمان تنسيق المهمات الفرعية على نحو فاعل، فمجرد تقسيم المهمات لا يقود إلى التنسيق الفاعل (أي إنجاز العمل) كوحدة واحدة شاملة ومتكاملة، " أن التكامل هو حالة العلاقات بين الأقسام ودرجة التنسيق والتعاون " أن التكامل والتمايز هما مفهومان مرتبطان ومكملان بعضهما البعض الآخر، ولذلك نرى أن من المنطقي أن تظهر استجابات القادة الكشفيين بهذه الصورة والعمل كون القائد الكشفي يمثل الطبقة الواعية والقادرة على تحمل المسؤولية، إذ أن الروح المعنوية عبارة عن الشعور العام للقائد عن ما تعكسه روح الجماعة والذي يعبر عن مدى سعادتها ورضاها عن العمل (Hamed Ahmed, 2023)، ومستوى الروح المعنوية بالنسبة لأي جماعة تحكمه عددا من الظروف بعضها داخلية تتعلق بالجماعة ذاتها، وهو ما يعزز التكامل والتمايز الإداري لدى القادة الكشفيين، إذ " يعد التميز والتكامل الإداري حلقة متقدمة من حلقات النجاح فهو نجاح متواصل في تحقيق الأهداف وتعزيز امكانيات وفرص المؤسسة (Raed Ibrahim, 2019) وكانت النتائج منطقية.

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1. أن قادة الفرق الكشفية المركزية في العراق يمتلكون مستوى متوسط من التكامل والتمايز الإداري.
2. أن قادة الفرق الكشفية المركزية في العراق يمتلكون مستوى متوسط في مجال المهارات من مقياس التكامل والتمايز الإداري.
3. أن قادة الفرق الكشفية المركزية في العراق يمتلكون مستوى متوسط في مجال تميز القيادة من مقياس التكامل والتمايز الإداري.
4. أن قادة الفرق الكشفية المركزية في العراق يمتلكون مستوى متوسط في مجال التميز الاستراتيجي من مقياس التكامل والتمايز الإداري.
5. أن قادة الفرق الكشفية المركزية في العراق يمتلكون مستوى متوسط في مجال التميز التنظيمي من مقياس التكامل والتمايز الإداري.

6. ان قادة الفرق الكشفية المركزية في العراق يمتلكون مستوى متوسط في مجال تميز الثقافة التنظيمية من مقياس التكامل والتمايز الاداري.

7. ان قادة الفرق الكشفية المركزية في العراق يمتلكون مستوى مرتفع في مجال الاتصال والتأثير من مقياس التكامل والتمايز الاداري.

4-2 التوصيات:

1. ضرورة اعتماد المقياس الخاص بقياس التكامل والتمايز الاداري في اختيار قادة الفرق الكشفية المركزية.

2. تعميم النتائج على الفرق الكشفية المركزية في العراق.

3. ضرورة تعزيز العمل الكشفي والبيئة التنظيمية من اجل رفع مستوى التكامل والتمايز الاداري.

4. اجراء دراسات مشابهة على مدربي الفرق الرياضية.

الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة في قادة الفرق المركزية ومساعدتهم في العراق

تضارب المصالح

يعلن المؤلف انه ليس هناك تضارب في المصالح

حيدر عبد الحسين جاسم haeder2077@gmail.com

References

- Al-Munizel, A. F., & Al-Atoum, A. Y. (2010). *Research Methods in Educational and Psychological Sciences* (p. 269). Ithraa Publishing and Distribution House.
- Asal, F. H., & Abdul, S. R. (2020). The effect of different exercises using the play training method to develop some physical and skill abilities of young football players. *Dirassat in Humanities & Social Sciences*, 3(3).
- Awda, A. S., & Malkawi, F. H. (1987). *Fundamentals of Scientific Research in Education and the Humanities* (p. 161). Al-Manar Printing Library.
- Faisal Abbas. (1996). *Psychological Tests, Their Techniques and Procedures* (1st ed, p. 24). Dar Al Fikr Al Arabi.
- Hamed, N., & Ahmed, A. (2023). Perceived Self-Efficacy and Its Relationship to Dexterous Thinking Among Third-Stage Female Students in the College of Physical Education and Sports Sciences–University of Basra. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 33(1), 2023. <https://doi.org/10.55998/jsrse.v33i1.376>©Authors
- Hussein Karim. (2005). *Organizational Behavior for Individuals' Behavior in Organizations* (p. 72). Zahran Publishing and Distribution House.
- Lawrence, P. R., Lorsch, J. W., & Garrison, J. S. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*.
- Raed Ibrahim. (2019). *Administrative differentiation and integration of the Directorate of Sports and School Activities from the perspective of the coaches of the education teams of Baghdad Governorate* [Master's thesis]. University of Diyala.
- Rawya Hassan. (2005). *Contemporary Organizational Behavior* (p. 204). Dar Al-Jamiah, Alexandria.

ملحق (1)

اسماء الخبراء والمختصين

ت	اللقب العلمي	اسم الخبير او المحكم	الاختصاص	مكان العمل
1	ا.د	ثائر رشيد حسن	رئيس اللجنة الكشفية/ وزارة التعليم العالي	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	ا.د	خالد أسود لايع	الادارة الرياضية	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	ا.د	فارس سامي	الاختبار والقياس	جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	ا.د	صلاح عبد الوهاب	الادارة الرياضية	جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	ا.م.د	سلام حنتوش	الادارة الرياضية	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	ا.م.د	ثامر حماد رجا	الادارة الرياضية	جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	ا.م.د	لمياء سامي يوسف	التربية الكشفية	المديرية العامة لتربية بغداد / الرصافة الثانية

ملحق (2)

عبارات المقياس التكامل والتمايز الاداري

ت	العبارات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
	المهارات					
1	اقوم بأعلام الكشفية بالإجراءات التي تتخذ من قبلي والمهارات المطلوبة.					
2	اسعى بجد وتفان للارتقاء بمكانة الكشفية.					
3	أختار كشافة يتسمون بالتركيز والدقة في عملهم.					
4	مهاراتي بالتعامل مع الكشافين متميزة.					
5	أعمل على رقابة ومتابعة تنفيذ الإجراءات والقواعد التي تنظم العمل.					
6	اسعى للدخول ببرامج التدريب والتطوير لدعم العلاقات والاتصال.					
	تميز القيادة					

7	امتلاك مهارات متميزة بالتخطيط للنشاطات الكشفية.				
8	اعمل على توظيف القابليات الشخصية في الاداء المبدع للكشافين المتقدمين.				
9	اسعى الى تحقيق التكامل بين الاعمال الكشفية.				
10	ادعم امكانيات الكشافين المتقدمين عند تكليفهم بعمل ما.				
11	احرص على اشاعة ثقافة الاحترام واللباقة في التعامل مع جميع الكشافين المتقدمين.				
	التميز الاستراتيجي				
12	امتلاك رؤية واضحة لما يجب ان يكون عليه المستقبل.				
13	اشرك الكشافين في مناقشة استراتيجية العمل وأعتمد افكارهم حول الطريقة الافضل في تنفيذها.				
14	اشرك الكشافين المتقدمين في عملية اتخاذ القرارات.				
15	اعمل على مراجعة دورية للاستراتيجيات التي تهدف الى تحسين العمل.				
16	أكيف الاستراتيجيات مع متغيرات البيئة المحيطة (الداخلية والخارجية).				
17	أضع خطط مستقبلية لتطوير كفاءة الكشافين المتقدمين والحفاظ عليها.				
18	اعمل على تحقيق الاهداف الاستراتيجية بنجاح من خلال الاستخدام الافضل للموارد والامكانيات المتاحة.				
	التميز التنظيمي				
19	امتلاك برامج لتأهيل وتطوير الكشاف الجديد .				
20	اقارن انجازاتي مع القادة الاخرين ذوي الانجاز المتقدم				
21	اسمح لحملة الشهادات العليا بالمشاركة في تطوير خططي وتنفيذها.				
22	احرص على اشراك الكشاف في عملية تخطيط الاداء التنظيمي.				
23	اوفر خطط استراتيجية واعمل على تنفيذها مع الكشافة.				
	تميز الثقافة التنظيمية				
24	تتم مراجعة اجراءات العمل وتحسينها على اساس منتظم.				
25	أغرس الرغبة لدى الكشافين المتقدمين في المشاركة باتخاذ القرارات والالتزام بتنفيذها.				

					أوجه سلوك افراد الفرقة الكشفية نحو الاداء الصحيح والتميز.	26
					احرص على اشاعة ثقافة التطوير والتجديد والتسامح بين الكشافين كافة.	27
					امتلك معلومات متميزة عن النظام والعمل داخل المخيمات الكشفية.	28
					اعمل على زيادة معلوماتي الكشفية من المصادر العلمية.	29
					الاتصال والتأثير	
					اعمل على التأثير في الكشافين من خلال تحسين اداءهم.	30
					اعتني بالجوانب الشخصية للكشافين	31
					أفرض اجراءات عقابية تربوية على الكشافين المتلكئين في تنفيذ واجباتهم.	32
					افراد فرقتي الكشفية يفتقدون للتنسيق والتنظيم والخبرة.	33
					استخدم العقوبات التربوية كأسلوب لتقويم سلوك الكشافين في احيان كثيرة.	34